

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELL'AZIENDA FARMACAP

AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

Edizione Gennaio 2024

Approvato dal Consiglio di Amministrazione il 25/07/2024

Farmacap – Azienda Speciale Farmasociosanitaria Capitolina
Sede Legale: via Ostiense, n. 131/L – 00154 – ROMA
C.F. 97145550584 - P.I. 05903241007

PARTE GENERALE

INDICE DEGLI ARGOMENTI

1. Il Decreto Legislativo 231/2001

- 1.1. La responsabilità amministrativa degli enti
- 1.2. I reati previsti dal Decreto 231
- 1.3. Le sanzioni previste dal Decreto 231
- 1.4. Condizione esimente della responsabilità amministrativa
- 1.5. I reati commessi all'estero

2. L'azienda e il suo sistema di controllo interno e gestione dei rischi

- 2.1. Premessa
- 2.2. Il sistema di governo aziendale
- 2.3. Il SCIGR di Farmacap
- 2.4. Codice Etico
- 2.5. Accentramento ed esternalizzazione di attività

3. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Farmacap

- 3.1. Finalità del Modello 231
- 3.2. Destinatari
- 3.3. Struttura del Modello
- 3.4. Presupposti del Modello
- 3.5. Elementi fondamentali del Modello
- 3.6. Individuazione delle attività sensibili
- 3.7. Principi di controllo

4. Organismo di Vigilanza

- 4.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza
- 4.2. Cause di ineleggibilità, decadenza e revoca dell'Organismo di Vigilanza
- 4.3. Requisiti dell'Organismo di Vigilanza
- 4.4. Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza
- 4.5. Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi aziendali
- 4.6. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza
- 4.7. Segnalazione delle violazioni (Whistleblowing)

5. Sistema sanzionatorio

- 5.1. Premessa
- 5.2. Sanzioni per i lavoratori dipendenti
- 5.3. Misure nei confronti del Direttore Generale e dei Sindaci
- 5.4. Misure nei confronti dei membri dell'OdV
- 5.5. Misure nei confronti di collaboratori, fornitori, partner e consulenti
- 5.6. Sanzioni per le violazioni in materia di Whistleblowing
- 6. Selezione e formazione del personale e diffusione del Modello
- 7. Aggiornamento del Modello

ALLEGATO 1

1. Il Decreto Legislativo 231/2001

1.1 La Responsabilità amministrativa degli enti

In data 8 giugno 2001, è stato emanato – in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300 – il Decreto Legislativo n. 231 del 2001 (di seguito denominato anche il "Decreto 231"), entrato in vigore il 4 luglio successivo.

Il Decreto 231 ha introdotto nell'ordinamento giuridico la responsabilità amministrativa degli enti per gli illeciti dipendenti da reato. Le disposizioni in esso previste si applicano agli "enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica" (di seguito anche solo "enti"). Si tratta di una forma di responsabilità di tipo misto, caratterizzata com'è da aspetti del sistema sanzionatorio penale e di quello amministrativo; più precisamente, a fronte di un sistema sanzionatorio prettamente penale (è infatti il P.M. a contestare il reato presupposto e il Giudice penale a decidere al riguardo) alla società inadempiente viene applicata, come vedremo, una sanzione di natura amministrativa.

Il Decreto 231 stabilisce che:

1. L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:
 - a. da 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 da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
 - b. da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).
2. L'ente non risponde se le persone indicate nel punto 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Oltre all'esistenza degli elementi oggettivi e soggettivi sopra descritti, il Decreto 231 richiede anche l'accertamento della colpevolezza dell'ente al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è, in definitiva, riconducibile ad una "colpa di organizzazione"¹, da intendersi quale mancata adozione, da parte dell'ente, di misure adeguate a prevenire la commissione dei reati e illeciti amministrativi elencati al successivo paragrafo, da parte dei soggetti individuati nel Decreto 231.

La responsabilità amministrativa dell'ente è, quindi, ulteriore e diversa da quella della persona fisica che ha materialmente commesso il reato sebbene entrambe oggetto di accertamento nel corso del medesimo procedimento innanzi al giudice penale. Peraltro, la responsabilità dell'ente permane anche nel caso in cui la persona fisica autrice del reato non sia identificata o non risulti punibile, nonché qualora il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia.

La responsabilità dell'ente può ricorrere anche se il delitto presupposto si configura nella forma di tentativo (ai sensi dell'art. 26 del Decreto 231), vale a dire quando il soggetto agente compie atti idonei diretti in modo non equivoco a commettere il delitto e l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

¹ Cassaz., S.U., 38343/2014: «Il legislatore, orientato dalla consapevolezza delle connotazioni criminologiche degli illeciti ispirati da organizzazioni complesse, ha inteso imporre a tali organismi l'obbligo di adottare le cautele necessarie a prevenire la commissione di alcuni reati, adottando iniziative di carattere organizzativo e gestionale. Tali accorgimenti vanno consacrati in un documento, un modello che individua i rischi e delinea le misure atti a contrastarli. Non aver ottemperato a tale obbligo fonda il rimprovero, la colpa di organizzazione».

1.21 reati previsti dal Decreto 231

I reati, dal cui compimento può derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, sono espressamente richiamati dal Decreto 231 e successive modifiche ed integrazioni.

Si elencano, di seguito, le "famiglie di reato" attualmente ricomprese nell'ambito di applicazione del Decreto 231, rimandando all'Allegato 1 "Catalogo Reati 231" del presente documento per l'analisi dettagliata delle singole fattispecie incluse in ciascuna famiglia:

1. **Reati contro la Pubblica Amministrazione** (Artt. 24 e 25, Decreto 231).
2. **Delitti informatici e trattamento illecito di dati** (Art. 24-bis, Decreto 231).
3. **Delitti di criminalità organizzata** (Art. 24-ter, Decreto 231).
4. **Reati Transnazionali** (Art. 10, L. 146/2006).
5. **Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** (Art. 25-quater, Decreto 231).
6. **Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (Art. 25-bis, Decreto 231).
7. **Delitti contro l'industria e il commercio** (Art. 25-bis.1, Decreto 231).
8. **Reati societari** (Art. 25-ter, Decreto 231).
9. **Delitti contro la personalità individuale** (Art. 25-quinquies, Decreto 231).
10. **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (Art. 25-quater.1, Decreto 231).
11. **Reati di abuso di mercato** (Art. 25-sexies, Decreto 231).
12. **Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro** (Art. 25-septies, Decreto 231).
13. **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, compreso il reato di autoriciclaggio** (Art. 25-octies, Decreto 231).
14. **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (Art. 25-novies, Decreto 231).
15. **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (Art. 25-decies, Decreto 231).
16. **Reati ambientali** (Art. 25-undecies, Decreto 231).
17. **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (Art. 25-duodecies, Decreto 231).
18. **Xenofobia e razzismo** (Art. 25-terdecies, Decreto 231).
19. **Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** (Art. 25-quaterdecies, Decreto 231).
20. **Reati tributari** (Art. 25-quinquiesdecies, D. Lgs. 231/2001).

1.3 Le sanzioni previste dal Decreto 231

La responsabilità dell'ente viene accertata dal giudice penale all'esito di un giudizio che si svolge contestualmente a quello nei confronti della persona fisica autrice del reato e che può comportare l'applicazione di sanzioni gravi e pregiudizievoli per la vita dell'ente stesso (art. 9 e ss., Decreto 231), come di seguito specificato.

a) La sanzione pecuniaria

In caso di accertamento della commissione di un illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria per quote. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria, il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della singola quota è, invece, fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione².

L'art. 12 del Decreto 231 prevede che l'importo della sanzione pecuniaria è ridotto se:

- l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Analogamente, sono previste riduzioni della sanzione quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- oppure è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

b) Le sanzioni interdittive

Sono previste le seguenti sanzioni interdittive³:

- 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 ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Ai sensi dell'art. 13 del Decreto 231, le sanzioni interdittive si applicano in relazione agli illeciti

² Le sanzioni interdittive, ai sensi dell'art. 13, co. 2, D. Lgs. 231/2001, hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni; tuttavia, nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nei co. 2 e 3 dell'art. 25 del cit. decreto, si applicano le sanzioni interdittive per una durata non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui all'art. 5, co. 1, lett. b).

³ Ai sensi dell'art. 10 del Decreto 231, la sanzione pecuniaria viene applicata per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille; mentre l'importo di una quota va da un minimo di euro 258 ad un massimo di euro 1.549.

amministrativi per i quali sono espressamente previste quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- 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 qualora la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Non si applicano, invece, quando:

- l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:

- l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca (art. 17 Decreto 231).

In linea generale, le sanzioni hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente. Il giudice ne determina il tipo e la durata sulla base dei medesimi criteri indicati per l'applicazione della sanzione pecuniaria, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso.

Tali misure possono essere applicate all'ente anche in via cautelare prima dell'accertamento nel merito in ordine alla sussistenza del reato e dell'illecito amministrativo che da esso dipende, nell'ipotesi in cui si ravvisi l'esistenza di gravi indizi tali da far ritenere la responsabilità dell'ente nonché il fondato pericolo che vengano commessi illeciti della stessa natura di quello per cui si procede (art. 45 Decreto 231).

In luogo della misura cautelare interdittiva disposta in via definitiva o in sede cautelare, il giudice può nominare un commissario giudiziale per la prosecuzione dell'attività qualora l'ente presti un servizio di interesse per la collettività ovvero l'interruzione della sua attività possa provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

In tali ipotesi, il profitto eventualmente derivante dalla prosecuzione dell'attività è oggetto di confisca (art. 15 Decreto 231). L'art. 16 del Decreto 231 prevede inoltre l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività nel caso in cui:

- l'ente o una sua unità organizzativa sia stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati;
- l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e sia recidivo, essendo già stato condannato almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività.

La medesima norma prevede altresì la possibilità di applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi nel caso in cui esso sia già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni.

L'inosservanza delle sanzioni interdittive costituisce reato autonomo previsto dal Decreto 231 come fonte di possibile responsabilità amministrativa dell'Ente (art. 23 del Decreto 231).

c) La confisca

All'esito della condanna ovvero nel caso in cui l'ente sia assolto in conseguenza dell'idoneità del Modello 231 adottato e il reato sia stato commesso da un soggetto apicale, il giudice dispone la confisca del prezzo o del profitto del reato (salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato)

ovvero, quando ciò non sia possibile, la confisca di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato (art. 19 Decreto 231).

d) La pubblicazione della sentenza

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva ed è eseguita a spese dell'ente (art. 18 Decreto 231).

