



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO ex D.LGS. n.
231/2001**

**di
THEA FARMA S.p.A.**

Documento di sintesi
PARTE GENERALE

Approvazione	Natura della modifica
Delibera del CdA del 18 Dicembre 2020	Adozione del Modello ex D.Lgs. 231/2001 aggiornato

INDICE PARTI SPECIALI

- a) **Parte Speciale A, relativa ai reati contro la Pubblica Amministrazione;**
- b) **Parte Speciale B, relativa ai reati societari;**
- c) **Parte Speciale C, relativa alla corruzione tra privati;**
- d) **Parte Speciale D, relativa ai reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e auto-riciclaggio;**
- e) **Parte Speciale E, relativa ai delitti in materia di violazione del diritto d'autore;**
- f) **Parte Speciale F, relativa ai delitti contro l'industria e il commercio nonché in materia di proprietà industriale;**
- g) **Parte Speciale G, relativa allo sfruttamento di lavoratori il cui permesso di soggiorno è irregolare e delitti contro la personalità individuale;**
- h) **Parte Speciale H, relativa ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro;**
- i) **Parte Speciale I, relativa ai reati ambientali;**
- j) **Parte Speciale L, relativa ai delitti informatici;**
- k) **Parte Speciale M, relativa al reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;**
- l) **Parte Speciale N, relativa ai delitti di criminalità organizzata anche a carattere transnazionale;**
- m) **Parte Speciale O, relativa ai reati tributari.**

PARTE GENERALE

1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI EX D.LGS. N. 231/2001 E LA SUA EVOLUZIONE

1.1. Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001

Il Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231, recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" (di seguito, "**Decreto**"), in attuazione della delega legislativa contenuta nell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto a carico degli enti, un regime di responsabilità amministrativa, assimilabile ad una responsabilità penale, nell'ipotesi in cui alcune specifiche fattispecie di reato vengano commesse nell'interesse o a vantaggio degli enti stessi da parte di:

- a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, sia organica che volontaria, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa (dotata di autonomia finanziaria e funzionale) o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente (soggetti c.d. "**apicali**")¹;
- b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a (soggetti c.d. "**subordinati**").

E' stato così superato l'antico principio *societas delinquere non potest*² ed enucleata una responsabilità autonoma della persona giuridica.

Quanto ai soggetti destinatari della nuova forma di responsabilità, il Decreto specifica che si tratta di "enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica". Sono invece esclusi dal novero dei soggetti destinatari, lo Stato, gli enti pubblici territoriali (Regioni, Province, Comuni e Comunità montane), gli enti pubblici non economici e, in generale, tutti gli enti che svolgano funzioni di rilievo costituzionale (Camera dei deputati, Senato della Repubblica, Corte costituzionale, Segretariato generale della Presidenza della Repubblica, C.S.M., CNEL).

1.2. I reati presupposto

Al fine di configurare la responsabilità amministrativa ex Decreto, nella Sezione III del Capo I del Decreto, sono individuate, come rilevanti solo specifiche tipologie di reato (i c.d. reati presupposto)³, meglio indicate nell'**Allegato n. 1**.

1.3. Le sanzioni

Ai sensi dell'art. 9 del Decreto le sanzioni applicabili agli enti, a seguito della commissione del reato sono:

¹ Possono essere qualificati come apicali i componenti degli organi di amministrazione e controllo dell'Ente, quale che sia il sistema prescelto tra quelli indicati dal Legislatore (amministratore unico, consiglio di amministrazione, amministrazione congiunta o disgiunta). Nel novero dei soggetti in c.d. "posizione apicale", oltre agli amministratori vanno, inoltre, ricompresi, alla stregua dell'art. 5 del Decreto, il direttore generale, i direttori esecutivi dotati di autonomia finanziaria e funzionale, nonché i preposti alle sedi secondarie ed ai siti/stabilimenti, i quali possono anche assumere la qualifica di "datori di lavoro" ai sensi della normativa prevenzionistica vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Tali soggetti possono essere legati alla società sia da un rapporto di lavoro subordinato, sia da altri rapporti di natura privatistica (ad es., mandato, agenzia, preposizione institoria, ecc.).

² Era escluso che una società potesse comparire nella veste di imputato nell'ambito di un processo penale.

³ Il "catalogo" dei reati presupposto rilevanti ai sensi del Decreto è in continua espansione. Se, da un lato, vi è una forte spinta da parte degli organi comunitari, dall'altro, anche a livello nazionale, sono stati presentati, numerosi disegni di legge diretti ad inserire ulteriori fattispecie.

- i. sanzioni pecuniarie: hanno natura afflittiva (sanzionatoria) e non risarcitoria e sono calcolate in base ad un sistema per quote (in un numero non inferiore a cento né superiore a mille), e viene determinata dal giudice sulla base della gravità del fatto e del grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta dall'ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto illecito e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo di ciascuna quota va da un minimo di 258,23 € ad un massimo di 1.549,37 € e viene determinato dal giudice tenendo in considerazione le condizioni economiche e patrimoniali dell'ente. L'ammontare della sanzione pecuniaria, pertanto, viene determinato per effetto della moltiplicazione del primo fattore (numero di quote) per il secondo (importo della quota);
- ii. sanzioni interdittive: sono (art. 9, comma 2):
- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per l'ottenimento di un servizio pubblico; tale divieto può essere limitato anche a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni;
 - l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - il divieto di pubblicizzare beni o servizi.
- iii. confisca (sanzione obbligatoria conseguente all'eventuale sentenza di condanna)
- iv. pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni interdittive hanno la caratteristica di limitare o condizionare l'attività sociale, e nei casi più gravi arrivano a paralizzare l'ente (interdizione dall'esercizio dell'attività); esse hanno altresì la finalità di prevenire comportamenti connessi alla commissione di reati.

Tali sanzioni si applicano, come detto, nei casi espressamente previsti dal Decreto quando ricorrono almeno una delle seguenti condizioni:

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

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni; è possibile l'applicazione in via definitiva delle sanzioni interdittive, nelle situazioni più gravi descritte nell'art. 16 del Decreto.

Deve essere evidenziato che il Decreto prevede all'art. 15 che in luogo dell'applicazione della sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, se sussistono particolari presupposti, il giudice possa nominare un commissario per la prosecuzione dell'attività dell'ente per un periodo pari alla durata della pena interdittiva.

Appare opportuno indicare che l'art. 45 del Decreto prevede l'applicazione delle sanzioni interdittive indicate nell'art. 9, comma 2, anche in via cautelare quando sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per il quale si procede.

Deve, infine, osservarsi che l'Autorità Giudiziaria può, altresì, disporre:

- il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (art. 53);
- il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente qualora sia riscontrata la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato (art. 54).

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E LE LINEE GUIDA ELABORATE DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA

2.1. Le previsioni del Decreto

Il Legislatore riconosce, agli artt. 6 e 7 del Decreto, forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa dell'Ente. In particolare, l'art. 6, comma I, prescrive che, nell'ipotesi in cui i fatti di reato siano ascrivibili a soggetti in posizione apicale, l'Ente non è ritenuto responsabile se prova che:

- a) ha adottato ed attuato, prima della commissione del fatto, un modello di gestione, organizzazione e controllo (di seguito anche solo "**Modello**") idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) ha nominato un organismo, indipendente e con poteri autonomi, che vigili sul funzionamento e l'osservanza del modello e ne curi l'aggiornamento (di seguito, anche "**Organismo di Vigilanza**" o "**OdV**" o anche solo "**Organismo**");
- c) il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente le misure previste nel modello;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Il contenuto del Modello è individuato dallo stesso art. 6, il quale, al comma II, prevede che l'Ente debba:

- i. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- ii. prevedere specifici protocolli volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- iii. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire i reati;
- iv. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- v. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

Nel caso dei soggetti in posizione subordinata, l'adozione e l'efficace attuazione del modello comporta che l'Ente sarà chiamato a rispondere solo nell'ipotesi in cui il reato sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (combinato di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 7).

I successivi commi 3 e 4 introducono due principi che, sebbene siano collocati nell'ambito della norma sopra rammentata, appaiono rilevanti e decisivi ai fini dell'esonero della responsabilità dell'Ente per entrambe le ipotesi di reato di cui all'art. 5, lett. a) e b). Segnatamente, è previsto che:

- il Modello deve prevedere misure idonee sia a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge, sia a scoprire tempestivamente situazioni di rischio, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta nonché la natura e la dimensione dell'organizzazione;
- l'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e la modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione o normativi; assume rilevanza, altresì, l'esistenza di un idoneo sistema disciplinare (condizione, invero, già prevista dalla lett. e), *sub* art. 6, comma 2).

Un Modello idoneo deve inoltre prevedere:

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, delle quali siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Deve aggiungersi, inoltre, che con specifico riferimento alla efficacia preventiva del Modello con riferimento ai reati (colposi) in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'**art. 30 del T.U. n. 81/2008** stabilisce che:

“Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;*
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;*
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;*
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;*
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;*
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;*
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;*
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate”.*

2.2. Le Linee Guida elaborate dalle associazioni di categoria

L'art. 6, comma 3 del Decreto prevede che il modello possa essere adottato sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni di categoria rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale può formulare osservazioni.

La prima Associazione a redigere un documento di indirizzo per la costruzione dei modelli è stata Confindustria che, nel marzo del 2002, ha emanato delle Linee Guida, poi parzialmente modificate e aggiornate prima nel maggio 2004, poi nel marzo 2008, ed infine nel marzo 2014 (di seguito, anche **“Linee Guida”**)⁴. Tutte le versioni delle Linee Guida di Confindustria sono state poi giudicate adeguate dal Ministero di Giustizia.

Successivamente, molte Associazioni settoriali hanno redatto le proprie Linee Guida tenendo in considerazione i principi enucleati da Confindustria le cui Linee Guida costituiscono, dunque, l'imprescindibile punto di partenza per la costruzione del Modello (come pure riconosciuto dalla giurisprudenza che esamineremo successivamente).

Deve segnalarsi, in particolare, che, nel marzo 2009, Farmindustria, ha emanato il **“Documento per l'individuazione di Linee Guida per la costruzione dei modelli di**

⁴ Tutte le versioni delle Linee Guida di Confindustria sono state poi giudicate adeguate dal Ministero di Giustizia (con riferimento alle Linee Guida del 2002, cfr. la “Nota del Ministero della Giustizia” del 4 dicembre 2003; con riferimento agli aggiornamenti del 2004 e del 2008, cfr. la “Nota del Ministero della Giustizia” del 28 giugno 2004 la “Nota del Ministero della Giustizia” del 2 aprile 2008 e, con riferimento all'aggiornamento del marzo 2014, cfr. la “Nota del Ministero della Giustizia” del 21 luglio 2014).

organizzazione, gestione e controllo ex D.l.gvo 231/01 nel settore farmaceutico” (‘Linee Guida Farindustria’) avente lo scopo di individuare una serie di *best practice* da seguire nelle molteplici occasioni di interazione che vi sono tra le case farmaceutiche e i rappresentanti della Pubblica Amministrazione.

Tali Linee Guida sono poi state aggiornate in data 10 aprile 2014, anche in considerazione dell'entrata in vigore della Legge 6 novembre 2012 n. 190 (c.d. "Legge Anticorruzione") e risultano articolate in tre sezioni: (i) la prima ha oggetto i rapporti con i soggetti tipici del settore farmaceutico; (ii) la seconda tratta i rapporti con la Pubblica Amministrazione; (iii) la terza affronta i rischi reato nei rapporti con i soggetti privati.

Inoltre, con particolare riferimento alle filiali di società multinazionali, le Linee Guida di Confindustria - consapevoli del fatto che, in alcuni Paesi, normative analoghe al Decreto sono in vigore da anni e si applicano non solo alla “casa madre” ma anche alle filiali operanti all'estero - specificano che i gruppi di imprese multinazionali presenti ed operanti sul territorio italiano sono già da tempo tenuti al rispetto di codici di condotta e di procedure interne di controllo dell'attività e della gestione da parte della controllante estera. In questo caso, da alcuni è stato ritenuto che, laddove il modello di organizzazione, gestione e controllo già attuato dalla controllante ai sensi di pratiche e norme straniere risponda altresì ai requisiti previsti dal Decreto, esso può ritenersi un valido strumento anche ai fini della legislazione italiana (cfr. Linee Guida Confindustria, pag. 79 delle citate Linee Guida).

Come è evidente le Linee Guida considerano come rilevante l'effettiva implementazione di misure preventive quale parametro di riferimento per la compliance al Decreto e ciò indipendentemente dal “nome” che a questo sistema di controllo voglia darsi (sia esso “modello” o “manuale” o “procedure” o qualsivoglia altro).

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI THEA FARMA S.P.A.

3.1. L'attività di THEA FARMA S.p.A.

THEA FARMA S.p.A. (di seguito anche solo “**THEA**” o la “**Società**”), è una società italiana, avente sede legale a Milano (MI), Via Tiziano, 32.

