PARTE GENERALE

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 - 2025

SOMMARIO

Sezione Prima – Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 2

1.1. La responsabilità amministrativa degli enti 2

1.2. I reati previsti dal decreto 3

1.3. Le sanzioni comminate dal decreto 5

1.3. Condizione esimente della responsabilità amministrativa 8

1.4. I reati commessi all'estero 9

1.5. Le linee guida di confindustria 9

Sezione Seconda – Il modello di organizzazione, gestione e controllo di consorzio infarmacia 11

2.1. La Società 11

2.2. La governance di consorzio infarmacia 11

2.3. Finalità del modello 11

2.4. Destinatari 12

2.5. Elementi fondamentali del modello 12

2.6. La mappatura delle attività a rischio reato 13

2.7. Il sistema di controllo interno 14

Sezione Terza – Organismo di vigilanza 16

3.1. Durata in carica, decadenza e revoca 16

3.2. Poteri e funzioni dell'organismo di vigilanza 18

3.3. Flussi di comunicazione dell'organismo di vigilanza 20

Sezione Quarta – Sistema sanzionatorio 21

4.1. Sanzioni per il personale dipendente 22

4.2. Sanzioni per i lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti 23

4.3. Misure nei confronti degli amministratori 25

4.4. Misure nei confronti degli apicali 25

4.5. Misure nei confornti di collaboratori esterni e *partners* 27

Sezione Quinta – Diffusione del modello 28

Sezione Sesta – Adozione e aggiornamento del modello 29

SEZIONE PRIMA – IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

1.1.LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

Il d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, che reca la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"* (di seguito anche il **"d.lgs. 231/2001**" o anche solo il "**Decreto**"), entrato in vigore il 4 luglio 2001 in attuazione della legge delega 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano, conformemente a quanto previsto in ambito comunitario, la responsabilità amministrativa degli enti, ove per "enti" si intendono le società commerciali, di capitali e di persone, e le associazioni, anche prive di personalità giuridica.

Il Decreto ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui la Repubblica Italiana aveva già da tempo aderito, ed in particolare:

- la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee;
- la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione dei Funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri;
- la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di Pubblici Ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Tale nuova forma di responsabilità, sebbene definita "amministrativa" dal legislatore, presenta i caratteri propri della responsabilità penale, essendo rimesso al giudice penale competente l'accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare ed essendo estese all'ente le medesime garanzie del processo penale.

La responsabilità amministrativa dell'ente deriva dal compimento di reati, espressamente indicati nel d.lgs. 231/2001, commessi *nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso* da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che ne esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo (i cosiddetti *"soggetti apicali"*), ovvero che siano sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (i cosiddetti *"soggetti sottoposti*").

La distinzione tra queste categorie riveste indubbia rilevanza poiché determina una diversa graduazione di responsabilità dell'Ente e un differente onere della prova. Non è necessario che i Soggetti Sottoposti abbiano un rapporto di lavoro subordinato con l'Ente; possono includere collaboratori, partner, distributori, fornitori e consulenti.

Al contrario, la sussistenza di un vantaggio esclusivo da parte di colui che commette il fatto di reato esclude la responsabilità della Società, la quale si viene in questo modo a trovare in una situazione di assoluta e manifesta estraneità rispetto al reato commesso.

Oltre all'esistenza dei requisiti sopra descritti, il d.lgs. 231/2001 richiede anche l'accertamento della colpevolezza dell'ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è riconducibile ad una *"colpa di organizzazione"*, da intendersi quale mancata adozione, da parte dell'ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati elencati al successivo paragrafo, da parte dei soggetti individuati nel Decreto.

Laddove l'ente sia in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un'organizzazione idonea ad evitare la commissione di tali reati attraverso l'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal d.lgs. 231/2001, questi non risponderà a titolo di responsabilità amministrativa.

Occorre precisare che la responsabilità amministrativa della persona giuridica si aggiunge a quella penale, ma non annulla la responsabilità della persona fisica che ha materialmente commesso il reato; entrambe queste responsabilità sono oggetto di accertamento di fronte al giudice penale.

La responsabilità dell'impresa può ricorrere anche se il delitto presupposto si configura nella forma di tentativo (ai sensi dell'art. 26 del d.lgs. 231/2001), vale a dire quando il soggetto agente compie atti idonei in modo non equivoco a commettere il delitto e l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

1.2.I REATI PREVISTI DAL DECRETO

I reati, dal cui compimento è fatta derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal d.lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni.

Si elencano di seguito le "famiglie di reato" attualmente ricomprese nell'ambito di applicazione del d.lgs. 231/2001, rimandando all'ALLEGATO del presente documento per il dettaglio delle singole fattispecie ricomprese in ciascuna famiglia:

1. Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati, introdotti dalla Legge 48/2008 e modificati dai d.lgs. n. 7/2016 e n. 8/2016, dal d.l. n. 105/2019 e dalla legge n. 90 del 28 giugno 2024 (art. 24-bis);
3. Delitti di criminalità organizzata, introdotti dalla legge n. 94/2009 e modificati dalla l. n. 69/2015 (art. 24 ter);
4. Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo o segni di riconoscimento, aggiunti dal d.l. n. 350/2001, convertiti con modificazioni dalla l. n. 409/2001; modificati dalla l. n. 99/2009 e dal d.lgs. 125/2016 (art. 25-*bis*);
5. Delitti contro l'industria e il commercio, introdotti dalla legge 99/2009 (art. 25-*bis.1*);

6. Reati societari, introdotti dal d.lgs. 61/2002 e modificati dalla legge n. 190/2012, dalla legge n. 69/2015, dal d.lgs. n. 38/2017 e dal d.lgs. n. 19/2023 (art. 25-*ter*);
7. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali, introdotti dalla legge 7/2003 (art. 25-*quater*);
8. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, introdotti dalla legge 7/2006 (art. 25–*quater.1*);
9. Delitti contro la personalità individuale, introdotti dalla legge n. 228/2003 e modificati con la legge n. 199/2016 (art. 25-*quinquies*);
10. Reati di abuso di mercato e altre fattispecie in materia di abusi di mercato, introdotti dalla legge n. 62/2005 e modificati dal d.lgs. n. 107/2018 e dalla legge n. 238/2021 (art. 25-*sexies*);
11. Reati transnazionali, introdotti dalla legge 146/2006;
12. Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, introdotti dalla legge 123/2007 (art. 25-*septies*);
13. Reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio, introdotti dal d.lgs. 231/2007 e modificati dalla legge 186/2014 e dal d.lgs. 195/2021 (art. 25-*octies*);
14. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori, introdotti dal d.lgs. 184/2021 e modificati dal d.l. n. 105/2023, coordinato con la legge di conversione n. 137/2023 (art. 25- *octies.1*);
15. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore, introdotti dalla legge 99/2009 (art. 25-*novies*);
16. Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, introdotto dalla legge 116/2009 (art. 25-*decies*);
17. Reati ambientali, introdotti dal d.lgs. 121/2011 e modificati dalla legge 68/2015, dal d.lgs. n. 21/2018 e dal d.l. n. 116/2025 (art. 25-*undecies*);
18. Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, introdotto nel Decreto dal d.lgs. n.109/2012 e modificato dalla legge n. 161/2017 (art. 25-*duodecies*);
19. Reati di razzismo e xenofobia, introdotti dalla legge n. 167/2017 e modificato dal d.lgs. 21/2018 (art. 25-*terdecies*);
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*);
21. Reati tributari introdotti dal d.lgs. 26 ottobre 2019, n. 124 e modificati dal d.lgs. 75/2020 e dal d.lgs. n. 156/2022 (art. 25-*quinquiesdecies*);
22. Reati di contrabbando, introdotti dal d.lgs. 75/2020 e modificati dal d.lgs. n. 141/2024 (art. 25-*sexiesdecies*);
23. Reati contro il patrimonio culturale, introdotti dalla legge n. 22 del 9 marzo 2022 (art. 25-*septiesdecies*);

24. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici, introdotto dalla legge n 22 del 9 marzo 2022 (art. 25-*duodevicies*).
25. Disposizioni in materia di delitti contro gli animali, introdotti dalla legge n. 82 del 6 giugno 2025.

1.3. LE SANZIONI COMMINATE DAL DECRETO

Il sistema sanzionatorio definito dal d.lgs. 231/2001, a fronte del compimento dei reati sopra elencati, prevede, a seconda degli illeciti commessi, l'applicazione delle seguenti sanzioni amministrative:

a) Sanzioni pecuniarie amministrative; b) Sanzioni interdittive; c) Confisca del prezzo o del profitto del reato; d) Pubblicazione della sentenza.

A. Sanzioni pecuniarie amministrative: queste sanzioni, disciplinate agli articoli 10 e seguenti del Decreto, costituiscono la sanzione "di base" di applicazione obbligatoria e il loro pagamento è a carico dell'ente utilizzando il proprio patrimonio o fondo comune.

Il legislatore ha introdotto un metodo innovativo per la determinazione della sanzione, che richiede al giudice di effettuare due fasi di valutazione distinte. La prima fase prevede la determinazione del numero delle quote, non inferiore a cento né superiore a mille, in base a:

- Gravità del fatto;
- Grado di responsabilità dell'ente;
- Azioni intraprese per mitigare le conseguenze del reato e prevenire ulteriori illeciti.

Nella seconda fase, il giudice stabilisce il valore di ciascuna quota entro i limiti predeterminati per ogni illecito, variando da un minimo di € 258,00 a un massimo di € 1.549,00, in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente per garantire l'efficacia della sanzione.

Come evidenziato nella Relazione al Decreto, le modalità di accertamento delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente possono includere l'uso di bilanci o altre scritture idonee.

L'articolo 12 del d.lgs. 231/2001 prevede casi in cui la sanzione pecuniaria può essere ridotta, come riassunto nella seguente tabella:

Riduzione	**Presupposti**
1/2 (fino a un massimo di € 103.291,00)	il reo ha commesso il reato nell'interesse prevalente proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; ovvero il danno patrimoniale causato è di particolare tenuità.

Da 1/3 a 1/2	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 o si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; ovvero è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello commesso
da 1/2 a 2/3	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 ed è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello commesso.

B. **Sanzioni interdittive:** queste sanzioni si applicano solo per i reati per cui sono espressamente previste e includono:
   - interdizione dall'esercizio dell'attività;
   - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
   - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, eccetto che per ottenere prestazioni di un pubblico servizio;
   - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
   - divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive possono essere comminate solo se sussiste almeno una delle condizioni previste dall'articolo 13 del d.lgs. 231/2001, come:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale o da soggetti sottoposti alla direzione di altri, agevolato da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Queste sanzioni possono essere applicate dal giudice anche in via cautelare su richiesta del Pubblico Ministero in presenza di gravi indizi sulla responsabilità dell'Ente e se emergono elementi concreti che indicano il pericolo di ulteriori illeciti della stessa natura.

Non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo, o il danno patrimoniale causato è di particolare tenuità.

Inoltre, le sanzioni interdittive sono escluse se l'ente ha adottato le condotte riparatrici previste dall'articolo 17 del d.lgs. 231/2001, come:

- risarcimento integrale del danno ed eliminazione delle conseguenze dannose o pericolose del reato;
- adozione e attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della stessa specie;
- messa a disposizione ai fini della confisca del profitto conseguito.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e la scelta della misura e della durata dipendono dai criteri di commisurazione delle sanzioni pecuniarie.

Il d.lgs. 231/2001 prevede inoltre che, qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che disponga l'interruzione dell'attività della Società, il giudice, in luogo dell'applicazione di detta sanzione, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario giudiziale (art. 15) nominato per un periodo pari alla durata della pena che sarebbe stata applicata, qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività può provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione tenuto conto delle dimensioni della Società e delle condizioni economiche del territorio in cui è situata.

C. **Confisca**: ai sensi dell'articolo 19 del d.lgs. 231/2001, la confisca del prezzo o del profitto del reato è sempre disposta con la sentenza di condanna, salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

D. **Pubblicazione della sentenza**: la pubblicazione della sentenza di condanna, per estratto o per intero, può essere disposta dal giudice e affissa nel comune dove l'ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione avviene a cura della Cancelleria del giudice competente e a spese dell'ente (articolo 18, d.lgs. 231/2001).

Nelle ipotesi di commissione tentata dei Reati Presupposto, le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà, e non si applicano sanzioni se l'ente impedisce volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (articolo 26 del Decreto).

1.3.CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

L'art. 6 del d.lgs. 231/2001 stabilisce che l'ente non risponde a titolo di responsabilità amministrativa, qualora dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curarne il relativo aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (c.d. Organismo di Vigilanza);
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione, gestione e controllo;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

L'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo, dunque, consente all'ente di potersi sottrarre all'imputazione di responsabilità amministrativa. La mera adozione di tale documento, con delibera del Consiglio dell'Amministrazione dell'ente, non è, tuttavia, di per sé sufficiente ad escludere detta responsabilità, essendo necessario che il modello sia efficacemente ed effettivamente attuato.

Con riferimento all'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione della commissione dei reati previsti dal d.lgs. 231/2001, si richiede che esso:

- individui le attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- preveda specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individui modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- preveda obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introduca un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello di organizzazione, gestione e controllo.

Con riferimento all'effettiva applicazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, il d.lgs. 231/2001 richiede:

- una verifica periodica, e, nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal modello o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente ovvero modifiche legislative, la modifica del modello di organizzazione, gestione e controllo;
- l'irrogazione di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni imposte dal modello di organizzazione, gestione e controllo.