Nell'ipotesi in cui il giudice ravvisi l'esistenza dei presupposti per l'applicazione di una misura interdittiva a carico di un ente che svolga attività di interesse pubblico ovvero abbia un consistente numero di dipendenti, lo stesso potrà disporre che l'ente continui a operare sotto la guida di un commissario giudiziale.

1.4 Condizione esimente della responsabilità amministrativa

L'art. 6 del Decreto 231 stabilisce che l'ente, nel caso di reati commessi da soggetti apicali, non risponda qualora dimostri che:

- l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (di seguito "Modello 231");
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 nonché di proporre l'aggiornamento sia stato affidato ad un Organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (c.d. "Organismo di Vigilanza, nel seguito anche "Organismo" o "OdV");
- le persone abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente il suddetto Modello 231;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso in cui il reato sia stato commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza del personale apicale, l'ente sarà ritenuto responsabile del reato solamente in ipotesi di carenza colpevole negli obblighi di direzione e vigilanza.

Pertanto, l'ente che, prima della commissione del reato, adotti e dia concreta attuazione ad un Modello 231 idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, va esente da responsabilità se risultano integrate le condizioni di cui all'art. 6 del Decreto.

In tal senso, il Decreto fornisce specifiche indicazioni in merito al contenuto dei Modelli 231, i quali devono:

- individuare le attività nel cui esercizio esiste la possibilità che siano commessi reati;
- prevedere specifici "protocolli" diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231.

Tuttavia, la mera adozione di un Modello 231 astrattamente idoneo non è, di per sé, sufficiente ad escludere detta responsabilità essendo richiesta la sua effettiva ed efficace attuazione. In particolare, ai fini di un'efficace attuazione del Modello, il decreto 231 richiede:

- verifiche periodiche sulla concreta attuazione e osservanza del Modello 231;
- l'eventuale modifica del Modello 231 quando siano emerse significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- la concreta applicazione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231 stesso.

1.5I reati commessi all'estero

In forza dell'art. 4 del Decreto 231, l'ente che abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato può essere chiamato a rispondere innanzi al giudice penale italiano anche per l'illecito amministrativo dipendente da reati commessi all'estero nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli da 7 a 10 del Codice penale e a condizione che nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Pertanto, l'ente è perseguibile quando:

- in Italia ha la sede principale, cioè la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova l'azienda o la sede legale (enti dotati di personalità giuridica), ovvero il luogo in cui viene svolta l'attività in modo continuativo (enti privi di personalità giuridica);
- nei confronti dell'ente non stia procedendo lo Stato dove è stato commesso il fatto;
- la richiesta del Ministro della giustizia è riferita anche all'ente medesimo.

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'estero da soggetti apicali o sottoposti. Per le condotte criminose che siano avvenute anche solo in parte in Italia, si applica il principio di territorialità *ex* art. 6 del Codice penale, in forza del quale "il reato si considera commesso nel territorio dello Stato quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione".

2. L'Azienda e il suo Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi

2.1 Premessa

L'Azienda Speciale farmasociosanitaria Capitolina Farmacap – ente strumentale del Comune di Roma Capitale – è stata istituita con Deliberazione di C.C. n. 5 del 29/01/1997, con la trasformazione in azienda speciale del servizio delle farmacie comunali gestito in economia.

L'Azienda gestisce attualmente 45 farmacie per assicurare il servizio di vendita dei farmaci anche in zone della città non servite dai privati.

In seguito, l'Azienda, in attuazione della deliberazione della Giunta del Comune di Roma n. 1162/2000, ha avuto in affidamento il servizio di prevenzione sociosanitaria e assistenziale in favore di categorie in sofferenza sanitaria o sociale attraverso il servizio di teleassistenza/telecompagnia e di telesoccorso/telemonitoraggio per gli anziani fragili del territorio capitolino. La Farmacap, negli anni, ha confermato il suo impegno nel settore sociale (seppur con grandi difficoltà finanziarie ed operative) e, nel 2015, in regime di convenzione con il Dipartimento Politiche Sociali, Sussidiarietà e Salute di Roma Capitale, ha svolto e svolge tutt'ora il servizio di prossimità socio-sanitaria attraverso l'attivazione di n. 10 presidi sociali (c.d. sportelli sociali) presso le farmacie Farmacap, stabilizzando la realtà del presidio all'interno del tessuto sociale locale come risorsa di prossimità per i cittadini più fragili, inserendo i presidi all'interno dei servizi dell'amministrazione, in un'ottica di rete attiva sul territorio.

La Legge 69/2009 ha previsto l'erogazione da parte delle farmacie di nuovi servizi sociosanitari rivolti ai cittadini, in collaborazione con altre figure sanitarie che operano sul territorio; la farmacia è intesa anche come un complesso di servizi per la salute, in cui i cittadini possono usufruire di molteplici prestazioni connesse alla conoscenza di dati fisiologici, all'informazione sanitaria, all'accesso a servizi di prevenzione e di cura.

La Farmacap, quindi, svolge un ruolo strategico di carattere sanitario e sociale nella gestione delle farmacie comunali che hanno sede nelle aree periferiche più disagiate e meno servite della città, nonché nelle attività socioassistenziali connesse alla dispensazione dei farmaci con riguardo ai soggetti con fragilità di carattere fisico (problematiche motorie) e psicologico.

I servizi svolti dall'Azienda, come attestato nel Report Farmacie Comunali 2022 svolto dalla ACOS – Agenzia per il Controllo e la Qualità dei Servizi Pubblici Locali – sono i maggiormente apprezzati dai cittadini romani.

L'attività aziendale, in breve, non ha finalità di lucro ma viene svolta in funzione delle esigenze e dei bisogni della cittadinanza, in particolare di quella parte di essa che si trova in precarie condizioni economiche e/o sociali.

Farmacap svolge dunque un servizio pubblico locale di interesse generale speciale in quanto diretto a garantire il diritto alla salute, costituzionalmente protetto.

L'azienda impiega 298 dipendenti, di cui 41 attualmente operanti nell'ambito della vigente convenzione con il Dipartimento Politiche Sociali e Salute, e svolge l'attività di dispensazione farmaci, attività socioassistenziale di tele-compagnia, attività di sportello sociale e consulenze psicologiche, consegna farmaci, Segretariato sociale come disbrigo pratiche, attività d'informazione, di accoglienza,

di

accompagnamento, ascolto e orientamento, tutte gratuite per l'utenza.

L'attività di gestione è caratterizzata dai seguenti indirizzi:

- mantenimento della rete di vendita e di servizio completamente attive;
- attuazione di azioni mirate all'ottimizzazione degli effort produttivi per migliorare la redditività delle farmacie o, in alcuni casi, neutralizzare gli effetti della redditività negativa;
- cristallizzazione del costo del lavoro unitamente ad un'azione organizzativa volta ad ottimizzare la produttività;
- riduzione dei costi amministrativi e delle spese generali attraverso una gestione che mira a garantire l'efficienza organizzativa modulando le spese di produzione in funzione del forecast delle vendite.

Farmacap, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine nonché del lavoro dei propri dipendenti, ha deciso di avviare un progetto di analisi e adeguamento dei propri strumenti organizzativi, di gestione e controllo, coerentemente con quanto disposto dal Decreto 231.

In particolare, nonostante sia già stato implementato il MOGC e che il Sistema dei controlli interni esistente sia in grado di prevenire la commissione dei reati previsti nel decreto 231, gli organi di vertice dell'azienda hanno avviato un Progetto di analisi degli strumenti organizzativi, di gestione e controllo, volto a verificare la rispondenza dei principi comportamentali e delle procedure adottate alle finalità del decreto. L'Azienda si è proposta dunque di adottare un nuovo modello di organizzazione, gestione e controllo completamente aggiornato e al passo con i tempi e le modifiche legislative nel frattempo intervenute.

Permane, infatti, la convinzione, negli organi apicali, che l'adozione del Modello costituisca, oltre ad un valido strumento di sensibilizzazione di coloro che operano in suo nome e/o per suo conto, garantendo che assumano comportamenti appropriati e lineari nell'espletamento della propria attività, anche un imprescindibile mezzo di prevenzione del rischio di reati e illeciti contemplati dal decreto.

2.2 Il sistema di governo aziendale

L'adozione, in generale, di idonei modelli organizzativi aziendali, e in particolare, del modello di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto 231, garantisce degli importanti benefici in tema di governo societario e corporate governance, oltre che un efficace sistema di controllo interno.

A sua volta, un buon sistema di corporate governance costituisce il sostrato imprescindibile su cui impiantare qualsiasi sistema di controllo interno di gestione del rischio nonché qualsiasi modello organizzativo e, per quanto di interesse, il modello 231.

In breve, l'azienda ritiene che questi 3 elementi – una buona governance aziendale, un adeguato sistema di controllo interno di gestione dei rischi, un modello di organizzazione e controllo che ne tracci la strada prevedendo come e quando agire al verificarsi di determinati eventi potenzialmente lesivi per la compagine sociale – in quanto strettamente correlati tra loro, debbano essere implementati di pari passo, con una verifica e un aggiornamento costanti che li riguardi, uno rispetto all'altro. È a tali considerazioni che si ispira il sistema di governo aziendale della Farmacap, in conformità ai principi e linee guida di Confindustria (2021), alle best practice nazionali e internazionali in materia nonché alle indicazioni formulate dalle autorità e associazioni di categoria.

L'organizzazione dell'Azienda si caratterizza per la presenza di:

- ✓ un Consiglio di amministrazione;
- ✓ un Direttore Generale, legale rappresentante dell'azienda;
- ✓ un Collegio dei revisori, che svolge anche la funzione di revisore legale dei conti, chiamato a vigilare sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dall'azienda, e sul suo concreto funzionamento.

Gli obiettivi per perseguire i quali è stato implementato l'attuale sistema di Governo aziendale sono i seguenti:

- chiarezza dei ruoli;
- trasparenza nella comunicazione;
- rispetto dell'interesse sociale;
- trasparenza dei poteri decisionali;
- correttezza dell'iter deliberativo.

Il presente modello di organizzazione, gestione e controllo è il frutto di una previa attività di mappatura delle aree esposte al rischio di realizzazione di reati-presupposto mediante un processo di autovalutazione (risk assessment) basato a sua volta sulle indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria (2021), le Best Practice e le indicazioni formulate dalle Autorità e Associazioni di categoria. Una buona organizzazione aziendale è determinante affinché il processo di autovalutazione si concluda positivamente, attraverso:

- L'analisi della realtà aziendale, delle caratteristiche dell'ente e delle attività effettivamente esercitate;
- L'analisi delle attività sensibili con la precisa individuazione degli ambiti e dei processi a rischio;
- L'analisi del previgente sistema di controllo interno;
- l'individuazione dei soggetti muniti di poteri decisionali e di spesa.