THEA, sede commerciale italiana dei prodotti della società francese Laboratoires Théa, nasce nel 2012 mediante atto di scissione dalla Farmila-Thea Farmaceutici S.p.A. che si occupa di sviluppo e produzione di colliri gel e pomate oftalmiche per il gruppo Thea e per i clienti conto terzi.

Oggetto sociale di THEA è il commercio di prodotti farmaceutici Etici e OTC/SOC e di prodotti parafarmaceutici (integratori, dispositivi medicali e cosmetici), nonché l'importazione, il commercio, la distribuzione e la promozione di specialità farmaceutiche, di prodotti di base, di dispositivi ed accessori per la medicina umana e veterinaria, per la parafarmacia e la cosmesi.

La Società attribuisce una notevole considerazione agli aspetti etici dell'impresa e con lo scopo di ulteriormente migliorare il proprio apparato, ha deciso di ottemperare alle disposizioni di cui al Decreto al fine di implementare un sistema idoneo a mitigare il rischio del verificarsi di irregolarità o *malpractice* nello svolgimento della propria attività, e di conseguenza limitare il rischio della commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto.

3.2. Le azioni preliminari all'adozione del Modello della Società ed al suo aggiornamento

THEA, sempre tesa al proprio miglioramento, ha proceduto alla formalizzazione del suo Modello, previa l'esecuzione di un'analisi sull'intera struttura organizzativa aziendale e sul proprio sistema di controlli, onde verificarne l'adeguatezza rispetto ai fini di prevenzione dei reati rilevanti.

Per procedere alla predisposizione del Modello, la Società ha programmato l'attuazione di un piano di intervento volto a sottoporre ad una approfondita analisi l'organizzazione e l'attività della Società. Tale Modello è stato oggetto di aggiornamento al fine di recepire le innovazioni legislative e le modifiche organizzative occorse.

Dal punto di vista metodologico, come suggerito dalle Associazioni di categoria, le attività di aggiornamento del Modello della Società da ultimo svolte hanno previsto l'inventariazione e la mappatura specifica delle attività aziendali, secondo lo schema di seguito riportato. L'analisi, è stata effettuata, sia attraverso un preliminare esame della documentazione aziendale disponibile, sia tramite lo svolgimento di interviste ai referenti della Società.

In conclusione di questa attività:

- è stato messo a punto un dettagliato e completo elenco delle **aree "a rischio reato"** e/o delle **"attività sensibili"**, ossia dei settori della Società per i quali è stato ritenuto astrattamente sussistente, sulla base dei risultati dell'analisi, il rischio di commissione dei reati teoricamente riconducibili alla tipologia dei c.d. reati presupposto, previsti dal Decreto e rilevanti per la Società;
- per ciascuna "area a rischio reato" e/o "attività sensibile", inoltre, sono state individuate le **fattispecie di reato astrattamente ipotizzabili e/o alcune delle possibili modalità di commissione dei reati** presi in considerazione;
- con riguardo ai reati contro la Pubblica Amministrazione, il reato di corruzione tra privati ed i reati tributari, sono state individuate le c.d. **aree "strumentali"**, ossia le aree che gestiscono strumenti di tipo finanziario e/o mezzi sostitutivi che possono supportare la commissione dei reati nelle "aree a rischio reato";
- sono stati individuati i **controlli in essere** formalizzati o meno nelle procedure aziendali.

Successivamente, sono stati identificati i punti di miglioramento, con la formulazione di appositi suggerimenti, nonché dei piani di azione per l'implementazione dei principi di controllo.

Come suggerito dalle Linee Guida, con riferimento ai **reati colposi in materia di salute e**

sicurezza sui luoghi di lavoro, l'analisi è stata condotta sull'intera struttura aziendale, poiché, rispetto ai reati di omicidio e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro (di seguito, anche "**SSL**"), non è possibile escludere aprioristicamente alcun ambito di attività, atteso che tale casistica di reati può, di fatto, investire la totalità delle componenti aziendali.

Il Gruppo di Lavoro ha, quindi, provveduto a raccogliere ed analizzare la documentazione rilevante in materia di SSL (tra cui organigrammi, *mission statement*, procedure, documenti di valutazione dei rischi, ecc.) necessaria sia alla comprensione della struttura organizzativa della Società e degli ambiti relativi alla SSL, sia alla definizione dei siti oggetto di analisi, con il supporto di consulenti specializzati in materia. A seguito di tale attività è stata redatta apposita Parte Speciale sulla scorta di quanto previsto dall'art. 30 del D.lgs. 81/2008.

Il risultato del lavoro svolto è riportato nel presente Modello (Parte Generale e Parte Speciale).

3.3. La struttura del Modello

Una volta concluse le attività preparatorie sopra indicate, si è provveduto alla progettazione, predisposizione dei documenti rappresentativi del Modello.

In particolare, il Modello della Società è costituito da una Parte Generale e da una Parte Speciale (unitariamente denominati: Documento di Sintesi) nonché da ulteriori documenti che, rappresentativi di alcuni protocolli di controllo, completano il quadro.

Nella **Parte Generale**, oltre all'illustrazione dei contenuti del Decreto e della funzione del Modello, sono rappresentati sinteticamente i protocolli sotto indicati (di seguito, anche "**Protocolli**"), che – in conformità a quanto previsto dalle Associazioni di categoria – compongono il Modello:

- il modello di *governance* ed il sistema organizzativo;
- il sistema di procure e deleghe;
- il sistema di *budget* e controllo di gestione;
- le procedure manuali ed informatiche;
- la struttura organizzativa ed il sistema di controllo sulla salute e sicurezza sul lavoro;
- il Codice Etico;
- la regolamentazione dell'Organismo di Vigilanza;
- il Sistema Disciplinare;
- la comunicazione e la formazione;
- l'aggiornamento del Modello.

Inoltre, sono allegati alla Parte Generale:

- **all. 1 – elenco dei reati presupposto;**
- **all. 2 – Codice di Condotta adottato a livello locale ("Codice di Condotta");**
- **all. 3 – Codice di Condotta adottato a livello di Gruppo ("Codice di Condotta di Gruppo").**

La “**Parte Speciale**” è suddivisa in tredici parti, ciascuna dedicata ad una specifica tipologia di reato, in particolare:

- 1) Parte Speciale A, relativa ai reati contro la Pubblica Amministrazione;
- 2) Parte Speciale B, relativa ai reati societari;
- 3) Parte Speciale C, relativa alla corruzione tra privati;
- 4) Parte Speciale D, relativa ai reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e auto-riciclaggio;
- 5) Parte Speciale E, relativa ai delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- 6) Parte Speciale F, relativa ai delitti contro l'industria e il commercio nonché in materia di proprietà industriale e contrabbando;
- 7) Parte Speciale G, relativa allo sfruttamento di lavoratori il cui permesso di soggiorno è irregolare e delitti contro la personalità individuale;
- 8) Parte Speciale H, relativa ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- 9) Parte Speciale I, relativa ai reati ambientali;
- 10) Parte Speciale L, relativa ai delitti informatici;
- 11) Parte Speciale M, relativa al reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- 12) Parte Speciale N, relativa ai delitti di criminalità organizzata anche a carattere transnazionale;
- 13) Parte Speciale O, relativa ai reati tributari.

Nell'ambito delle Parti Speciali, sono stati indicati, seguendo anche l'approccio metodologico già esposto:

- i) le aree ritenute “a rischio reato” e le attività “sensibili”;
- ii) le funzioni e/o i servizi e/o gli uffici aziendali che operano nell'ambito delle aree “a rischio reato” o delle attività “sensibili”;
- iii) i reati astrattamente perpetrabili;
- iv) le aree ritenute “strumentali” (con riferimento ai reati contro la Pubblica Amministrazione, al reato di corruzione tra privati e ai reati tributari), nonché i soggetti che in esse agiscono;
- v) la tipologia dei controlli in essere sulle singole aree a “rischio reato” e “strumentali”;
- vi) i principi di comportamento da rispettare al fine di ridurre il rischio di commissione dei reati.

Nella Parte Speciale H (salute e sicurezza sui luoghi di lavoro), in particolare, sono stati indicati:

- a) i fattori di rischio esistenti nell'ambito dell'attività d'impresa svolta dalla Società;
- b) la struttura organizzativa di THEA in materia di SSL;
- c) i principi e le norme di riferimento per la Società;
- d) i doveri ed i compiti di ciascuna categoria di soggetti operanti nell'ambito della struttura organizzativa di THEA in materia di SSL;
- e) il ruolo dell'Organismo di Vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- f) i principi informativi delle procedure aziendali in materia di SSL.

Un breve richiamo dei principali aspetti di questi ultimi documenti sarà svolto nei paragrafi successivi.

4. IL MODELLO DI GOVERNANCE E LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI THEA FARMA S.P.A.

La *governance* e l'organizzazione interna della Società sono strutturate in modo da assicurare alla Società l'attuazione della propria attività ed il raggiungimento degli obiettivi.

4.1. Il modello di governance

THEA è una società per azioni. Alla luce della peculiarità della propria struttura organizzativa e delle attività svolte, la Società ha privilegiato il sistema di *governance* tradizionale. Il sistema di *corporate governance* di THEA, pertanto, è attualmente così articolato:

L'Assemblea dei soci

A mente dello Statuto, l'assemblea dei soci è competente a deliberare sulle materie ad essa riservate dalla legge o dallo Statuto.

L'Amministrazione della Società

La Società è amministrata da un amministratore unico o da un consiglio di amministrazione composto da 3 (tre) a 9 (nove) membri che non possono essere soci, secondo il numero determinato dai soci al momento della nomina.

All'atto dell'adozione del presente Modello, la forma amministrativa adottata è quella collegiale, con la presenza di cinque amministratori in carica.

Collegio Sindacale e Revisione legale dei conti

Il Collegio Sindacale è composto e regolato secondo le norme previste dalla legge.

All'atto dell'adozione del Modello la Società ha nominato un Collegio Sindacale composto da tre membri effettivi (di cui uno con funzioni di Presidente) e due supplenti. La Società ha, altresì, incaricato una primaria società di revisione per la revisione legale dei conti.

4.2. La struttura organizzativa

4.2.1. Definizione dell'organigramma aziendale e dei compiti

Al fine di rendere immediatamente chiaro il ruolo e le responsabilità di ciascuno nell'ambito del processo decisionale aziendale, THEA ha messo a punto un prospetto sintetico nel quale è schematizzata l'intera propria struttura organizzativa (**Organigramma**).

L'Organigramma è oggetto di costante e puntuale aggiornamento in funzione dei cambiamenti effettivamente intervenuti nella struttura organizzativa e pubblicato sulla rete intranet aziendale. I cambiamenti sono inoltre oggetto di adeguate comunicazioni organizzative.

La struttura organizzativa della Società è orientata a garantire, da un lato, la separazione di compiti, ruoli e responsabilità tra le funzioni operative e quelle di controllo, dall'altro, la massima efficienza possibile.

La Società ha, poi, definito delle apposte *job description* che specificano i ruoli, i compiti e le responsabilità delle principali figure impegnate nelle attività di ciascuna Direzione e funzione.

4.2.2. Le Funzioni Aziendali

All'apice della struttura organizzativa vi è il Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato insieme alla Direzione Generale, quest'ultima responsabile della direzione e coordinamento delle funzioni a questa riportanti e delle attività di THEA.


Alle dirette dipendenze della **Direzione Generale** della Società vi sono le seguenti Direzioni aziendali:

- 🗨️ **Direzione Amministrativa, Finanza e Acquisti**, composta dal **Direttore Amministrativo e Finanziario**, che si occupa di predisporre la contabilità in generale, la preparazione del bilancio, la gestione della tesoreria e dei rapporti con le autorità amministrative, la gestione della logistica, dei servizi informativi, nonché delle tematiche fiscali e di prestare assistenza finanziaria per le Società Farmila-Thea e Thea Holding. A tale figura risponde il **Capo Contabile / Controller** che, a sua volta, gestisce le risorse contabili.

- 🗨️ **Direzione Commerciale**, composta dal **Direttore Commerciale**, che si occupa di elaborazione delle strategie di informazione medico-scientifica, messa in opera delle campagne, definizione e gestione del budget della Direzione Vendite e gestione delle risorse umane del gruppo (in collaborazione con la Direzione Generale e il Responsabile delle Risorse Umane). A tale risorsa rispondono:
 - **Head of Logistics** che si occupa di supervisionare l'attività della logistica, della gestione degli approvvigionamenti export, di reclami e richiami, nonché di attività amministrativa sui Paesi export. All'Head of Logistics rispondono il **Supply Chain Manager** e l'**Oftadirect Clerk**;
 - **Convention Office Clerk** che si occupa della gestione dell'operatività dei congressi, dei contributi liberali e delle consulenze scientifiche e dell'acquisto di testi scientifici;
 - **Tender Office Clerk** che si occupa della gestione delle gare telematiche e dell'albo fornitori, della gestione delle trattative private e delle offerte, della gestione e controllo ordini prodotti ospedalieri, dell'elaborazione statistiche di vendita e report zone su SAP. A tale figura riporta la funzione che si occupa degli ordini ospedalieri.
 - **Responsabile Vendite OTC** che si occupa di gestire e coordinare le attività di vendita a farmacie e grossisti e a tal fine, per esempio, gestisce le risorse FTS al fine di creare un rapporto di retto con farmacie e grossisti, monitora gli ordini diretti e verificarne l'adeguatezza, monitora la situazione


creditizia delle farmacie clienti, etc. Al Responsabile Vendite OTC rispondono i **FTS**;

- **Area managers**, individuati in base al territorio di competenza i quali perseguono la realizzazione a livello regionale e locale delle strategie aziendali e ai quali compete l'analisi delle attività degli **ISF e ISFO delle tre Linee Alpha, Beta e Gamma**.

