TOSOH BIOSCIENCE

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

**EX D. LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231**

**adottato da:**

**Tosoh Bioscience Srl**
**Via Chivasso, 15**
**Rivoli (TO)**

**Con delibera del Consiglio di Amministrazione del 31/03/2022**

# PARTE GENERALE

II Edizione 31marzo 2022

| REGISTRAZIONE DELLE EDIZIONI | | |
|---|---|---|
| **Edizione** | **Data** | **Descrizione delle modifiche introdotte** |
| 01 | 17/10/2019 | Prima emissione del documento |
| 02 | 31/03/2022 | Aggiornamento normativo – ultimo provvedimento inserito:<br>Legge 9 marzo 2022 n. 22 (reati contro il patrimonio culturale) |

## INDICE DEI CONTENUTI

Definizioni ..... 5

1. Il decreto legislativo n. 231/2001 e normativa rilevante ..... 6

*1.1. La responsabilità amministrativa ..... 16*

2. Le Linee Guida di riferimento ..... 18

*2.1. Linee Guida di Confindustria ..... 18*

*2.2. Linee Guida di MEDTECH ..... 18*

3. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo ..... 20

*3.1. La costruzione del Modello ..... 20*

*3.2. Metodologia adottata per la predisposizione del Modello ..... 21*

*3.3. La funzione del Modello ..... 22*

*3.4. Principi ed elementi ispiratori del Modello ..... 23*

*3.4.1. Cenni storici e descrizione della Società ..... 24*

*3.4.2. L'organizzazione aziendale ..... 24*

*3.4.3. Deleghe e procure ..... 25*

*3.4.4. Pianificazione, budget, reporting e controllo di gestione ..... 26*

*3.5. Destinatari e ambito di applicazione ..... 27*

*3.6. L'adozione del Modello e le successive modifiche ..... 28*

4. I Processi Sensibili di Tosoh Bioscience S.r.l. ..... 29

5. L'Organismo interno di Vigilanza (OdV) ..... 33

*5.1. Identificazione dell'organismo interno di vigilanza. Nomina e revoca ..... 33*

*5.2. Funzioni e poteri dell'organismo interno di vigilanza ..... 33*

*5.3. Linee di riporto dell'OdV ..... 35*

*5.4. Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie ..... 36*

*5.5. Raccolta e conservazione delle informazioni ..... 37*

6. La disciplina del whistleblowing ..... 38

*6.1. Processo di segnalazione di illeciti ..... 39*

*6.2. Tutela del whistleblower ..... 40*

*6.3. Tutela della riservatezza ..... 40*

*6.4. Responsabilità del whistleblower e di altri soggetti ..... 41*

*6.5. Sanzioni ..... 41*

7. Adozione e modifiche del Modello ..... 42

*7.1. Regole e Principi Generali ..... 42*

8. La formazione delle risorse e la diffusione del Modello ..... 43

*8.1. Formazione ed informazione dei Dipendenti ..... 43*
*8.2. Informazione a Consulenti e Partner ..... 43*
*8.3. Formazione ed informazione dei componenti gli Organi Sociali ..... 44*
9. Sistema disciplinare e sanzionatorio ..... 45
*9.1. Sanzioni per i lavoratori dipendenti ..... 47*
*9.2. Sanzioni per i livelli dirigenziali ..... 49*
*9.3. Misure nei confronti degli amministratori ..... 51*
*9.4. Misure nei confronti dei soggetti esterni ..... 52*

## Definizioni

- "*CCNL*": Contratto collettivo nazionale di lavoro 18 dicembre 2009 per gli addetti all'industria chimica e chimico-farmaceutica, e sue successive modifiche, integrazioni, e rinnovi;
- "*CCNL Dirigenti*": Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi sottoscritto in 25 novembre 2009 e sue successive modifiche, integrazioni, e rinnovi;
- "*Codice di Condotta del Gruppo Tosoh*": Codice Etico del Gruppo, adottato da Tosoh Bioscience srl in data 15 marzo 2019;
- "*Organismo di Vigilanza*" o "*OdV*": organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al relativo aggiornamento;
- "*Consulenti*": coloro che agiscono in nome e/o per conto di Tosoh Bioscience S.r.l. sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione;
- "*Partner*": controparte contrattuale di Tosoh Bioscience S.r.l., quali ad es. fornitori, agenti, etc. …, siano essi persone fisiche o giuridiche, con cui Tosoh Bioscience S.r.l. addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (acquisto e cessione di beni e servizi, associazione temporanea d'impresa - ATI, *joint venture*, consorzi, etc.), ove destinati a cooperare con la Società nell'ambito dei Processi Sensibili;
- "*Dipendenti*": tutti i dipendenti di Tosoh Bioscience S.r.l. (compresi i dirigenti);
- "*D.Lgs. 231/2001*" o il "*Decreto*": il decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 e sue successive modifiche ed integrazioni;
- "*Tosoh*" o la "*Società*": Tosoh Bioscience S.r.l.;
- "*Linee Guida*": le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo *ex* D.Lgs. 231/2001 approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e relative integrazioni e modifiche;
- "*Modello*": il presente modello di organizzazione, gestione e controllo, approvato ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- "*Reati*": i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001 (anche in riferimento alle successive ed eventuali modifiche ed integrazioni);
- "*Processi Sensibili*": attività di Tosoh Bioscience S.r.l. nel cui ambito è potenzialmente presente il rischio di commissione dei Reati;
- "*Operazione Sensibile*": operazione o atto che si colloca nell'ambito dei Processi Sensibili;
- "*Organi Sociali*": il Consiglio di Amministrazione di Tosoh Bioscience S.r.l.;
- "*P.A.*": la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio.

# 1. Il decreto legislativo n. 231/2001 e normativa rilevante

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 D.Lgs. 231/2001, entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia aveva già da tempo aderito.

Il citato decreto, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", ha introdotto per la prima volta in Italia una responsabilità diretta degli enti per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi:

(i) 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;

(ii) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto reato.

La nuova responsabilità "amministrativa" introdotta dal D.Lgs. 231/2001 mira innanzitutto a colpire il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione di alcune, individuate, fattispecie criminose. È quindi prevista, in tutti i casi, l'applicazione di una sanzione pecuniaria in misura variabile a seconda della gravità del reato e della capacità patrimoniale dell'ente, onde garantirne la reale "afflittività". Per le ipotesi più gravi sono previste anche misure interdittive, che possono essere applicate anche in via cautelare, quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrattare con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

In sintesi, i reati che attualmente assumono rilievo ai fini della disciplina in esame, sono di seguito ricapitolati:

### *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. n. 231/2001)*

- Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.)
- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.)
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640, comma 2, n.1, c.p.)
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.)
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.)

- Frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2. L. 23/12/1986, n.898)

### *2) Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001)*

- Documenti informatici (art. 491-bis c.p.)
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.)
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.)
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva 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.)
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a 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)

### *3) Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001)*

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- Associazione di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.)
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.)
- 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)
- 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. 203/91)
- 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, co. 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. n. 231/2001)*

- Concussione (art. 317 c.p.)

- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.)
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.)
- Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.)
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.)
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater)
- 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.)
- Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.)
- Peculato (limitatamente al primo comma) (art. 314 c.p.)
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.)
- Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.)

### *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. n. 231/2001)*

- 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. n. 231/2001)*

- 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. n. 231/2001)*

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.)
- Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.)
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.)
- 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.)
- 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.)
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.)
- 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, comma 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. n. 231/2001)*

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.)
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.)
- Circostanze aggravanti e attenuanti (art. 270-bis.1 c.p.)
- Assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.)
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.)
- Organizzazione di trasferimento per finalità di terrorismo (art. 270-quater.1)
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.)
- Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (L. n. 153/2016, art. 270-quinquies.1 c.p.)
- Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270-quinquies.2 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.)
- Atti di terrorismo nucleare (art. 280-ter c.p.)
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.)

