



<b>MANUALE DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b>  (ex D. Lgs. n. 231/01)	Rev. 09 Dicembre 2023
	Data di approvazione CdA: 12 Dicembre 2023

Farmigea S.p.A. Via G.B. Oliva 6/8 56121 Pisa (PI) -IT Ph. +39 050 31211 www.farmigea.it	C.F. 13089440153 P.I. 01589970506 R.E.A. 138901 R.I. Pisa Cap. Soc. 10.000.000 i.v. info@farmigea.it
--	--

# **MANUALE DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. N. 231/01 FARMIGEAV SPA**

## **1. PARTE GENERALE**

## Sommario

<b>1. Introduzione</b> .....	3
<b>1.1 Scopo del documento</b> .....	3
<b>1.2 Il quadro normativo</b> .....	3
<b>1.3 Struttura del Modello organizzativo</b> .....	4
<b>2. Categorie di reato</b> .....	5
<b>3. Sanzioni</b> .....	8
<b>4. Adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo di Farmigea</b> .....	8
<b>4.1 Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello</b> .....	9
<b>4.2 Elementi fondamentali del Modello</b> .....	10
<b>4.3 Sistema disciplinare</b> .....	12
<b>5. Organismo di vigilanza</b> .....	14
<b>5.1 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza</b> .....	15
<b>5.2 Modalità e periodicità di rapporto agli organi societari</b> .....	17
<b>5.3 Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza</b> .....	17
<b>5.4 Sistema di Whistleblowing</b> .....	
<b>6. Formazione del personale</b> .....	19
<b>7. Informativa a collaboratori e professionisti esterni</b> .....	19
<b>8. Approvazione, modifica, implementazione e verifica del funzionamento del Modello</b> .....	20

## 1. Introduzione

### 1.1 Scopo del documento

Il presente documento ha lo scopo di descrivere il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito denominato il “*Modello*”) applicato da **Farmigea S.p.a.** (di seguito “*Farmigea*”) ai sensi e per gli effetti del Decreto Legislativo 8 Giugno 2001 n. 231, recante “Disciplina delle responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 Settembre 2000 n. 300” (di seguito il “*D.Lgs. 231/01*”).

Il documento pone in primo piano l’analisi della normativa di riferimento da cui il Modello prende le mosse e, dunque, descrive con un approccio pragmatico il D.lgs. 231/01, le prospettive di ampliamento di tale disciplina e gli indirizzi applicativi delle Linee Guida emesse da autorevoli associazioni di categoria. Descrive infine le modalità con cui Farmigea si è adoperata per rispondere ai requisiti del Decreto tramite l’organizzazione del presente Modello.

L’analisi normativa costituisce il presupposto della predisposizione del Modello.

### 1.2 Il quadro normativo

Il D.Lgs. 231/01 ha introdotto nel nostro ordinamento giuridico un regime di responsabilità amministrativa delle società in materia penale, oltre a quella delle persone fisiche che le rappresentano e che materialmente hanno realizzato l’illecito, attuando le disposizioni dell’art. 11 della Legge 29 Settembre 2000 n. 300.

Fino all’entrata in vigore della legge in esame, infatti, i soci non avevano responsabilità, né subivano conseguenze dalla commissione di reati, commessi a vantaggio della società, da parte di Amministratori e/o dipendenti. L’ampliamento delle responsabilità introdotto con il D. lgs. 231/01 ha invece lo scopo di coinvolgere l’Ente nella punizione di illeciti e di alcune specifiche fattispecie di reati.

Tale disciplina ha adeguato la normativa italiana ad alcuni trattati internazionali cui l’Italia aveva da tempo aderito<sup>1</sup>.

Il testo normativo è stato integrato dal D.Lgs. 11 Aprile 2002 n. 61 (“*Disciplina degli illeciti penali e amministrativi riguardanti le società commerciali*”) che ne ha ampliato l’ambito di applicazione individuando altre fattispecie di reato cui si riconduce la responsabilità amministrativa delle società.

Il Regolamento emesso con Decreto Ministeriale del 26 giugno 2003 recante “*Disposizioni regolamentari relative al procedimento di accertamento dell’illecito amministrativo delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di responsabilità giuridiche*”

---

<sup>1</sup> Si tratta della Convenzione di Bruxelles del 26 Luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee; la Convenzione di Bruxelles del 26 Maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti i funzionari delle CE e degli Stati membri dell’Unione Europea; la Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali firmata a Parigi il 17 Dicembre 1997.

ha reso attuativa la disciplina, chiarendo gli aspetti applicativi e procedurali che la legge aveva delegato alla normativa secondaria.

Successivi interventi normativi hanno poi esteso la tipologia di reati a cui si applica la disciplina del D. lgs. 231/01.

La Confindustria ha emanato il proprio Codice di Comportamento (*Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. lgs. 231/01*), che è stato aggiornato e integrato nel corso del tempo alle novità legislative, che hanno esteso l'ambito applicativo della responsabilità amministrativa degli enti ad ulteriori fattispecie di reato.

La responsabilità della società e la relativa sanzione è connessa alla commissione di alcuni reati da parte di persone fisiche che rivestono particolari cariche all'interno dell'organizzazione aziendale, nello specifico, come riportato all'art. 5 del D. lgs. 231/01, da:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente stesso o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano anche di fatto la gestione ed il controllo dello stesso (**Apicali**);
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui prima (**Sottoposti**).