 **Direzione Affari Regolatori e Qualità**, composta dal **Direttore Affari Regolatori e Qualità**, che si occupa di gestire i contatti con le autorità regolatorie nazionali (AIFA, Ministero della Salute), definire la strategia regolatoria, preparare e aggiornare la documentazione chimica-farmaceutica per i prodotti nazionali ed esteri (Modulo 3 in CTD) dei dossier di registrazione, aggiornare gli stampati e gli artworks, gestire i siti internet e la PEC, aggiornare e diffondere in azienda nuove normative che abbiano un impatto sui prodotti.

La stessa risorsa è anche responsabile della gestione della qualità in relazione ai prodotti aziendali (es. gestione locale e report a Casa Madre dei reclami legati a difetti dei prodotti commercializzati dall'Azienda (Specialità medicinali, Medical Device, integratori e cosmetici); gestione amministrativa e tecnica dei richiami di lotto come definito nella relativa procedura; supervisione e controllo tecnico delle rilavorazioni effettuate da fornitori esterni come definito nella procedura) e si occupa di monitorare le procedure della Società e di gestire gli audit sia interni che relativi a fornitori esterni.

A tale risorsa rispondono il **Quality Specialist** e l'**RQA Officer**.


 **Direttore Marketing e Medico-marketing**, che si occupa della definizione e della implementazione delle strategie marketing per l'Italia ai fini del raggiungimento degli obiettivi di vendita e delle quote di mercato definiti dalla Direzione Generale nel rispetto delle leggi e delle regolamentazioni in vigore. Si occupa inoltre delle relazioni pubbliche, performance nazionale dei prodotti sulle differenti classi terapeutiche, negoziazione prezzi ed è responsabile del Servizio di Farmacovigilanza della Società.

In particolare, in relazione al D. Lgs. 219 del 24 Aprile 2006 e al D.M. 30 Aprile 2015 è responsabile del Servizio di Farmacovigilanza incaricato della farmacovigilanza sui medicinali che THEA immette sul mercato e di quelli della cui AIC è titolare THEA, anche se commercializzati da altre aziende. In particolare è responsabile:


- ✓ che la gestione di tutte le sospette reazioni avverse dei medicinali sia conforme alle normativa in vigore.
- ✓ che la gestione di tutti gli eventi avversi dei medicinali in corso di sperimentazione clinica sia conforme alle normativa in vigore.
- ✓ che gli informatori scientifici alle dipendenze di THEA siano in possesso di una formazione di farmacovigilanza adeguata.
- ✓ di mantenere aggiornato lo scadenziario per i prodotti THEA e Laboratoires Thea, di verificare sul sito Internet la notifica di eventi avversi e di comunicarli alla Casa Madre sui prodotti del gruppo.
- ✓ di preparare i rapporti periodici di aggiornamento sulla sicurezza (PSUR)

- rispettando le scadenze normative;
- ✓ di redigere le relazioni dell'esperto clinico per le pratiche di rinnovo AIC rispettando le scadenze normative.

A tale risorsa riportano il **Group Product Manager**, il **Market Analyst** e il **Coordinatore PR**.

 **Direzione Medica**, a capo della quale vi è il **Responsabile del Servizio Scientifico**:

- i. in relazione al D. Lgs. 219 del 24.04.2006 è responsabile del Servizio Scientifico incaricato dell'informazione sui medicinali che THEA immette sul mercato; definisce insieme alla Direzione Generale e Direzione Marketing le strategie e gli studi medico marketing per il posizionamento dei prodotti nel mercato e rispetto ai concorrenti; gestisce in prima persona l'implementazione sul territorio con i KOL degli studi ed eventi scientifici, definisce tempi e modi; ha un ruolo di primo piano nella gestione e sviluppo delle relazioni con i KOL; collabora alla definizione del posizionamento dei prodotti e alla stesura delle campagne marketing.
- ii. Con riferimento agli aspetti regolatori e di informazione scientifica: garantisce che il materiale informativo destinato agli operatori sanitari e ai pazienti rispetti le normative vigenti; collabora con la direzione RQA per la revisione degli stampati; collabora alle attività di farmacovigilanza in supporto al Responsabile aziendale della Farmacovigilanza; garantisce che gli informatori scientifici abbiano un'adeguata formazione scientifica e che la loro attività sia in linea con la normativa vigente e il codice etico aziendale.
- iii. Con riferimento alla ricerca clinica: coordina gli studi clinici del gruppo sul territorio nazionale e si assicura che siano svolti secondo la normativa vigente; collabora alla ricerca dei centri e degli investigatori principali, propone eventualmente nuove CRO; si assicura che gli studi osservazionali (non interventistici) siano condotti nel rispetto della normativa vigente.

 **Responsabile Risorse Umane** che si occupa (i) della gestione dei rapporti di lavoro e degli obblighi di comunicazione; (ii) della gestione rilevazione presenze; (iii) della stesura del budget relativo al personale insieme alla Direzione Amministrativa e allo studio di consulenza esterno; (iv) del supporto nelle attività in materia di Salute e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro alle figure appositamente individuate ex lege; (v) della gestione del parco auto.

4.2.3. I rapporti intercompany

Si segnala che alcune funzioni di THEA prestano la propria attività anche a favore della società Farmila Thea Farmaceutici S.p.A. ("Farmila"), Thea Italia Holding Srl ("Thea Italia Holding") e Laboratoires Théa SAS ("Laboratoires Théa").

Tali rapporti sono regolamentari e formalizzati in appositi contratti intercompany.

In particolare, in data 2.01.2012 Farmila ha stipulato un contratto con THEA, in virtù del quale

Farmila si impegna a fornire a THEA i servizi di carattere tecnico scientifico e i servizi IT.

In pari data tra le medesime parti è stato stipulato un contratto di servizi in virtù della quale THEA fornisce a Farmila servizi di carattere amministrativo e finanziario.

In data 28.03.2015 è stato stipulato un contratto di servizi tra la THEA e Laboratoires Théa in virtù del quale THEA fornisce servizi di *Quality Assurance* a Farmila Thea Farmaceutici e a Laboratoires Théa.

Inoltre, è stato concluso un contratto di servizio con altra Società del Gruppo (Thea Italia Holding), a mente del quale THEA si impegna a fornire a Thea Italia Holding i servizi necessari per lo svolgimento delle attività di carattere amministrativo e finanziario dell'Ente.

Infine si segnala che in data 23.12.2011 è stato stipulato un *Distribution Agreement* tra Laboratoires Théa e THEA in virtù del quale THEA viene incaricata della promozione, della vendita e distribuzione sul territorio italiano dei prodotti della Laboratoires Théa.

In data 30.03.2020 Laboratoires Théa e THEA hanno stipulato un Safety Data Exchange Agreement in virtù del quale THEA agisce come soggetto per la Farmacovigilanza a livello italiano, mentre Laboratoires Théa agisce come soggetto per la Farmacovigilanza a livello globale.

4.2.4. Le struttura organizzativa in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro

Fermo restando l'approfondimento che sarà svolto nella Parte Speciale H, deve intanto osservarsi che in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la Società si è dotata di una struttura organizzativa conforme a quella prevista dalla normativa prevenzionistica vigente, nell'ottica di eliminare ovvero, laddove ciò non sia possibile, ridurre – e, quindi, gestire - i rischi lavorativi per i lavoratori.

Nell'ambito di tale struttura organizzativa, operano i soggetti di seguito indicati:

- a. il datore di lavoro;
- b. i preposti;
- c. il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (di seguito, rispettivamente anche "**RSPP**");
- d. gli addetti al primo soccorso (di seguito, anche "**APS**");
- e. gli addetti alla prevenzione degli incendi (di seguito, anche "**API**");
- f. il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (di seguito, anche "**RLS**");
- g. il medico competente (di seguito, anche "**MC**");
- h. i lavoratori;
- i. i soggetti esterni all'azienda, ovvero: a) i soggetti cui è affidato un lavoro in virtù di contratto d'appalto o d'opera; b) i fornitori; c) i progettisti dei luoghi e dei posti di lavoro e degli impianti; d) gli installatori ed i montatori di impianti, attrezzature di lavoro, ecc.

I compiti e le responsabilità dei soggetti sopra indicati in materia di SSL sono definiti formalmente in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale della Società, con

particolare riferimento alle figure specifiche operanti in tale ambito (RSPP, gli APS, gli API, i RLS, i medici competenti): a tale proposito, la Società esplicita, in sede di definizione dei compiti organizzativi e operativi dell'intero ente, anche quelli relativi alle attività di sicurezza di rispettiva competenza, nonché le responsabilità connesse all'esercizio delle attività stesse, con particolare riguardo ai compiti dei RSPP, dei RLS, degli APS, degli API, dei RLS e dei medici competenti.

5. IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE

Al Consiglio di Amministrazione spettano tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione della società, senza limitazioni, con facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per attuare e conseguire l'oggetto sociale, esclusi soltanto quelli che la legge in modo tassativo riserva all'assemblea.

Il Consiglio di Amministrazione può delegare in tutto o in parte i propri poteri ad uno o più dei propri membri.

Ciascuno degli atti di delega, le procure o il conferimento di poteri di firma, debitamente formalizzato, devono fornire le seguenti indicazioni:

- soggetto delegante e fonte del suo potere di delega o procura;
- soggetto delegato;
- oggetto, costituito dalla elencazione delle tipologie di attività e di atti per i quali la delega/procura viene conferita;
- il limite di valore entro cui il procuratore è legittimato ad esercitare il potere conferitegli. Tale limite di valore è determinato in funzione del ruolo e della posizione ricoperta dal delegato nell'ambito dell'organizzazione aziendale.

6. PROCEDURE MANUALI ED INFORMATICHE

Nell'ambito del proprio sistema organizzativo, THEA si è impegnata a mettere a punto un complesso di procedure, sia manuali e sia informatiche, volto a regolamentare lo svolgimento delle attività aziendali, nel rispetto dei principi indicati dalle Linee Guida di Confindustria e delle Linee Guida di Farmindustria.

In particolare, le procedure approntate dalla Società, sia manuali che informatiche, costituiscono le regole da seguire in seno ai processi aziendali interessati, prevedendo anche i controlli da espletare al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle attività aziendali.

In questo contesto, pertanto, la Società assicura il rispetto dei seguenti principi:

- **favorire il coinvolgimento di più soggetti**, onde addivenire ad una adeguata separazione dei compiti mediante la contrapposizione delle funzioni; nessun soggetto dovrebbe gestire in autonomia un intero processo, in quanto le diverse

attività che lo compongono non devono essere *in toto* assegnate a un solo individuo, ma suddivise tra più attori.

- **adottare le misure volte a garantire che ogni operazione, transazione, azione sia verificabile, documentata, coerente, congrua;** nel rispetto del principio di verificabilità, lo svolgimento di ogni processo deve risultare tracciabile, sia in termini di archiviazione documentale sia a livello di sistemi informativi. Ciò significa che ogni iniziativa dovrà essere caratterizzata da un adeguato supporto che favorisca i controlli e garantisca l'opportuna evidenza delle operazioni. La tracciabilità serve a garantire anche una maggiore trasparenza della gestione aziendale, consentendo di individuare al meglio i *process owner* e i soggetti che intervengono in determinati processi.
- **prescrivere l'adozione di misure volte a documentare i controlli espletati rispetto alle operazioni e/o alle azioni effettuate.** Al fine di costruire presidi di controllo efficaci, che rispondano anche ai sopracitati principi di tracciabilità e trasparenza, è necessario costruire un'apposita matrice delle deleghe, che individui in maniera puntuale i soggetti deputati a svolgere funzioni o gestire processi particolarmente sensibili. Per ciò che concerne operazioni delicate o che potrebbero dare luogo alla commissione di qualcuno dei reati presupposto, è possibile strutturare veri e propri documenti e format da compilare al fine di effettuare un *match* tra le attività svolte ed i poteri attribuiti, oltre a conferire tracciabilità alle operazioni effettuate.

7. IL BUDGET ED IL CONTROLLO DI GESTIONE

Il sistema di controllo di gestione della Società prevede meccanismi di verifica della gestione delle risorse che devono garantire, oltre che la verificabilità e tracciabilità delle spese, l'efficienza e l'economicità delle attività aziendali, mirando ai seguenti obiettivi:

- i) definire in maniera chiara, sistematica e conoscibile tutte le risorse a disposizione delle funzioni aziendali nonché l'ambito in cui le stesse possono essere impiegate, attraverso la programmazione e definizione del *budget*;
- ii) rilevare gli eventuali scostamenti rispetto a quanto predefinito in sede di *budget*, analizzarne le cause e riferire i risultati delle valutazioni ai livelli gerarchicamente responsabili al fine di predisporre i più opportuni interventi di adeguamento, attraverso la relativa consuntivazione.