1.4.I REATI COMMESSI ALL'ESTERO

In forza dell'articolo 4 del Decreto, l'ente può essere considerato responsabile, in Italia, per la commissione di taluni reati al di fuori dei confini nazionali. In particolare, l'art. 4 del Decreto prevede che gli enti aventi la sede principale nel territorio dello Stato rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli da 7 a 10 del Codice penale, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Pertanto, l'ente è perseguibile quando:

- ha la sede principale in Italia, ossia 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 è svolta l'attività in modo continuativo (enti privi di personalità giuridica);
- nei confronti dell'ente non stia procedendo lo Stato entro la cui giurisdizione è stato commesso il fatto;
- la richiesta del Ministro della Giustizia, cui sia eventualmente subordinata la punibilità, 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".

1.5.LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

L'art. 6 del d.lgs. 231/2001 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.

La prima Associazione di categoria a redigere un documento di indirizzo per la costruzione dei modelli è stata Confindustria che, nel marzo del 2002, ha emanato delle Linee Guida, poi parzialmente modificate e aggiornate prima nel maggio 2004, nel marzo 2008, nel 2014 e in ultimo nel giugno 2021 (di seguito, anche **"Linee Guida"**). Tutte le versioni delle Linee Guida di Confindustria sono state poi giudicate adeguate dal Ministero della Giustizia.

Nella definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi progettuali:

- l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare i reati previsti dal d.lgs. 231/2001;

- la predisposizione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'ente e il suo grado di adeguamento alle esigenze espresse dal d.lgs. 231/2001.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida di Confindustria per garantire l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo sono le seguenti:

- previsione di principi etici e di regole comportamentali in un Codice Etico;
- un sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e alla descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall'ente, prevedendo, laddove opportuno, adeguati limiti di spesa;
- sistemi di controllo che, considerando tutti i rischi operativi, siano capaci di fornire una tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- informazione e comunicazione al personale, caratterizzata da capillarità, efficacia, autorevolezza, chiarezza e adeguatamente dettagliata nonché periodicamente ripetuta, a cui si aggiunge un adeguato programma di formazione del personale, modulato in funzione dei livelli dei destinatari;

Dette Linee Guida di Confindustria precisano, inoltre, che le componenti del sistema di controllo sopra descritte devono conformarsi ad una serie di principi di controllo, tra cui:

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- istituzione, esecuzione e documentazione dell'attività di controllo sui processi e sulle attività a rischio di reato.

Di conseguenza, il presente documento è stato predisposto tenendo in considerazione anche le indicazioni fornite dalle associazioni di categoria e, più in particolare, quelle fornite nelle Linee Guida di Confindustria, adattandole alle peculiarità della società.

SEZIONE SECONDA – IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI CONSORZIO INFARMACIA

2.1. LA SOCIETÀ

Consorzio Infarmacia (di seguito "Consorzio" o "la Società") nasce dalla collaborazione tra farmacie aderenti con l'obiettivo di promuoverne lo sviluppo, la razionalizzazione gestionale e il rafforzamento della capacità competitiva. Attraverso la propria attività, il Consorzio favorisce la valorizzazione dell'immagine collettiva e il coordinamento di iniziative comuni a beneficio delle imprese consorziate.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, il Consorzio si prefigge in particolare di operare mediante:

- la stipulazione di accordi e convenzioni con fornitori o clienti, pubblici e privati, italiani ed esteri, relativi alla fornitura di prodotti e servizi inerenti l'attività delle farmacie;
- la pianificazione e la realizzazione di attività promozionali e di comunicazione comuni ai consorziati, anche finalizzate a valorizzarne l'immagine;
- lo sviluppo di servizi di consulenza organizzativa, gestionale e finanziaria a favore delle imprese consorziate, anche attraverso attività di formazione e aggiornamento;
- la stipulazione di accordi con società o enti al fine di ottenere agevolazioni e benefici per i consorziati;
- il coordinamento di iniziative pubblicitarie collettive e la definizione di un'immagine comune delle farmacie aderenti, improntata a professionalità, efficienza e servizio per l'utenza.

Il Consorzio ha sede in Piazza Matteotti, n. 52, Modena (MO).

2.2. LA GOVERNANCE DI CONSORZIO INFARMACIA

Il Consorzio InFarmacia ha adottato una struttura di *governance* aziendale che prevede un Consiglio di Amministrazione (CdA) quale organo decisionale e di gestione dell'ente. Questa configurazione consente una distribuzione delle responsabilità strategiche e operative tra più amministratori, favorendo una maggiore diversificazione delle competenze e delle prospettive all'interno dell'azienda.

Il Consiglio di Amministrazione ha il compito di indirizzare, supervisionare e prendere decisioni collettive sull'attività complessiva del Consorzio, garantendo un approccio più strutturato e condiviso nella gestione e nel perseguimento degli obiettivi aziendali.

2.3. FINALITÀ DEL MODELLO

Nell'ambito del contesto illustrato, Consorzio Infarmacia è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle relative attività aziendali, a tutela della propria immagine e reputazione, delle aspettative della controllante del lavoro dei propri dipendenti ed è, altresì, consapevole dell'importanza di dotarsi di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del d.lgs. 231/2001 (di seguito il "Modello"), idoneo a

prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte del proprio Organo Amministrativo, dei dipendenti e dei collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza da parte della Società.

Attraverso l'adozione del Modello, la Società intende perseguire le seguenti finalità:

- vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al Decreto;
- diffondere la consapevolezza che, dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi del Codice Etico, possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie (pecuniarie e interdittive) anche a carico della Società;
- diffondere una cultura d'impresa improntata alla legalità, nella consapevolezza dell'espressa riprovazione da parte della Società di ogni comportamento contrario alla legge, ai regolamenti, alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello;
- realizzare un'equilibrata ed efficiente struttura organizzativa, 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'informazione interna ed esterna;
- consentire alla Società, 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 di reati rilevanti ai sensi del Decreto.

2.4. DESTINATARI

Le disposizioni del presente Modello sono vincolanti per gli amministratori e per tutti coloro che rivestono, all'interno della Società, funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione ovvero gestione e controllo, anche di fatto, nonché per i dipendenti (ivi inclusi i dirigenti), per i collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza delle figure apicali della Società (di seguito i "Destinatari").

Sono altresì destinatari dei principi generali del Modello, per quanto applicabili nei limiti del rapporto in essere, coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa o sono comunque legati alla Società da rapporti giuridici rilevanti in funzione della prevenzione dei reati.

Tali soggetti costituiscono quindi, nel loro complesso, i Destinatari del presente Modello (di seguito i "**Destinatari**"). I Destinatari del Modello sono tenuti a rispettare con la massima correttezza e diligenza tutte le disposizioni e i principi di comportamento e di controllo in esso contenuti, nonché tutte le procedure di attuazione delle stesse.

2.5. ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO

Il Modello si compone della presente Parte Generale, nella quale sono illustrate le funzioni e i principi del Modello, oltre ad essere individuate e disciplinate le sue componenti essenziali (il sistema dei controlli preventivi, il sistema disciplinare e i meccanismi sanzionatori, le caratteristiche

dell'Organismo di Vigilanza e il processo di aggiornamento nel tempo) e delle Parti Speciali riportanti i rischi-reato identificati e i correlati principi di comportamento e controllo a prevenzione degli stessi.