**Il reato deve essere stato commesso da tali soggetti nell'interesse e a vantaggio della società.**

L'art. 6 del provvedimento in esame contempla tuttavia una forma di “esonero” da **responsabilità della società se si dimostra**, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati considerati, di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, di gestione e di controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati. Tale sistema deve essere efficacemente vigilato da un organo di controllo, che verifichi la reale efficacia del modello.

Il sistema di controllo deve essere tale da non poter essere aggirato se non *fraudolentemente*, ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa dell'Ente.

È opportuno precisare che la legge prevede l'adozione del modello di organizzazione, di gestione e di controllo in termini di facoltatività e non di obbligatorietà. La mancata adozione non è soggetta, perciò, ad alcuna sanzione, ma espone maggiormente la società alla responsabilità derivante dagli illeciti perpetrati da amministratori o dipendenti. Allo stesso tempo, la mancata adozione del Modello espone gli amministratori alla responsabilità nei confronti della società per mancato adempimento dell'obbligo di verifica dell'adeguatezza del sistema organizzativo espressamente previsto dall'art. 2381 del Codice Civile.

### ***1.3 Struttura del Modello organizzativo***

Il Modello di Organizzazione, gestione e controllo di Farmigea SpA è stato redatto seguendo anche le indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria, con riferimento alla realtà aziendale.

Il contenuto del Modello è individuato dallo stesso art. 6 del D. lgs. 231/01, il quale prevede che il modello debba rispondere ai seguenti requisiti:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi reati

- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli (**Organismo di vigilanza**)
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Ove il reato venga commesso dai soggetti, sopra definiti, *Apicali*, la società non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i Modelli;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine ai Modelli.

Per contro, nel caso in cui il reato sia commesso da soggetti, sopra definiti, *Sottoposti*, la società è responsabile qualora la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora la società, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato Modelli idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, secondo una valutazione che deve necessariamente essere *a priori*.

## 2. Categorie di reato

Le fattispecie di reato che possono determinare la responsabilità amministrativa di Farmigea sono quelle espressamente richiamate dal D. lgs. 231/01 e sono riconducibili alle seguenti categorie:

- *Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione*: malversazione di erogazioni pubbliche, indebita percezione di erogazioni pubbliche, turbata libertà degli incanti, turbata libertà del procedimento di scelta del contraente, truffa in danno dello Stato o altro ente pubblico o Comunità europee, truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o altro ente pubblico, frode informatica, frode nelle pubbliche forniture e frode ai danni del Fondo Europeo Agricolo;
- *Delitti informatici e trattamento illecito di dati*: falsità in un documento informatico pubblico o privato avente efficacia probatoria, accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico, detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici, detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico, intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche, detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche, danneggiamento di informazioni, dati e programmi

informatici, danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità, danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità, frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica

- *Delitti di criminalità organizzata:* Associazione per delinquere, anche finalizzata a commettere delitti di riduzione o mantenimento in schiavitù; tratta di persone, acquisto o alienazione di schiavi; violazione delle disposizioni sull'immigrazione clandestina; associazione di tipo mafioso; delitti commessi al fine di agevolare l'attività di associazioni mafiose; scambio elettorale politico mafioso; traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope; sequestro di persona a scopo di rapina o estorsione; illegale fabbricazione, introduzione nello stato, messa in vendita, cessione, detenzione di armi da guerra o esplosivi.

- *Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione:* concussione; corruzione per un atto d'ufficio; corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio; circostanze aggravanti; corruzione in atti giudiziari; pene per il corruttore; istigazione alla corruzione; abuso d'ufficio (nel caso in cui il fatto offenda gli interessi finanziari dell'Unione Europea); traffico di influenze illecite.

- *Reati di falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento:* falsificazione di monete; alterazione di monete; spendita e introduzione nello stato di monete falsificate; falsificazione di valori di bollo; contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o valori di bollo; fabbricazione o detenzione di strumenti destinati alla falsificazione di monete valori di bollo o carta filigranata; uso di valori di bollo contraffatti; contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni; introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi.

- *Delitti contro l'industria e il commercio:* turbata libertà dell'industria e del commercio; illecita concorrenza con minaccia o violenza; frodi contro le industrie nazionali e nell'esercizio del commercio; vendite di sostanze alimentari non genuine come genuine; vendita prodotti industriali con segni mendaci; fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale; contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari.

- *Reati societari:* false comunicazioni sociali; falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione; impedito controllo; indebita restituzione di conferimenti; illegale riparazione di utili e riserve; illecite operazioni su azioni o quote sociali; operazioni in pregiudizio dei creditori; omessa comunicazione del conflitto d'interessi; formazione fittizia del capitale; indebita ripartizione dei beni sociali; corruzione tra privati; illecita influenza sull'assemblea; aggio; ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza

- *Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali*

- *Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili*

- *Delitti contro la personalità individuale:* riduzione o mantenimento in schiavitù; induzione alla prostituzione o pornografia minorile; detenzione di materiale pornografico; tratta di persone; intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro; adescamento di minorenni.