Roma Capitale esercita su Farmacap, un'azienda inhouse, un controllo analogo a quello esercitato sui propri uffici e servizi. Gli adempimenti previsti nel contratto sono sottoposti al controllo e al monitoraggio dell'amministrazione capitolina, rispettivamente attraverso un organismo paritetico di controllo del contratto e l'Agenzia per il controllo e la qualità dei servizi pubblici locali di Roma

Capitale.

2.3II SCIGR di Farmacap

In Farmacap non è presente un Sistema di gestione integrato qualità, sicurezza, ambiente; pertanto, l'adozione del presente Modello costituisce presidio di prevenzione ai rischi reato presupposto come indicato nel seguito e nella Mappatura dei rischi di cui alla parte speciale del Modello.

Il Codice Etico ha, pure, lo scopo di favorire e promuovere elevati livelli di professionalità in tutti gli appartenenti all'azienda (amministratori e dipendenti), nonché in soggetti a questa collegati (consulenti).

In tal senso, l'aumento del livello di professionalità implica l'arretramento del pericolo di commissione di fatti contrari alla legge ed ai valori che l'azienda persegue e dei quali si fa promotrice.

Sebbene il Codice Etico abbia una vigenza precettiva autonoma rispetto al presente Modello, esso ne è, comunque, parte integrante e fondamento essenziale.

Ulteriori regole che costituiscono presidi di prevenzione ai rischi reato presupposto sono contenute nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

2.4 Codice Etico

Nel Codice Etico della Farmacap, diffuso a tutti i dipendenti dell'azienda, sono fissati i principi ispiratori e le direttive fondamentali cui devono conformarsi le attività ed i comportamenti delle persone alle quali il Codice stesso è destinato, incluse le regole di comportamento che i Fornitori e i *Partner* sono tenuti ad osservare nell'ambito delle attività oggetto di contratto nonché il relativo sistema sanzionatorio in caso di violazione dello stesso.

Il Codice Etico, pur essendo dotato di una propria valenza autonoma, integra il complessivo sistema di prevenzione degli illeciti di cui al Decreto 231 e costituisce un elemento fondamentale e portante del Modello 231, in quanto sancisce principi e regole di comportamento quali legalità, imparzialità ed equità, rispetto e valorizzazione delle persone, trasparenza e completezza, riservatezza e qualità, diligenza e professionalità, e rappresenta un riferimento per tutte le specifiche politiche e strumenti normativi che disciplinano le attività potenzialmente esposte ai rischi di reato.

Inoltre, l'azienda, in linea con i principi disciplinati all'interno del Codice Etico, ha adottato specifiche politiche di sostenibilità coerenti con la sua strategia ed obiettivi di business e con target nazionali ed internazionali di sviluppo sociale e ambientale.

2.5 Accentramento ed esternalizzazione di attività

In una logica di massimizzazione dei benefici e con l'obiettivo di rispondere in maniera sempre più incisiva alle richieste del business e dei mercati di riferimento, Farmacap ha avviato una politica di gestione unitaria ai fini dell'accentramento di alcune attività operative orientata a garantire l'efficientamento organizzativo, la razionalizzazione dei costi e l'ottimizzazione dei processi. All'interno di tale quadro, nell'ambito della valorizzazione delle potenziali sinergie dell'Azienda, è stato intrapreso un percorso di ridefinizione del modello di funzionamento di alcuni dei principali processi di supporto, la cui implementazione passa attraverso una gestione integrata delle attività operative, nell'ottica di assicurare le migliori performance economiche e di garantire un presidio uniforme di tali attività. Tali rapporti e, in particolare, le attività oggetto di accentramento, nel rispetto dell'autonomia giuridica e operativa dell'Azienda, sono presidiati dal contratto di servizio, che ne regola le modalità di svolgimento, i livelli di servizio e gli obblighi di riservatezza, nonché esplicitano l'avvenuta adozione del Codice Etico dell'Azienda da parte delle società coinvolte.

Farmacap si avvale del supporto di società esterne per lo svolgimento dell'attività, fermo restando che, in termini di responsabilità, permane in ogni caso in capo ad essa il compito di supervisionare i livelli di servizio resi dall'*outsourcer* in linea con quanto definito nel relativo contratto di servizio.

Le attività di monitoraggio sui contratti di servizio/disciplinari esecutivi sono regolate all'interno di specifici presidi normativi aziendali che definiscono i ruoli e responsabilità nell'ambito delle attività di supervisione del contratto.

3. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Farmacap

3.1 Finalità del Modello 231

Farmacap si dota del presente Modello 231 con l'obiettivo di prevenire la commissione dei reati riconducibili al Decreto 231 (c.d. reati presupposto) da parte di esponenti dell'azienda, apicali o sottoposti all'altrui direzione e, più in generale, di garantire la correttezza dei comportamenti di tutti coloro che operano per conto della Azienda. Farmacap, in linea con quanto deliberato dall'Assemblea Capitolina nella DAC n. 35/2022, ha definito un nuovo posizionamento aziendale caratterizzato dalla seguente vision:

Per uscire dalla crisi dobbiamo, al meglio delle nostre capacità, gestire un'Azienda

→ utile al Cittadino che la utilizza

- prendiamo in carico dei bisogni, di salute e sociali, in modo integrato
- offriamo ottimi servizi, in linea con i tempi e le necessità del nostro Territorio
- operiamo con alta professionalità, disponibilità e cortesia

→ orgogliosa di essere Comunale e Cittadina

- ci prendiamo cura dei nostri Cittadini, che sono più che clienti
- prestiamo attenzione al Territorio e agiamo in rete con le altre strutture e realtà
- costruiamo un'immagine da «Bene Comune»

→ redditizia per l'Amministrazione che la controlla

- operiamo con trasparenza sulle scelte e le azioni di indirizzo
- perseguiamo una profonda efficienza operativa gestionale
- ottimizziamo i nostri conti per uscire dalla crisi e puntare alla redditività

Farmacap è pertanto consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno aggiornato ed idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti e *partner* commerciali.

Il presente Modello 231 ha lo scopo di costruire un sistema di controllo interno strutturato e organico, idoneo a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto.

L'art. 6 del Decreto 231 dispone espressamente che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Nella predisposizione del presente documento, l'Azienda ha tenuto presente sia le prescrizioni del Decreto 231 e gli orientamenti giurisprudenziali in materia, sia le Linee Guida⁴ e le *best practice* consolidate.

L'Azienda, coerentemente con l'impegno da sempre profuso nella creazione e nel mantenimento di un sistema di *governance* caratterizzato da elevati *standard* etici e da un'efficiente gestione dell'attività aziendale, sin dagli anni immediatamente successivi all'entrata in vigore della normativa di riferimento, ha svolto le necessarie attività di adeguamento al Decreto 231.

⁴ Per linee guida, si intendono a titolo esemplificativo:

- linee guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 di Confindustria;
- il documento "Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del D. Lgs. 231/2001" pubblicato nel febbraio 2019 a cura del Gruppo di lavoro multidisciplinare formato dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili, ABI, Confindustria e dal Consiglio Nazionale Forense.

La prima versione del Modello 231 è stata adottata dal Consiglio di Amministrazione di Farmacap il 2 marzo 2017. Sin dalla prima adozione, l'azienda ha desiderato perseguire i seguenti obiettivi:

- vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato presupposto di cui al Decreto 231;
- diffondere la consapevolezza che dalla violazione del Decreto 231, delle prescrizioni contenute nel Modello 231 e/o dei principi del Codice Etico, possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie (pecuniarie e/o interdittive) anche a carico dell'azienda;
- diffondere una cultura d'impresa improntata alla legalità, nella consapevolezza dell'espressa condanna da parte di Farmacap di ogni comportamento contrario alla legge, ai regolamenti, alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel Modello 231 e nel Codice Etico.
- dare evidenza dell'esistenza di una struttura organizzativa efficace e coerente con il modello operativo adottato, con particolare riguardo alla chiara attribuzione dei poteri, alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza e motivazione, ai controlli, preventivi e successivi, sugli atti e le attività, nonché alla correttezza e veridicità dell'informativa interna ed esterna;
- consentire all'Azienda, grazie ad un sistema di presidi di controllo e ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto 231.

3.2 Destinatari

Si considerano soggetti destinatari delle prescrizioni del Modello 231, ai sensi del Decreto 231 e nell'ambito delle rispettive competenze, i componenti degli organi sociali, il *management* e i dipendenti di Farmacap nonché tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi dell'Azienda (di seguito anche i "Destinatari").

3.3 Struttura del Modello

Il presente Modello 231 è costituito da una Parte Generale e da Parti Speciali.

La Parte Generale contiene, nell'ordine:

- una sintetica descrizione del quadro normativo, integrata dal dettaglio delle fattispecie di reato (*Allegato 1*);
- la struttura e la governance dell'Azienda e il suo Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi;
- le finalità, i destinatari e gli elementi fondamentali del presente Modello;
- le regole riguardanti la costituzione dell'Organismo di Vigilanza;
- le sanzioni applicabili in caso di violazioni delle regole e delle prescrizioni contenute nel Modello 231;
- la selezione e la formazione del personale e la diffusione del Modello;
- le regole che disciplinano le modalità di diffusione ed aggiornamento del Modello.

Le Parti Speciali contengono una descrizione relativa alle:

- diverse fattispecie di reato presupposto concretamente e potenzialmente rilevanti in azienda, individuate in ragione delle caratteristiche peculiari dell'attività svolta da Farmacap;
- attività sensibili;
- regole comportamentali e principi di controllo specifici.

Inoltre, costituisce parte integrante del Modello il Codice Etico, nel quale sono espressi i principi generali ed i valori cui deve essere ispirata l'attività di tutti coloro che, a qualsiasi titolo, operano per conto dell'azienda.

Infine, in coerenza con l'attuale indirizzo strategico di Farmacap ampiamente focalizzato sulle tematiche di sostenibilità e in considerazione delle correlazioni e sinergie presenti tra tali tematiche e il Decreto 231, il Modello 231 consente, attraverso l'individuazione di specifici presidi di controllo, di prevenire la commissione dei reati riconducibili al Decreto 231.