8. IL SISTEMA DI CONTROLLO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

8.1. La gestione operativa in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro

La gestione delle questioni connesse alla salute ed alla sicurezza sul lavoro è effettuata con l'obiettivo di provvedere in via sistematica:

- ✓ all'identificazione dei rischi ed alla loro valutazione;

- ✓ all'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione adeguate rispetto ai rischi riscontrati, affinché questi ultimi siano eliminati ovvero, ove ciò non sia possibile, siano ridotti al minimo – e, quindi, gestiti - in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- ✓ alla limitazione al minimo del numero di lavoratori esposti a rischi;
- ✓ alla definizione di adeguate misure di protezione collettiva e individuale, fermo restando che le prime devono avere priorità sulle seconde;
- ✓ al controllo sanitario dei lavoratori in funzione dei rischi specifici;
- ✓ alla programmazione della prevenzione, mirando ad un complesso che integri in modo coerente le condizioni tecniche e produttive dell'azienda con l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro, nonché alla successiva realizzazione degli interventi programmati;
- ✓ alla formazione, all'addestramento, alla comunicazione ed al coinvolgimento adeguati dei destinatari del Modello, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, nelle questioni connesse alla SSL;
- ✓ alla regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, macchine e impianti, con particolare riguardo alla manutenzione dei dispositivi di sicurezza in conformità alle indicazioni dei fabbricanti.

Le modalità operative per il concreto svolgimento delle attività ed il raggiungimento degli obiettivi sopra indicati sono definite nelle procedure aziendali, redatte in conformità alla normativa prevenzionistica vigente, le quali assicurano l'adeguata tracciabilità dei processi e delle attività svolte (si veda anche la Parte Speciale H).

In ogni caso, il sistema predisposto dalla Società prevede la puntuale definizione dei compiti, dei doveri e delle responsabilità spettanti a ciascuna categoria di soggetti coinvolti nel settore della SSL, a partire dal datore di lavoro fino al singolo lavoratore.

In questo senso, sono stati considerati anche i seguenti profili:

- ✓ l'assunzione e la qualificazione del personale;
- ✓ l'organizzazione del lavoro e delle postazioni di lavoro;
- ✓ l'acquisizione dei beni e dei servizi impiegati dall'azienda e la comunicazione delle opportune informazioni a fornitori ed appaltatori;
- ✓ la manutenzione normale e straordinaria delle attrezzature, degli impianti, dei mezzi di prevenzione e dei dispositivi di protezione collettiva ed individuale;
- ✓ la qualificazione e la scelta dei fornitori e degli appaltatori;
- ✓ l'efficiente gestione delle emergenze;
- ✓ le modalità da seguire per affrontare le difformità riscontrate rispetto agli obiettivi fissati ed alle previsioni del sistema di controllo.

Sempre con riguardo alla SSL, è predisposto un sistema di flussi informativi che consente la circolazione delle informazioni all'interno dell'azienda, al fine sia di favorire il coinvolgimento e la consapevolezza di tutti i destinatari del Modello, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, sia di assicurare la tempestiva ed adeguata evidenza di eventuali carenze o violazioni del Modello stesso, così come degli interventi necessari al suo aggiornamento.

Un ulteriore dettaglio sarà poi fornito nella Parte Speciale H.

8.2. Il sistema di monitoraggio della sicurezza (*rinvio*)

La Società ha rivolto particolare attenzione all'esigenza di predisporre ed implementare, in materia di SSL, un efficace ed efficiente sistema di controllo.

Quest'ultimo, oltre a prevedere la registrazione delle verifiche svolte dalla Società, anche attraverso la redazione di appositi verbali, è incentrato su un sistema di monitoraggio della sicurezza che si sviluppa su un duplice livello.

Il primo livello di monitoraggio è svolto dalle funzioni che operano nell'ambito della struttura organizzativa. Il secondo livello di monitoraggio - come pure previsto dalle Linee Guida - è effettuato dall'Organismo di Vigilanza.

Il dettaglio sarà poi fornito nella Parte Speciale H.

9. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

9.1. La nomina, la composizione dell'Organismo di Vigilanza ed i suoi requisiti

Il Consiglio di Amministrazione di THEA ha provveduto alla nomina di un Organismo di Vigilanza, nel rispetto delle previsioni di cui alle Linee Guida di Confindustria.

Si tratta di un Organismo collegiale composto da n. 2 membri interni ed un membro esterno, quest'ultimo, che ricopre la carica di Presidente, è un Avvocato con competenze in materie di D.Lgs. 231/2001, penalistiche e di *compliance*.

L'OdV è nominato con apposita delibera del Consiglio di Amministrazione che fissa il compenso spettante per l'incarico assegnato.

Con la medesima delibera, il Consiglio di Amministrazione fissa il compenso spettante ai membri dell'OdV per l'incarico a ciascuno assegnato. La nomina dell'OdV, i suoi compiti ed i suoi poteri, sono oggetto di tempestiva comunicazione alla Società.

L'OdV di THEA, in ossequio a quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria, risponde ai seguenti requisiti, che si riferiscono all'Organismo in quanto tale e caratterizzano la sua azione:

- autonomia e indipendenza: è previsto che l'OdV sia privo di compiti operativi, i quali potrebbero ledere l'obiettività di giudizio e non sia soggetto al potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione societari;
- professionalità: intesa come insieme di strumenti e tecniche necessarie allo svolgimento dell'attività assegnata;
- continuità di azione: l'OdV è provvisto di un adeguato *budget* e di adeguate

risorse ed è dedicato esclusivamente all'attività di vigilanza in modo che sia garantita una efficace e costante attuazione del Modello;

- onorabilità ed assenza di conflitti di interessi: negli stessi termini previsti dalla Legge con riferimento ad amministratori e membri del Collegio Sindacale.

9.2 I casi di ineleggibilità e decadenza

I componenti dell'OdV sono scelti tra soggetti, anche esterni all'Ente, qualificati ed esperti in ambito legale, di sistemi di controllo interno ed in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o decadenza del componente dell'OdV:

- i) l'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento o, comunque, la condanna penale, anche non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal Decreto o, comunque, ad una delle pene di cui all'art. 2 del D.M. 30 marzo 2000, n. 162, ovvero che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
- ii) l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del Consiglio di Amministrazione di THEA, nonché con i medesimi membri degli altri Enti dello stesso Gruppo o con i soggetti esterni incaricati della revisione;
- iii) fatto salvo l'eventuale rapporto di lavoro subordinato, l'esistenza di rapporti di natura patrimoniale tra il componente e l'Ente o altri Enti dello stesso Gruppo, tali, per natura e valore economico, da compromettere l'indipendenza del componente stesso; al riguardo possono considerarsi le *best practices*, emanate dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili per il Collegio Sindacale.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, il componente è tenuto ad informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione.

I requisiti di eleggibilità e/o le ipotesi di decadenza sono estesi anche alle risorse di cui l'OdV si avvale direttamente nell'espletamento delle proprie funzioni.

9.3 La durata dell'incarico e le cause di cessazione

L'incarico dell'OdV è conferito per la durata di 3 anni e può essere rinnovato.

La cessazione dall'incarico dell'OdV, inteso come organo unitario, può avvenire per una delle seguenti cause:

- scadenza dell'incarico;
- revoca dell'OdV da parte del Consiglio di Amministrazione;
- rinuncia di tutti i componenti dell'OdV, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione.

La revoca dell'OdV quale organo può avvenire solo per giusta causa, anche al fine di garantirne l'assoluta indipendenza.

Per giusta causa di revoca possono intendersi, in via non esaustiva:

- i) una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- ii) il possibile coinvolgimento della Società in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad una omessa o insufficiente vigilanza.

La revoca per giusta causa è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione.

In caso di scadenza, revoca o rinuncia, il Consiglio di Amministrazione nomina senza indugio il nuovo OdV.

Al di fuori delle ipotesi riguardanti l'intero OdV, la cessazione dell'incarico di un singolo componente può avvenire:

- a seguito di revoca per giusta causa dell'incarico da parte del Consiglio di Amministrazione;
- a seguito di rinuncia all'incarico, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione;
- qualora sopraggiunga una delle cause di decadenza di cui al precedente paragrafo.

Per giusta causa di revoca devono intendersi, oltre le ipotesi sopra previste per l'intero Organismo, a titolo esemplificativo, anche le seguenti ipotesi:

- a) il caso in cui il singolo componente sia coinvolto in un processo penale avente ad oggetto la commissione di un delitto;
- b) il caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dei membri dell'OdV;
- c) il caso di assenza ingiustificata per più di tre volte consecutive alle riunioni dell'OdV.

In ogni caso, la revoca è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione.

In caso di cessazione di un singolo componente, per la cause sopra previste o per rinuncia del membro stesso o per scadenza del mandato, questi rimane in carica fino alla sua sostituzione, a cui provvede senza indugio il Consiglio di Amministrazione. Il membro nominato in sostituzione scade unitamente agli altri componenti dell'OdV.

9.4. Le risorse dell'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione assegna all'OdV le risorse umane e finanziarie ritenute opportune ai fini dello svolgimento dell'incarico assegnato. In particolare, l'Ente può avvalersi di risorse esterne esperte in materia di *internal auditing*, *compliance*, penale, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, ecc.

In ogni caso, ove necessario, l'organo amministrativo può assegnare ulteriori risorse all'Ente su indicazione dell'OdV, in numero adeguato rispetto alle dimensioni dell'Ente ed ai compiti spettanti all'OdV stesso.

Tutte le risorse assegnate, pur continuando a riportare al proprio referente gerarchico, riportano all'OdV per ciò che concerne le attività espletate per suo conto.

Con riguardo alle risorse finanziarie, l'OdV potrà disporre, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, del *budget* annuale che il Consiglio di Amministrazione provvede ad assegnargli con apposita delibera, su proposta dell'OdV stesso.

Qualora ne ravvisi l'opportunità, nel corso del proprio mandato, l'OdV può chiedere al Consiglio di Amministrazione, mediante comunicazione scritta motivata, l'assegnazione di ulteriori risorse umane e/o finanziarie.

In aggiunta alle risorse sopra indicate, l'OdV può avvalersi, sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture dell'Ente, così come di consulenti esterni; per questi ultimi, il compenso è corrisposto mediante l'utilizzo delle risorse finanziarie assegnate all'OdV.

9.5. I compiti e i poteri

Stante le funzioni precipuamente individuate dal Decreto in capo all'Organismo di Vigilanza, vale a dire di controllare il funzionamento e l'osservanza del Modello e curarne l'aggiornamento, spettano all'OdV i seguenti compiti:

1) di verifica e vigilanza sul Modello, ovvero:

- verificare l'adeguatezza del Modello, ovvero la sua idoneità a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, nonché ad evidenziarne l'eventuale realizzazione;
- verificare l'effettività del Modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso;
- a tali fini, monitorare l'attività dell'Ente effettuando verifiche periodiche e straordinarie (c.d. "spot"), nonché i relativi follow-up;

2) di aggiornamento del Modello, ovvero:

- proporre l'aggiornamento del Modello al Consiglio di Amministrazione o alle funzioni dell'Ente eventualmente competenti, al fine di migliorarne l'adeguatezza e l'efficacia, anche in considerazione di eventuali sopraggiunti interventi normativi e/o di variazioni della struttura organizzativa o dell'attività dell'Ente e/o di riscontrate significative violazioni del Modello;

3) di informazione e formazione sul Modello, ovvero:

- monitorare le iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni (di seguito, anche, "Destinatari");
- monitorare le iniziative, ivi inclusi i corsi e le comunicazioni, volte a favorire un'adeguata conoscenza del Modello da parte di tutti i Destinatari;
- prendere visione periodicamente dei Piani di Formazione predisposti dalle competenti funzioni aziendali;

- riscontrare con la opportuna tempestività, anche mediante la predisposizione di appositi pareri, le richieste di chiarimento e/o di consulenza provenienti dalle funzioni o risorse ovvero dagli organi amministrativi e di controllo, qualora connesse e/o collegate al Modello;
- 4) di monitoraggio dei flussi informativi da e verso l'OdV, ovvero:
- assicurare il puntuale adempimento, da parte dei soggetti interessati, di tutte le attività di reporting inerenti il rispetto del Modello;
 - esaminare e valutare tutte le informazioni e/o le segnalazioni ricevute e connesse al rispetto del Modello, ivi incluso per ciò che attiene le sospette violazioni dello stesso;
 - informare gli organi competenti, nel prosieguo specificati, in merito all'attività svolta, ai relativi risultati ed alle attività programmate;
 - segnalare agli organi competenti, per gli opportuni provvedimenti, le eventuali violazioni del Modello ed i soggetti responsabili, proponendo la sanzione ritenuta più opportuna rispetto al caso concreto;
 - in caso di controlli da parte di soggetti istituzionali, ivi inclusa la Pubblica Autorità, fornire il necessario supporto informativo agli organi ispettivi.