- Sequestro a scopo di coazione (art. 289-ter c.p.)
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti 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 (L. n. 342/1976, art. 1)
- Danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2)
- Sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3)
- Pentimento operoso (D.Lgs. n. 625/1979, art. 5)
- Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2)

### *9) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001)*

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

### *10) Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001)*

- 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 o accesso a materiale pornografico (art. 600-quater)
- Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.)
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.)
- Tratta di persone (art. 601 c.p.)
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.)
- Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.)

### *11) Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001)*

- Manipolazione del mercato (art. 185 D.Lgs. n. 58/1998)
- Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.Lgs. n. 58/1998)

#### *Altre fattispecie in materia di abusi di mercato*

- Divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art. 14 Reg. UE n. 596/2014)
- Divieto di manipolazione del mercato (art. 15 Reg. UE n. 596/2014)

### *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. n. 231/2001)*

- 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. n. 231/2001)*

- Ricettazione (art. 648 c.p.)
- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.)
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.)
- Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.)

### *14) Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1 co.1, D.Lgs. n. 231/2001)*

- 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.)
- Frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640-ter c.p.)

### *Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1 co.2, D.Lgs. n. 231/2001)*

- Salvo che il fatto integri altro illecito amministrativo sanzionato più gravemente, in relazione alla commissione di ogni altro delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offende il patrimonio previsto dal Codice penale, quando ha ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:
  a) se il delitto è punito con la pena della reclusione inferiore ai dieci anni, la sanzione pecuniaria sino a 500 quote;
  b) se il delitto è punito con la pena non inferiore ai dieci anni di reclusione, la sanzione pecuniaria da 300 a 800 quote.

### *15) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001)*

- 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, L. n.633/1941 comma 1 lett. a) bis)

- 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, L. n.633/1941 comma 3)
- 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 L. n.633/1941 comma 1)
- 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 L. n.633/1941 comma 2)
- 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, cinematografiche o audiovisive 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. n.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. n. 231/2001)*

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

### *17) Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001)*

- 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 (L. n.150/1992, art. 1, art. 2, art. 3-bis e art. 6)
- 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 (D. Lgs n.152/2006, art. 137)
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D. Lgs n.152/2006, art. 256)
- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D. Lgs n. 152/2006, art. 257)
- Traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 259)
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D. Lgs n.152/2006, art. 258)
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452 quaterdecies c.p.)
- False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 260-bis)
- Sanzioni (D.Lgs. n. 152/2006, art. 279)
- Inquinamento doloso provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 8)
- Inquinamento colposo provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 9)
- Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993 art. 3)

### *18) Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001)*

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3 bis, 3 ter e comma 5, D.Lgs. n. 286/1998)
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 bis, D.Lgs. n. 286/1998)

### *19) Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001)*

- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604 bis)

### *20) Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecis, D.Lgs. n. 231/2001)*

- Frodi in competizioni sportive (art. 1, L. n. 401/1989)

- Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, L. n. 401/1989)

### *21) Reati tributari (Art. 25-quinquesdecies, D.Lgs. n. 231/2001)*

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.Lgs. n. 74/2000)
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. n. 74/2000)
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D.Lgs. n. 74/2000)
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. n. 74/2000)
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. n. 74/2000)
- Dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. n. 74/2000)[1]
- Omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. n. 74/2000)[2]
- Indebita compensazione (art. 10-quater D.Lgs. n. 74/2000)[3]

### *22) Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies, D. Lgs. n. 231/2001)*

- Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando nei depositi doganali (art. 288 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis DPR n. 43/1973)
- Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-ter DPR n. 43/1973)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater DPR n. 43/1973)
- Altri casi di contrabbando (art. 292 DPR n. 43/1973)
- Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 DPR n. 43/1973)

---

[1] La fattispecie, introdotta dal D.Lgs. n. 75/2020 in attuazione della cd. "Direttiva PIF", rileva ai fini della responsabilità amministrativa di cui al D.Lgs. n. 231/2001 solo al concorrere di due precise circostanze: a) il reato deve essere commesso in maniera transnazionale e b) l'imposta evasa deve essere superiore ad euro 10.000.000. In assenza di entrambe tali circostanze, non è applicabile l'art. 25-quinquesdecies del D.Lgs. n. 231/2001 mentre permane, ovviamente, la responsabilità della società in ambito penal-tributario.

[2] Vedi nota 1

[3] Vedi nota 1

### *23) Art. 25-septiesdecies – Delitti contro il patrimonio culturale*

- Furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.)
- Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.)
- Ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c.p.)
- Falsificazione in scrittura privata relativa a beni cultura (art. 518-octies c.p.)
- Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies c.p.)
- Importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p.)
- Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art 518-undecies c.p.)
- Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies c.p.)
- Contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies c.p.)

### *24) Art. 25-duodevicies – Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici*

- Riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.)
- Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies c.p.)

### *25) Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]*

- Impiego, adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.)
- Commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.)
- Commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.)
- Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.)
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 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.)
- Contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)

### *26) Reati transnazionali (L. n. 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.)

Di tutti i reati sopraelencati, la Società ha predisposto specifiche sezioni nella Parte Speciale del Modello esclusivamente per le categorie ritenute applicabili all'operatività di Tosoh.

### 1.1. La responsabilità amministrativa

Perché sorga una responsabilità a carico dell'ente i soggetti autori del reato devono essere legati allo stesso da un rapporto funzionale o di dipendenza.

L'art. 5 del Decreto fa infatti riferimento:

a) ai soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa, dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo dell'ente.

b) a coloro che siano sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui al precedente punto a).

Vale evidentemente al riguardo la concezione funzionalistica o realistica, ispirata al cosiddetto principio di effettività, ormai riconosciuta anche dal Legislatore con riferimento all'imputazione di responsabilità penale in senso stretto.

Ulteriore elemento costitutivo dalla responsabilità in questione è rappresentato dalla necessità che la condotta illecita ipotizzata sia stata attuata dai citati soggetti *"nell'interesse o vantaggio della società"* e non *"nell'interesse esclusivo proprio o di terzi"*.

Secondo la relazione ministeriale di accompagnamento al Decreto, la nozione di "interesse" ha fondamento soggettivo, indicando il fine in vista del quale il soggetto ha commesso il reato, mentre il "vantaggio" fa riferimento all'oggettiva acquisizione di un profitto da parte dell'ente.

Venendo ai criteri soggettivi di imputazione del fatto di reato all'ente, appare opportuno sottolineare che la responsabilità della persona giuridica viene ricollegata ad un difetto di organizzazione, consistente nel non avere posto in essere un piano di gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione dei Reati rilevanti.

Gli articoli 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001 prevedono, pertanto, una forma di esonero dalla responsabilità qualora l'ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato "*modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione dei reati*" considerati.

Il sistema prevede, inoltre, l'istituzione da parte dell'ente di un "*organismo di controllo*", con il compito di vigilare sul funzionamento e osservanza dei modelli nonché di curarne il costante aggiornamento.

I suddetti modelli devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati;

- prevedere specifici protocolli e procedure utili a prevenire la commissione dei Reati;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire la commissione dei Reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Lo stesso D.Lgs. 231/2001 prevede che i modelli possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria (cfr. le Linee Guida di cui *infra*), comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni, osservazioni sulla idoneità dei Modelli a prevenire i Reati.