Gli elementi fondamentali, sviluppati dalla Società nella definizione del Modello, possono essere così riassunti:

- identificazione delle aree di rischio e delle attività cosiddette "sensibili" nell'ambito delle quali è astrattamente possibile commettere uno dei reati previsti dal Decreto, anche attraverso il preventivo esame della documentazione organizzativa; identificazione di quei comportamenti dai quali potrebbero scaturire condotte penalmente rilevanti;
- la previsione di specifici presidi di controllo (come esplicitati nelle successive Parti Speciali del presente Modello) relativamente ai processi strumentali ritenuti esposti al rischio potenziale di commissione di reati;
- la nomina di un Organismo di Vigilanza, con attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello (come esplicitato nella Sezione Terza della presente Parte Generale);
- l'adozione di un sistema sanzionatorio (come esplicitato nella Sezione Quarta della presente Parte Generale) volto a garantire l'efficace attuazione del Modello e contenente le misure disciplinari applicabili in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello stesso;
- lo svolgimento di un'attività di informazione e formazione sui contenuti del presente Modello (come esplicitato nella Sezione Quinta della presente Parte Generale).

2.6. LA MAPPATURA DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO REATO

Il d.lgs. 231/2001 prevede espressamente, all'art. 6, comma 2, lett. a), che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società individui le attività aziendali nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati inclusi nel Decreto.

Di conseguenza, la Società ha proceduto a un'approfondita analisi delle proprie attività aziendali. Nell'ambito di tale attività, la Società ha, in primo luogo, analizzato la propria struttura organizzativa, rappresentata nell'organigramma aziendale che individua le Funzioni aziendali, evidenziandone ruoli e linee gerarchiche.

Successivamente, la Società ha proceduto all'analisi delle proprie attività aziendali sulla base delle informazioni raccolte dai soggetti apicali e non che, in ragione del ruolo ricoperto, risultano provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività del settore aziendale di relativa competenza. In particolare, l'individuazione delle attività a rischio nell'ambito dei processi aziendali si è basata sulla preliminare analisi:

- dell'Organigramma aziendale, che evidenzia le linee di riporto gerarchiche e funzionali;
- del corpus normativo aziendale (i.e. Statuto);
- del sistema di deleghe e procure;

- della "storia" della Società, ovvero degli accadimenti pregiudizievoli che hanno interessato la realtà aziendale nel suo trascorso.

I risultati dell'attività sopra descritta sono stati raccolti in una scheda descrittiva (c.d. Matrice delle Attività a Rischio-Reato) che illustra in dettaglio i profili di rischio di commissione dei reati richiamati dal d.lgs. 231/2001, nell'ambito delle attività proprie di Consorzio Infarmacia.

Detta Matrice, che forma parte del Modello, è custodita presso la sede della Società ed è resa disponibile per eventuale consultazione da parte degli Amministratori, degli Organi di Controllo, dell'Organismo di Vigilanza, nonché di chiunque sia legittimato a prenderne visione.

In particolare, nella Matrice delle Attività a Rischio-Reato sono rappresentati, per singola categoria di reato presupposto (strutturata per articolo del d.lgs. 231/2001): i processi sensibili, con relativi esempi, nel cui svolgimento – in linea di principio – potrebbero crearsi le condizioni, gli strumenti e/o i mezzi per la commissione degli illeciti; le aree aziendali interessate; le possibili finalità di realizzazione dei reati, nonché i presidi di controllo necessari a prevenire il compimento dei reati medesimi.

2.7. IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

Il sistema di controllo interno della Società si sostanzia nell'insieme di strumenti, strutture organizzative e procedure aziendali volti a contribuire, attraverso un processo di identificazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi nell'ambito della Società a una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati dall'Organo Amministrativo.

Il sistema di controllo, inteso come processo attuato dalla Società al fine di gestire e monitorare i principali rischi e consentire una conduzione aziendale sana e corretta, coinvolge ogni settore dell'attività svolta dalla Società attraverso la distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo, riducendo ragionevolmente ogni possibile conflitto di interesse. In particolare, il sistema di controllo interno della Società si basa, oltre che sulle regole comportamentali previste nella Parte Speciale del presente Modello, anche sui seguenti elementi:

- **Codice Etico**

Il Codice Etico stabilisce, anche ai fini della prevenzione dei reati c.d. presupposto previsti dal d.lgs. 231/2001 e successive integrazioni, le regole di comportamento generali che tutti coloro che lavorano in azienda, senza distinzioni o eccezioni, sono impegnati ad osservare e a fare osservare nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità. Il Codice Etico è portato a conoscenza dei dipendenti e dei terzi che intrattengono relazioni commerciali con la Società. Gli eventuali atti compiuti dai dipendenti in violazione del Codice Etico non impegnano in alcun modo l'azienda che potrà esperire tutte le azioni, da quelle disciplinari a quelle dell'autorità competente, a tutela e garanzia dei propri interessi.

- **Sistema Organizzativo di attribuzione delle responsabilità (organigramma aziendale)**

Gli "organigrammi" riflettono l'attribuzione delle responsabilità e delle linee di dipendenza gerarchica. Le Linee guida, le direttive, le normative e le procedure emanate dalla Società descrivono i compiti di ciascuna funzione aziendale e ne specificano i rapporti funzionali con gli altri enti, rapporti sempre caratterizzati dalla contrapposizione delle funzioni, dalla separazione dei compiti e dalla formalizzazione, tenuto conto della struttura organizzativa della Società.

- **Sistema di deleghe e procure**

Il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi utili ai fini della prevenzione dei reati (in particolare, rintracciabilità e trasparenza delle operazioni sensibili) e, al contempo, consentire comunque la gestione efficiente dell'attività aziendale.

Si intende per "delega" quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative e per "procura" il negozio giuridico unilaterale con cui Consorzio Infarmacia attribuisce poteri di rappresentanza nei confronti dei Terzi.

- **Sistemi informativi**

Intesi come quei sistemi orientati alla segregazione delle funzioni, nonché alla standardizzazione dei processi e alla protezione delle informazioni in essi contenute, con riferimento sia ai sistemi gestionali e contabili che ai sistemi utilizzati a supporto delle attività operative connesse al business. Alla base di detto sistema di controllo interno vi sono i seguenti principi:

- ***"ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua"***: ogni operazione deve essere supportata da adeguata documentazione sulla quale gli Enti aziendali preposti possono procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa;
- ***"nessuno può gestire in autonomia un intero processo"***: il sistema di controllo operante in azienda deve garantire l'applicazione del principio di separazione delle funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione. Inoltre, il sistema prevede che: (i) a nessuno siano attribuiti poteri illimitati; (ii) i poteri e le responsabilità sono chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione; (iii) i poteri autorizzativi e di firma sono coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;
- ***"documentazione dei controlli"***: l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione, effettuati in coerenza con le responsabilità assegnate, deve essere sempre documentata (eventualmente attraverso la redazione di verbali).