- *Reati di abuso di mercato:* abuso di informazioni privilegiate; manipolazione del mercato

- *Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro*

- *Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio*
- *Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti:* indebito utilizzo e falsificazione di carte di credito e di pagamento; detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti; trasferimento fraudolento di valori; frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale.
- *Delitti in materia di violazione del diritto d'autore*
- *Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria*
- *Reati transnazionali* (Si considera reato transnazionale “il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché:
  - a) sia commesso in più di uno Stato;
  - b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma con preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenuto in un altro Stato;
  - c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma con implicazioni di un gruppo criminale organizzato operante in più Stati;
  - d) ovvero sia commesso in uno Stato, ma con effetti sostanziali in un altro Stato.”I nuovi reati-presupposto, rilevanti ai fini di detta responsabilità e tutti connotati da una notevole gravità, sono l'associazione per delinquere, di natura semplice e di tipo mafioso, l'associazione finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri o al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope, il riciclaggio, l'impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita, il traffico di migranti ed alcuni reati di intralcio alla giustizia, quali l'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria e il favoreggiamento personale)
- *Reati ambientali:* inquinamento idrico, rifiuti, bonifica siti inquinati, inquinamento atmosferico, inquinamento suolo e sottosuolo, commercio di specie animali e vegetali in via di estinzione, impiego sostanze nocive per l'ozono, inquinamento da navi, uccisione o possesso di specie animali e vegetali protette, distruzione di un habitat protetto
- *Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare*
- *Razzismo e Xenofobia*
- *Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati*
- *Reati tributari:* Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti; dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici; emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti; occultamento o distruzione di documenti contabili; sottrazione fraudolenta al pagamento delle imposte; dichiarazione infedele; omessa dichiarazione; indebita compensazione.
- *Contrabbando*
- *Delitti contro il patrimonio culturale:* furto di beni culturali; appropriazione indebita di beni culturali; ricettazione di beni culturali; falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali; violazioni in materia di alienazione di beni culturali; importazione illecita di beni culturali; uscita o esportazione illecite di beni culturali; distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici; contraffazione di opere d'arte.



- *Riciclaggio di beni culturali*: riciclaggio di beni culturali; devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici.

L'elenco dei reati previsti dagli art. 24 e 25 del D.lgs. 231/2001 è riportato nell'Allegato 2 denominato Tabella reati 231.

### 3. Sanzioni

L'accertamento della responsabilità amministrativa della società spetta al giudice penale, che la pronuncia con la stessa sentenza con cui dichiara la responsabilità penale delle persone fisiche che hanno commesso il reato.

La responsabilità delle società si aggiunge a quella personale dei soggetti che hanno compiuto l'azione che integra la fattispecie di reato.

Il D.Lgs. 231/2001 individua **sanzioni pecuniarie** (fino ad un massimo di € 1.549,370) e **sanzioni interdittive**, oltre alla **confisca** e alla **pubblicazione della sentenza di condanna**.

Le sanzioni interdittive – applicabili anche in via cautelare - possono comportare, come riportato all'art. 9 del D. lgs. 231/01:

- interdizione dall'esercizio dell'attività
- sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni necessarie all'esercizio dell'attività e funzionali alla commissione dell'illecito
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi
- divieto di pubblicizzare beni e servizi

La suddetta responsabilità si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per la loro repressione non proceda già lo Stato del luogo in cui siano stati commessi.

### 4. Adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo di Farmigea

Il documento si struttura attraverso la descrizione delle attività che sono state svolte all'interno di Farmigea per la definizione del Modello con indicazione degli aspetti peculiari delle scelte effettuate e dei correttivi apportati per rendere quanto più adeguata ai fini del D.Lgs. 231/01 l'organizzazione aziendale di Farmigea.

Vengono, quindi, individuati gli elementi fondamentali del Modello e i documenti che lo costituiscono e ne recepiscono la struttura.

Il documento riporta le modalità con le quali Farmigea provvede all'applicazione del Modello, le attività di informazione e formazione da intraprendere, le conseguenze di eventuali violazioni del Modello stesso.

Completa la descrizione, l'individuazione dell'Organo di Vigilanza interno a Farmigea cui viene attribuito il compito di vigilare sul funzionamento e sull'efficacia del Modello e la determinazione delle modalità con le quali questo opera.



#### ***4.1 Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello***

Farmigea è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione giuridica ed immagine commerciale, delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri dipendenti ed è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, rappresentanti e partner d'affari.

A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dal D.Lgs. 231/01 come facoltativa e non obbligatoria, Farmigea ha condotto un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal D.Lgs. 231/01 e, se necessario, ad integrare il modello organizzativo già esistente.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto di Farmigea, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del D.Lgs 231/01.

In particolare, attraverso l'adozione del Modello, Farmigea si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Farmigea nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili a Farmigea;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da Farmigea, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali Farmigea intende attenersi nell'esercizio della attività aziendale;
- consentire alla società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Nell'ottica della realizzazione di un programma d'interventi sistematici e razionali per l'adeguamento dei propri modelli organizzativi e di controllo, Farmigea ha predisposto una mappa delle attività aziendali ("**Mappa dei Processi**") e ha individuato nell'ambito delle stesse le cosiddette **attività "a rischio"** ovvero quelle che, per loro natura e per la specificità dell'attività svolta da Farmigea, rientrano tra le attività da sottoporre a costante monitoraggio alla luce delle prescrizioni del D.Lgs. 231/01.