# 2. Le Linee Guida di riferimento

Il presente modello è stato redatto con riferimento a:

## 2.1. Linee Guida di Confindustria

Il percorso da queste indicato per l'elaborazione del Modello può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione delle aree a rischio, volta a verificare in quali aree e settori aziendali sia possibile la realizzazione dei reati;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli;
- predisposizione di uno o più canali (e-mail, posta, fax) che consentano il cd "whistleblowing", cioè la possibilità per apicali e dipendenti di effettuare segnalazioni in merito al compimento di condotte illecite ai sensi del D.Lgs. 231 ed alla violazione del Modello Organizzativo.

Al raggiungimento di tali obiettivi concorre l'insieme coordinato di tutte le strutture organizzative, attività e regole operative applicate – su indicazione del vertice apicale – dal management e dal personale aziendale, volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo proposto da Confindustria sono:

(i) Codice Etico;

(ii) Sistema Organizzativo;

(iii) Procedure manuali ed informatiche;

(iv) Poteri autorizzativi e di firma;

(v) Sistema di controllo e gestione;

(vi) Comunicazione al personale e sua formazione.

Il sistema di controllo, inoltre, deve essere informato ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruità di ogni singola operazione;
- separazione delle funzioni (nessuno deve poter gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
- documentazione dei controlli.

## 2.2. Linee Guida di MEDTECH

volte a regolare le relazioni tra le aziende del settore, gli operatori sanitari e le organizzazioni sanitarie, al fine di assicurare l'imparzialità delle azioni a supporto da parte dell'industria, senza

generare alcun sospetto per quanto riguarda il rapporto tra quest'ultima e i rappresentanti del mondo scientifico.

Nella predisposizione del Modello, Tosoh Bioscience S.r.l. ha tratto tutte le opportune indicazioni contenute nelle Linee Guida, e si è inoltre ispirata ai principi ed alle regole sostanziali sanciti:

1) dal Codice di Condotta del Gruppo Tosoh, cui il Modello è coerente, sia pur nel perseguimento delle specifiche finalità di prevenzione e controllo di cui al D.Lgs. 231/2001. Sotto tale profilo, infatti:
   - il Codice di Condotta rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale, allo scopo di esprimere dei principi di "deontologia aziendale" che la società riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i Dipendenti, Organi Sociali, Consulenti e Partner;
   - il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel D.Lgs. 231/2001, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi apparentemente a vantaggio dell'ente, possono comportare una responsabilità amministrativa da reato in base alle disposizioni del Decreto medesimo). Il Modello detta regole e prevede procedure che devono essere rispettate al fine di costituire l'esimente per la Società rispetto alla responsabilità di cui al D.Lgs. 231/2001.
2) dal sistema di controllo della società e di Gruppo, pur nella condivisa esigenza di individuare tutte le necessarie misure specifiche legate alla peculiarità della propria realtà aziendale.

# 3. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo

## 3.1. La costruzione del Modello

Nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa, il Decreto (artt. 6 e 7) ne prevede tuttavia una forma di esonero secondo le modalità sopra illustrate, qualora l'ente dimostri che:

a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

b) il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione;

d) non vi sia stata omessa od insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

Tosoh Bioscience S.r.l. ha pertanto ritenuto conforme alla propria politica aziendale procedere all'attuazione del modello di organizzazione e di gestione previsto dal D.Lgs. 231/2001, avvertendo l'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della posizione e dell'immagine della società, delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri dipendenti e collaboratori.

La predisposizione del Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie suddivise in differenti fasi e dirette alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.Lgs. 231/2001 ed ispirate oltre che alle norme in esso contenute anche alle Linee Guida e alle politiche della società.

Sebbene l'adozione del modello costituisca una "facoltà" dell'ente e non un obbligo, Tosoh Bioscience S.r.l. ha inteso procedere alla sua realizzazione ed adozione in quanto consapevole che tale sistema di controllo rappresenta un'opportunità per migliorare le funzioni di *corporate governance*, cogliendo al contempo l'occasione dell'attività svolta (mappatura dei Processi Sensibili, analisi dei rischi potenziali, valutazione ed adeguamento del sistema dei controlli già esistenti) per sensibilizzare le risorse impiegate rispetto al tema di un efficace governo dei processi aziendali, finalizzato ad una prevenzione "attiva" dei Reati.

In ragione dei particolari settori in cui opera, la società intende essere all'avanguardia anche nelle politiche di *corporate governance* volte a regolare la direzione e la gestione aziendale, nella convinzione che questa scelta fornisca un apporto fondamentale nella attività di prevenzione dei Reati e che sia altresì portatrice di ricadute positive sia sulla qualità dei prodotti e dei servizi che sulle aspettative dei portatori di interesse (c.d. "*stakeholders*") ad ogni livello.

### 3.2. Metodologia adottata per la predisposizione del Modello

Qui di seguito verranno brevemente descritti i momenti in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree di rischio, sulla cui base si è poi dato corso alla predisposizione del Modello.

***Identificazione dei Processi Sensibili ("risk analysis")***

Una prima fase dell'indagine è stata curata da un gruppo di lavoro composto da risorse interne alla Società e da professionisti esterni (il "Gruppo di Lavoro"), che ha proceduto all'analisi della situazione aziendale mediante l'esame di documenti forniti dalla Società (modello organizzativo, organigrammi, struttura delle deleghe e delle procure, disposizioni organizzative relative ai processi di maggior rilievo, etc. …), e la raccolta di specifiche informazioni mediante colloqui ed interviste realizzati con gli Amministratori e con i responsabili delle principali funzioni aziendali. Si è così proceduto alla individuazione dei Processi e delle Operazioni Sensibili, delle conseguenti aree di rischio, e dei meccanismi di controllo già esistenti.

I Processi Sensibili di Tosoh Bioscience S.r.l. sono descritti al successivo paragrafo 4.

***Esecuzione della "gap analysis"***

Sulla base della situazione riscontrata e delle previsioni e finalità del D.Lgs. 231/2001, sono state individuate le azioni di miglioramento dell'esistente sistema di processi e procedure, e dei requisiti organizzativi essenziali per la definizione di uno specifico modello di organizzazione, gestione e monitoraggio ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

***Predisposizione del Modello***

Il presente Modello è costituito da una "*Parte Generale*" e da una "*Parte Speciale*" suddivisa in dieci Sezioni in relazione alle diverse categorie di reato contemplate nel D.Lgs. 231/2001 per le quali è stato ritenuto sussistente un tasso di rischio significativo:

i. Sezione I - "Reati di 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", riguarda le tipologie di Reati previste dall'art. 24 del D.Lgs. 231/2001;
ii. Sezione II - "Reati di peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio", le tipologie di Reati di cui all'art. 25 del D.Lgs. 231/2001;
iii. Sezione III - "Reati Societari", le tipologie di Reati di cui all'art. 25 ter del D.Lgs. 231/2001;
iv. Sezione IV - "Reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro", le tipologie di Reati di cui all'art. 25 septies del D.Lgs. 231/2001;

v. Sezione V - "reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio", le tipologie di Reati di cui all'art. 25 octies del D.Lgs. 231/2001;
vi. Sezione VI - "Delitti informatici e trattamento illecito di dati", le tipologie di Reati di cui all'art. 24 bis del D.Lgs. 231/2001;
vii. Sezione VII - "Delitti contro l'industria ed il commercio", le tipologie di Reati di cui all'art. 25 bis.1 del D.Lgs. 231/2001;
viii. Sezione VIII - "Delitti in materia di violazione del diritto di autore", le tipologie di Reati di cui all'art. 25 novies del D.Lgs. 231/2001;
ix. Sezione IX – "Reati ambientali", le tipologie di Reati di cui all'art. 25 undecies del D.Lgs. 231/2001;
x. Sezione X – "Reati tributari", le tipologie di Reati di cui all'art. 25 quinquesdecies del D.Lgs. 231/2001.