Nell'esecuzione dei compiti assegnatigli, l'OdV è sempre tenuto:

- a documentare puntualmente, anche mediante la compilazione e la tenuta di appositi registri, tutte le attività svolte, le iniziative ed i provvedimenti adottati, così come le informazioni e le segnalazioni ricevute, anche al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi e delle indicazioni fornite alle funzioni dell'Ente interessate;
- a registrare e conservare tutta la documentazione formata, ricevuta o comunque raccolta nel corso del proprio incarico e rilevante ai fini del corretto svolgimento dell'incarico stesso.

Per l'espletamento dei compiti ad esso assegnati, all'OdV sono riconosciuti tutti i poteri necessari ad assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nessuno escluso.

L'OdV, anche per il tramite delle risorse di cui dispone, ha facoltà, a titolo esemplificativo:

- di effettuare, anche a sorpresa, tutte le verifiche le ispezioni ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti;
- di libero accesso presso tutte le funzioni, gli archivi ed i documenti dell'Ente, senza alcun consenso preventivo o necessità di autorizzazione, al fine di ottenere ogni informazione, dato o documento ritenuto necessario;
- di disporre, ove occorra, l'audizione delle risorse che possano fornire indicazioni o informazioni utili in merito allo svolgimento dell'attività dell'Ente o ad eventuali disfunzioni o violazioni del Modello;
- di avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture dell'Ente ovvero di consulenti esterni;
- di disporre, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, delle risorse finanziarie stanziare dal Consiglio di Amministrazione.

9.6. Il Regolamento dell'OdV

L'OdV, una volta nominato, redige un proprio regolamento interno volto a disciplinare gli aspetti e le modalità concreti dell'esercizio della propria azione.

In particolare, nell'ambito di tale regolamento devono essere disciplinati i seguenti profili:

- a) la tipologia delle attività di verifica e di vigilanza svolte;
- b) la tipologia delle attività connesse all'aggiornamento del Modello;
- c) l'attività legata all'adempimento dei compiti di informazione e formazione dei destinatari del Modello;
- d) il monitoraggio dei flussi informativi da e verso l'OdV;
- e) il funzionamento e l'organizzazione interna dell'OdV (convocazione e decisioni dell'Organismo, verbalizzazione delle riunioni, ecc.).

Per quanto riguarda, in modo specifico, la calendarizzazione delle riunioni, il Regolamento dovrà prevedere che l'OdV si riunisca con cadenza almeno bimestrale e, comunque, ogni qualvolta lo richiedano le concrete esigenze connesse allo svolgimento delle attività proprie dell'OdV.

9.7. Il riporto informativo verso l'Organismo di Vigilanza

L'OdV, deve essere tempestivamente informato da tutti i soggetti aziendali, nonché dai terzi tenuti all'osservanza delle previsioni del Modello, di qualsiasi notizia relativa all'esistenza di possibili violazioni dello stesso.

In ogni caso, devono essere obbligatoriamente e immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni:

- I. che possono avere attinenza con violazioni, anche potenziali, del Modello, incluse, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - a) eventuali ordini ricevuti dal superiore e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna, o il Modello;
 - b) eventuali richieste od offerte di denaro, doni (eccedenti il valore modico) o di altre utilità provenienti da, o destinate a, pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio e/o privati;
 - c) eventuali scostamenti significativi dal *budget* o anomalie di spesa emersi dalle richieste di autorizzazione nella fase di consuntivazione del Controllo di Gestione;
 - d) i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini che interessano, anche indirettamente, la Società, i dipendenti o i componenti degli organi sociali;
 - e) le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti ai sensi del CCNL, in caso dell'avvio di un procedimento penale a carico degli stessi che abbia ad oggetto attività svolte nell'interesse di THEA;
 - f) le notizie relative ai procedimenti disciplinari in corso e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero la motivazione della loro archiviazione;
 - g) eventuali segnalazioni, non tempestivamente riscontrate dalle funzioni

competenti, concernenti sia carenze o inadeguatezze dei luoghi, delle attrezzature di lavoro, ovvero dei dispositivi di protezione messi a disposizione della Società, sia ogni altra situazione di pericolo connesso alla salute ed alla sicurezza sul lavoro;

- h) eventuali infortuni o malattie che causino un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni almeno per un periodo di quaranta giorni;
- i) qualsiasi violazione, anche potenziale, della normativa in materia ambientale nonché delle specifiche procedure emanate in materia dalla Società;
- j) eventuali comunicazioni della società di revisione riguardanti aspetti che possono indicare una carenza dei controlli interni;
- k) le informazioni relative alla sussistenza di un conflitto di interessi effettivo o potenziale con la Società.

II. relative all'attività della Società, che possono assumere rilevanza quanto all'espletamento da parte dell'OdV dei compiti ad esso assegnati:

- a) le notizie relative ai cambiamenti organizzativi o delle procedure aziendali vigenti e gli aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe;
- b) le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- c) la reportistica in materia di salute e sicurezza sul lavoro, e segnatamente il verbale della riunione periodica di cui all'art. 35 del D.Lgs. n. 81/2008 (annuale), nonché tutti i dati relativi agli infortuni sul lavoro occorsi; l'informativa sul budget annuale di spesa/investimento predisposto al fine di effettuare gli interventi migliorativi necessari e/o opportuni in ambito di sicurezza; gli eventuali aggiornamenti del DVR, la segnalazione, da parte del medico competente, delle situazioni anomale riscontrate nell'ambito delle visite periodiche o programmate;
- d) l'elenco delle gare, pubbliche o private a livello nazionale/locale, a cui la Società ha partecipato ed eventuali criticità emerse;
- e) l'elenco delle donazioni, borse di studio, sponsorizzazioni effettuate con l'indicazione dell'oggetto, del valore e del soggetto destinatario;
- f) l'elenco dei contratti di consulenza stipulati dalla Società con indicazione dell'oggetto, del valore e del professionista a cui è stato conferito l'incarico;
- g) il bilancio annuale, corredato della nota integrativa, nonché la situazione patrimoniale;
- h) le comunicazioni, da parte della Società di Revisione, relative ad ogni criticità emersa, anche se risolta;
- i) gli incarichi conferiti alla società di revisione diversi dall'incarico di revisione;
- j) i verbali conseguenti alle ispezioni svolte dagli organi di controllo;
- k) copia annuale del MUD;
- l) risultanze di tutti gli Audit Interni.

Le **segnalazioni di violazioni del Modello e/o di condotte illecite**, rilevanti ai sensi del Decreto, di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti. L'effettuazione di segnalazioni che si rilevano infondate, effettuate con dolo o colpa grave da parte del segnalante è sanzionata secondo quanto previsto dal Sistema Disciplinare (Cfr. punto 11 di seguito).

L'OdV, nel corso dell'attività di controllo, deve agire in modo da garantire che i soggetti coinvolti non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, assicurando, quindi, la riservatezza del soggetto che effettua la segnalazione, salvo la ricorrenza di eventuali obblighi di legge.

La Società, al fine di facilitare le segnalazioni all'OdV da parte dei soggetti che vengano a conoscenza di violazioni del Modello, anche potenziali, attiva gli opportuni canali di comunicazione dedicati e, precisamente:

- a livello locale: una apposita casella di posta elettronica odvthea.italy@theapharma.com. Le segnalazioni possono essere inoltrate anche per iscritto, anche in forma anonima, all'indirizzo: Organismo di Vigilanza, c/o presso la sede della Società in Via Tiziano, n. 32, Milano;
- a livello di Gruppo inoltre è stato implementato un sistema di *whistleblowing* che prevede una serie di canali idonei alla trasmissione di eventuali segnalazioni quali: la trasmissione della segnalazione ad apposito Referente individuato dal Datore di Lavoro, vincolato da un obbligo rigoroso di riservatezza. Nel caso dei collaboratori e dei collaboratori occasionali del Gruppo THEA, la segnalazione, i fatti, le informazioni o i documenti, in qualunque forma e forniti a supporto degli elementi a disposizione dell'emittente, devono essere trasmessi al Referente attraverso un modulo digitale il cui link di accesso è riportato nel sito intranet dell'azienda.

Ai sensi dell'art. 6 comma 2 ter del Decreto l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Inoltre ai sensi dell'art. 6, comma 2 quater il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. In questi casi, è onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

9.8. Il riporto informativo dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi sociali

Quanto all'attività di reporting dell'OdV agli organi societari, si rammenta che l'OdV relaziona per iscritto, ogni sei mesi, al Consiglio di Amministrazione sull'attività compiuta nel periodo e sull'esito della stessa, fornendo pure una anticipazione sulle linee generali di intervento per il periodo successivo.

L'attività di *reporting* avrà ad oggetto, in particolare:

- l'attività svolta dall'OdV;
- eventuali problematiche o criticità che si siano evidenziate nel corso dell'attività di vigilanza;
- le azioni correttive, necessarie o eventuali, da apportare al fine di assicurare l'efficacia e l'effettività del Modello, nonché lo stato di attuazione delle azioni correttive deliberate dal Consiglio di Amministrazione;
- l'accertamento di comportamenti in violazione del Modello;
- l'eventuale mancata o carente collaborazione da parte delle funzioni aziendali nell'espletamento dei propri compiti di verifica;
- qualsiasi informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte degli organi deputati.

In ogni caso, l'OdV può rivolgersi al Consiglio di Amministrazione ogni qualvolta lo ritenga opportuno ai fini dell'efficace ed efficiente adempimento dei compiti ad esso assegnati.

Gli incontri devono essere verbalizzati e le copie dei verbali devono essere conservate presso gli uffici dell'OdV.

10. IL CODICE ETICO

Il Codice Etico è uno dei protocolli fondamentali per la costruzione di un valido Modello, ai sensi del Decreto, idoneo a prevenire i reati presupposto indicati dallo stesso Decreto.

THEA ha adottato sia un proprio Codice di Condotta a livello locale che il Codice di Condotta del Gruppo Thea che costituiscono un vero e proprio punto di riferimento per tutti coloro che svolgono la propria attività per conto e nell'interesse della Società. I documenti illustrano, tra l'altro, i principi etici generali e le norme comportamentali di riferimento cui tutti i destinatari devono uniformarsi.

La finalità del Codice di Condotta adottato a livello locale e del Codice di Condotta di Gruppo è di garantire il più elevato standard di eticità possibile nello svolgimento dell'attività sociale.

11. IL SISTEMA DISCIPLINARE DI THEA

11.1. L'elaborazione e l'adozione del Sistema Disciplinare

Ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto, il Modello può ritenersi efficacemente attuato, ai fini dell'esclusione di responsabilità della Società, se prevede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure ivi indicate.

THEA ha, quindi, adottato un sistema disciplinare (di seguito, anche "**Sistema Disciplinare**") precipuamente volto a sanzionare la violazione dei principi, delle norme e delle misure previste nel Modello e nei relativi Protocolli, nel rispetto delle norme previste dalla contrattazione collettiva nazionale, nonché delle norme di legge o di regolamento vigenti.

Sulla scorta di tale Sistema Disciplinare, sono passibili di sanzione sia le violazioni del Modello e dei relativi Protocolli commesse dai soggetti posti in posizione "apicale" - in quanto

titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo della Società stessa - sia le violazioni perpetrate dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto di THEA.

Nel rispetto di quanto previsto anche dalla Linee Guida di Confindustria, l'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'applicazione delle relative sanzioni, prescindono dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del Sistema Disciplinare.

11.2. La struttura del Sistema Disciplinare

Il Sistema Disciplinare unitamente al Modello di cui costituisce fra i principali protocolli è consegnato, anche per via telematica o su supporto informatico, ai soggetti in posizione apicale ed ai dipendenti.

11.2.1. I destinatari del Sistema Disciplinare

I Soggetti Apicali

Le norme ed i principi contenuti nel Modello e nei Protocolli ad esso connessi devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono, in seno all'organizzazione di THEA, una posizione cd. "apicale".

A mente dell'art. 5, I comma, lett. a) del Decreto, rientrano in questa categoria le persone "che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale", nonché i soggetti che "esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo" dell'ente.

Assume rilevanza, *in primis*, la posizione dei componenti degli organi di amministrazione della Società (di seguito, anche "Amministratori"), quale che sia il sistema prescelto tra quelli indicati dal legislatore (amministratore unico/consiglio di amministrazione).

In aggiunta, nel novero dei Soggetti Apicali, vanno ricompresi, alla stregua dell'art. 5 del Decreto, i soggetti dotati di autonomia finanziaria e funzionale, nonché - ove presenti - i preposti delle sedi secondarie. Tali soggetti possono essere legati alla Società sia da un rapporto di lavoro subordinato (si pensi al caso di taluni dirigenti dotati di particolare potere finanziario o di autonomia), sia da altri rapporti di natura privatistica (ad esempio, mandato, agenzia, preposizione institoria, ecc.).

I dipendenti

L'art. 7, IV comma, lett. b) del Decreto prescrive l'adozione di un idoneo Sistema Disciplinare che sanzioni le eventuali violazioni delle misure previste nel Modello poste in essere dai soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto "apicale".