SEZIONE TERZA – ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6, comma 1, del d.lgs. 231/2001 richiede, quale condizione per beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che il compito di vigilare sull'osservanza e funzionamento del Modello, curandone il relativo aggiornamento, sia affidato ad un Organismo di Vigilanza interno all'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso affidati. Pertanto, l'Organismo di Vigilanza svolge le sue funzioni al di fuori dei processi operativi della Società, riferendo periodicamente al CdA, dal quale è collocato in posizione di *staff*, svincolato da ogni rapporto gerarchico con l'organo stesso e con i singoli responsabili delle Funzioni.

In ossequio alle prescrizioni del d.lgs. 231/2001, il Consiglio di Amministrazione di Consorzio Infarmacia ha istituito l'Organismo di Vigilanza (di seguito anche l'"Organismo" o "OdV") a struttura collegiale, funzionalmente dipendente dall'Organo medesimo. In particolare, la composizione dell'OdV è stata definita in modo da garantire i seguenti requisiti:

- **autonomia e indipendenza**: detto requisito è assicurato dal posizionamento all'interno della struttura organizzativa come unità di staff e in una posizione più elevata possibile, prevedendo il "riporto" al massimo vertice operativo aziendale, vale a dire all'Organo Amministrativo;
- **professionalità**: detto requisito è garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche di cui dispongono i componenti dell'OdV per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata. In particolare, la composizione prescelta garantisce idonee conoscenze giuridiche e dei principi e delle tecniche di controllo e monitoraggio, nonché dell'organizzazione aziendale e dei principali processi della Società;
- **continuità d'azione**: con riferimento a tale requisito, l'OdV è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del Modello da parte dei Destinatari, a curarne l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante per tutto il personale di Consorzio Infarmacia.

3.1. DURATA IN CARICA, DECADENZA E REVOCA

L'OdV resta in carica tre anni ed è in ogni caso rieleggibile. I suoi componenti sono scelti tra soggetti in possesso di un profilo etico e professionale di indiscutibile valore e non devono essere in rapporti di coniugio o parentela entro il quarto grado con Amministratori e Soci.

Possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza sia dipendenti della Società che professionisti esterni. Non può essere nominato componente dell'Organismo di Vigilanza e, se nominato, decade automaticamente, colui il quale si trovi in una delle seguenti situazioni:

- relazione di coniugio, parentela o affinità entro il 4° grado, di convivenza in more uxorio, o rapporti di persone che rientrano nella sfera affettiva, con: (a) componenti dell'Organo Amministrativo, (b) soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua struttura organizzativa dotata di autonomia

finanziaria e funzionale, (c) persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società, sindaci della Società e la società di revisione nonché gli altri soggetti indicati dalla legge;

- conflitto di interesse, anche potenziali, con la Società o con società da essa controllate, che ne compromettano l'indipendenza;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni societarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società o su società controllate;
- funzioni di amministratore esecutivo ricoperte, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza, in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza;
- provvedimento di condanna, anche non passato in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (cosiddetto "patteggiamento"), in Italia o all'estero, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex d.lgs. 231/2001;
- condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di "patteggiamento" a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

L'organo amministrativo può revocare, con delibera, i componenti dell'Organismo in ogni momento ma solo per giusta causa. Costituisce causa di decadenza dell'intero Organismo di Vigilanza:

- l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'OdV nello svolgimento dei propri compiti;
- la sentenza di condanna della Società, anche non divenuta irrevocabile, ovvero una sentenza di patteggiamento, ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza;

Costituisce, invece, giusta causa di revoca di un singolo componente:

- l'omessa comunicazione al Consiglio di Amministrazione di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza;
- una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (i.e. "patteggiamento), che comporti una pena che preveda l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone e delle imprese;
- una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (i.e. "patteggiamento), per violazioni rilevanti ai fini della normativa in materia di responsabilità amministrativa degli Enti;
- per i componenti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, l'avvio di un procedimento disciplinare per fatti da cui possa derivare la sanzione del licenziamento.

Qualora la revoca avvenga senza giusta causa, il componente che ha subito il provvedimento potrà chiedere di essere immediatamente reintegrato in carica.

Ciascun componente può rinunciare in ogni momento all'incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi al CdA con raccomandata A.R. o tramite PEC all' indirizzo **[nota: inserire indirizzo e-mail]**.

L'Organismo di Vigilanza provvede a disciplinare in autonomia le regole per il proprio funzionamento in un apposito Regolamento, in particolare definendo le modalità operative per l'espletamento delle funzioni ad esso rimesse. Il Regolamento è successivamente trasmesso al CdA per la relativa presa d'atto.

3.2. POTERI E FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- vigilare sulla diffusione all'interno della Società della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello;
- vigilare sull'osservanza del Modello da parte dei Destinatari;
- vigilare sulla validità e adeguatezza del Modello, ossia sulla sua concreta capacità di prevenire i comportamenti sanzionati dal Decreto;
- verificare l'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati ricompresi nel Decreto e identificati nel Modello;
- vigilare sull'attuazione e sull'osservanza del Modello nell'ambito delle aree di attività potenzialmente a rischio di commissione dei reati sanzionati dal Decreto;
- segnalare all'organo amministrativo della Società l'opportunità di aggiornare il Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento nei casi di: i) significative modificazioni dell'assetto interno di Consorzio Infarmacia e/o delle modalità di svolgimento delle attività; ii) rilevanti modifiche normative; iii) significative violazioni delle prescrizioni del Modello.

Nello svolgimento di dette attività, l'Organismo provvederà ai seguenti adempimenti:

- coordinarsi e collaborare con le Funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività aziendali identificate nel Modello a rischio reato;
- verificare l'istituzione e il funzionamento di specifici canali informativi "dedicati" (es. indirizzo di posta elettronica), diretti a facilitare il flusso di segnalazioni e informazioni verso l'Organismo;
- effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o su atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività aziendale individuate a potenziale rischio di reato;
- verificare e controllare la regolare tenuta ed efficacia di tutta la documentazione inerente alle attività/operazioni individuate nel Modello potendo accedere a tutta la documentazione e informazioni ritenute utili nell'ambito del monitoraggio;
- verificare l'effettivo svolgimento delle iniziative di informazione e formazione sul Modello intraprese dalla Società;

- avvalersi dell'ausilio e del supporto del personale dipendente della Società, nonché del Datore di Lavoro e della struttura da questi coordinata per i temi di sicurezza e igiene sui luoghi di lavoro, o di eventuali consulenti esterni per problematiche di particolare complessità o che richiedono competenze specifiche (ad es. in ambito ambientale);
- svolgere direttamente, o far eseguire, accertamenti sulla veridicità e sulla fondatezza delle segnalazioni ricevute, e proporre alle Funzioni Aziendali preposte all'adozione di eventuali misure sanzionatorie nei confronti del personale della Società, l'erogazione dei provvedimenti previsti dalla Sezione Quarta della presente Parte Generale;
- redigere una relazione annuale sull'attività svolta;
- segnalare all'Organo Amministrativo eventuali violazioni del Modello da parte di figure apicali della stessa nonché di soggetti sottoposti all'altrui direzione.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti sopra elencati, l'Organismo è dotato dei poteri di seguito indicati:

- emanare disposizioni intese a regolare le proprie attività e predisporre e aggiornare l'elenco delle informazioni che devono pervenirgli dalle Funzioni aziendali;
- accedere, senza autorizzazioni preventive, a ogni documento aziendale ritenuto rilevante per lo svolgimento delle funzioni allo stesso attribuite dal d.lgs. 231/2001;
- disporre che i responsabili delle Funzioni aziendali, e in ogni caso tutti i Destinatari, forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte della Società;
- compiere indagini in merito alle segnalazioni pervenute per verificare se integrino violazioni del Codice Etico e/o del Modello e per accertarne la fondatezza, segnalando, all'esito delle indagini condotte, alla Funzione competente o all'Organo Amministrativo, a seconda del ruolo aziendale dell'autore della violazione, l'opportunità di avviare una procedura disciplinare o di assumere adeguate misure sanzionatorie nei confronti dell'autore stesso;
- ottenere l'informativa in merito agli esiti delle procedure disciplinari o delle iniziative sanzionatorie assunte dalla Società per accertate violazioni del Codice Etico e/o del Modello, e, in caso di archiviazione, chiederne le motivazioni;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello.

Per un miglior svolgimento delle proprie attività, l'Organismo può delegare uno o più compiti specifici a singoli suoi componenti che li svolgeranno in nome e per conto dell'Organismo stesso. In merito ai compiti delegati, la responsabilità da essi derivante ricade sull'Organismo nel suo complesso.

Al momento della nomina, il CdA della Società assegna all'OdV un budget di spesa adeguato rispetto alle funzioni ad esso rimesse, su proposta dell'Organismo stesso. L'Organismo delibera in autonomia le spese da sostenere.

3.3. FLUSSI DI COMUNICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Come sopra già anticipato, al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente con l'Organo Amministrativo della Società.

Segnatamente, l'Organismo di Vigilanza riferisce lo stato di fatto sull'attuazione del Modello e gli esiti dell'attività di vigilanza tramite reporting diretto e/o riunioni (anche in video conferenza). L'OdV riferisce annualmente, nei confronti del Consiglio di Amministrazione, attraverso una relazione scritta, nella quale sono illustrate le attività di monitoraggio svolte, le criticità emerse e gli eventuali interventi correttivi e/o migliorativi opportuni per l'implementazione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dal CdA e, a sua volta, ha facoltà di richiedere la convocazione dell'Organo Amministrativo per questioni inerenti al funzionamento e l'efficace attuazione del Modello o in relazione a situazioni specifiche.

L'attività dell'Organismo di Vigilanza sarà documentata attraverso verbali e conservata agli atti dell'Organismo, nel rispetto del principio di riservatezza dei dati e informazioni ivi contenuti, nonché delle disposizioni normative in tema di trattamento di dati personali.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, nonché al fine di un completo e corretto esercizio dei propri compiti, l'Organismo ha inoltre facoltà di richiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai soggetti aventi le principali responsabilità operative all'interno della Società.

SEZIONE QUARTA – SISTEMA SANZIONATORIO

La definizione di un sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, costituisce elemento imprescindibile per garantirne l'efficace attuazione e rappresenta condizione necessaria affinché il Consorzio possa beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa ai sensi del d.lgs. 231/2001.

Il sistema disciplinare del Consorzio Infarmacia si applica a tutti i Destinatari del Modello, in particolare:

- al personale dipendente;
- ai dirigenti;
- al Consiglio di Amministrazione;
- all'Organismo di Vigilanza;
- ai collaboratori e ai terzi che operino per conto del Consorzio, inclusi i lavoratori autonomi e chiunque fornisca prestazioni professionali, contrattuali o commerciali ad esso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari non è condizionata dall'irrogazione di una condanna penale né dall'instaurarsi di un procedimento giudiziario, né dalla effettiva commissione di un reato rilevante ai sensi del d.lgs. 231/2001. Ai fini dell'attivazione del sistema disciplinare, costituisce condotta rilevante ogni azione o omissione posta in essere in violazione delle norme contenute nel Modello.

Le sanzioni sono determinate secondo i principi di proporzionalità e gradualità, valutando sia gli aspetti oggettivi sia quelli soggettivi della condotta. In termini oggettivi si distinguono:

- violazioni che non hanno comportato o hanno comportato minima esposizione a rischio;
- violazioni che hanno generato un'esposizione a rischio apprezzabile o significativa;
- violazioni che integrano un fatto di rilievo penale.

In relazione agli aspetti soggettivi, la gravità delle condotte è valutata considerando:

- la ripetizione di violazioni simili da parte dello stesso soggetto;
- la recidiva;
- il livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica del soggetto coinvolto;
- la condivisione della responsabilità con altri soggetti partecipi della violazione.

Il procedimento disciplinare è di competenza degli organi o delle funzioni aziendali preposti e si svolge nel rispetto delle normative vigenti, dello Statuto dei Lavoratori e del Contratto Collettivo Nazionale applicabile.

Il Consorzio Infarmacia ha adottato il presente sistema sanzionatorio in conformità al d.lgs. 231/2001, quale strumento fondamentale per prevenire i reati previsti dal Decreto e garantire l'osservanza dei protocolli e delle regole interne del Modello. Tutti i Destinatari hanno piena ed effettiva conoscenza del sistema sanzionatorio attraverso i canali di comunicazione aziendali.

4.1. SANZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE

In relazione al personale dipendente, la Società deve rispettare i limiti di cui all'art. 7 della l. 300/1970 (Statuto dei lavoratori) e le previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di riferimento, sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

La violazione delle norme di condotta e delle procedure indicate nel Modello costituisce un illecito disciplinare, ai sensi dell'art. 2104, comma 2, c.c. A titolo esemplificativo e non esaustivo e salvo quanto previsto nel CCNL ai fini dell'applicazione di eventuali misure disciplinari, si indicano alcune condotte rilevanti:

- violazione delle procedure interne o adozione, nell'espletamento di attività a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non esecuzione degli ordini impartiti dalla Società sia in forma scritta che verbale (i.e. il lavoratore che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.);
- adozione, nell'espletamento delle attività a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello o violazione dei principi dello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una inosservanza degli ordini impartiti dalla Società (es. il Lavoratore che si rifiuti di sottoporsi agli accertamenti sanitari di cui all'art. 5 della legge 20 maggio 1970 n. 300; falsifichi e/o alteri documenti interni o esterni; non applichi volontariamente le disposizioni impartite dalla Società, al fine di trarre vantaggio per se o per la Società stessa; sia recidivo, in qualsiasi delle mancanze che abbiano dato luogo alla applicazione delle misure disciplinari conservative).