3.4 Presupposti del Modello

Nella predisposizione del Modello, l'Azienda ha tenuto conto del proprio sistema di controllo interno, al fine di verificarne la capacità di prevenire le fattispecie di reato previste dal Decreto 231 nelle attività identificate a rischio, nonché dei principi etico-sociali cui essa si attiene nello svolgimento delle proprie attività.

Più in generale, il sistema di controllo interno di Farmacap è orientato a garantire, con ragionevole certezza, il raggiungimento di obiettivi operativi, di informazione e di conformità. In particolare:

- l'obiettivo operativo del sistema di controllo interno riguarda l'efficacia e l'efficienza dell'Azienda nell'impiegare le risorse, nel proteggersi dalle perdite, nel salvaguardare il patrimonio aziendale. Tale sistema è volto, inoltre, ad assicurare che il personale operi per il perseguimento degli obiettivi aziendali senza anteporvi altri interessi;
- l'obiettivo di informazione si traduce nella predisposizione di rapporti tempestivi ed affidabili per il processo decisionale sia interno che esterno all'organizzazione aziendale;
- l'obiettivo di conformità garantisce, invece, che tutte le operazioni ed azioni siano condotte nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dei requisiti prudenziali e delle procedure aziendali interne.

Il sistema di controllo interno di Farmacap si basa sui seguenti elementi:

- integrità e valori che ispirano l'agire quotidiano dell'intera azienda, esprimendo altresì lo stile del *Board* e del *Management* aziendale;
- sistema organizzativo formalizzato e chiaro nell'attribuzione dei poteri e delle responsabilità (incluso il concetto di *accountability*), in coerenza con il raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- attenzione al sistema delle competenze del personale, alla luce degli obiettivi perseguiti;
- identificazione, valutazione e gestione dei rischi che potrebbero compromettere il raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- definizione di procedure aziendali, parte del complessivo sistema normativo dell'azienda, che esplicitano i controlli posti a presidio dei rischi e del raggiungimento degli obiettivi prefissati;
- sistemi informativi idonei a supportare i processi aziendali e il complessivo sistema di controllo interno (informatici, di reporting, ecc.);
- processi di comunicazione interna e formazione del personale;
- sistemi di monitoraggio a integrazione dei controlli di linea.

Tutti i Destinatari, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo attraverso i controlli di linea, costituiti dall'insieme delle attività di controllo che i singoli uffici svolgono sui loro processi.

3.5 Elementi fondamentali del Modello

Con riferimento alle esigenze individuate nel Decreto 231, gli elementi fondamentali, sviluppati da Farmacap nella definizione del Modello, possono essere così riassunti:

- individuazione delle attività aziendali nel cui esercizio è ipotizzabile la commissione di reati presupposto della responsabilità degli enti ai sensi del Decreto 231 ("attività sensibili"), mediante l'analisi dei processi aziendali e delle possibili modalità realizzative delle fattispecie di reato;
- predisposizione e aggiornamento di strumenti normativi relativi ai processi ritenuti a rischio potenziale di commissione di reato, diretti a regolamentare espressamente la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Azienda, al fine di fornire indicazioni puntuali sul sistema dei controlli preventivi in relazione alle singole fattispecie di illecito da prevenire;
- adozione dei principi etici e delle regole comportamentali volti alla prevenzione di condotte che possano integrare le fattispecie di reato presupposto, ovvero violare i principi del Codice Etico e, più in dettaglio, enunciati nel presente Modello;
- nomina di un Organismo di Vigilanza al quale sono attribuiti specifici compiti di vigilanza sull'efficace ed effettiva applicazione del Modello, ai sensi dell'art. 6, punto b), del Decreto 231;
- previsione e attuazione di un sistema sanzionatorio idoneo a garantire l'effettività del Modello, con esplicita previsione delle disposizioni disciplinari applicabili in caso di mancato rispetto delle misure indicate nel Modello medesimo e delle conseguenti sanzioni irrogabili;
- svolgimento di un'attività di informazione, sensibilizzazione, divulgazione e formazione sui contenuti del Modello nonché sulle regole comportamentali valide per tutti i livelli aziendali;
- modalità per l'adozione e l'effettiva applicazione del Modello nonché per le necessarie modifiche o integrazioni dello stesso (cfr. par. 8, "Aggiornamento del Modello").

3.6 Individuazione delle attività sensibili

L'art. 6, comma 2, lett. a) del Decreto 231 prevede espressamente che il Modello dell'ente individui le attività aziendali nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati di cui al medesimo Decreto 231.

In aderenza al dettato normativo e tenuto conto degli orientamenti metodologici contenuti nelle Linee Guida di riferimento, sulla base del quadro aggiornato dei processi aziendali di Farmacap (Modello dei Processi Aziendali) e delle responsabilità organizzative formalizzate, vengono identificate, in relazione alle singole fattispecie di reato previste dal Decreto 231 (attraverso un'analisi puntuale dei processi interessati), le *attività sensibili* rilevanti per l'azienda.

A tal fine, l'azienda effettua un'approfondita e capillare analisi (*risk assessment*), finalizzata a identificare le aree di attività nell'ambito delle quali è ravvisabile l'astratto rischio di commissione dei reati presupposto ai sensi del Decreto 231 e le funzioni ad esse preposte, tenendo conto dell'organizzazione adottata e dei processi operativi. Nello svolgimento della predetta analisi, assumono rilievo sia le attività il cui esercizio potrebbe astrattamente concretizzare il rischio di commissione dei reati presupposto, sia le aree nell'ambito delle quali sono svolte attività che possono essere strumentali rispetto alla commissione di detti reati.

La mappatura degli ambiti operativi di potenziale esposizione dell'Azienda ai diversi rischi-reato 231 è accompagnata dalla rilevazione degli specifici elementi di controllo esistenti, nonché dalla definizione di eventuali iniziative di integrazione e/o rafforzamento dei presidi in essere (alla luce degli esiti dell'apposita *gap analysis*).

In base alle indicazioni e alle risultanze della complessiva attività di analisi sopra delineata, le singole funzioni aziendali responsabili implementano – previa valutazione dei rischi individuati e definizione delle politiche di gestione degli stessi – strumenti normativi relativi alle attività a rischio, avvalendosi del supporto delle competenti funzioni aziendali, in coerenza con il sistema normativo interno.

3.7 Principi di controllo

Il presente Modello individua i principi di controllo e le regole comportamentali posti a presidio delle diverse attività sensibili, finalizzati alla prevenzione del rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto 231 e articolati come segue:

- *principi di controllo generali*, applicabili a tutte le attività sensibili individuate dal presente Modello;
- *regole comportamentali*, ovvero specifiche norme che disciplinano il comportamento da tenere nella gestione delle attività sensibili;
- *principi di controllo specifici*, che prevedono disposizioni particolari volte a disciplinare gli aspetti peculiari delle attività sensibili e che devono essere riflessi negli strumenti normativi aziendali di riferimento.

Principi di controllo generali

Con riferimento a tutte le attività sensibili devono essere perseguiti i seguenti principi di controllo di carattere generale:

- *Norme comportamentali*: definizione delle regole generali di condotta a presidio delle attività svolte all'interno di specifici codici comportamentali e/o politiche.
- *Definizioni di ruoli e responsabilità*: definizione dei ruoli e responsabilità delle strutture organizzative a tutti i livelli, individuando, in maniera omogenea, le attività proprie di ciascuna struttura nell'ambito della regolamentazione interna, resa disponibile all'interno dell'organizzazione.
- *Protocolli e norme interne*:
 - regolamentazione delle diverse attività sensibili attraverso gli strumenti normativi aziendali, così che in ogni momento si possano identificare le modalità operative di svolgimento delle attività, dei relativi controlli e le responsabilità di chi ha operato;
 - riconduzione delle attività sensibili alle responsabilità organizzative delle funzioni aziendali.
- *Segregazione dei compiti*:
 - a nessuno devono essere riconosciuti poteri illimitati, poteri e responsabilità devono essere chiaramente definiti oltre che noti all'interno dell'organizzazione;
 - separazione di compiti e funzioni, all'interno di ogni processo aziendale sensibile, con distinzione di ruolo tra chi esegue, chi contabilizza, chi controlla e chi autorizza;
 - segregazione dei ruoli tra coloro che assumono o attuano le decisioni, coloro che elaborano l'evidenza contabile delle operazioni decise e coloro che sono tenuti a svolgere sulle stesse i controlli previsti dalla legge e dalle procedure contemplate dal sistema di controllo interno.
- *Attività di controllo e tracciabilità*:
 - formalizzazione, nell'ambito degli strumenti normativi della Farmacap, delle modalità di esecuzione dei controlli (responsabilità, evidenza, periodicità);
 - adeguata formalizzazione della documentazione afferente alle attività sensibili anche attraverso l'inserimento della data di compilazione, presa visione del documento e della firma riconoscibile del compilatore/supervisore; archiviazione della stessa in luogo idoneo alla conservazione, al fine di tutelare la riservatezza dei dati in essi contenuti e di evitare danni, deterioramenti e smarrimenti;

- ricostruibilità della formazione degli atti e dei relativi livelli autorizzativi, dello sviluppo delle operazioni, materiali e di registrazione, con evidenza della loro motivazione e della loro causale, a garanzia della trasparenza delle scelte effettuate;
- previsione di adeguate attività di monitoraggio, da parte delle funzioni aziendali, in coerenza con le loro responsabilità organizzative, mantenendo evidenza dei controlli effettuati e di eventuali anomalie riscontrate;
- adozione di sistemi informatici, laddove possibile, che garantiscano la corretta e veritiera imputazione di ogni operazione (o di un suo segmento) al soggetto che ne è responsabile e ai soggetti che vi partecipano. Il sistema deve prevedere l'impossibilità di modifica (non tracciata) delle registrazioni;
- archiviazione, a cura della funzione competente, dei documenti riguardanti l'attività dell'azienda e, in particolare, dei documenti o della documentazione informatica relativa ad attività sensibili, con modalità tali da non permettere la modificazione successiva, se non con apposita evidenza;
- l'accesso ai documenti già archiviati motivato e consentito solo alle persone autorizzate in base alle norme interne o ad un loro delegato, al Collegio dei Revisori od organo equivalente o ad altri organi di controllo interno, all'azienda di revisione e all'Organismo di Vigilanza.

Regole comportamentali

Tutte le attività ricomprese nelle Parti Speciali del Modello devono essere svolte osservando le leggi vigenti, le norme comportamentali, i valori, il Codice Etico, le politiche e le procedure di Farmacap. In particolare, il presente Modello individua all'interno di ciascuna Parte Speciale specifiche regole comportamentali che definiscono, con maggior dettaglio, i comportamenti richiesti/vietati per prevenire la commissione dei reati presupposto *ex* Decreto 231.