### 3.3. La funzione del Modello

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo potrebbero consentire a Tosoh - nella denegata ipotesi di realizzazione di comportamenti criminosi - di beneficiare dell'esimente prevista dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, ma migliora ed integra, nei limiti previsti dallo stesso, la sua *corporate governance*, limitando il rischio di commissione dei Reati.

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventivo ed *ex post*) che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei Reati mediante la individuazione dei Processi Sensibili e la loro conseguente disciplina.

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza del potenziale autore del Reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi di Tosoh Bioscience S.r.l., anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio), dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività aziendale, a consentire a Tosoh Bioscience S.r.l. di reagire tempestivamente ponendo in essere attività di prevenzione ed ostacolo alla commissione del Reato stesso.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza negli Organi Sociali, nei Dipendenti, Consulenti e Partner, che operino per conto o nell'interesse della Società nell'ambito dei Processi Sensibili di poter incorrere - in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice di Condotta del Gruppo Tosoh e alle altre norme e procedure aziendali (oltre che alla legge) - in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per se stessi, ma anche per la Società.

Inoltre, si intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la costante attività dell'Organismo di Vigilanza sull'operato delle persone rispetto ai Processi Sensibili e la comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

### 3.4. Principi ed elementi ispiratori del Modello

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo già esistenti ed operanti, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e controllo sui Processi Sensibili.

Il Modello, ferma restando la sua finalità peculiare descritta al precedente paragrafo 3.2 e relativa al D.Lgs. 231/2001, si inserisce nel più ampio sistema di controllo e *reporting* interno in essere in azienda.

In particolare, quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società anche in relazione ai Reati da prevenire, Tosoh Bioscience S.r.l. ha individuato i seguenti:

i. i principi di *corporate governance* già esistenti - aziendali e di Gruppo - che rispecchiano le normative applicabili e le *best practices* del settore;
ii. il Codice di Condotta Tosoh;
iii. il Codice di condotta sulle interazioni con Professionisti e Organizzazioni Sanitarie (Codice Etico MedTech):
iv. le norme inerenti al sistema amministrativo, contabile, finanziario, e di *reporting*, interno;
v. le comunicazioni al personale e la formazione dello stesso;
vi. il sistema disciplinare di cui al CCNL;
vii. in generale, la normativa italiana e comunitaria applicabile;
viii. il Sistema di Gestione per la Qualità di Tosoh in conformità con i requisiti delle norme UNI EN ISO 9001:2015 e ISO 13485:2016;
ix. le procedure interne di attuazione del documento di valutazione dei rischi ex art. 28 del D. Lgs. n. 81/08 ed ogni disposizione in materia;

I principi, le regole e le procedure di cui agli strumenti sopra elencati, non vengono riportati dettagliatamente nel presente Modello, ma fanno parte del sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare.

Principi cardine cui il Modello si ispira, oltre a quanto sopra indicato, sono:

a) le Linee Guida di Confindustria, in base alle quali è ispirata la mappatura dei Processi Sensibili di Tosoh Bioscience S.r.l.;
b) i requisiti indicati dal D.Lgs. 231/2001 ed in particolare:

- l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza (OdV) interno a Tosoh Bioscience S.r.l. del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed una costante informazione sulle attività rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001;
- la messa a disposizione dell'OdV di risorse adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli;

- l'attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*);
- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure adottate;

c) i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare:

- la verificabilità e tracciabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la comunicazione all'OdV delle informazioni rilevanti;

d) infine, nella attuazione del sistema di controllo, pur nella doverosa opera di verifica generale dell'attività sociale, l'attribuzione della priorità alle aree in cui vi sia una concreta possibilità di commissione dei Reati ed un alto valore/rilevanza delle Operazioni Sensibili.

### 3.4.1. Cenni storici e descrizione della Società

Tosoh Bioscience S.r.l. costituita il 15/09/1986 come Eurogenetics Italia srl, ha cambiato ragione sociale il 30/09/2002, istituzionalizzando quindi l'appartenenza al gruppo giapponese Tosoh, che opera nei settori della chimica e petrol-chimica, delle costruzioni, dell'automotive, dei prodotti elettrici e di prodotti speciali ad alto contenuto tecnologico-chimico, impiegando, attraverso più di 100 società controllate, circa 11.500 persone in tutto il mondo. Tosoh Corporation, la holding capo gruppo, è quotata nel mercato primario di Tokyo fin dal 1935.

In particolare, Tosoh Bioscience srl, come da oggetto sociale, commercializza in Italia i prodotti della Tosoh Group atti a servire il mercato della Diagnostica di Laboratorio: reagenti e strumenti medicali, biomedicali e di biologia molecolare volti alla diagnosi e cura medica.

Tosoh Bioscience S.r.l. occupa 19 dipendenti a tempo indeterminato, oltre a personale assunto a tempo determinato, full-time e part-time, di cui 2 con ruoli interamente europei, non facenti parte dell'organigramma italiano.

La società ha sede in Rivoli (TO), via Chivasso 15a, capitale sociale pari ad € 1.560.000 interamente versato.

### 3.4.2. L'organizzazione aziendale

Tosoh Bioscience S.r.l. adotta un sistema di amministrazione tradizionale che vede l'Assemblea dei soci ed il Consiglio di Amministrazione (composto da due membri).

La società è attualmente organizzata, secondo l'organigramma riportato in Allegato 1, in *Business Unit* che ricalcano i servizi offerti:

(i) Sales Department.
(ii) Fse Department.
(iii) Marketing Department.
(iv) Tender Department.
(v) Finance Department.

### 3.4.3. Deleghe e procure

Il sistema di attribuzione delle deleghe e delle procure aziendali è parte integrante del sistema di controllo interno e costituisce, nell'ottica del Modello, un ulteriore presidio alla prevenzione dei Reati.

Si intende per "delega" qualsiasi atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative. Si intende per "procura" il negozio giuridico unilaterale con cui la Società attribuisce poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi. Ai titolari di una funzione aziendale che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza viene conferita una "procura generale funzionale" di estensione adeguata e coerente con le funzioni ed i poteri di gestione attribuiti al titolare attraverso la "delega". La definizione dei criteri per l'assegnazione delle procure compete ai membri del Consiglio di Amministrazione, mentre l'attribuzione delle deleghe interne ad operare nell'ambito dell'espletamento di funzioni e compiti è insito nel ruolo attribuito nell'ambito dell'organizzazione aziendale. Le mansioni di ogni dipendente sono espressamente stabilite in un documento ufficiale chiamato Job Profile e mantenuto dal Dipartimento Risorse Umane, debitamente coadiuvato, nei contenuti, dal manager diretto di ogni singolo impiegato. La *job profile* è fortemente legata alla mansione ricoperta, e viene stabilita e approvata in fase di assunzione dai membri della Commissione C&B Emea.