A seguito dell'individuazione delle attività "a rischio", Farmigea ha ritenuto opportuno definire i principi di riferimento del Modello che intende attuare, tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del D.Lgs. 231/01, le Linee Guida elaborate da Confindustria, espressamente condivise da Farminindustria.

Si precisa che a seguito dell'attività di risk identification che è stata condotta, alcuni reati presupposto, previsti dagli art. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001, sono stati considerati "non

applicabili” data la tipologia di attività svolta dall’azienda, la natura dei prodotti e dei servizi realizzati, le controparti coinvolte ed in base ad altri elementi rilevati alla data di aggiornamento del Modello.

I reati non applicabili riguardano:

- i reati di cui all’art. 25-sexies del decreto (market abuse), poiché la società non è quotata in borsa e non detiene o negozia strumenti finanziari;
- i reati di Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d’azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, in quanto le attività della società non riguardano la gestione di competizioni sportive, i giochi e le scommesse;
- i Delitti contro il patrimonio culturale e il Riciclaggio di beni culturali, in quanto l’attività di Farmigea non ha ad oggetto beni culturali o soggetti a vincoli paesaggistici;
- altre categorie di reato come la frode ai danni del Fondo Europeo Agricolo.

Questi reati non sono stati pertanto considerati nell’elaborazione delle parti speciali. Resta inteso che nel caso di modifiche dell’attività aziendale che rendano applicabili i suddetti reati, il CdA procederà ad aggiornare il modello.

#### ***4.2 Elementi fondamentali del Modello***

Con riferimento alle “esigenze” individuate dal legislatore nel D.Lgs. 231/01 e sviluppate dalle associazioni di categoria, le attività fondamentali messe in atto da Farmigea e sviluppate nella definizione del Modello possono essere così brevemente riassunte:

- mappatura delle attività aziendali “critiche” ovvero di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al D.Lgs. 231/01 e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
- analisi dei protocolli (procedure) in essere e definizione delle eventuali implementazioni finalizzate, con riferimento alle attività aziendali “critiche”, a garantire i principi di controllo;
- definizione di principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/01, volti a definire la necessità di:
  - osservare le leggi ed i regolamenti vigenti;
  - improntare su principi di correttezza e trasparenza i rapporti con la Pubblica Amministrazione;
  - richiedere ai principali fornitori, appaltatori e subappaltatori una condotta in linea con i principi generali del Codice Etico.
- identificazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- identificazione dell’Organismo di Vigilanza e l’attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull’efficace e corretto funzionamento dei Modelli;
- definizione dei flussi informativi nei confronti dell’Organismo di Vigilanza;
- attività di informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole

comportamentali e delle procedure istituite;

- definizione delle responsabilità nell'approvazione, nel recepimento, nell'integrazione e nell'implementazione del Modello, oltre che nella verifica del funzionamento dei medesimi e dei comportamenti aziendali con relativo aggiornamento periodico (controllo *ex post*).

Il Modello è costituito dai seguenti documenti:

- **Parte generale;**
- **8 Parti speciali;**
- **Codice Etico;**
- **Mappa dei Processi a rischio 231 (Allegato 1);**
- **Tabella dei reati 231 (Allegato 2).**

Tra i documenti che compongono il Modello 231, un elemento fondamentale è il **Codice Etico**. Il Codice Etico è un documento ufficiale, approvato dal CdA di Farmigea, che contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità che la società attribuisce a tutti coloro che operano all'interno di essa e che sono, quindi, "portatori del suo interesse" (soggetti in posizione apicale, dipendenti, fornitori ecc.).

La funzione del Codice Etico è promuovere o vietare determinati comportamenti e prevedere sanzioni proporzionate alla gravità delle eventuali infrazioni commesse. Pertanto, esso rappresenta il compendio delle linee programmatiche e di condotta che guidano l'esistenza della società, fungendo da ausilio e supporto alla realizzazione ed implementazione di un valido modello di organizzazione e gestione.

Farmigea ha definito i principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto volti a definire la necessità di:

- rispettare le leggi vigenti, il Codice Etico stesso, i regolamenti interni e, ove applicabili, le norme di deontologia professionale;
- improntare su principi di correttezza e trasparenza i rapporti con le terze parti ed in particolar modo con la Pubblica Amministrazione;
- richiamare l'attenzione del personale dipendente, dei collaboratori, dei fornitori, e, in via generale, di tutti gli operatori, sul puntuale rispetto delle norme previste dal Codice Etico, nonché delle procedure a presidio dei valori;
- definire un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

I principi di riferimento del **Modello** si integrano con quelli del Codice Etico adottato da Farmigea, per quanto il Manuale, per le finalità che lo stesso intende perseguire in specifica attuazione delle disposizioni del D.Lgs. 231/01, abbia una diversa portata rispetto al Codice Etico.

Sotto tale profilo, infatti, è opportuno precisare che:

- il Codice Etico riveste una portata generale in quanto contiene una serie di principi di "deontologia aziendale", che Farmigea riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali;

- il Codice Etico, a cui si rimanda, come previsto all'art.6, co. 2 lett. e) del D.Lgs. 231/01, prevede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- il Manuale risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel D.Lgs. 231/01, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del D.Lgs. 231/01 medesimo).