Assume rilevanza, a tale proposito, la posizione di tutti i dipendenti di THEA legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall'inquadramento aziendale riconosciuti (ad es., dirigenti non "apicali", quadri, impiegati, operai, lavoratori a tempo determinato, lavoratori con contratto di inserimento, ecc.; di seguito, anche "**Dipendenti**").

Nell'ambito di tale categoria, rientrano anche i Dipendenti cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e/o compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad es., il Responsabile e gli Addetti al Servizio Prevenzione e Protezione, gli Addetti al Primo Soccorso, gli Addetti alla lotta antincendi, i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, ecc.).

Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello

Il presente Sistema Disciplinare ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni del Modello commesse da soggetti anche diversi da quelli sopra indicati.

Si tratta, in particolare, di tutti i soggetti (di seguito, collettivamente denominati anche "**Terzi Destinatari**") che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura societaria ed organizzativa della Società, ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un soggetto "apicale", ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per THEA.

Nell'ambito di tale categoria, possono farsi rientrare:

- tutti coloro che intrattengono con THEA un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es., agenti, distributori, collaboratori a progetto, i consulenti, i lavoratori somministrati, i collaboratori in virtù di contratto di servizi);
- i soggetti che operano per la società incaricata della revisione (di seguito, indicati anche solo come "**Revisori**"), cui THEA ha demandato il compito di curare il controllo contabile;
- i membri del Collegio Sindacale;
- i collaboratori a qualsiasi titolo;
- i procuratori, gli agenti e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società;
- i soggetti cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- i contraenti ed i partner.

11.2.2. Le condotte rilevanti ai sensi dell'applicazione del Sistema Disciplinare

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva (laddove applicabili), costituiscono violazioni del Modello tutte le condotte, commissive o omissive (anche colpose), che siano idonee a ledere l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto.

Nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della

sanzione, tenuto conto di tutti gli elementi e/o delle circostanze ad essa inerenti, si ritiene opportuno definire le possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità.

In particolare, per tutte le Parti Speciali (eccetto la Parte Speciale H) assumono rilevanza le seguenti condotte:

- 1) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni realizzate nell'ambito delle attività "sensibili" di cui alle aree "strumentali" identificate nelle Parti Speciali del Modello, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 3 e 4;
- 2) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni realizzate nell'ambito delle attività "sensibili" di cui alle aree "a rischio reato" identificate nelle Parti Speciali del Modello (eccetto la Parte Speciale H), e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 3 e 4;
- 3) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione idonea ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati previsti nel Decreto;
- 4) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto;
- 5) mancato rispetto della procedura di segnalazione prevista dal Modello con particolare riferimento alla violazione delle misure di tutela del segnalante previste dal Modello stesso nonché effettuazione con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

E' opportuno definire, inoltre, le possibili violazioni concernenti il settore della salute e sicurezza sul lavoro (Parte Speciale H), anch'esse graduate secondo un ordine crescente di gravità:

- 6) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 7, 8 e 9;
- 7) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 8 e 9;
- 8) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "grave" ai sensi dell'art. 583, comma 1, cod. pen., all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nel successivo n. 9;
- 9) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "gravissima" ai sensi dell'art. 583, comma 1, cod. pen., all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

11.2.3. Le sanzioni

Il Sistema Disciplinare prevede con riguardo ad ognuna delle condotte rilevanti le sanzioni

astrattamente comminabili per ciascuna categoria di soggetti tenuti al rispetto del Modello.

In ogni caso, ai fini dell'applicazione delle sanzioni si deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata, nonché delle seguenti circostanze:

- a) la gravità della condotta o dell'evento che quest'ultima ha determinato;
- b) la tipologia della violazione;
- c) le circostanze nel cui ambito si è sviluppata la condotta;
- d) all'intensità del dolo o al grado della colpa.

Ai fini dell'eventuale aggravamento della sanzione, sono inoltre considerati i seguenti elementi:

- i. l'eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso l'aggravamento sarà operato rispetto alla sanzione prevista per la violazione più grave;
- ii. l'eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- iii. l'eventuale recidività del suo autore.

Le sanzioni nei confronti dei Soggetti Apicali

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni rilevanti da parte di un Soggetto Apicale, ove tale soggetto non sia inquadrabile nei Dipendenti, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- il richiamo scritto;
- la diffida al puntuale rispetto del Modello;
- la decurtazione degli emolumenti per un importo deliberato dal Consiglio di Amministrazione;
- la revoca dall'incarico.

In particolare:

- a) per le violazioni di cui ai nn. 1), e 6) del paragrafo 11.2.2., sarà applicata la sanzione del richiamo scritto ovvero quella della diffida al rispetto del Modello;
- b) per le violazioni di cui ai nn. 2) e 7) del paragrafo 11.2.2., sarà applicata la sanzione della diffida al rispetto delle previsioni del Modello ovvero quella della decurtazione degli emolumenti per l'ammontare deliberato dal Consiglio di Amministrazione;
- c) per le violazioni di cui ai nn. 3) e 8) del paragrafo 11.2.2., sarà applicata la sanzione della decurtazione degli emolumenti ovvero quella della revoca dall'incarico;
- d) per le violazioni di cui ai nn. 4) e 9) del paragrafo 11.2.2., sarà applicata la sanzione della revoca dall'incarico.

Con riferimento alla violazione di cui al n. 5 del paragrafo 11.2.2. ossia mancato rispetto della procedura di segnalazione prevista dal Modello con particolare riferimento alla violazione delle misure di tutela del segnalante previste dal Modello stesso nonché effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate, si applicheranno le sanzioni di cui sopra graduate a seconda della gravità della condotta.

Qualora la violazione sia contestata ad un Amministratore legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, saranno applicate le sanzioni previste per i Dipendenti nel successivo paragrafo.

Le sanzioni nei confronti dei Dipendenti

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nella paragrafo 11.2.2 da parte di un soggetto qualificabile come Dipendente, saranno applicate le sanzioni eventualmente rinvenibili nella contrattazione collettiva applicabile al caso concreto. Segnatamente, il CCNL applicabile ai dipendenti di THEA è il CCNL addetti industria chimica, chimico-farmaceutica, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

Al dipendente responsabile di più mancanze sono applicabili, secondo il principio di proporzionalità e gradualità, le seguenti sanzioni disciplinari:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa, fino ad un importo equivalente a 4 ore dell'elemento retributivo nazionale;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 8 giorni;
- licenziamento disciplinare senza preavviso.

In particolare:

- a) per le violazioni di cui ai nn. 1), e 6) del paragrafo 11.2.2., sarà applicata la sanzione del richiamo verbale ovvero quella dell'ammonizione scritta;
- b) per le violazioni di cui ai nn. 2) e 7) del paragrafo 11.2.2., sarà applicata la sanzione della multa ovvero quella della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- c) per le violazioni di cui ai nn. 3) e 8) del paragrafo 11.2.2., sarà applicata la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione ovvero quella del licenziamento;
- d) per le violazioni di cui ai nn. 4) e 9) del paragrafo 11.2.2., sarà applicata la sanzione del licenziamento.

Con riferimento alla violazione di cui al n. 5 del paragrafo 11.2.2. ossia mancato rispetto della procedura di segnalazione prevista dal Modello con particolare riferimento alla violazione delle misure di tutela del segnalante previste dal Modello stesso nonché effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate, si applicheranno le sanzioni di cui sopra graduate a seconda della gravità della condotta.

Le sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 11.2.2. da parte di un Terzo Destinatario, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- la diffida al puntuale rispetto del Modello, pena l'applicazione della penale di seguito indicata ovvero la sospensione o risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con la Società;
- l'applicazione di una penale, convenzionalmente prevista;
- la sospensione del rapporto contrattuale in essere e del pagamento del relativo corrispettivo;

- la risoluzione immediata del rapporto negoziale intercorrente con la Società.

Le clausole e le relative sanzioni possono variare in base alla tipologia del soggetto qualificabile come Terzo Destinatario (a seconda del caso che agisca in nome e per conto della Società o meno).

In particolare:

- a) per le violazioni di cui ai nn. 1), 2), 6) e 7) del paragrafo 11.2.2., sarà applicata la sanzione della diffida ovvero quella della penale convenzionale ovvero quella della sospensione o risoluzione, a seconda della gravità della violazione;
- b) per le violazioni di cui ai nn. 3) e 8) del paragrafo 11.2.2., sarà applicata la sanzione della penale convenzionale ovvero quella della sospensione o della risoluzione;
- c) per le violazioni di cui ai nn. 4) e 9) del paragrafo 11.2.2., sarà applicata la sanzione della risoluzione.

Con riferimento alla violazione di cui al n. 5 del paragrafo 11.2.2. ossia mancato rispetto della procedura di segnalazione prevista dal Modello con particolare riferimento alla effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate, si applicheranno le sanzioni di cui sopra graduate a seconda della gravità della condotta.

Nel caso in cui le violazioni previste del paragrafo 11.2.2., siano commesse da lavoratori somministrati ovvero nell'ambito di contratti di appalto di opere o di servizi, le sanzioni verranno applicate, all'esito dell'accertamento positivo delle violazioni da parte del lavoratore, nei confronti del somministratore o dell'appaltatore.

Nell'ambito dei rapporti con i Terzi Destinatari, la Società inserisce, nelle lettere di incarico e/o negli accordi negoziali relativi, apposite clausole volte a prevedere, in caso di violazione del Modello, l'applicazione delle misure sopra indicate.

11.2.4. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni

Il procedimento di irrogazione ha di regola inizio a seguito della ricezione, da parte degli organi aziendali di volta in volta competenti della comunicazione con cui l'OdV segnala l'avvenuta violazione del Modello. In ogni caso l'Organo Amministrativo o gli organi aziendali a ciò deputati possono comunque attivarsi autonomamente anche in assenza di segnalazione da parte dell'OdV.

Più precisamente, in tutti i casi in cui riceva una segnalazione (anche anonima) ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello, l'OdV espleta gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività e ritenuti opportuni.

Esaurita l'attività di verifica e di controllo, l'OdV valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, se si è effettivamente verificata una violazione sanzionabile del Modello. In caso positivo, segnala la violazione agli organi aziendali competenti; in caso negativo, può trasmettere la segnalazione alle altre funzioni competenti ai fini della valutazione della

eventuale rilevanza della condotta rispetto alle altre leggi o regolamenti applicabili.

Qualora riscontri la violazione del Modello l'OdV trasmette all'organo amministrativo una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro.

In tutti i casi deve essere disposta da parte dell'organo amministrativo l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni. Nell'ipotesi in cui l'interessato sia anche dipendente della Società devono essere rispettate tutte le procedure obbligatorie previste dallo Statuto dei Lavoratori nonché dal CCNL applicabile nella specie, senza alcuna limitazione.

12. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO E SUI PROTOCOLLI

12.1. La comunicazione ed il coinvolgimento sul Modello e sui Protocolli connessi

Al fine di assicurare un corretto ed efficace funzionamento del Modello la Società si impegna ad implementare la divulgazione dello stesso, adottando le più opportune iniziative per promuoverne e diffonderne la conoscenza differenziando i contenuti a seconda dei Destinatari. In particolare, garantendo la comunicazione formale dello stesso a tutti i soggetti riferibili alla Società mediante consegna di copia integrale, nonché mediante idonei strumenti divulgativi e la affissione in luogo accessibile a tutti.

Per i Terzi Destinatari tenuti al rispetto del Modello, una sintesi dello stesso è messa a disposizione su richiesta.

Sotto tale ultimo aspetto, al fine di formalizzare l'impegno al rispetto dei principi del Modello nonché dei Protocolli ad esso connessi da parte di Terzi Destinatari, è previsto l'inserimento nel contratto di riferimento di una apposita clausola, ovvero, per i contratti già in essere, la sottoscrizione di una specifica pattuizione integrativa, in tal senso.

L'OdV promuove, anche mediante la predisposizione di appositi piani, approvati dal Consiglio di Amministrazione ed implementati dalla Società, e monitora tutte le ulteriori attività di informazione che dovesse ritenere necessarie o opportune.

La Società promuove la comunicazione ed il coinvolgimento adeguati dei destinatari del Modello, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, nelle questioni connesse alla SSL. Il coinvolgimento dei soggetti interessati è assicurato anche mediante la loro consultazione preventiva in occasione di apposite riunioni periodiche.

12.2. La formazione e l'addestramento sul Modello e sui Protocolli connessi

In aggiunta alle attività connesse alla Informazione dei Destinatari, l'OdV ha il compito di monitorare la periodica e costante Formazione, ovvero di promuovere e monitorare l'implementazione, da parte della Società, delle iniziative volte a favorire una conoscenza ed una consapevolezza adeguate del Modello e dei Protocolli ad esso connessi, al fine di incrementare la cultura di eticità all'interno della Società.