Il sistema delle deleghe e delle procure adottato dalla Società costituisce:

- uno strumento di gestione per il compimento di atti aventi rilevanza esterna o interna, necessari al perseguimento degli obiettivi aziendali, che sia congruente con le responsabilità gestionali assegnate a ciascun soggetto;
- un fattore di prevenzione all'abuso di poteri funzionali attribuiti, mediante la definizione di limiti economici per ciascun atto o serie di atti;
- un elemento incontrovertibile di riconducibilità degli atti aziendali, aventi rilevanza esterna o interna, alle persone fisiche che li hanno adottati. Da questa caratteristica discende l'utilità del sistema sia nella prevenzione della commissione di reati, che nella identificazione successiva dei soggetti che abbiano compiuto atti che, direttamente o indirettamente, possano avere dato luogo alla consumazione di un Reato.

I requisiti essenziali del sistema di deleghe, adottati dalla Società ai fini di una efficace prevenzione dei Reati sono i seguenti:

a) tutti coloro (compresi anche i Dipendenti, i Consulenti ed i Partner) che intrattengano per conto di Tosoh Bioscience S.r.l. rapporti con i terzi (ed in particolar modo con la P.A.) nell'ambito di Operazioni Sensibili devono essere dotati di delega formale in tal senso e, ove necessario, di apposita procura;
b) le deleghe coniugano ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nella struttura aziendale e vengono aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
c) ciascuna delega definisce in modo specifico ed inequivocabile:
    - i poteri del delegato, e
    - il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;
d) i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione debbono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
e) il delegato dispone di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli.

I requisiti essenziali del sistema di attribuzione delle procure, ai fini di una efficace prevenzione dei Reati sono i seguenti:

i. le procure generali funzionali sono conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega interna o di specifico contratto di incarico, che descriva i relativi poteri di gestione e, ove necessario, sono accompagnate da apposita comunicazione che fissi l'estensione di poteri di rappresentanza ed eventualmente limiti di spesa numerici, richiamando comunque il rispetto dei vincoli posti dai processi di approvazione del budget e degli eventuali extrabudget e dai processi di monitoraggio delle Operazioni Sensibili da parte di funzioni diverse;
ii. una procedura *ad hoc* disciplina modalità e responsabilità per garantire un aggiornamento tempestivo delle procure, stabilendo i casi in cui le procure devono essere attribuite, modificate e revocate (assunzione di nuove responsabilità, trasferimento a diverse mansioni incompatibili con quelle per cui era stata conferita, dimissioni, licenziamento, cessazione e/o risoluzione del contratto, etc.).

L'OdV verifica periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il sistema di deleghe e procure in vigore e la loro coerenza con tutto il sistema delle comunicazioni organizzative (tali sono quei documenti interni all'azienda con cui vengono conferite le deleghe), raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al procuratore o vi siano altre anomalie.

### 3.4.4. Pianificazione, budget, reporting e controllo di gestione

Il sistema di pianificazione, budget e controllo di gestione costituisce un elemento qualificante della politica della società.

Tale sistema si articola nelle seguenti fasi essenziali:

a) predisposizione di un *budget* economico annuale per *Business Unit* che viene mensilmente confrontato con i dati consuntivi;
b) analisi tempestive fra i dati consuntivi periodici ed i dati previsionali al fine di rilevare gli scostamenti, indagare le motivazioni ad essi sottese ed effettuare le dovute segnalazioni alla Direzione al fine di intraprendere le necessarie azioni correttive;
c) *report* mensile:
    i. sull'andamento delle gare e sull'acquisizione di nuovi progetti,
    ii. sulla posizione economica e finanziaria netta della società,
    iii. sulla previsione dei flussi di cassa.

### 3.5. Destinatari e ambito di applicazione

L'art. 5 del Decreto sancisce che l'ente è ritenuto responsabile nel caso di infrazioni commesse, nel suo interesse o a suo vantaggio, da persone che:

a) rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente, o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
b) esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dell'ente medesimo;
c) sono sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui ai precedenti punti a) e b).

Nel caso di società di capitale, i soggetti sub a) possono essere astrattamente suddivisi in membri degli organi amministrativi e membri della struttura organizzativa.

Per quanto concerne i componenti degli organi amministrativi, con l'entrata in vigore del D.Lgs. 17 gennaio 2003 n. 6 è consentito alle società di scegliere tra diversi sistemi di amministrazione: modello monistico, modello dualistico verticale, e sistema tradizionale italiano (che è quello adottato da Tosoh Bioscience S.r.l.), in cui l'assemblea nomina sia un Consiglio di Amministrazione con compiti di gestione, sia un Collegio Sindacale con compiti di sorveglianza.

La società è soggetta a revisione legale dei conti da parte di una società di revisione.

In relazione ai membri della struttura organizzativa, il riferimento a "*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 a persone "*che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dell'ente medesimo*", pone in evidenza l'intenzione del Legislatore di attribuire maggiore rilievo all'effettivo esercizio dei poteri nel processo decisionale rispetto alla qualifica ed al ruolo ricoperto all'interno dell'ente.

Poiché il Decreto non specifica la natura della funzione direzionale che deve essere svolta dal soggetto che commetta il Reato, si deve ritenere che l'ente sia chiamato a rispondere dei reati commessi da qualsiasi persona di fatto responsabile di uno dei processi decisionali sopra indicati.

Tra le persone in questione debbono essere certamente compresi i soggetti sottoposti all'altrui vigilanza, intendendo con tale situazione i Dipendenti e tutti coloro che operano in una

situazione di subordinazione, o comunque di soggezione, gerarchica o contrattuale, nei confronti dell'alta direzione o dei dirigenti i cui ordini o direttive sono chiamati ad eseguire.

I limiti espressamente indicati dalla norma riguardano, da un lato, gli effetti dell'atto delittuoso, che si devono essere tradotti in un vantaggio per l'azienda; dall'altro, le caratteristiche del sistema o sub sistema aziendale su cui i soggetti in posizione apicale esercitano la funzione di direzione, contrassegnata da peculiare autonomia finanziaria e funzionale.

Ai fini dell'individuazione delle unità organizzative dotate di autonomia finanziaria e funzionale, sembra corretto ritenere che il Legislatore faccia riferimento ai c.d. "centri di responsabilità", cioè a cellule organizzative guidate da un manager responsabile delle attività e dei risultati della stessa. Sotto questo profilo, si può aggiungere che il requisito dell'autonomia finanziaria deve essere interpretato in senso ampio, comprendendo tra le unità organizzative in questione sia i centri di costo che i centri di profitto.

L'osservanza del Modello si impone infine a tutti coloro i quali, pur non facendo organicamente parte della Società, operino per il conseguimento degli scopi e degli obiettivi di Tosoh Bioscience S.r.l. (Partner, Consulenti, etc. …).

### 3.6. L'adozione del Modello e le successive modifiche

Sebbene l'adozione del modello organizzativo sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, in conformità alla propria politica aziendale Tosoh Bioscience S.r.l. si è determinata all'adozione del Modello e, nella seduta del 17 ottobre 2019, il Consiglio di Amministrazione ne ha approvato la prima edizione, istituendo altresì, con la medesima delibera, il proprio Organismo di Vigilanza.

Nella già menzionata delibera tutti i membri del Consiglio di Amministrazione hanno espressamente dichiarato di impegnarsi al rispetto del Modello stesso.

Essendo il Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, primo comma, lettera a), del D.Lgs. 231/2001) le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale (intendendosi per tali le modifiche delle Regole e dei Principi Generali come definiti al successivo paragrafo 6.1) sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di Tosoh Bioscience S.r.l.

Resta inteso che ogni modifica del presente Modello che attenga le Regole e Principi Generali (cfr. paragrafo 6.1) dovrà essere deliberata: i) su iniziativa dell'OdV oppure, ii) su iniziativa della Società, previa informazione inviata all'OdV che potrà formulare osservazioni in proposito.