È opportuno precisare in questa sede che il **Codice Deontologico di Confindustria Dispositivi Medici**, cui Farmigea aderisce, integra e rafforza le previsioni del Codice Etico.

Nelle **Mappa dei Processi a rischio 231 di Farmigea SpA** sono identificate le aree di rischio rilevate in sede di redazione/aggiornamento del Modello 231. Esse identificano le attività aziendali nell'ambito delle quali possono essere commessi i reati previsti dal D.Lgs. 231/01.

La Mappa è stata sviluppata a partire dalla mappatura generale dei processi aziendali di Farmigea, opportunamente integrati per tener conto dell'esigenza di includere nella mappatura anche attività che l'azienda svolge e che assumono rilievo ai fini del Modello 231, poiché presentano un'esposizione non irrilevante ai reati contemplati negli art. 24 e 25 del D.lgs. 231/2001.

Le mappe dei processi aziendali, in quanto elementi fondanti della Mappa dei processi a rischio 231, devono essere considerate parti integranti del Modello 231. Questi documenti identificano per i diversi processi aziendali, le unità organizzative responsabili della corretta realizzazione delle attività a rischio 231 ed i punti di controllo attivati anche al fine di prevenire la commissione dei reati.

Sono considerati parte integrante del modello anche le **Procedure e Istruzioni Operative** previste nei sistemi di gestione della qualità, sicurezza ed ambiente.

### **4.3 Sistema disciplinare**

Ai sensi del D.Lgs. 231/01, il Modello, la cui adozione ed attuazione costituisce *conditio sine qua non* per l'esenzione di responsabilità della società in caso di commissione dei reati rilevanti, può ritenersi efficacemente attuato solo se prevede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto il modello di organizzazione e le procedure interne costituiscono regole vincolanti per i destinatari, la violazione delle quali deve, al fine di ottemperare ai dettami del D.Lgs. 231/01, essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso. Il datore di lavoro non è quindi tenuto, prima di agire, ad attendere il termine del procedimento penale eventualmente in corso.

- **Sanzioni per i lavoratori dipendenti**

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti sono effettuate nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili e nel rispetto del CCNL chimico farmaceutico vigente.

Pertanto, il Modello fa riferimento alle categorie di reati sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente e cioè le norme pattizie di cui al CCNL chimico farmaceutico.

Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni previste per la commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità.

Alla luce delle osservazioni fatte nei precedenti paragrafi, si prevedono due livelli di sanzione commisurati alla gravità della violazione commessa e ai soggetti che la pongono in essere:

1. richiamo scritto portato all'attenzione del Consiglio di Amministrazione quando, pur non essendo integrata un'ipotesi di reato tra quelle previste dal D.Lgs. 231/2001 è stata violata una delle direttive o procedure previste dal Modello o dal Codice Etico;

2. o:

a) risoluzione del rapporto di lavoro del soggetto che ha violato la procedura, quando la violazione delle direttive o procedure previste nel presente Modello comporta la condanna ad uno dei reati indicati dal Decreto;

b) risoluzione del contratto e/o risarcimento del danno, in caso di violazione delle procedure del Modello destinate ai soggetti aventi con la società rapporti di natura contrattuale diverso dal rapporto di lavoro dipendente, a fronte dell'inserimento nel contratto o nelle lettere di incarico di apposite clausole;

c) sospensione del diretto superiore o del responsabile della funzione per "*culpa in vigilando*", nell'ipotesi di cui ai punti a) e b).

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate saranno applicate in relazione:

- o all'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- o al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- o alle mansioni del lavoratore;
- o alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- o alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Relativamente all'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti alla Direzione Aziendale per il tramite delle Risorse Umane.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza e dal Responsabile delle Risorse Umane.

#### • **Misure nei confronti dei dirigenti**

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, delle procedure interne previste dal Manuale o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Manuale stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale dei Dirigenti Industriali.

La competenza a provvedere ad assumere nei confronti dei responsabili le misure più idonee sopra menzionate è dell'Amministratore Delegato o, in caso di conflitto d'interesse o per i casi più gravi, del Consiglio di Amministrazione.

- **Altre misure di tutela in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del Modello**

***Misure nei confronti degli Amministratori***

In caso di violazione del Modello da parte di Amministratori di Farmigea, l'Organismo di Vigilanza informerà il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative ai sensi di legge.

***Misure nei confronti dei Fornitori (compresi terzisti e distributori), Collaboratori, Consulenti ed altri soggetti terzi***

Ogni comportamento posto in essere dai Fornitori (compresi terzisti e distributori), Collaboratori, Consulenti ed altri soggetti terzi in contrasto con le linee di condotta indicate nel presente Modello (richiamato nella clausola 231 inserita all'interno dei contratti stipulati) e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto potrà determinare, secondo quanto previsto dal Codice Etico, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

- ***Sanzioni disciplinari a seguito di violazione della normativa Whistleblowing***

Tale sistema disciplinare deve contenere anche sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante (Whistleblowing), nonché di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano infondate. In particolare sono sanzionabili a titolo disciplinare i seguenti soggetti:

- il segnalante che effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate o "in mala fede";
- il soggetto aziendale che ha adottato misure discriminatorie o ritorsive nei confronti del segnalante;
- i soggetti che ostacolano o tentano di ostacolare le segnalazioni whistleblowing;
- il responsabile della attività di verifica delle segnalazioni nel caso di mancato svolgimento delle attività di verifica e analisi;
- i soggetti che non garantiscono i principi di tutela con particolare riferimento al rispetto della riservatezza dell'identità del segnalante;
- la persona segnalata che, a seguito dei risultati e delle verifiche condotte dalla Società, è risultato aver posto in essere atti illeciti o irregolari, ovvero attività non in ottemperanza al Codice Etico, al Modello 231 o al sistema delle procedure aziendali, anche secondo quanto previsto dal sistema disciplinare del contratto collettivo di lavoro.