Al personale dipendente, in base al giudizio di gravità dell'infrazione e di adeguatezza della sanzione, possono essere comminate le sanzioni previste dal CCNL, ivi di seguito riportate:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa in misura non eccedente le 3 ore di retribuzione;
- sospensione del lavoro e della retribuzione fino a 3 giorni lavorativi;
- licenziamento disciplinare.

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;

- altre particolari circostanze che caratterizzano la violazione.

Qualora l'Organismo di Vigilanza dovesse recepire una segnalazione circa una condotta posta in essere dal dipendente in violazione del Modello, predispone una relazione che trasmette all'Organo Amministrativo, nella quale riporta quanto segue:

- le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli eventuali documenti ed elementi a supporto della contestazione.

Successivamente, qualora a seguito del suddetto flusso informativo si riscontri l'effettiva violazione del Modello, è trasmessa al Dipendente una contestazione scritta contenente:

- l'indicazione puntuale della condotta contestata;
- le previsioni del Modello oggetto di violazione;
- l'avviso della facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni scritte entro cinque giorni dalla ricezione della comunicazione, potendo - nell'anzidetto termine - richiedere l'intervento del rappresentante dell'associazione sindacale cui il dipendente aderisce o conferisce mandato.

Il CdA assume la decisione e irroga la sanzione. Il provvedimento disciplinare non potrà essere adottato prima che sia trascorso il termine minimo di cinque giorni, previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dal CCNL applicati, della contestazione per iscritto dell'addebito.

4.2. SANZIONI PER I LAVORATORI SUBORDINATI CON LA QUALIFICA DI DIRIGENTI

Le violazioni, da parte di dirigenti, delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello sono di seguito dettagliate, a titolo esemplificativo e non esaustivo si riportano alcune fattispecie di condotta rilevante:

- mancato rispetto dei principi e dei protocolli indicati nel Modello;
- mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi ai protocolli aziendali in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle Procedure aziendali ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'Organismo di Vigilanza del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- violazioni delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe, ad eccezione dei casi di estrema necessità e di urgenza, di cui dovrà essere data tempestiva informazione al superiore gerarchico;

- omessa supervisione, controllo e vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione dei principi indicati nel Modello;
- violazione dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico circa eventuali violazioni del Modello poste in essere ad altri Destinatari del presente Sistema Disciplinare o di cui comunque si abbia prova diretta e certa;
- se di competenza, mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante nell'ambito dei processi regolati dai protocolli aziendali relativi ad aree sensibili.

In caso di violazione delle procedure previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, si applicano le sanzioni previste dal vigente CCNL, in base al giudizio di gravità dell'infrazione e di adeguatezza della sanzione. In particolare:

- in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello che non hanno comportato o hanno comportato modesta esposizione a rischio, il dirigente incorre nel richiamo scritto o nella sanzione pecuniaria da 0,5 a tre volte il corrispettivo mensile;
- in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello tale da configurare un notevole inadempimento, che ha comportato una apprezzabile o significativa esposizione a rischio, il dirigente incorre nella sanzione della revoca, totale o parziale, di deleghe o procure oppure nel licenziamento con preavviso;
- in caso di violazioni del Modello che hanno integrato un fatto di rilievo penale o violazioni che siano di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendone neanche una provvisoria prosecuzione oppure comportino la concreta applicazione a carico della società delle misure previste dal Decreto e/o la commissione di uno dei reati presupposto, il dirigente incorre nella sanzione del licenziamento senza preavviso.

La procedura di accertamento dell'illecito con riguardo ai Dirigenti è regolata dalle disposizioni normative vigenti nonché dai contratti collettivi applicabili. In particolare, l'Organismo di Vigilanza trasmette al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato:

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

Con tempestività dall'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, l'Amministratore Delegato convoca il Dirigente interessato mediante una comunicazione di contestazione contenente:

- l'indicazione della condotta constatata e l'oggetto di violazione ai sensi delle previsioni del Modello;
- l'avviso della data della audizione e la facoltà dell'interessato di formulare, anche in quella sede, eventuali giustificazioni, sia scritte che verbali, sui fatti.

Valutate quest'ultime, qualora dovesse essere comprovata la violazione e/o non fornite le necessarie giustificazioni, la Società potrà irrogare la sanzione e, se il dirigente è destinatario di deleghe o procure da parte del Consiglio di Amministrazione, queste potranno essere revocate, se collegate alla violazione contestata o se ritenuto altrimenti opportuno.

Il provvedimento di comminazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato non prima di cinque giorni dalla presentazione delle giustificazioni.

Il Consiglio di Amministrazione della Società e l'Organismo di Vigilanza dovranno essere informati in merito agli esiti delle verifiche interne e alle decisioni adottate.

4.3. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello, comprese quelle relative alla documentazione che ne fa parte, da parte di uno o più Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione, affinché questi adotti o promuova le iniziative ritenute più idonee, in relazione alla gravità della violazione riscontrata e nel rispetto dei poteri previsti dalla normativa vigente e dallo Statuto sociale.

Qualora la violazione riguardi l'intero Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa immediatamente l'Assemblea dei Soci, affinché vengano intraprese le azioni conseguenti.

In particolare, nel caso di violazioni commesse da uno o più Amministratori, il Consiglio di Amministrazione, valutata l'entità e la gravità della condotta, potrà procedere, a titolo esemplificativo, con:

- il richiamo formale scritto;
- la revoca totale o parziale dei poteri delegati e delle procure conferite, nei casi più gravi, in presenza di comportamenti tali da compromettere la fiducia della Società nei confronti del soggetto responsabile.

Qualora le violazioni siano dirette ad agevolare, istigare o commettere reati rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001, le misure sanzionatorie, quali la sospensione temporanea dalla carica o, nei casi più gravi, la revoca della stessa, dovranno essere deliberate dall'Assemblea dei Soci, su proposta del Consiglio di Amministrazione.

4.4. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI APICALI

In ogni caso, anche la violazione dello specifico obbligo di vigilanza sui sottoposti da parte dei soggetti apicali comporterà l'adozione, da parte della Società, delle misure sanzionatorie ritenute più appropriate, tenendo conto, da una parte, della natura e gravità della violazione e, dall'altra, della qualifica dell'apicale che l'abbia commessa.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, le seguenti condotte possono costituire presupposto per l'applicazione delle sanzioni:

- mancato rispetto dei principi e dei protocolli contenuti nel Modello;
- violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma e, in generale, al sistema delle deleghe, ad eccezione dei casi di necessità e urgenza, di cui dovrà essere data tempestiva informazione al Consiglio di Amministrazione;
- violazione dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o all'eventuale soggetto sovraordinato circa comportamenti diretti alla commissione di un reato o di un illecito amministrativo ricompreso tra quelli previsti dal Decreto.

Le sanzioni applicabili ai soggetti apicali sono le seguenti:

- richiamo formale scritto;
- sanzione pecuniaria e/o revoca totale o parziale di deleghe o procure;
- revoca dell'incarico.