## 4. I Processi Sensibili di Tosoh Bioscience S.r.l.

Dall'analisi dei rischi condotta ai fini del D.Lgs. 231/2001 è emerso che allo stato, nella realtà aziendale Tosoh Bioscience S.r.l., i Processi Sensibili riguardano principalmente:

a) le relazioni con la P.A.;
b) la gestione amministrativo-contabile, finalizzata alla predisposizione del bilancio ed al calcolo delle imposte, gli adempimenti tributari e la gestione societaria;
c) la gestione della salute e sicurezza sul lavoro;
d) la gestione del personale, ed in genere la cura dello svolgimento di attività lavorative per conto della Società, sotto il profilo della personalità morale dei prestatori di lavoro;
e) la cessione verso corrispettivo di beni e servizi, l'approvvigionamento di beni e servizi, e la gestione dei flussi finanziari;
f) l'utilizzo degli strumenti informatici, ed in genere dell'utilizzo della posta elettronica e dell'accesso a internet;
g) la gestione delle tematiche ambientali.

Più nel dettaglio, i principali Processi Sensibili possono essere così sintetizzati:

**a) <u>Nelle relazioni con la P.A.</u>**

- la partecipazione a bandi di gara, offerte, procedure private ed in genere ogni proposta/negoziazione/stipulazione di contratti/convenzioni con soggetti pubblici;
- gestione del precontenzioso e del contenzioso civile, penale, amministrativo, ambientale, e di ogni altro genere, nonché attività stragiudiziale o procedimenti arbitrali;
- gestione dei rapporti con la P.A. per l'ottenimento di certificazioni di messa a norma, agibilità locali o altre questioni inerenti la materia urbanistico edilizia, la sicurezza e l'igiene sul lavoro (D.Lgs. 81/2008) e il rispetto di quanto previsto in materia da leggi e regolamenti;
- rapporti con Enti Previdenziali relativi alla gestione del personale, ed in genere ogni eventuale rapporto con la P.A. inerente la Direzione Personale (accesso agli ammortizzatori sociali, formazione del personale, richiesta di finanziamenti, sgravi, agevolazioni, stipula di convenzioni relative all'assunzione di personale appartenente a categorie protette o la cui assunzione è agevolata, etc.);
- gestione dei rapporti con l'Amministrazione finanziaria;
- gestione delle attività volte all'ottenimento di assicurazioni, sovvenzioni, finanziamenti, contributi, o garanzie da parte di soggetti pubblici e/o a carico di bilanci pubblici;
- gestione rapporti con la P.A. per l'ottenimento di licenze o autorizzazioni amministrative;

- gestione di eventuali accertamenti/ ispezioni, etc. …, in materia di rendicontazione, fiscale, previdenziale, della sicurezza sul lavoro, urbanistico-edilizia, ed in genere di ogni attività ispettiva e/o di verifica posta in essere dalla P.A. e/o da suoi incaricati.
- gestione omaggi, spese di rappresentanza, beneficenze sponsorizzazioni;
- l'affidamento di prestazioni di consulenza e/o di prestazione di servizi;
- rapporti con autorità di Pubblica Sicurezza (Carabinieri, Polizia di Stato, Polizia Municipale, Guardia di Finanza);
- rapporti con gli enti territoriali e con la Comunità europea.

**b) <u>Nella gestione amministrativo-contabile, finalizzata alla predisposizione del bilancio ed al calcolo delle imposte, negli adempimenti tributari e nella gestione societaria</u>**

- predisposizione delle comunicazioni ai soci ed al pubblico relative alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società (bilancio di esercizio, relazione sulla gestione, relazioni periodiche);
- la gestione dei flussi finanziari;
- operazioni relative al capitale sociale: gestione dei conferimenti, dei beni sociali, degli utili e delle riserve, operazioni sulle partecipazioni e sul capitale.

Con espresso riferimento alle fattispecie di corruzione tra privati, costituiscono ulteriori aree sensibili per la Società[4]:

- la gestione del processo di vendita, con particolare riferimento ai poteri autorizzativi, alla definizione dei prezzi, delle condizioni e dei tempi di pagamento;
- il sistema incentivante dei dipendenti/manager con particolare riferimento all'area commerciale;
- la partecipazione a gare ed appalti (termini contrattuali, prezzi e scontistica);
- gli approvvigionamenti ed acquisti;
- gli omaggi e le sponsorizzazioni;
- il recupero del credito;
- la selezione del personale;
- la gestione delle note spese.

Con espresso riferimento alle fattispecie dei reati tributari, costituiscono ulteriori aree sensibili per la Società[5]:

- la corretta, completa ed accurata rilevazione contabile delle operazioni aziendali;
- gli approvvigionamenti ed acquisti;

---

[4] Per come si evince dal terzo comma del novellato articolo 2635 del Codice civile, la responsabilità di cui al D.Lgs. 231/2001 viene ad applicarsi per il "soggetto corruttore" (e non per quello corrotto), in quanto solo questa società può essere avvantaggiata dalla condotta corruttiva.

[5] Per come si evince dal terzo comma del novellato articolo 2635 del Codice civile, la responsabilità di cui al D.Lgs. 231/2001 viene ad applicarsi per il "soggetto corruttore" (e non per quello corrotto), in quanto solo questa società può essere avvantaggiata dalla condotta corruttiva.

- la gestione del processo di vendita;
- la gestione del magazzino;
- i processi contabili di stima e valutazione;
- le operazioni di carattere straordinario, di investimento e disinvestimento;
- la predisposizione e trasmissione delle dichiarazioni fiscali;
- la conservazione e disponibilità della documentazione avente valore probatorio ai fini della determinazione della base imponibile tributaria (diretta o indiretta);
- la richiesta e l'utilizzo di crediti di imposta ed ogni altra forma di agevolazione tributaria.

**c) <u>Nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro</u>**

- gestione del personale, e cura di tutti gli adempimenti previsti dalle disposizioni di legge in materia (D.Lgs. 81/2008), e/o richiesti dall'esperienza e dalle norme di buona tecnica;
- stipula ed esecuzione di contratti di appalto, d'opera, e di somministrazione, che comportino l'esecuzione di attività lavorativa presso i locali della Società, e/o con l'utilizzo di beni di proprietà della Società o dei quali la medesima abbia a qualunque titolo la disponibilità, e/o sotto la direzione o il controllo di soggetti riferibili alla Società.

**d) <u>Nella gestione del personale</u>**

- la definizione dei profili professionali e la selezione delle risorse umane;
- la definizione di una politica retributiva e percorsi di carriera;
- la gestione degli aspetti disciplinari;
- la programmazione ed attuazione degli adempimenti formativi;
- la conformità degli adempimenti previdenziali ed assicurativi.

**e) <u>Nella gestione dei rapporti commerciali e relazioni d'affari con terze parti</u>**

- la definizione delle politiche commerciali, la gestione della rete di vendita e la correlata contrattualistica;
- l'adozione di idonee tutele contrattuali in materia di responsabilità amministrativa;
- la definizione dei fabbisogni e l'accreditamento e qualifica dei fornitori e dei partner commerciali principalmente rilevanti.

**f) <u>Nell'utilizzo degli strumenti informatici e delle dotazioni ICT</u>**

- utilizzo di internet e della posta elettronica;
- utilizzo di software e banche dati;
- accesso a sistemi informatici e telematici;
- modalità di utilizzo e gestione degli strumenti informatici delle credenziali di autenticazione informatica, ed in genere di password e codici di accesso a sistemi informatici e telematici.