Principi di controllo specifici

Il presente Modello ha individuato in ciascuna Parte Speciale i principi di controllo specifici a presidio delle attività sensibili identificate con riferimento a ciascuna categoria di reato. Tali principi devono essere recepiti all'interno dei presidi organizzativi aziendali affinché questi vengano attuati nello svolgimento delle attività sensibili collegate.

4. Organismo di Vigilanza

4.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, comma 1, del Decreto 231 prevede che la funzione di vigilare e di curare l'aggiornamento del Modello sia affidata ad un Organismo di Vigilanza che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso rimessi.

L'OdV di Farmacap è composto da tre membri.

I componenti dell'OdV, uno dei quali con funzioni di Presidente, sono individuati in soggetti di comprovata esperienza e competenza nelle tematiche di economia, organizzazione aziendale, responsabilità amministrativa di impresa nonché nelle tematiche di natura legale, e devono possedere i requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza previsti per i Consiglieri di Amministrazione.

I membri dell'OdV sono nominati dal Consiglio di Amministrazione che ne determina anche la remunerazione.

L'OdV deve disporre di risorse economiche adeguate – annualmente accantonate e messe a disposizione di quest'ultimo da parte del CdA o dell'A.U. – cui i componenti dell'organismo possano attingere per delegare all'esterno lo svolgimento di attività tecniche al di là delle proprie competenze.

L'OdV dura in carica tre anni e i suoi membri esterni possono essere nominati nuovamente soltanto una seconda volta.

In ogni caso, alla scadenza del mandato, i componenti dell'OdV rimangono in carica sino alla nomina del nuovo Organismo di Vigilanza 231 da parte del Consiglio di Amministrazione.

Sono comunque fatti salvi i casi di dimissioni di un membro dell'OdV che hanno efficacia immediata.

L'OdV è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo e si dota di un proprio regolamento interno.

4.2 Cause di ineleggibilità, decadenza e revoca dell'Organismo di Vigilanza

Costituiscono cause di ineleggibilità e decadenza dei componenti dell'OdV:

- aver ricoperto funzioni di amministratore esecutivo, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'OdV, in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
- essere destinatario di un decreto che dispone il giudizio in relazione ai reati di cui al Decreto 231 nonché a reati della stessa indole;
- aver riportato una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, in relazione ai reati di cui al Decreto 231 o a reati della stessa indole;
- trovarsi in situazioni di conflitto d'interesse, diretto o anche solo potenziale, che possa compromettere la propria indipendenza e autonomia riguardo lo svolgimento delle funzioni e/o dei doveri dell'OdV. È altresì motivo di decadenza con effetto immediato il venir meno, nel corso del periodo di carica triennale, dei requisiti che hanno determinato l'individuazione dei componenti stessi all'atto delle nomine e, per il componente interno, del ruolo organizzativo rivestito. All'atto dell'assunzione della carica, i membri dell'OdV attestano l'assenza di cause di ineleggibilità e si impegnano contestualmente a comunicare l'eventuale sopraggiungere di cause di decadenza, nonché al rispetto del Codice Etico e del Modello 231.

Costituiscono cause di revoca dei componenti dell'OdV:

- l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti dell'azienda ai sensi del Decreto 231 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento);
- il grave inadempimento delle funzioni e/o doveri dell'OdV o una violazione del Codice Etico o del Modello 231.

La revoca è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione e approvata con il voto dei due terzi dei presenti e sentiti gli altri membri dell'OdV e il Collegio Sindacale.

In caso di decadenza o revoca di uno dei componenti dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sua sostituzione.

4.3 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

a) Autonomia e indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo.

Indipendenza: tale requisito non è richiamato dalla norma, ma è comunemente previsto perché individua la condizione di chi non è soggetto ad alcun legame di sudditanza nei riguardi dell'azienda e del suo management; attiene dunque ad un'attitudine mentale dei componenti dell'organo, i quali non devono trovarsi in conflitto d'interessi con l'azienda, né avere rapporti di parentela o affinità con gli organi sociali, né svolgere attività di consulenza per l'azienda, appartenere ai propri vertici o costituire comunque espressione del proprio gruppo di comando (GIP Trib. di Roma, 04/04/2003).

Autonomia: ovvero libertà di azione e di autodeterminazione nonché possibilità di accesso alle informazioni aziendali rilevanti e capacità di spesa (budget annuale); nessun rapporto economico e/o consulenziale pregresso e neppure relazioni caratterizzate da forme di gerarchia con l'azienda sono ammesse.

b) Professionalità

L'OdV deve possedere al suo interno competenze tecnico-professionali adeguate allo svolgimento della propria attività, competenze specifiche in materia di controllo e di auditing, conoscenze di diritto societario, fiscale, penale, tecnico-contabile, direzionale e strategico. Tali caratteristiche unite all'indipendenza garantiscono l'obiettività di giudizio.

c) Continuità d'azione

L'OdV deve:

- lavorare costantemente alla vigilanza sul Modello con i necessari poteri d'indagine;
- effettuare controlli ed ispezioni mirate in modo da far emergere eventuali criticità;
- curare l'attuazione del Modello e assicurarne il costante aggiornamento;

d) Onorabilità

Al requisito di indipendenza è complementare quello di onorabilità dei componenti dell'OdV; pur non essendo previsto dal Decreto 231, esso si ritiene necessario sulla falsariga di quanto previsto dalla disciplina civilistica per amministratori e sindaci delle società.

Infine, a tali requisiti vale la pena aggiungere quanto specificato dal GIP di Milano con la sentenza del 19/11/2009:

- Il modello deve prevedere che i componenti dell'OdV posseggano capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale;
- Il Modello deve prevedere quale causa di ineleggibilità a componente dell'OdV le sentenze di condanna (o patteggiamento) anche non irrevocabili.

4.4 Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza

Ai fini dello svolgimento della sua attività, l'OdV può accedere a qualsiasi documento e informazione aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni ad esso attribuite, procedendo inoltre, laddove lo ritenga necessario, all'audizione diretta di dipendenti dell'azienda.

Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 è svolto dall'OdV anche attraverso l'esame di tutti i rapporti di *auditing* redatti dalla funzione Controllo Interno, ovvero da altre strutture aziendali con compiti di controllo, nella materia riguardante il Decreto 231, le quali provvedono a trasmetterglieli ogni volta che essi vengono inviati al Presidente e al Direttore Generale.

Il compito di curare l'aggiornamento del Modello 231, in relazione all'evolversi della struttura organizzativa e a necessità sopravvenute, è svolto dall'OdV mediante proposte motivate all'Amministratore Delegato, il quale provvede a sottoporle all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione mette a disposizione dell'OdV adeguate risorse aziendali in relazione ai compiti affidatigli e, nel predisporre il budget aziendale, approva – sulla base di quanto proposto dall'OdV stesso – una dotazione adeguata di risorse finanziarie della quale l'OdV potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti.

Nell'assolvimento dei propri compiti, l'OdV si riunisce, di norma, una volta ogni trimestre, secondo un calendario a tal fine predisposto. Il Regolamento interno dell'Organismo di Vigilanza sancisce, inoltre, che l'oggetto di tali sedute sia riportato all'interno di appositi verbali, i quali sono conservati secondo le modalità previste dal Regolamento stesso.

Inoltre, in relazione alle attività sensibili, l'OdV predispone un Piano Annuale di verifiche finalizzate a valutare l'effettiva adeguatezza ed applicazione degli strumenti normativi interni in termini di presidi atti a prevenire la commissione dei reati previsti dall'impianto normativo. Tale programma di verifiche è suscettibile di variazioni sulla base di eventuali richieste di intervento da parte dell'OdV e a fronte di criticità emerse nel corso dell'attività di analisi dei flussi o delle segnalazioni. Resta ferma, in ogni caso, la facoltà di attivare, laddove ritenuto opportuno, verifiche a sorpresa.

Qualora lo ritenga opportuno, l'OdV, ai fini dell'attuazione e dell'aggiornamento del Modello, può avvalersi - nel rispetto delle procedure aziendali in materia di affidamento di incarichi professionali - anche di professionisti esterni, dandone preventiva informazione al Presidente e al Direttore Generale.

4.5 Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli Organi aziendali

L'OdV riferisce, in merito alle attività di propria competenza, al Consiglio di Amministrazione, al Direttore Generale e al Collegio dei Revisori. In particolare:

- *su base continuativa*, direttamente nei confronti del Presidente del Consiglio di Amministrazione e del Direttore Generale;
- *su base semestrale*, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, anche attraverso un *report* sull'attuazione del Modello nonché riportando le informazioni rilevanti e di carattere generale in merito all'adozione del Modello Organizzativo da parte delle società controllate.

L'OdV può essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale per riferire in merito al funzionamento e all'osservanza del Modello o a situazioni specifiche. Inoltre, sono promossi incontri specifici tra l'OdV e il Collegio Sindacale, finalizzati allo scambio di informazioni sulle tematiche di comune interesse.

4.6 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'informativa indirizzata all'OdV è finalizzata ad agevolare l'analisi continuativa, anche in termini di rischio potenziale e dei presidi aziendali adottati, con riferimento alle diverse aree sensibili 231, ciò mediante la conoscenza degli atti e delle informazioni aziendali di specifico interesse. Difatti, l'art. 6, comma 2, lett. d) del Decreto 231 contiene espressamente, tra i requisiti che il Modello 231 deve soddisfare, la previsione di flussi informativi in adempimento agli *"obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli"*.

In generale, devono essere tempestivamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti, a titolo meramente esemplificativo e assolutamente non esaustivo:

- richieste di informazioni o invio di prescrizioni, relazioni o lettere da parte delle Autorità di Vigilanza (es. Banca d'Italia, Consob, AGCOM), ed ogni altra documentazione che scaturisce da attività di ispezione delle stesse svolte e rientranti negli ambiti di pertinenza del Decreto 231;
- esiti delle attività di controllo svolte dai responsabili delle diverse funzioni aziendali dalle quali siano emersi fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto 231 o del Modello;
- modifiche nel sistema di deleghe primario, modifiche statutarie o modifiche dell'organigramma aziendale;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- segnalazione di infortuni gravi (incidenti mortali o con prognosi superiore a 40 giorni) occorsi a dipendenti, appaltatori e/o collaboratori presenti nei luoghi di lavoro dell'azienda;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, tributaria o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento dell'azienda o di soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto 231, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- comunicazioni all'Autorità Giudiziaria che riguardano potenziali o effettivi eventi illeciti riferiti alle ipotesi di cui al Decreto 231 fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario, in particolare per i reati ricompresi nel Decreto 231.

Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali devono essere archiviate e custodite, dall'Organismo di Vigilanza, avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla

privacy.

Nello specifico, devono essere obbligatoriamente e immediatamente trasmesse all'OdV tutte le informazioni attinenti a potenziali violazioni del Modello nonché tutte quelle inerenti alle attività dell'Azienda rilevanti e/o pertinenti rispetto ai compiti svolti dall'Organismo di Vigilanza.

Segue una serie di esempi di entrambe le tipologie di informazioni, al fine di meglio chiarirne aspetti e portata.

Informazioni attinenti a potenziali violazioni del Modello:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231;
- situazione di conflitto di interessi tra uno o più destinatari del Modello e l'azienda;
- eventuali ordini ricevuti dal proprio superiore, capo ufficio, responsabile, ritenuti illeciti in quanto contrari alla legge o comunque contrari al Modello;
- eventuali richieste di assistenza legale pervenute da un dipendente dell'azienda nel caso di avvio un procedimento penale a loro carico;
- notizie sui procedimenti disciplinari in corso, sul loro stato attuale, sulla loro conclusione, sulle eventuali sanzioni irrogate o sulla loro archiviazione, con le relative motivazioni;
- eventuali segnalazioni sulle carenze o le criticità dei luoghi di lavoro, delle attrezzature impiegate, dei dispositivi di protezione, o comunque tali da determinare un pericolo inerente alla salute e sicurezza sul lavoro;
- eventuali scostamenti significativi dal comune budget di spesa, o anomalie di spesa emerse in sede di controllo interno;
- eventuali omissioni, reticenze e/o falsificazioni nella tenuta della contabilità o nella conservazione della relativa documentazione;
- eventuali comunicazioni di alert dei Revisori circa la presenza delle anomalie succitate o comunque inerenti alla gestione societaria;
- eventuali irregolarità o anomalie nel procedimento di valutazione delle offerte rispetto a quanto previsto nelle procedure aziendali o comunque rispetto ai criteri solitamente utilizzati;
- eventuali richieste o offerte di doni di qualsiasi tipo, eccedenti il valore di 150 euro, provenienti da o destinati a pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
- eventuali richieste o offerte di doni di qualsiasi tipo, eccedenti il modico valore, d'uso comune in tali circostanze, provenienti da o destinati a privati;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o dalle altre autorità competenti dai quali si evinca lo svolgimento di indagini che interessano, anche indirettamente, l'ente o taluno dei propri dipendenti e/o collaboratori;
- accessi ispettivi della Pubblica Amministrazione, delle Autorità di Vigilanza, o comunque delle autorità competenti, e copia dei documenti ad essi inerenti.

Informazioni inerenti alle attività aziendali rilevanti:

- notizie relative a cambiamenti organizzativi o delle procedure interne;
- eventuali decisioni relative alla richiesta, al conseguimento e all'impiego di finanziamenti pubblici;
- il bilancio annuale, la situazione patrimoniale semestrale e, più in generale, il sunto dei dati e delle informazioni rilevanti circa la situazione finanziaria, patrimoniale ed economica dell'azienda;
- l'attività di informazione e formazione svolta in attuazione del Modello;
- i rapporti interni, eventualmente svolti dai responsabili delle varie procedure e/o servizi, dai quali traspare la presenza di criticità rispetto all'osservanza del Modello;

- le operazioni particolarmente significative compiute dall'ente da un punto di vista economico-finanziario o che comunque, per caratteristiche, risorse impiegate, estemporaneità rispetto alle attività normalmente poste in essere, o sulle quali, in ogni caso, vi siano dubbi circa la presenza di un rischio rilevante ai sensi del decreto 231.

4.7 Segnalazione delle violazioni (Whistleblowing)

Ai sensi del quadro normativo e regolatorio vigente e in linea con le *best practice*, Farmacap ha istituito un sistema di segnalazione delle violazioni cui possono liberamente accedere dipendenti e membri degli organi sociali della Azienda nonché tutti i soggetti terzi aventi rapporti e relazioni d'affari con essa (ad esempio clienti, fornitori, consulenti, ecc.).

Il personale dipendente ha la possibilità di trasmettere segnalazioni circostanziate di condotte illecite e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del presente Modello 231 e/o del Codice Etico, di cui sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, mediante i canali di comunicazione istituiti dall'azienda in conformità alle disposizioni di cui al D. Lgs. 24/2023 recante *"Attuazione della Dir. UE 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23/10/2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali"* e disciplinati dalla **DISPOSIZIONE OPERATIVA FARMACAP DISOP_14_v01 PROT. 37DG/2023 del 24/07/2023**.

In tutte le fasi dell'attività di gestione delle segnalazioni è garantita l'assoluta riservatezza dell'identità del segnalante, *con protocolli sicuri*. L'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso, ad eccezione dei casi previsti dalla normativa vigente.

L'azienda, inoltre, tutela il segnalante da atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni risultate infondate, in linea con il sistema sanzionatorio contenuto nel Par. 5 della Parte Generale del Modello, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del presente Modello medesimo.

Le segnalazioni devono essere fatte in buona fede e in forma anonima e devono contenere gli elementi utili per poter effettuare le verifiche e gli accertamenti necessari a valutarne la fondatezza.

Le modalità di ricezione e gestione delle segnalazioni sono disciplinate dalla citata **DISPOSIZIONE OPERATIVA FARMACAP DISOP_14V01 PROT. 37DG/2023 del 24/07/2023**. Tale Linea Guida prevede l'affidamento della ricezione e la gestione delle segnalazioni trasmesse per il tramite dei suddetti canali dedicati in capo al RPCT aziendale.

Nei casi di segnalazioni riguardanti presunte violazioni del presente Modello 231 e/o del Codice Etico, il RPCT aziendale informa tempestivamente l'Organismo di Vigilanza, affinché quest'ultimo possa procedere alla

valutazione dei fatti e disporre gli accertamenti ritenuti necessari, avvalendosi anche del supporto delle funzioni aziendali di controllo. L'OdV dà comunicazione delle decisioni assunte all'RPCT aziendale. L'OdV riceve, inoltre, da parte dell'RPCT aziendale un flusso informativo periodico sulle complessive segnalazioni gestite, con evidenza delle decisioni assunte.

5. Sistema Sanzionatorio

5.1 Premessa

La definizione di un sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del presente Modello, costituisce condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione del Modello stesso, nonché presupposto imprescindibile per consentire all'azienda di beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa (ex art. 6, comma 2, lett. e) del Decreto 231).

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'instaurazione e dagli esiti di un procedimento penale eventualmente avviato nei casi in cui la violazione integri un'ipotesi di reato rilevante ai sensi del Decreto 231.

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto tra l'autore della violazione e l'azienda, nonché del rilievo e della gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore. Più in particolare, le sanzioni comminabili sono diversificate tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione, tenuto altresì conto di eventuale recidiva, nonché dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale, unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

In generale, le violazioni possono essere ricondotte ai seguenti comportamenti:

- comportamenti che integrano una mancata attuazione colposa delle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico, ivi comprese direttive, procedure o istruzioni aziendali;
- comportamenti che integrano una trasgressione dolosa delle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e l'azienda in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato.

Nonché classificate come segue:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, delle previsioni del Modello o delle procedure stabilite per l'attuazione del medesimo e del Codice Etico;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione alterata o non veritiera;
- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, di violazioni del Modello e del Codice Etico e della redazione da parte di altri di documentazione alterata o non veritiera;
- l'omessa redazione della documentazione prevista dal Modello o dalle procedure stabilite per l'attuazione dello stesso.

Il procedimento sanzionatorio è, in ogni caso, gestito dalla funzione e/o dagli organi aziendali competenti che riferiscono al riguardo all'OdV.

Di seguito si riportano le sanzioni divise per tipologia di rapporto tra il soggetto e l'Azienda.

5.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

In relazione al personale dipendente, l'azienda si attiene alle prescrizioni di cui all'art. 7 della Legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) ed alle previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile, sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

L'inosservanza - da parte del personale dipendente - delle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico, nonché di tutta la documentazione che di essi forma parte, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro *ex art. 2104* del Codice civile ed illecito disciplinare.

Più in particolare, l'adozione, da parte di un dipendente dell'azienda, di un comportamento qualificabile - in base a quanto indicato al comma precedente - come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo del lavoratore di eseguire con la massima diligenza i compiti allo stesso affidati, attenendosi alle direttive dell'azienda, così come previsto dal vigente CCNL applicabile.

Alla notizia di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica. Una volta accertata la violazione, sarà irrogata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa.

Al personale dipendente possono essere comminate le sanzioni previste dal CCNL applicabile, che a titolo esemplificativo sono di seguito riportate:

- rimprovero verbale;
- ammonizione scritta;
- multa in misura non superiore a quattro ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

Al fine di evidenziare i criteri di correlazione tra le violazioni e i provvedimenti disciplinari, si precisa che:

- incorre nei provvedimenti disciplinari conservativi il dipendente che violi le disposizioni contenute nel Modello e in tutta la documentazione che di esso forma parte, o adotti, nello svolgimento di attività a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, dovendosi ravvisare in tale comportamento una mancata esecuzione degli ordini impartiti dall'azienda;
- incorre, invece, nei provvedimenti disciplinari risolutivi il dipendente che:
 - adotti, nello svolgimento delle attività a rischio, un comportamento non conforme alle disposizioni contenute nel Modello, e nella documentazione che di esso forma parte, dovendosi ravvisare in tale comportamento una mancanza di disciplina e di diligenza nel compimento dei propri obblighi contrattuali talmente grave da ledere la fiducia dell'azienda nei confronti del dipendente stesso;
 - adotti, nello svolgimento delle attività a rischio, un comportamento che si ponga palesemente in contrasto con le disposizioni contenute nel Modello e nella documentazione che di esso forma parte, tale da determinare la concreta applicazione a carico dell'azienda delle misure previste dal Decreto 231, costituendo tale comportamento un atto che provoca all'azienda grave nocumento

morale e materiale che non consente la prosecuzione del rapporto, neppure in via temporanea.

L'azienda non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza il rispetto delle procedure previste nel CCNL applicabile per le singole fattispecie.