In particolare:

- per violazioni del Modello che non hanno comportato o hanno comportato modesta esposizione a rischio, sarà comminato il richiamo formale scritto;
- per violazioni che hanno comportato un'apprezzabile o significativa esposizione a rischio, sarà comminata la sanzione pecuniaria e/o la revoca totale o parziale delle deleghe o procure;
- per violazioni che hanno integrato un fatto di rilievo penale, sarà comminata la revoca dall'incarico.

Qualora venga riscontrata una violazione del Modello da parte di un soggetto apicale, l'Organismo di Vigilanza trasmette al Consiglio di Amministrazione una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello violate;
- le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o altri elementi di riscontro;
- una proposta in merito alla sanzione ritenuta opportuna per il caso concreto.

Con tempestività dall'acquisizione della relazione, il Consiglio di Amministrazione convoca il membro indicato dall'Organismo di Vigilanza per un'adunanza del Consiglio, secondo modalità e termini previsti dallo Statuto. La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto;
- indicare la condotta contestata e le previsioni del Modello violate;
- comunicare la data dell'adunanza, informando l'interessato della facoltà di formulare eventuali rilievi o deduzioni, sia scritte sia verbali. La convocazione deve essere sottoscritta dal Presidente o da almeno due membri del Consiglio di Amministrazione.

Durante l'adunanza, cui partecipano anche i membri dell'Organismo di Vigilanza, l'interessato è ascoltato e acquisite eventuali sue deduzioni scritte; vengono inoltre effettuati ulteriori accertamenti se ritenuti necessari. Il Consiglio di Amministrazione, valutati gli elementi acquisiti, decide la sanzione da irrogare, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta dell'Organismo di Vigilanza.

Per violazioni di gravità tale da ledere la fiducia della Società nei confronti dell'amministratore (art. 2392 c.c.), il Consiglio di Amministrazione convoca l'Assemblea, proponendo i provvedimenti più opportuni ai sensi dell'art. 2383, c. 3, c.c. Le delibere del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea sono comunicate per iscritto all'Organismo di Vigilanza e all'interessato.

4.5. MISURE NEI CONFORNTI DI COLLABORATORI ESTERNI E *PARTNERS*

L'inosservanza, da parte dei collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza delle figure apicali della Società, delle disposizioni del Modello, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, comporta, in conformità a quanto previsto nel relativo rapporto contrattuale, la risoluzione del contratto. Resta fermo il diritto della Società a richiedere il risarcimento dei danni subiti a seguito di tali comportamenti, inclusi quelli derivanti dall'applicazione delle misure sanzionatorie previste dal d.lgs. 231/2001.

Il rispetto del Modello è inoltre assicurato attraverso l'inserimento di clausole contrattuali che obblighino Collaboratori esterni, Consulenti e Partner commerciali a conformarsi ai principi contenuti nel Codice Etico e, ove applicabili, ai protocolli specifici relativi all'attività svolta. In caso di violazioni del Modello e/o del Codice Etico, la Società si riserva, quale misura sanzionatoria, la risoluzione del contratto secondo quanto stabilito dalle clausole contrattuali e dalle norme di legge, nonché, se del caso, la denuncia all'autorità competente.

SEZIONE QUINTA – DIFFUSIONE DEL MODELLO

Consorzio Infarmacia, consapevole dell'importanza che gli aspetti formativi e informativi assumono in una prospettiva di prevenzione, definisce un programma di comunicazione e formazione volto a garantire la divulgazione a tutti i Destinatari dei principali contenuti del Decreto e degli obblighi da esso derivanti, nonché delle prescrizioni previste dal Modello e dei principi etici enunciati nel Codice Etico.

Formazione e informazione rappresentano strumenti centrali per la diffusione del Modello e del Codice Etico adottati dall'Ente, costituendo il veicolo essenziale del sistema normativo che tutti i dipendenti e soggetti terzi sono tenuti a conoscere, osservare e applicare nello svolgimento delle proprie attività.

A tal fine, le attività di formazione nei confronti del personale sono organizzate prevedendo diversi livelli di approfondimento, in ragione del differente grado di coinvolgimento nelle attività a rischio-reato. L'attività formativa finalizzata a diffondere la conoscenza del d.lgs. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello è differenziata nei contenuti e nelle modalità di divulgazione in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano e del fatto che rivestano o meno funzioni di rappresentanza e gestione dell'Ente.

L'attività di formazione coinvolge tutto il personale in forza, nonché le future risorse che entreranno a far parte dell'organizzazione. Le attività formative saranno realizzate al momento dell'assunzione, in occasione di eventuali mutamenti di mansioni e a seguito di aggiornamenti o modifiche del Modello.

Per quanto riguarda la diffusione del Modello all'interno dell'organizzazione, il Consorzio si impegna a:

- fornire, in fase di assunzione, ai neoassunti un'informativa sul Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo predisposto ai sensi del d.lgs. 231/2001 e sul Codice Etico, consegnando una copia di entrambi i documenti il primo giorno di lavoro;
- predisporre un programma formativo rivolto ai dipendenti relativo al d.gs. 231/2001;
- garantire l'accesso a una sezione della intranet aziendale in cui siano disponibili sia il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo che il Codice Etico aggiornati, inclusi eventuali comunicati informativi in materia.

Consorzio Infarmacia promuove la conoscenza e l'osservanza del Codice Etico e del Modello anche tra partner commerciali e finanziari, consulenti, collaboratori a vario titolo, clienti e fornitori, ai quali vengono resi disponibili entrambi i documenti tramite i canali di comunicazione dell'Ente.

La documentazione relativa alle attività di informazione e formazione sarà conservata presso la sede legale del Consorzio, disponibile per la consultazione da parte dell'Organismo di Vigilanza e di chiunque vi abbia legittimo accesso.

SEZIONE SESTA – ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello sono, per espressa previsione legislativa, una responsabilità rimessa al Consiglio di Amministrazione. Ne deriva che il potere di adottare eventuali aggiornamenti del Modello compete altresì all'Organo Amministrativo, che lo eserciterà 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 d.lgs. 231/2001.

Compete, invece, all'Organismo di Vigilanza la concreta verifica circa la necessità od opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti dell'Organo Amministrativo. L'Organismo di Vigilanza, 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 al Consiglio di Amministrazione proposte in ordine all'aggiornamento e all'adeguamento del presente Modello.

In ogni caso il Modello deve essere tempestivamente modificato e integrato dall'Organo Amministrativo, anche su proposta e previa consultazione dell'Organismo, quando siano intervenute:

- variazioni 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 dell'Ente e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa;
- modifiche normative ed evoluzioni dottrinali e giurisprudenziali in tema di responsabilità amministrativa degli enti.

Restano in capo all'OdV i seguenti compiti:

- condurre ricognizioni periodiche volte a identificare eventuali aggiornamenti al novero dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- coordinarsi con il responsabile di Funzione per i programmi di formazione per il personale;
- interpretare la normativa rilevante in materia di reati presupposti, nonché le Linee Guida eventualmente predisposte, anche in aggiornamento a quelle esistenti, e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alle prescrizioni normative o relative alle Linee Guida;
- verificare le esigenze di aggiornamento del Modello.

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