In particolare, è previsto che i principi del Modello, ed in particolare quelli del Codice Etico che ne è parte, siano illustrati alle risorse aziendali attraverso apposite attività formative (ad es. corsi, seminari, questionari, ecc.), a cui è posto obbligo di partecipazione e le cui modalità di esecuzione sono pianificate dall'OdV mediante predisposizione di specifici Piani, approvati dal Consiglio di Amministrazione ed implementati dalla Società.

I corsi e le altre iniziative di formazione sui principi del Modello sono, peraltro, differenziati in base al ruolo ed alla responsabilità delle risorse interessate, ovvero mediante la previsione di una formazione più intensa e caratterizzata da un più elevato grado di approfondimento per i soggetti qualificabili come "apicali" alla stregua del Decreto, nonché per quelli operanti nelle aree qualificabili come "a rischio" ai sensi del Modello.

La Società promuove, inoltre, la formazione e l'addestramento dei Destinatari del Modello, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, nelle questioni connesse alla SSL, al fine di assicurare un'adeguata consapevolezza circa l'importanza sia della conformità delle azioni rispetto al Modello, sia delle possibili conseguenze connesse a violazioni dello stesso; in quest'ottica, particolare rilevanza è riconosciuta alla formazione ed all'addestramento dei soggetti che svolgono compiti in materia di SSL.

A tali fini, è definito, documentato, implementato, monitorato ed aggiornato, da parte della Società, un programma di formazione ed addestramento periodici dei Destinatari del Modello - con particolare riguardo ai lavoratori neo-assunti, per i quali è necessaria una particolare qualificazione - in materia di SSL, anche con riferimento alla sicurezza aziendale e ai differenti profili di rischio (ad esempio, squadra antincendio, pronto soccorso, preposti alla sicurezza, ecc.). In particolare, si prevede che la formazione e l'addestramento sono differenziati in base al posto di lavoro e alle mansioni affidate ai lavoratori, nonché erogati anche in occasione dell'assunzione, del trasferimento o del cambiamento di mansioni o dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro, di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

13. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'OdV ha il compito di monitorare il necessario e continuo aggiornamento ed adeguamento del Modello (ivi incluso il Codice di Condotta), eventualmente suggerendo mediante comunicazione scritta all'organo amministrativo, o alle funzioni aziendali di volta in volta competenti, le correzioni e gli adeguamenti necessari o opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile, unitamente alle funzioni aziendali eventualmente interessate, dell'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in conseguenza di un mutamento degli assetti organizzativi o dei processi operativi, di significative violazioni del Modello stesso, di integrazioni legislative.

ALLEGATO 1: I REATI PRESUPPOSTO

Si fornisce, di seguito, una sintetica indicazione delle categorie di reati rilevanti a mente del Decreto.

La prima tipologia di reati cui, a mente del Decreto, consegue la responsabilità amministrativa dell'Ente è quella dei **reati commessi nei confronti della Pubblica Amministrazione**, che vengono dettagliati agli **artt. 24 e 25** del Decreto, ovvero:

- truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, II comma, n. 1, cod. pen.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis cod. pen.);
- frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 ter cod. pen.);
- corruzione per l'esercizio della funzione (artt. 318 e 321 cod. pen.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (artt. 319 e 321 cod. pen.);
- corruzione in atti giudiziari (artt. 319 ter e 321 cod. pen.);
- induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater cod. pen.)
- istigazione alla corruzione (art. 322 cod. pen.);
- corruzione di persone incaricate di pubblico servizio (artt. 320 e 321 cod. pen.);
- peculato, concussione, corruzione, induzione indebita a dare o promettere utilità e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di Stati Esteri (art. 322 bis cod. pen.).
- concussione (art. 317 cod. pen.);
- malversazione a danno dello Stato o di altro Ente Pubblico (art. 316 bis cod. pen.);
- indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte di un ente pubblico (316 ter cod. pen.);
- traffico di influenze illecite (art. 346 bis cod. pen.);
- frode nelle pubbliche forniture (art. 356 cod. pen.);
- frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (art. 2 L. 898/1986);
- peculato (art. 314, comma 1, cod. pen.);
- peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316, cod. pen.);
- abuso d'ufficio (art. 323 cod. pen.).

L'art. **25 bis** del Decreto – introdotto dall'art. 6 della Legge 23 settembre 2001, n. 409, – richiama, poi, i **reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori da bollo**, modificati poi dal D.lgs. n. 125 del 27 luglio 2016:

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 cod. pen);
- alterazione di monete (art. 454 cod. pen);
- spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 cod. pen);
- spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 cod. pen);
- falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 cod. pen);
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 cod. pen);

- fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 cod. pen);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464, commi 1 e 2, cod. pen).

Un'ulteriore e importante tipologia di reati cui è ricollegata la responsabilità amministrativa dell'Ente è, inoltre, costituita dai **reati societari**, categoria disciplinata dall'**art. 25 ter** del Decreto, disposizione introdotta dal D. Lgs. 11 aprile 2002, n. 61, che individua le seguenti fattispecie, così come modificate dalla Legge 28 dicembre 2005, n. 262, dalla Legge 6 novembre 2012 n. 190, dalla Legge 27 maggio 2015, n. 69 e dal D.lgs. n. 38 del 15 marzo 2017:

- false comunicazioni sociali (art. 2621 cod. civ. nella sua nuova formulazione disposta dalla Legge 27 maggio 2015, n. 69);
- false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 cod. civ., nella sua nuova formulazione disposta dalla Legge 27 maggio 2015, n. 69);
- falso in prospetto (art. 2623 cod. civ., abrogato dall'art. 34 della L. n. 262/2005, la quale ha tuttavia introdotto l'art. 173 bis del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58⁵;
- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (art. 2624 cod. civ.)⁶;
- impedito controllo⁷ (art. 2625 cod. civ.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 cod. civ.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 cod. civ.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 cod. civ.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 cod. civ.);
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis cod. civ.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 cod. civ.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 cod. civ.);
- **corruzione tra privati** (art. 2635, comma III cod. civ.);

⁵ L'art. 2623 del c.c. (Falso in prospetto) è stato abrogato dalla l. 262/2005, che ha riprodotto la medesima previsione di reato tramite l'introduzione dell'art. 173-bis del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (di seguito anche T.U.F) Tale nuova disposizione incriminatrice, allo stato, non è testualmente annoverata fra i reati richiamati dal D.Lgs 231/2001. Parte della dottrina ritiene comunque che l'art. 173 bis TUF, seppure non richiamato dal D.lgs. 231/2001, sia rilevante per la responsabilità amministrativa degli enti, poiché deve ritenersi in continuità normativa con il precedente art. 2623 c.c. La giurisprudenza, invece, si è pronunciata in senso contrario, seppure sul diverso reato di cui all'art. 2624 c.c. (Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della Società di Revisione) [vedi nota seguente], ritenendo quel reato non più fonte di responsabilità ex D.lgs. 231/2001 e facendo leva sul principio di legalità delle norme contenute nel Decreto. Vista la mancanza di una pronuncia specifica sull'art. 2623, analoga a quella intervenuta per l'art. 2624, in via cautelativa, si è deciso di considerare astrattamente il reato nel Modello.

⁶ Si segnala che il D. Lgs. 27 gennaio 2010 n. 39 (Attuazione della direttiva 2006/43/CE, relativa alle revisioni legali dei conti annuali e dei conti consolidati, che modifica le direttive 78/660CEE e 83/349/CEE e che abroga la direttiva 84/253/CEE), entrato in vigore il 7 aprile 2010, ha abrogato l'art. 2624 del codice civile - Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione - reinserendo, peraltro, la medesima fattispecie all'interno dello stesso D.Lvo 39/2010 (art. 27), il quale però, non è richiamato dal D.Lgs 231/2001. Le Sezioni Unite della Corte di Cassazione, con la sentenza n. 34776/2011, hanno stabilito che la fattispecie di falsità in revisione già prevista dall'art. 2624 c.c. non può più essere considerata fonte della responsabilità da reato degli enti, atteso che il suddetto articolo è stato abrogato dal D.lgs. 39/2010. La Corte ha infatti evidenziato come l'intervento legislativo che ha riformato la materia della revisione contabile abbia voluto intenzionalmente sottrarre i reati dei revisori dall'ambito di operatività del d.lgs. 231/2001 e come, dunque, alla luce del principio di legalità che lo governa, non possa che concludersi per l'intervenuta sostanziale abolizione dell'illecito da falso in revisione.

- istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis cod.civ.);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 cod. civ.);
- aggio (art. 2637 cod. civ., modificato dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 cod. civ., modificato dalla L. n. 62/2005 e dalla L. n. 262/2005).

L'intervento riformatore non si è fermato e, con la Legge 14 gennaio 2003, n. 7, è stato introdotto l'art. **25 quater**, con cui si estende ulteriormente l'ambito di operatività della responsabilità amministrativa da reato **ai delitti aventi finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico** previsti dal codice penale e dalle leggi speciali.

Successivamente, la Legge 11 agosto 2003, n. 228, ha introdotto l'art. **25 quinquies**, poi modificato dalla L. n. 199/2016, a mente del quale l'Ente è responsabile per la commissione dei **delitti contro la personalità individuale**:

- riduzione in o mantenimento in schiavitù (art. 600 cod.pen);
- tratta e commercio di schiavi (art. 601 cod.pen);
- alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 cod.pen);
- prostituzione minorile (art. 600-bis commi 1 e 2 cod.pen);
- pornografia minorile (art. 600-ter cod.pen);
- detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater cod.pen);
- pornografia virtuale (art. 600-quater.1 cod.pen.);
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies cod.pen);
- intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis cod.pen.);
- adescamento di minori (art. 609 undecies cod. pen.).

La L. n. 62/2005, c.d. Legge Comunitaria, e la L. n. 262/2005, meglio conosciuta come Legge sul Risparmio, hanno ancora incrementato il novero delle fattispecie di reato rilevanti ai sensi del Decreto. E' stato, infatti, introdotto l'art. **25 sexies**, relativo ai **reati di abuso dei mercati** (c.d. market abuse):

- abuso di informazioni privilegiate (art. 184 del D.Lgs. n. 58/1998);
- manipolazione del mercato (art. 185 del D.Lgs. n. 58/1998).

La legge 9 gennaio 2006, n. 7, ha, inoltre, introdotto l'art. **25 quater** del Decreto, che prevede la responsabilità amministrativa da reato dell'Ente nell'ipotesi che sia integrata la fattispecie di **pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art. 583 bis cod. pen.).

In seguito, la Legge 16 marzo 2006, n. 146, che ha ratificato la Convenzione e i Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 e il 31 maggio 2001, ha previsto la responsabilità degli Enti per alcuni **reati aventi carattere transnazionale**.

La fattispecie criminosa si considera tale, quando, nella realizzazione della stessa, sia coinvolto un gruppo criminale organizzato e sia per essa prevista l'applicazione di una sanzione non inferiore nel massimo a 4 anni di reclusione, nonché, quanto alla territorialità, sia commessa in più di uno Stato; sia commessa in uno Stato, ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato; sia commessa anche in un solo Stato, ma una parte sostanziale della sua

preparazione o pianificazione o direzione e controllo avvenga in un altro Stato; sia commessa in uno Stato, ma in esso sia coinvolto un gruppo criminale organizzato protagonista di attività criminali in più di uno Stato.

I reati a tale fine rilevanti sono:

- associazione a delinquere (art. 416 cod. pen.);
- associazione a delinquere di tipo mafioso (art. 416 bis cod. pen.);
- associazione a delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 quater del DPR 23 gennaio 1973, n. 43);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del DPR 9 ottobre 1990, n. 309);
- traffico di migranti (art. 12, commi 3, 3 bis, 3 ter e 5, D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
- intralcio alla giustizia, nella forma di non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria e del favoreggiamento personale (artt. 377 bis e 378 cod. pen.).

Il Legislatore italiano ha novellato il Decreto mediante la Legge 3 agosto 2007, n. 123, e, in seguito, mediante il D. Lgs. 21 novembre 2007, n. 231.

Con la L. n. 123/2007, è stato introdotto l'art. **25 septies** del Decreto, poi sostituito dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, che prevede la responsabilità degli Enti per i **reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime**, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro:

- omicidio colposo (art. 589 cod. pen), con violazione delle norme infortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- lesioni personali colpose (art. 590, comma 3 cod. pen), con violazione delle norme infortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

Il D.Lgs. n. 231/2007 ha introdotto l'art. **25 octies** del Decreto, a mente del quale l'Ente è responsabile per la commissione dei reati di **ricettazione** (art. 648 cod. pen.), **riciclaggio** (art. 648 bis cod. pen.) e **impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita** (art. 648 ter cod. pen.).

Inoltre, con la Legge 15 dicembre 2014, n. 186 "*Disposizioni in materia di emersione e rientro di capitali detenuti all'estero nonché per il potenziamento della lotta all'evasione fiscale. Disposizioni in materia di autoriciclaggio*" ha introdotto la nuova fattispecie dell'**auto-riciclaggio** (art. 648 ter 1 c.p.) e, contestualmente, ha previsto un aumento delle sanzioni previste per il reato di riciclaggio e di impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita.