## **5. Organismo di vigilanza**

Uno dei presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità dell'Ente, nel caso siano commessi i reati previsti dal D. lgs. 231/01, come precedentemente descritto, è la definizione di un Organismo di Vigilanza.

A tale organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (art. 6, comma 1, lett. B), deve essere affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello, nonché di curarne il costante e tempestivo aggiornamento.

In ottemperanza a quanto previsto, l'Organismo di Vigilanza ha composizione pluripersonale e lo si ritiene il più idoneo a svolgere l'attività di vigilanza e monitoraggio sul Modello prevista dal D.Lgs. 231/01, visti i requisiti di autonomia, indipendenza funzionale, professionalità e continuità d'azione necessari per l'esercizio di tale funzione.

Il Consiglio d'Amministrazione provvede alla nomina dell'Organismo di Vigilanza mediante apposita delibera consiliare. È altresì rimessa allo stesso Consiglio d'Amministrazione la responsabilità di valutare periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di composizione e di risorse conferite, apportando, mediante delibera consiliare, le modifiche e/o integrazioni ritenute necessarie.

### **5.1 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza è chiamato ad assolvere i seguenti compiti:

- vigilare sulla reale (e non meramente formale) efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità dello stesso di prevenire la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01;
- vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello definito;
- analizzare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello, curandone il necessario aggiornamento, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione alle mutate condizioni aziendali. A tale proposito appare, peraltro, opportuno precisare che compito dell'Organismo di Vigilanza è quello di effettuare proposte di adeguamento del modello agli organi aziendali in grado di dare loro concreta attuazione e di seguirne il *follow-up*, al fine di verificare l'implementazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

La responsabilità ultima dell'adozione del Modello resta comunque in capo al Consiglio d'Amministrazione.

In particolare, a fronte degli obblighi di vigilanza sopra riportati, l'Organismo di Vigilanza dovrà, in un'ottica operativa, svolgere i seguenti specifici compiti:

- con riferimento alla verifica dell'efficacia del Modello dovrà:
  - condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle aree di attività "sensibili" nell'ambito del contesto aziendale;
  - verificare l'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01;
  - verificare l'adeguatezza delle soluzioni organizzative adottate per l'attuazione del Modello (definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc.), avvalendosi delle funzioni aziendali competenti;

A tal fine all'Organismo di Vigilanza devono essere segnalate da parte del management e dei responsabili delle funzioni aziendali le situazioni che possono esporre l'azienda al rischio di reato;

- con riferimento alla verifica dell'osservanza del Modello dovrà:



- verifica l'osservanza, l'attuazione e l'adeguatezza del Manuale (Parte Generale e Speciale) in ottica di prevenzione della commissione dei reati ambientali;
- prende in esame eventuali segnalazioni, da chiunque inoltrate, relative ad inosservanze dei contenuti della presente sezione del Manuale o di qualsiasi altro fatto o circostanza, comunque portato a sua conoscenza, che evidenziano una situazione di pericolo tale da rendere anche potenzialmente realizzabili i reati del D.Lgs 231/2001.
- comunica le eventuali violazioni del Modello o della presente Parte Speciale agli organi competenti (CdA);
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi del Modello;
- definire e aggiornare la lista di informazioni che devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza o messe a sua disposizione;
- definire le modalità di trasmissione e gestione dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza; a tal fine dovrà coordinarsi con il management ed i responsabili delle funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per un efficace e costante monitoraggio delle attività a rischio reato. In particolare, per monitorare eventuali evoluzioni delle attività nelle suddette aree a rischio; per garantire che vengano intraprese tempestivamente le azioni correttive necessarie a rendere il modello adeguato ed efficace e per gli aspetti attinenti all'attuazione del Modello (definizione di clausole standard, formazione del personale, cambiamenti normativi ed organizzativi, ecc.);
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
- effettuare periodicamente verifiche sull'operatività posta in essere nell'ambito delle aree di attività "critiche";
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
  - o con riferimento all'effettuazione di proposte di aggiornamento del Modello e di monitoraggio della loro realizzazione dovrà:
- esprimere periodicamente, sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e controllo, una valutazione sull'adeguatezza del Modello rispetto alle prescrizioni del D.Lgs. 231/01 e ai principi di riferimento, nonché sull'operatività degli stessi;
- in relazione a tali valutazioni, presentare periodicamente all'Organo Amministrativo le proposte di adeguamento del Modello alla situazione desiderata e le azioni necessarie per la concreta implementazione del Modello (espletamento di procedure, adozione di clausole contrattuali standard, ecc.);
- verificare periodicamente l'attuazione ed effettiva funzionalità delle soluzioni/azioni correttive proposte.