I principi di correlazione e proporzionalità tra la violazione commessa e la sanzione irrogata sono garantiti dal rispetto dei seguenti criteri:

- gravità della violazione commessa;
- mansione, ruolo, responsabilità e autonomia del dipendente;
- prevedibilità dell'evento;
- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- comportamento complessivo dell'autore della violazione, con riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari nei termini previsti dal CCNL applicabile;
- concorso, nella violazione commessa, di più lavoratori in accordo tra loro;
- altre particolari circostanze che caratterizzano la violazione.

È inteso che saranno seguite tutte le disposizioni e le garanzie previste dal CCNL in materia di procedimento disciplinare; in particolare, si rispetterà:

- l'obbligo della previa contestazione dell'addebito al dipendente con indicazione dei fatti costitutivi dell'infrazione e del termine dal ricevimento della contestazione entro cui il dipendente potrà presentare le proprie giustificazioni e dell'audizione di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo di non adottare il provvedimento disciplinare, se più grave del rimprovero verbale, prima che sia trascorso il termine minimo previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori dalla contestazione per iscritto dell'addebito, nel corso del quale il lavoratore può presentare le proprie giustificazioni;
- il lavoratore può presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero di un componente della RSU;
- l'obbligo di comunicazione dell'adozione del provvedimento disciplinare per iscritto entro e non oltre i termini massimi previsti dai rispettivi CCNL dalla scadenza del termine assegnato al dipendente per la presentazione delle sue giustificazioni. In caso contrario, il procedimento disciplinare è definito con l'archiviazione.

L'esistenza di un sistema sanzionatorio connesso al mancato rispetto delle disposizioni contenute nel Modello e nella documentazione che di esso forma parte, deve essere necessariamente portata a conoscenza del personale dipendente attraverso i mezzi ritenuti più idonei dall'azienda.

5.3 Misure nei confronti del Direttore Generale e dei Sindaci

L'OdV informa il Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o il Presidente del Collegio dei Revisori delle segnalazioni aventi ad oggetto violazioni del Modello o del Codice Etico da parte del Direttore Generale e dei Sindaci, ovvero da parte dell'intero organo amministrativo o di controllo, che non siano state ritenute manifestamente infondate affinché provvedano a investire della questione gli organi da essi presieduti e ad assumere gli opportuni provvedimenti. Si applicano anche gli articoli 2392 e 2407 del Codice civile.

5.4 Misure nei confronti dei membri dell'OdV

In caso di violazioni del presente Modello o del Codice Etico da parte di uno o più componenti dell'OdV, gli altri componenti, ovvero uno qualsiasi tra i sindaci o il Direttore Generale, informano immediatamente il Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione dell'azienda. Tali organi, previa contestazione della violazione e preso atto delle argomentazioni difensive eventualmente adottate, assumono gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico.

5.5 Misure nei confronti di Fornitori, Collaboratori, Partner e Consulenti

La violazione da parte di Collaboratori esterni all'azienda e di Fornitori di beni e servizi e *Partner*, delle norme previste dal Decreto e/o di specifiche clausole sulle regole di condotta dell'impresa – definite in linea con il Codice Etico e contenute in ciascun contratto in cui l'azienda sia parte – può essere causa di risoluzione del contratto; la violazione va pertanto denunciata, senza indugio e da chi la rileva, in coerenza con le disposizioni interne, al fine di consentire ai soggetti aziendali competenti le opportune valutazioni. La risoluzione del contratto comporta l'accertamento dei danni che l'azienda abbia eventualmente subito e la conseguente azione di risarcimento. Nei casi in cui l'azienda valuti di non procedere a risolvere il contratto perché ritiene che la risoluzione sarebbe di grave danno per l'Azienda, il Direttore Generale ne dà notizia all'OdV.

5.6 Sanzioni per le violazioni in materia di whistleblowing

Fatte salve le sanzioni irrogabili dall'autorità civile o penale ai sensi dell'art. 16 del D. Lgs. 24/2023, nonché quelle irrogabili dall'ANAC ai sensi dell'art. 21 del succitato D. Lgs., il Sistema disciplinare della Società prevede, tra l'altro, l'irrogazione di provvedimenti disciplinari nei confronti di chiunque violi le disposizioni di cui al D. Lgs. 24/2023 e, in particolare:

- di chi ponga in essere comportamenti ritorsivi in seguito alla segnalazione, denuncia o pubblica divulgazione di essa, tali da arrecare un danno ingiusto al segnalante;
- di chi ponga in essere violazioni delle misure di tutela del segnalante, anche con riferimento all'obbligo di riservatezza all'uopo previsto;
- di chi ostacoli o tenti di ostacolare, in qualsiasi modo, la segnalazione;
- del soggetto deputato alla raccolta e disamina delle segnalazioni che ometta o ritardi intenzionalmente, al fine di occultare la segnalazione e comunque senza giustificato motivo, di esaminare o verificare le segnalazioni;
- di chi sia condannato, anche con sentenza in 1°, per diffamazione o calunnia, nei casi di dolo o colpa grave, e comunque di chi sia condannato, anche con sentenza in 1°, per diffamazione o calunnia, nel caso in cui sia stato già ritenuto colpevole dei medesimi reati in passato, ferme restando le sanzioni amministrative ANAC di cui all'art. 21 del D. Lgs. 24/2023.

6. Selezione e formazione del personale e diffusione del Modello

La funzione Risorse Umane e Organizzazione, d'intesa con l'OdV, istituisce uno specifico sistema di valutazione del personale in fase di selezione ispirato a criteri di imparzialità, merito e professionalità, che tenga altresì conto delle esigenze aziendali in relazione all'applicazione del Decreto 231.

La formazione del personale finalizzata all'attuazione del Modello ed alla sua diffusione nel contesto aziendale è gestita dalla funzione Risorse Umane e Organizzazione d'intesa con l'OdV ed è articolata e differenziata, tenendo conto delle diverse attività a rischio e del personale che vi opera. In generale, tutti i dipendenti sono destinatari di formazione, erogata anche in modalità *on line*, che prevede, tra l'altro, l'approfondimento degli ambiti sensibili delineati nel Modello.

La partecipazione alle sessioni di formazione è obbligatoria.

La formazione erogata è monitorata da Risorse Umane e Organizzazione al fine di assicurare la partecipazione alla stessa di tutti i Destinatari. Inoltre, Risorse Umane e Organizzazione valuta, costantemente, gli eventuali bisogni formativi che derivino da esigenze di aggiornamento in relazione al mutare del Modello e/o di ogni altro aspetto rilevante connesso alla disciplina legislativa sul tema in argomento.

Per quanto riguarda le modalità di informazione delle tematiche inerenti al Modello, si prevede:

- *risorse neoassunte*: consegna, contestualmente all'assunzione, del Codice Etico nonché di eventuali ulteriori informative, ivi inclusa una specifica informativa sull'adozione di un Modello Organizzativo da parte dell'azienda, anche attraverso la lettera di assunzione.
- *tutto il personale*: specifica informativa sulle previsioni del Decreto 231; inoltre, viene favorito l'accesso – il più capillare possibile – alla sezione dedicata al Modello, all'interno del sito aziendale.

È altresì previsto un processo di comunicazione a cascata, da parte dei responsabili di funzione, verso tutti i loro collaboratori coinvolti nella gestione/esecuzione degli strumenti normativi.

Inoltre, i soggetti esterni che intrattengono rapporti contrattuali di qualsiasi natura con l'azienda vengono informati, anche mediante specifiche clausole contrattuali, che Farmacap si è dotata di un Modello Organizzativo e di specifiche procedure in tema di Decreto 231, nonché di un Codice Etico, che si è impegnata a rispettare.

7. Aggiornamento del Modello

La verifica sull'aggiornamento e sull'efficace attuazione del Modello compete al Consiglio di Amministrazione e al Direttore Generale, cui è attribuito il potere di apportare modifiche al Modello, che lo esercita mediante delibera con le modalità previste per la sua adozione.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati previsti dal Decreto 231.

Compete, invece, all'OdV la concreta verifica circa la necessità od opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti del Consiglio di Amministrazione. L'OdV, nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente agli art. 6, comma 1, lett. b) e art. 7, comma 4, lett. a) del Decreto, ha la responsabilità di formulare proposte motivate in ordine all'aggiornamento e all'adeguamento del presente Modello all'Amministratore Delegato, il quale provvede a sottoporle all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

In ogni caso, il Modello deve essere tempestivamente modificato e integrato dal Consiglio di Amministrazione, anche su proposta e previa consultazione dell'OdV, quando siano intervenute:

- violazioni ed elusioni delle prescrizioni in esso contenute che ne abbiano evidenziato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- significative modificazioni all'assetto interno della azienda e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa;
- modifiche normative ed evoluzioni giurisprudenziali.

Le modifiche, gli aggiornamenti e le integrazioni del Modello devono essere sempre comunicati all'OdV.

ALLEGATO 1

1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24, D. Lgs. 231/2001) [come modificato dalla L. 161/2017 e dal D. Lgs. 75/2020]

- Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.);
- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art.316-ter c.p.) [modificato dalla L. n. 3/2019];
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art.640, comma 2, n.1, c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.);
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.) [introdotto dal D. Lgs. n. 75/2020];
- Frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2, L. 23/12/1986, n. 898) [introdotto dal D. Lgs. n. 75/2020].

2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis, D. Lgs. 231/2001) [aggiunto dalla L. n. 48/2008; mod. dai D. Lgs. n. 7 e 8/2016 e dalla L. 133/2019]⁵

- Falsità in un documento informatico pubblico avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);
- Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.);
- Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105, convertito con modificazioni dalla L. 18 novembre 2019, n. 133).

⁵La L. 7/2016 ha apportato talune modifiche ai seguenti articoli del Codice Penale: 491-bis, 635-bis, 635-ter, 635-quater e 635-quinquies.

3. **Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter, D. Lgs. 231/2001) [aggiunto dalla L. 94/2009 e mod. dalla L. 69/2015]**

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)⁶;
- Associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-bis c.p.) [modificato dalla L. n. 69/2015];
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.) [così sostituito dall'art. 1, co. 1, L. 17 aprile 2014, n. 62, a decorrere dal 18 aprile 2014, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2, co. 1 della medesima L. 62/2014];
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, DPR 9 ottobre 1990, n. 309) [comma 7-bis aggiunto dal D. Lgs. n. 202/2016];
- Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/1991);
- 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 escluse quelle previste dall'articolo 2, comma terzo, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (art. 407, comma 2, lett. a), numero 5), c.p.p.).