La Legge 18 marzo 2008, n. 48 ha introdotto, infine, l'art. **24 bis** del Decreto, che estende la responsabilità degli Enti anche ad alcuni **reati c.d. informatici**:

- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter cod. pen.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quater cod. pen.);
- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quinquies cod. pen.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis cod. pen.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o

- da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (Art. 635 ter cod. pen.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 quater cod. pen.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 quinquies cod. pen.);
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 cod. pen.);
- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 quinquies cod. pen.);
- documenti informatici (art. 491 bis cod. pen.)

La norma sopra citata (*“se alcuna delle falsità previste dal presente capo riguarda un documento informatico pubblico avente efficacia probatoria, si applicano le disposizioni del capo stesso concernenti rispettivamente gli atti pubblici”*) estende le disposizioni in tema di falso in atto pubblico alle falsità riguardanti un documento informatico; i reati richiamati sono i seguenti:

- falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in atti pubblici (art. 476 cod. pen.);
- falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in certificati o autorizzazioni amministrative (art. 477 cod. pen.);
- falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in copie autentiche di atti pubblici o privati e in attestati del contenuto di atti (art. 478 cod. pen.);
- falsità ideologica commessa dal pubblico ufficiale in atti pubblici (art. 479 cod. pen.);
- falsità ideologica commessa dal pubblico ufficiale in certificati o in autorizzazioni amministrative (art. 480 cod. pen.);
- falsità ideologica in certificati commessa da persone esercenti un servizio di pubblica necessità (art. 481 cod. pen.);
- falsità materiale commessa dal privato (art. 482 cod. pen.);
- falsità ideologica commessa dal privato in atto pubblico (art. 483 cod. pen.);
- falsità in registri e notificazioni (art. 484 cod. pen.);
- falsità in foglio firmato in bianco. Atto pubblico (art. 487 cod. pen.);
- altre falsità in foglio firmato in bianco. Applicabilità delle disposizioni sulle falsità materiali (art. 488 cod. pen.);
- uso di atto falso (art. 489 cod. pen.);
- soppressione, distruzione e occultamento di atti veri (art. 490 cod. pen.);
- copie autentiche che tengono luogo degli originali mancanti (art. 492 cod. pen.);
- falsità commesse da pubblici impiegati incaricati di un servizio pubblico (art. 493 cod. pen.);
- frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 quinquies cod. pen.)

La Legge 15 luglio 2009, n. 94, recante disposizioni in materia di sicurezza pubblica, ha introdotto l'art. **24 ter** e, dunque, la responsabilità degli enti per la commissione dei **delitti di criminalità organizzata**⁸:

- associazione a delinquere diretta alla riduzione in schiavitù, alla tratta di persone o

⁸ I delitti di criminalità organizzata erano prima rilevanti, ai fini del Decreto, solo se aventi carattere transnazionale.

- all'acquisto o alienazione di schiavi (art. 416, co. 6 cod. pen);
- associazione a delinquere di stampo mafioso (art. 416 bis cod. pen);
- scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 ter cod. pen);
- sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 cod. pen);
- delitti commessi avvalendosi delle condizioni di assoggettamento ed omertà derivanti dall'esistenza di un condizionamento mafioso; associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, D.P.R. 9.10.1990, n. 309);
- delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, co. 2, lett. a) n. 5 c.p.p.).

La Legge 23 luglio 2009, n. 99, recante disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia, ha ampliato le ipotesi di reato di falso previste dall'**art. 25 bis** del decreto, che prevede la responsabilità degli enti per i reati di **falsità in monete, in carte di pubblico credito, valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** ossia:

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato previo concerto di monete falsificate (art. 453 cod.pen.);
- alterazione di monete (art. 454 cod.pen.);
- spendita e introduzione nello Stato, senza concerto di monete falsificate (art. 455 cod.pen.);
- spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 cod.pen.);
- falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato acquisto o detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 cod.pen.);
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o valori di bollo (art. 460 cod.pen.);
- fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 cod.pen.);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 cod.pen.);
- contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 cod.pen.);
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 cod. pen.).

Il medesimo intervento legislativo ha introdotto **l'art. 25 bis 1**, volto a prevedere la responsabilità degli enti per i reati contro l'industria e il commercio nonché l'art. **25 novies** volto a prevedere la responsabilità degli enti per i **delitti in materia di violazione del diritto d'autore**.

Quanto ai primi, assumono rilevanza i seguenti reati:

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 cod.pen);
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 bis);
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 cod.pen).
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 cod.pen);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 cod.pen);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 cod. pen);

- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter cod. pen);
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 quater cod. pen).

Con riferimento alla tutela del diritto di autore, devono considerarsi i seguenti reati previsti e puniti dagli artt. 171, primo comma, lettera a-bis), e terzo comma, 171-bis, 171-ter, 171-septies e 171-octies della legge 22 aprile 1941, n. 633).

Inoltre, l'art. 4 della Legge 3 agosto 2009, n. 116 ha introdotto l'articolo **25-decies**, a mente del quale l'ente è ritenuto responsabile per la commissione del reato previsto dall'art. 377-bis del codice penale ovvero **induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**.

Successivamente il D.lgs. 121/2011 ha introdotto nel Decreto l'art. **25 undecies**, che ha esteso la responsabilità amministrativa da reato degli enti ai c.d. **reati ambientali**, ovvero a due contravvenzioni di recente introduzione nel codice penale (artt. 727-bis c.p. e 733-bis c.p.) nonché ad una serie di fattispecie di reato già previste dal c.d. Codice dell'Ambiente (D.lgs. 152/2006) e da altre normative speciali a tutela dell'ambiente (L n. 150/1992, L. n. 549/1993, D.lgs. n. 202/2007).

Di recente, inoltre, è stata pubblicata la **Legge 22 maggio 2015, n. 68 recante Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente** (GU n.122 del 28-5-2015) in vigore dal 29/05/2015 che ha introdotto nel codice penale il titolo VI - bis dedicato ai delitti contro l'ambiente. In particolare, ad integrazione delle fattispecie già previste e punite a titolo contravvenzionale dal Codice dell'ambiente (D. lgs. 152/2006) vengono introdotte nel codice penale diverse fattispecie di reato, tra cui i seguenti reati, rilevanti anche ai sensi del Decreto:

- art. 452 bis - Inquinamento ambientale;
- art. 452 quater - Disastro ambientale;
- art. 452-quinquies- Delitti colposi contro l'ambiente;
- Art. 452 sexies - Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività;
- Art. 452 octies- Circostanze aggravanti.

In attuazione della direttiva comunitaria 2009/52/CE è stato emanato il d.lgs. 109/2012 che, tra l'altro, ha sancito l'inserimento dell'articolo **25-duodecies** con la seguente previsione:

"Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare - in relazione alla commissione del delitto di cui all'articolo 22, comma 12-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 - ovvero del datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno - si applica all'ente la sanzione pecuniaria da 100 a 200 quote, entro il limite di 150.000 euro". Tale articolo è stato modificato dalla Legge n. 161/2017 di riforma del Codice Antimafia (D.lgs. 159/2011), che ha introdotto tre nuovi commi, che prevedono due nuovi reati presupposto connessi all'immigrazione clandestina di cui, rispettivamente, all'art. 12 commi 3, 3-bis, 3-ter, e all'art. 12 , comma 5, del Testo Unico sull'Immigrazione (D.Lgs. 286/1998). In particolare:

- il comma 1-bis prevede l'applicazione all'ente della sanzione pecuniaria da 400 a 1000 quote per il reato di **trasporto di stranieri irregolari** nel territorio dello Stato di cui all'art. 12, commi 3, 3-bis e 3-ter del D. Lgs. 286/1998;
- il comma 1-ter prevede l'applicazione della sanzione pecuniaria da 100 a 200 quote in

relazione alla commissione del reato di favoreggiamento della **permanenza di stranieri irregolari nel territorio dello Stato** di cui all'art. 12, comma 5 del D. Lgs. 286/1998.

L'articolo 5, comma 2, della Legge 20 novembre 2017, n. 167 (Legge europea 2017) ha introdotto l'art. **25 terdecies** nel Decreto che introduce la responsabilità della Società per i reati di **razzismo e xenofobia** previsti dall'art. 3, comma 3-bis, della Legge 13 ottobre 1975, n. 654. Tale norma sanziona l'istigazione e l'incitamento, commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, che si fondano in tutto o in parte sulla negazione, sulla minimizzazione in modo grave o sull'apologia della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra, come definiti dagli articoli 6, 7 e 8 dello statuto della Corte penale internazionale, ratificato ai sensi della legge 12 luglio 1999, n. 232.

La Legge 3 maggio 2019, n. 39 di attuazione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla manipolazione di competizioni sportive ha inserito (cfr. art 5 c. 1) un nuovo art. **25 quaterdecies**, il quale prevede la responsabilità degli enti in caso di commissione dei **reati di frode in competizioni sportive e di esercizio abusivo di attività di gioco o di scommessa** – di cui rispettivamente agli articoli 1 e 4 della Legge 13 dicembre 1989 n. 401.

Con riferimento ai delitti informatici, il Decreto Legge 21 settembre 2019, n. 105 recante Disposizioni urgenti in materia di **perimetro di sicurezza nazionale cibernetica**, convertito, con modificazioni, nella Legge 18 novembre 2019, n. 133, ha inserito, al comma 3 dell'art. 24 bis del Decreto, le parole *“e dei delitti di cui all'articolo 1, comma 11, del decreto-legge 21 settembre 2019, n. 105”*. Come conseguenza, è ora prevista la responsabilità degli enti per il caso in cui al fine di ostacolare o condizionare i relativi procedimenti o le attività di ispezione e vigilanza - la società fornisca informazioni, dati o elementi di fatto non rispondenti al vero, rilevanti (i) per l'aggiornamento degli elenchi delle reti, dei sistemi informativi e dei servizi informatici, (ii) per le comunicazioni previste nei casi di affidamento di forniture di beni, sistemi e servizi ICT destinati ad essere impiegati sulle reti, o (iii) per lo svolgimento delle attività di ispezione e vigilanza, ovvero ometta di comunicare tali informazioni, dati o elementi di fatto entro i termini previsti dal D.L. 105/2019.

La Legge 19 dicembre 2019, n. 157, che ha convertito con emendamenti il D.L. 26 ottobre 2019, n. 124, recante “Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indefettibili”, ha introdotto nel Decreto l'art. **25-quinquiesdecies**, rubricato **“Reati tributari”**, che prevede l'applicazione all'ente delle seguenti sanzioni:

- per il reato di **dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti** ex art. articolo 2, comma 1 del D.Lgs. 74/2000, la sanzione pecuniaria fino a 500 quote. Una sanzione ridotta (fino a 400 quote) è invece prevista per le ipotesi di cui al neo introdotto comma 2-bis della predetta norma (i.e. ove l'ammontare degli elementi passivi fittizi sia inferiore a 100.000 euro);
- per il reato di **dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici** ex art. 3 del D.Lgs. 74/2000, la sanzione pecuniaria fino a 500 quote;
- per il reato di **emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti** ex art. 8, comma 1 del D.Lgs. 74/2000 la sanzione pecuniaria fino a 500 quote. Una sanzione ridotta (fino a 400 quote) è invece prevista per le ipotesi di cui al neo

introdotto comma 2-bis della predetta norma (i.e. ove l'importo non rispondente al vero indicato nelle fatture o nei documenti per periodo d'imposta è inferiore a 100.000 euro);

- per il reato di **occultamento o distruzione di documenti contabili** ex art. 10 del D.Lgs. 74/2000, la sanzione pecuniaria fino a 400 quote;
- per il reato di **sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte** ex art. 11 del D.Lgs. 74/2000, la sanzione pecuniaria fino a 400 quote.

L'art. 25 quinquiesdecies è stato, poi, modificato con D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75 che – recependo la Direttiva UE 2017/1371 relativa alla “lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale” (c.d. Direttiva PIF) ha introdotto il seguente comma 1-bis: *“In relazione alla commissione dei delitti previsti dal decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74, se commessi 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, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:*

- a) per il delitto di dichiarazione infedele previsto dall'articolo 4, la sanzione pecuniaria fino a trecento quote;*
- b) per il delitto di omessa dichiarazione previsto dall'articolo 5, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote;*
- c) per il delitto di indebita compensazione previsto dall'articolo 10-quater, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote.”*

Infine, il Decreto Legislativo 14 luglio 2020, n. 75, ha introdotto l'**art. 25 sexiesdecies** in materia di **contrabbando** prevedendo l'applicazione della sanzione pecuniaria fino a 200 quote (o 400 quote nel caso in cui i diritti di confine dovuti superino i 100.000 euro) in relazione alla commissione dei reati di contrabbando previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43.

Per completezza, deve ricordarsi, inoltre, che l'art. 23 del Decreto punisce l'inosservanza delle **sanzioni interdittive**, che si realizza qualora all'Ente sia stata applicata, ai sensi del Decreto, una sanzione o una misura cautelare interdittiva e, nonostante ciò, lo stesso trasgredisca agli obblighi o ai divieti ad esse inerenti.