**g) <u>Nella gestione delle tematiche ambientali</u>**

- gestione e smaltimento dei rifiuti;
- gestione e cura di tutti gli adempimenti amministrativi relativi all'attività di cui sopra.

# 5. L'Organismo interno di Vigilanza (OdV)

## 5.1. Identificazione dell'organismo interno di vigilanza. Nomina e revoca

In base alle previsioni del D.Lgs. 231/2001 (art. 6, primo comma, lett. b), l'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Le Linee Guida e la Relazione Ministeriale di accompagnamento al D.Lgs. 231/2001 suggeriscono l'istituzione di un organo interno diverso dal Consiglio di Amministrazione, caratterizzato da autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione. Tale autonomia presuppone che l'OdV riferisca, nello svolgimento delle sue funzioni, solo all'Alta Direzione.

Applicando tali principi al contesto aziendale della Società e in considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'OdV, con delibera del 17 ottobre 2019 il relativo incarico è stato affidato, ad un organismo collegiale composto da 3 membri: Gianluca Serino, Daniela Boccato ed infine Elena Bocchino con funzioni di Presidente. Tale scelta è stata ritenuta la più idonea a garantire i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione, necessari per il corretto espletamento del mandato dell'OdV.

È pertanto rimesso al suddetto organo, conformemente a quanto stabilito nel presente Modello, il compito di svolgere - in qualità di OdV - le previste funzioni di vigilanza e controllo.

Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità attribuite all'OdV e dei contenuti professionali specifici da esse richiesti, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo tale organo si può avvalere delle altre funzioni interne che, di volta in volta, si rendessero a tal fine necessarie, ovvero di risorse esterne che possano fornire il dovuto supporto professionale.

In conformità ai principi generali di cui al D.Lgs. 231/2001, non è consentito affidare in *outsourcing* la funzione dell'OdV. È possibile unicamente affidare all'esterno (a soggetti terzi che posseggano le specifiche competenze necessarie per il miglior espletamento del mandato) incarichi di natura tecnica, rimanendo la responsabilità complessiva per la vigilanza sul Modello in capo all'OdV come sopra nominato.

La nomina dell'OdV, così come la sua revoca, sono di competenza del Consiglio di Amministrazione.

## 5.2. Funzioni e poteri dell'organismo interno di vigilanza

All' OdV è affidato il compito di vigilare:

a) sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
b) sull'osservanza del Modello da parte degli Organi Sociali, dei Dipendenti, dei Consulenti e dei Partner;

c) sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

A tal fine, all'OdV sono altresì affidati i compiti di:

- attuare le procedure di controllo previste dal Modello;
- coordinarsi con il responsabile Direzione Personale per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da effettuarsi nei confronti dei Dipendenti e degli Organi Sociali, finalizzate alla sensibilizzazione degli stessi ed a fornire loro le conoscenze di base della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001;
- condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura dei Processi Sensibili;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere da Tosoh Bioscience S.r.l., soprattutto nell'ambito dei Processi Sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in apposita relazione da prodursi in sede di *reporting* agli organi sociali deputati;
- coordinarsi con il *management* aziendale per valutare l'adozione di sanzioni disciplinari, fermo restando la competenza di quest'ultimo per la promozione del procedimento disciplinare e l'irrogazione delle eventuali sanzioni (si rinvia al successivo paragrafo 8);
- predisporre ed aggiornare con continuità, in collaborazione con la Direzione Personale, lo spazio nell'Intranet della Società contenente tutte le informazioni relative al D.Lgs. 231/2001 e al Modello;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione interna necessaria al fine del funzionamento del Modello, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere ad esso trasmesse o tenute a sua disposizione (si rinvia al successivo paragrafo 5.4);
- coordinarsi con le altre funzioni direttive aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l'OdV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dal *management*: a) sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la Società al rischio di commissione di uno dei Reati; b) sui rapporti con i Consulenti ed i Partner che operano per conto della Società nell'ambito di Operazioni Sensibili; c) sulle operazioni straordinarie della Società;
- interpretare la normativa rilevante (in coordinamento con le competenti strutture della Società) e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative;
- attivare e svolgere le necessarie verifiche interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate;
- indicare al *management* le opportune integrazioni ai sistemi di gestione delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita) già presenti, per introdurre gli accorgimenti

idonei a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto.

L'autonomia e l'indipendenza che necessariamente devono connotare le attività dell'OdV hanno reso necessario introdurre alcune forme di tutela in favore dei suoi componenti, al fine di garantire l'efficacia del Modello ed evitare che la sua attività di controllo possa ingenerare forme di indebita pressione a suo carico.

A tal fine, il Consiglio di Amministrazione della Società sarà adeguatamente informato in merito alla valutazione sulle *performance* professionali complessive e ad ogni intervento retributivo e/o organizzativo e/o disciplinare riguardante i componenti dell'OdV, verificandone al contempo la coerenza con le politiche e le dinamiche aziendali.

### 5.3. Linee di riporto dell'OdV

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità.

L'OdV ha due linee di *reporting*:

i. la prima, su base continuativa, direttamente verso l'amministratore delegato
ii. la seconda, almeno annuale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

Il *reporting* ha ad oggetto:

a) l'attività svolta dall'OdV;
b) le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla società, sia in termini di efficacia del Modello (cfr. anche precedente paragrafo 5.2 e successivo paragrafo 9);

Annualmente l'OdV predispone per il Consiglio di Amministrazione un rapporto scritto sulla attività svolta e sulla attuazione del Modello, indicando in particolare le anomalie rilevate, i controlli effettuati e l'esito degli stessi, gli interventi e gli adeguamenti posti in essere o di cui si è rilevata le necessità, etc.

Annualmente, predispone un *report* relativo alle verifiche specifiche con indicazione dell'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento della mappatura dei Processi Sensibili ed un piano dell'attività prevista per l'anno successivo.

Qualora l'OdV dovesse riscontrare criticità riferibili ad uno o più dei soggetti referenti, la corrispondente segnalazione dovrà essere prontamente inoltrata ad uno degli altri soggetti destinatari delle linee di riporto.

Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copie dei verbali devono essere custodite dall'OdV e dagli organi di volta in volta coinvolti.

Il Consiglio di Amministrazione e il Presidente della Società hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

L'OdV deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni competenti presenti in Società per alcuni profili specifici e precisamente:

- con gli Amministratori Delegati per gli adempimenti che possono avere rilevanza ai fini della commissione dei reati societari;
- con le competenti strutture della Società, per l'interpretazione della normativa rilevante, per la modifica o integrazione della mappatura dei Processi Sensibili, per determinare il contenuto delle clausole contrattuali;
- con la Direzione del Personale in ordine alla formazione del personale ed ai procedimenti disciplinari;
- con la Direzione Amministrazione e Finanza in ordine al controllo dei flussi finanziari.

### 5.4. Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie

La Società, per agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello, istituisce flussi informativi periodici da parte delle funzioni aziendali verso l'Organismo di Vigilanza. Tali flussi informativi sono specificati nel protocollo denominato "Flussi informativi verso l'OdV", che forma parte integrante del Modello.

Tutti i Destinatari del presente documento hanno in ogni caso facoltà di comunicare direttamente con l'Organismo di Vigilanza, per segnalare potenziali violazioni del Modello, tramite la casella di posta elettronica dell'Organismo, odv@tosoh.com e/o tramite l'indirizzo "Organismo di Vigilanza di Tosoh Bioscience Srl, Via Chivasso, 15, CAP 10098 Rivoli (TO)".