4. **Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25, D. Lgs. 231/2001) [come mod. dalla L. 190/2012, dalla L. 3/2019 e dal D. Lgs. 75/2020]**

- Concussione (art. 317 c.p.) [modificato dalla L. n. 69/2015];
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) [modificato dalla L. n. 190/2012, L. n. 69/2015 e L. n. 3/2019];
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.) [modificato dalla L. n. 69/2015];
- Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.) [modificato dalla L. n. 69/2015];
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater) [articolo aggiunto dalla L. n. 190/2012 e modificato dalla L. n. 69/2015];
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 bis c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L. n. 3/2019];
- Traffico influenze illecite (art. 346 bis c.p.) [modificato dalla L. 3/2019];
- Peculato (limitatamente al primo comma) (art. 314 c.p.) [introdotto dal D. Lgs. n. 75/2020];⁷

⁶ La L. 236/2016 ha modificato l'art. 416, co. 6, c.p. ("Associazione per delinquere"), al fine di recepire la nuova fattispecie di reato di "Traffico di organi prelevati da persona vivente" (art. 601-bis c.p.).

⁷ Reato introdotto nell'art. 25 del Decreto 231 dal D. Lgs. 75/2020; in particolare, si evidenzia che, con riferimento a tale reato, la responsabilità amministrativa degli enti è circoscritta alle condotte delittuose dalle quali deriva un danno agli interessi finanziari

- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.) [introdotto dal D. Lgs. n. 75/2020];⁸
- Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.) [introdotto dal D. Lgs. n. 75/2020].⁹

5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis, D. Lgs. 231/2001) [aggiunto dal D.L. 350/2001, conv. con mod. dalla L. 409/2001; mod. dalla L. 99/2009; mod. dal D. Lgs. 125/2016]¹⁰

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

6. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1, D. Lgs. 231/2001) [aggiunto dalla L. 99/2009]

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.);
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).

7. Reati societari (art. 25-ter, D. Lgs. 231/2001) [aggiunto dal D. Lgs. 61/2002, mod. dalla L. 190/2012, dalla L. 69/2015 e dal D. Lgs. 38/2017]

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.) [modificato dalla L. n. 69/2015];
- Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.) [aggiunto dalla L. n. 69/2015];

dell'Unione Europea.

⁸ Cfr. nota precedente.

⁹ Cfr. nota precedente

¹⁰ Il D. Lgs. 125/2016 ha apportato talune modifiche agli artt. 453 e 461 del Codice Penale.

- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.) [modificato dalla L. n. 69/2015];
- Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della Società di revisione (art. 2624, commi 1 e 2, c.c.);¹¹
- Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.);
- Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.) [aggiunto dalla L. n. 262/2005];
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) [aggiunto dalla L. n. 190/2012; modificato dal D. Lgs. n. 38/2017 e dalla L. n. 3/2019];
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis, comma 1 c.c.) [aggiunto dal D. Lgs. n. 38/2017 e modificato dalla L. n. 3/2019];
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2, c.c.).

8. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-quater, D. Lgs. 231/2001) [aggiunto dalla L. 7/2003]

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.);
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.);
- Assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.);
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.);
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.);
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies c.p.);
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-bis c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.);
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.);
- Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.);
- Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.);
- Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.);
- Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.);
- Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (art. 1, L. n. 342/1976);
- Danneggiamento delle installazioni a terra (art. 2, L. n. 342/1976);
- Sanzioni (art. 3, L. n. 422/1989);
- Pentimento operoso (art. 5, D. Lgs. n. 625/1979);

¹¹ Il D. Lgs. 39/2010 sulla revisione legale dei conti ha abrogato l'art. 2624 c.c. ma, al contempo, ha introdotto, nell'art. 27, il reato di "Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni dei responsabili della revisione legale dei conti" per cui, allo stato, nell'incertezza del quadro normativo di riferimento, il reato in parola viene prudenzialmente indicato quale presupposto della responsabilità amministrativa degli enti.

- Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2).

La Legge 153/2016 ha inserito nel Codice penale i seguenti ulteriori reati:

- Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270-quinquies.1 c.p.);
- Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270-quinquies.2 c.p.);
- Atti di terrorismo nucleare (art. 280-ter c.p.).

Tali reati sono considerati a fini prudenziali quali fattispecie potenzialmente rilevanti - tenuto conto che l'art 25-quater del Decreto 231 opera un rinvio "aperto" alle ipotesi di reati terroristici ed eversivi – seppur la predetta Legge non abbia espressa- mente apportato modifiche al Decreto 231.

9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1, D. Lgs. 231/2001) [aggiunto dalla L. 7/2006]

Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.)

10. Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies, D. Lgs. 231/2001) [aggiunto dalla L. 228/2003; mod. dalla L. 199/2016]

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater);
- Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.) [aggiunto dall'art. 10, L. 38/2006];
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
- Tratta di persone (art. 601 c.p.) [modificato dal D. Lgs. 21/2018];
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.);
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.).

11. Reati di abuso di mercato (art. 25-sexies, D. Lgs. 231/2001) [aggiunto dalla L. 62/2005]

- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184, D. Lgs. n. 58/1998);
- Manipolazione del mercato (art. 185, D. Lgs. n. 58/1998) [modificato dal D. Lgs. 107/2018].

12. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies, D. Lgs. 231/2001) [aggiunto dalla L. 123/2007; mod. dalla L. n. 3/2018]

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.).

13. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies, D. Lgs. 231/2001) [aggiunto dal D. Lgs.

231/2007; mod. dalla L. 186/2014]

- Ricettazione (art. 648 c.p.) [modificato dal D. Lgs. n. 195/2021];
- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.) [modificato dal D. Lgs. n. 195/2021];
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.) [modificato dal D. Lgs. n. 195/2021];
- Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.) [modificato dal D. Lgs. n. 195/2021].

**14. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1)
[aggiunto dal D. Lgs. 184/2021]**

- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p.);
- Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.).

**15. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies, D. Lgs. 231/2001)
[aggiunto dalla L. 99/2009]**

- Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, comma 1, lett. a-bis), L. n. 633/1941);
- Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, comma 3, L. n. 633/1941);
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis, comma 1, L. n. 633/1941);
- Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis, comma 2, L. n. 633/1941);
- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter, L. n. 633/1941) Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies, L. 633/1941);
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso

pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies, L. n. 633/1941).

16. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies, D. Lgs. 231/2001) [aggiunto dalla L. 116/2009]

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).

17. Reati ambientali (art. 25-undecies, Decreto 231) [aggiunto dal D. Lgs. 121/2011 [mod. dalla L. 68/2015; mod. dal D. Lgs. 21/2018]

- Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.);
- Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.);
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.);
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.);
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.);
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.);
- Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (artt. 1, 2, 3-bis e 6, L. n. 150/1992);
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (art. 137, D. Lgs. n.152/2006);
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256, D. Lgs n.152/2006);
- Traffico illecito di rifiuti (art. 259, D. Lgs. n.152/2006);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.) [introdotto dal D. Lgs. 21/2018];
- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (art. 257, D. Lgs. n. 152/2006);
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258, D. Lgs. n.152/2006);
- Disposizioni di legge in materia di gestione e di tracciabilità dei rifiuti (D. Lgs. n.152/2006);
- Inquinamento doloso provocato da navi (art. 8, D. Lgs. n. 202/2007);
- Inquinamento colposo provocato da navi (art. 9, D. Lgs. n. 202/2007);
- Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (art. 3, L. 549/1993).

18. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies, D. Lgs. 231/2001) [aggiunto dal D. Lgs. 109/2012, mod. dalla L. 161/2017]

- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12-bis, D. Lgs. n.

286/1998);

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3-bis, 3-ter e comma 5, D. Lgs. n. 286/1998).

19. Reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies, D. Lgs. 231/2001) [aggiunto dalla Legge 167/2017]

Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604 bis c.p.) [aggiunto dal D. Lgs. 21/2018].

20. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies, D. Lgs. 231/2001) [aggiunto dalla Legge 39/2019]

- Frode in competizioni sportive (art. 1, L. 401/1989);
- Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, L. 401/1989).

21. Reati tributari (art. 25-quinquesdecies, D. Lgs. 231/2001) [aggiunto dalla L. 157/2019 e mod. dal D. Lgs. 75/2020]

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, D. Lgs. 74/2000)¹²;
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3, D. Lgs. 74/2000)¹³;
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, D. Lgs. 74/2000);
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10, D. Lgs. 74/2000);
- sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11, D. Lgs. 74/2000);
- Dichiarazione infedele (art. 4, D. Lgs. 74/2000) [introdotto dal D. Lgs. n. 75/2020]¹⁴;
- Omessa dichiarazione (art. 5, D. Lgs. 74/2000) [introdotto dal D. Lgs. n. 75/2020]¹⁵;
- Indebita compensazione (art. 10-quater, D. Lgs. 74/2000) [introdotto dal D. Lgs. n. 75/2020]¹⁶.

22. Contrabbando (art. 25-sexiesdecies, D. Lgs. 231/2001) [aggiunto dal D. Lgs. 75/2020]

- Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 DPR n. 73/1943);
- Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 DPR n. 73/1943);

¹² In tema di punibilità dei delitti a titolo di tentativo, l'art. 6, comma 1-bis, del D.Lgs. 74/2000, introdotto dall'art. 2 del D.Lgs. 75/2020, dispone "Salvo che il fatto integri il reato previsto dall'articolo 8, la disposizione di cui al comma 1 non si applica quando gli atti diretti a commettere i delitti di cui agli articoli 2, 3 e 4 sono compiuti anche nel territorio di altro Stato membro dell'Unione europea, al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un valore complessivo non inferiore a dieci milioni di euro".

¹³ Cfr. nota precedente.

¹⁴ Tale fattispecie rileva se le condotte sono commesse 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.

¹⁵ Cfr. nota precedente.

¹⁶ Gli illeciti in materia di contrabbando assumono rilievo penale alle condizioni poste ai sensi dell'art. 1, co. 4, D. Lgs. 8/2016, ovvero quando l'ammontare dei diritti di confine dovuti è superiore a euro diecimila.

- Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 DPR n. 73/1943);
- Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 DPR n. 73/1943);
- Contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 DPR n. 73/1943);
- Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 DPR n. 73/1943);
- Contrabbando nei depositi doganali (art. 288 DPR n. 73/1943);
- Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 DPR n. 73/1943);
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 DPR n. 73/1943);
- Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 DPR n. 73/1943);
- Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis DPR n. 73/1943);
- Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-ter DPR n. 73/1943);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater DPR n. 73/1943);
- Altri casi di contrabbando (art. 292 DPR n. 73/1943);
- Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 DPR n. 73/1943).

23. Reati transnazionali (L. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del Testo Unico di cui al D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del Testo Unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del Testo Unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.);
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.).