L'Organismo di Vigilanza deve essere in grado di svolgere i compiti di verifica ed attuazione del Modello ma anche, e necessariamente, di costante monitoraggio dello stato di attuazione e dell'effettiva idoneità del Modello alle esigenze di prevenzione che la legge richiede.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza deve avere libero accesso alle persone e a tutta la documentazione aziendale e la possibilità di acquisire dati ed informazioni rilevanti dai soggetti responsabili.

L'Organismo di Vigilanza effettua, direttamente o tramite strutture interne o esterne di volta in volta incaricate, periodicamente controlli a campione sulle attività connesse ai «processi sensibili» diretti a verificare la corretta esplicazione delle stesse in relazione alle regole di cui al presente Manuale.

## ***5.2 Modalità e periodicità di riporto agli organi societari***

Per una piena aderenza ai dettami del Decreto, l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente al Consiglio d'Amministrazione, in modo da garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono affidati.

Almeno una volta l'anno, l'Organismo di Vigilanza trasmette al Consiglio d'Amministrazione una relazione sull'attuazione del Modello indicando l'attività svolta, le risultanze emerse e i suggerimenti in merito agli interventi correttivi da adottare.

L'Organismo di Vigilanza può rivolgere comunicazioni al Consiglio d'Amministrazione in ogni circostanza in cui lo ritenga necessario o opportuno per il corretto svolgimento delle proprie funzioni e per l'adempimento degli obblighi imposti dal Decreto.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio d'Amministrazione e potrà, a sua volta, chiedere di essere ascoltato in qualsiasi momento, al fine di riferire sul funzionamento del Modello o su situazioni specifiche.

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di informare immediatamente il Collegio Sindacale qualora la violazione riguardi i vertici apicali dell'Azienda nonché il Consiglio di Amministrazione. Lo stesso potrà ricevere, inoltre, richieste di informazioni o di chiarimenti da parte del Collegio Sindacale.

Gli incontri con gli organi societari, le relazioni, i verbali e le riunioni devono essere documentate; la documentazione è custodita dall'Organismo di Vigilanza.

## ***5.3 Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza***

L'Organismo di Vigilanza comunica i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento, ottenendo dai responsabili dei processi un piano delle azioni completo delle tempistiche per le attività suscettibili di miglioramento, oltre alle specifiche delle modifiche operative necessarie per realizzare l'implementazione.

L'OdV comunica annualmente al Consiglio di Amministrazione, il piano di attività e relazione sulle attività svolte e sullo stato di osservanza e funzionamento del Modello 231. Copia del Piano di attività e della relazione annuale è trasmessa al Collegio Sindacale.

Dovranno invece essere comunicate dall'Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione, nel più breve tempo possibile, eventuali comportamenti/azioni non in linea con il Modello 231, Codice Etico e con le procedure aziendali, richiedendo anche il supporto delle altre strutture aziendali che possono collaborare nell'attività di accertamento e nell'individuazione delle azioni che possono impedire il ripetersi di tali circostanze.

Nel caso in cui i presunti illeciti oppure i comportamenti/azioni non rispetto del Modello 231 siano ascrivibili a condotte di uno o più amministratori, l'OdV deve informare senza indugio il Collegio Sindacale.

In ambito aziendale, devono essere comunicati all'Organismo di Vigilanza:

- su base periodica, le informazioni/dati/notizie identificate dall'Organismo di Vigilanza e/o da questi richieste alle singole funzioni; tali informazioni devono essere trasmesse nei tempi e nei modi definiti dall'Organismo di Vigilanza medesimo;

- su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia genere, proveniente anche da terzi ed attinente l'attuazione del Modello nelle aree di attività "critiche" ed il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano essere ritenute utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza ("segnalazioni").

I **flussi informativi** periodici devono essere compilate anche quando le risposte sono tutte negative e non vi sono particolari informazioni da segnalare all'OdV.

I flussi informativi trimestrali devono essere inviati entro 15 giorni dalla chiusura del periodo di riferimento (entro il 15/01; 15/04, 15/07 e 15/10).

L'OdV valuterà, a sua discrezionalità e responsabilità, in quali casi attivarsi e svolgere audit o approfondimenti sulle segnalazioni ricevute, nonché in quali situazioni informare degli eventi e fatti il consiglio di amministrazione.

Per facilitare il flusso di informazioni verso l'OdV è stato predisposto un indirizzo e-mail dedicato diretto all'ODV: [odv.farmigea@legalmail.it](mailto:odv.farmigea@legalmail.it)

Al fine di fornire all'Organismo di Vigilanza gli strumenti di monitoraggio delle attività "critiche" devono essere trasmessi allo stesso tutte le informazioni ritenute utili a tale scopo, tra cui a titolo esemplificativo:

- decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01, avviate anche nei confronti di ignoti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per i reati previsti dal Decreto;
- rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito dell'attività di controllo svolte, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- notizie relative a cambiamenti organizzativi, da cui possano derivare un mutamento delle aree "critiche";
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, evidenziando i procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti nei confronti dei dipendenti), ovvero i provvedimenti motivati di archiviazione di procedimenti disciplinari;
- notizie relative a eventuali procedimenti disciplinari svolti, a eventuali sanzioni irrogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Con riferimento alle modalità di trasmissione delle informazioni/dati/notizie, i flussi informativi dovranno pervenire all'Organismo di Vigilanza ad opera delle strutture aziendali interessate mediante modalità definite l'Organismo medesimo.

#### ***5.4 Sistema Whistleblowing***

La "Procedura Whistleblowing" rev. 00 è stata adottata da Farmigea S.p.a. in data 12 dicembre 2023 prevedendo l'istituzione del canale interno di segnalazione in ossequio a quanto previsto dall'art.4 del D.Lgs. 24/2023, al fine di garantire protezione alle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

La gestione del canale di segnalazione interna è stata affidata all'Organismo di Vigilanza tramite delibera adottata dal Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 12 dicembre 2023.

Per effettuare le segnalazioni contemplate dal menzionato D.Lgs. 24/2023 Farmigea S.p.a. ha messo a disposizione di tutti i soggetti legittimati l'utilizzo di una specifica piattaforma informatica denominata Parrot Whistleblowing – Farmigea S.p.A., piattaforma conforme ai dettami del D.Lgs. 24/2023 nonché alle indicazioni ed alle caratteristiche contenute nelle Linee Guida Anac.

Le segnalazioni devono essere effettuate secondo buona fede e non devono assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti ad offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono asseritamente ascritti.

Segnalazioni in “mala fede”, ingiuriose, offensive, diffamatorie, calunniose e discriminatorie non devono essere prese in considerazione e, come estrema ratio e solo nei casi in cui possa agire, possono dare luogo a responsabilità civile e/o penale a carico del segnalante e all'applicazione di sanzioni disciplinari.

La Società, anche con l'approvazione del presente Modello, si impegna a non effettuare alcuna misura ritorsiva o discriminatoria, diretta o indiretta, nei confronti del soggetto segnalante, salvo i casi del paragrafo precedente.

L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

## **6. Formazione del personale**

Ai fini dell'attuazione del Modello, la formazione e l'informativa nei confronti del personale dipendente è gestita dalla competente funzione aziendale in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza.

L'attività di formazione e di informazione coinvolge il Consiglio di Amministrazione, l'Alta Direzione, tutto il personale esecutivo e non di Farmigea ed è articolata sui livelli di seguito indicati:

1. personale direttivo e con funzioni di rappresentanza: corsi di formazione on line o in presenza;
2. altro personale: nota informativa interna sui principi di riferimento per l'adozione del Modello e sul Codice Etico; informativa nella lettera di assunzione per i neo-assunti; informative interne periodiche di aggiornamento.

## **7. Informativa a collaboratori e professionisti esterni**

Ciascuna direzione o responsabile di funzione ha l'obbligo, con il coordinamento dell'Organismo di Vigilanza, di fornire ai soggetti esterni a Farmigea con cui entri in contatto per le attività di rispettiva competenza (fornitori, clienti, collaboratori, professionisti, consulenti, ecc.), apposite informative sulle politiche e le procedure adottate da Farmigea sulla

base del Manuale, sul Codice Etico, nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari alle previsioni del Manuale o comunque contrari al Codice Etico o alla normativa vigente possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali.

Nei contratti sono inserite specifiche clausole dirette a garantire il rispetto dei principi di cui al D.Lgs. 231/01 e a disciplinare le conseguenze dell'inadempimento. Per i rapporti di lungo periodo che intercorrono tra Farmigea ed i propri fornitori è prevedibile, in alternativa, la predisposizione e l'invio di un'informativa per l'accettazione del Modello e delle norme dettate dal Codice Etico di Farmigea. Tale ultima modalità è utilizzabile anche laddove Farmigea utilizzi i contratti predisposti da fornitori terzi.

Il Codice Etico e la parte Generale del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo sono inoltre disponibili sul sito on line.

## **8. Approvazione, modifica, implementazione e verifica del funzionamento del Modello**

Essendo il Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma I, lett. a) del Decreto, è rimessa al Consiglio di Amministrazione la responsabilità:

- di approvare e recepire, mediante apposita delibera, i principi cardine enunciati nel presente documento, che costituiscono parte integrante del Modello adottato da Farmigea;
- di procedere alle successive modifiche e integrazioni dei principi di riferimento del Manuale, finalizzate a consentire la continua rispondenza del Manuale medesimo alle prescrizioni del D.Lgs. 231/01. La responsabilità di revisione del Manuale è propria del CdA, che ne delega però l'operatività all'Organismo di Vigilanza.
- di procedere all'attuazione del Modello, mediante valutazione e approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi fondamentali degli stessi. Per l'individuazione di tali azioni, l'Organo Amministrativo si avvale del supporto dell'Organismo di Vigilanza;
- di garantire l'aggiornamento delle aree "critiche", in relazione alle esigenze di adeguamento che si rendessero necessarie nel futuro. In tale compito il Consiglio di Amministrazione si avvale:
  - dei responsabili delle varie strutture organizzative della società in relazione alle attività a rischio dalle stesse svolte;
  - dell'Organismo di Vigilanza, cui sono attribuiti poteri di iniziativa e di controllo allo stesso conferiti sulle attività svolte dalle singole unità organizzative nelle aree "critiche";
  - di consulenti esterni nominati *ad hoc*.