Alla casella di posta elettronica contrassegnata dal presente indirizzo accede, con credenziali di autenticazione individuali, il solo OdV.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione dell'avvenuta commissione, dei Reati o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento di cui al presente Modello;
- ciascun destinatario del Modello ha facoltà di rivolgersi direttamente all'OdV. Le segnalazioni possono essere effettuate in forma orale o scritta, anche in via telematica.

In particolare:

- l'OdV valuta in autonomia le segnalazioni ricevute;
- i segnalanti in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente (con condotta connotata da colpa grave) e/o in mala fede.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente comunicate o trasmesse all'OdV:

- le modifiche apportate al sistema di deleghe e funzioni;
- le variazioni dell'assetto societario;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, connessi al compimento di Reati;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dal personale in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. 231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti per violazioni del Codice di Condotta del Gruppo Tosoh, del Modello, o comunque legati alla violazione di regole di comportamento nell'ambito dei Processi Sensibili, alle eventuali sanzioni disciplinari e/o contrattuali irrogate a Dipendenti/Collaboratori, in conseguenza delle suddette violazioni, ovvero all'eventuale archiviazione o decadenza di tali procedimenti con le relative motivazioni.

### 5.5. Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, *report* previsto dal Modello sarà conservato dall'OdV in un apposito *data base* (informatico o cartaceo) per un periodo dieci anni.

L'accesso al *data base* è consentito esclusivamente ai membri del Consiglio di Amministrazione, ed ai componenti dell'OdV (e, se costituite, delle relative segreterie).

## 6. La disciplina del whistleblowing

La Legge 30 novembre 2017 n.179 (cosiddetta "*Legge sul whistleblowing*") – pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 291 del 14.12.2017 – ha introdotto l'obbligatorietà di idonei canali di comunicazione all'interno di enti e società per la segnalazione di condotte illecite. In particolare, la suddetta Legge ha modificato l'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 prevedendo, al comma 2-bis, specifici ulteriori requisiti del Modello di organizzazione, gestione e controllo a tutela dei dipendenti o collaboratori che segnalino illeciti anche nel settore privato e delle società non quotate. In tal senso, il Modello deve prevedere:

a) uno o più canali che consentano a tutti i dipendenti e collaboratori a vario titolo di presentare. a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite (cd. *whistleblowing*), rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;

b) che almeno un canale di segnalazione sia idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

c) divieto di atti ritorsivi o discriminatori nei confronti del segnalante;

d) sanzioni per chi viola il divieto di ritorsioni ma anche nei confronti di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni infondate.

Tosoh ha provveduto tempestivamente a adottare le procedure ritenute più adeguate all'esercizio delle predette segnalazioni in segno di una precisa volontà e di un serio impegno del vertice dell'organizzazione ad essere promotore della cultura della trasparenza, anche mediante eventi di formazione differenziata per il personale dipendente e per i dirigenti, nell'ottica di diffondere l'importanza delle segnalazioni.

Ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis del presente Decreto, ai destinatari del presente Modello 231, oltre al sistema di comunicazione tradizionale, vengono messi a disposizione ulteriori canali di segnalazione al fine di evidenziare condotte illecite, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

Tali condotte possono riguardare eventuali violazioni rispetto a quanto previsto dal D. Lgs. 231/01 e/o violazioni del Modello, da intendersi non necessariamente come ipotesi di reato, ma anche come condotte difformi rispetto alle procedure e alle policy aziendali o inerenti attività di *mala gestio* di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Le segnalazioni verranno gestite in linea rispetto a quanto previsto dalle disposizioni organizzative interne adottate dalla società in materia di *Whistleblowing*, di cui si riepilogano gli aspetti principali.

## 6.1. Processo di segnalazione di illeciti

***Contenuto della segnalazione***

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili affinché il o i soggetti destinatari possano procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione.

***Oggetto della segnalazione***

Oggetto della segnalazione sono le condotte illecite di cui il whistleblower sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro o collaborazione, ossia a causa o in occasione dello stesso.

Si deve trattare, dunque, di fatti accaduti all'interno della Società o comunque relativi ad essa. Non sono prese in considerazione le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.

Le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono non solo l'intera gamma dei reati presupposto di cui al D Lgs. 231/2001, bensì anche di comportamenti illeciti che possono avere riflessi sulla attività, a prescindere dalla rilevanza penale, e pertanto venga in evidenza un mal funzionamento delle attività aziendali.

***Verifica della fondatezza della segnalazione***

I destinatari della segnalazione hanno il compito di effettuare una valutazione completa circa la fondatezza delle circostanze rappresentate dal whistleblower nella segnalazione nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

A tal fine, può richiedere l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati. Di tali incontri va tenuta traccia, conservata in modo riservato, preferibilmente in armadio chiuso.

Qualora dall'esito della verifica la segnalazione risulti non manifestamente infondata, il destinatario della segnalazione provvede a:

i. inoltrare la segnalazione all'Autorità giudiziaria competente in caso di rilevanza penale dei fatti
ii. trasmettere la segnalazione alle funzioni aziendali interessate, per l'acquisizione di elementi istruttori (solamente per le segnalazioni i cui fatti rappresentati non integrano ipotesi di reato)
iii. trasmettere la segnalazione al Consiglio di Amministrazione
iv. inoltrare la segnalazione alle funzioni competenti per i profili di responsabilità disciplinare, se esistenti.

Il destinatario della segnalazione trasmette la segnalazione ai soggetti, così come sopra indicati, priva di tutte quelle informazioni/dati da cui sia possibile desumere l'identità del segnalante. Peraltro, tutti i soggetti che vengono a conoscenza della segnalazione sono tenuti alla

riservatezza e all'obbligo di non divulgare quanto venuto a loro conoscenza, se non nell'ambito delle indagini giudiziarie.

### 6.2. Tutela del whistleblower

L'identità del whistleblower viene protetta sia in fase di acquisizione della segnalazione che in ogni contesto successivo alla stessa, ad eccezione dei casi in cui l'identità debba essere rilevata per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo, etc.). L'identità del whistleblower può essere rivelata ai soggetti responsabili della gestione dell'intero procedimento disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato.

Tutti i soggetti che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante.

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria (es. azioni disciplinari ingiustificate, molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili) diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla denuncia.

### 6.3. Tutela della riservatezza

I dati personali raccolti nel procedimento di segnalazione verranno trattati nel rispetto della normativa vigente (D Lgs. 196/2003 e succ. modif., anche in relazione alle modifiche apportate dal Regolamento U.U. 679/2016).

In particolare, l'interesse legittimo del titolare del trattamento è fornito dall'interesse al corretto funzionamento della struttura e alla segnalazione degli illeciti, mentre la base giuridica è costituita dalla normativa specifica in materia di segnalazione degli illeciti.

Per quanto concerne la conservazione dei dati, gli stessi dovranno essere tenuti sino al completo esaurimento della procedura, ferme restando le esigenze di giustizia.

Al momento della segnalazione pertanto verrà quindi fornita al segnalante una apposita informativa (eventualmente in forma sintetica con rinvio ad altre modalità di consultazione per gli approfondimenti), riguardante il trattamento dei dati.

### 6.4. Responsabilità del whistleblower e di altri soggetti

La presente procedura non tutela il whistleblower in caso di segnalazione calunniosa o diffamatoria o comunque o di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Ulteriori responsabilità sono eventualmente accertate in capo al whistleblower in tutti i casi in cui non rispetti le prescrizioni di cui alla presente sezione (ad es. segnalazioni effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato, etc.)

Ugualmente saranno passibili di sanzioni i soggetti che – comunque interessati al procedimento – non rispettano le prescrizioni fornite.

### 6.5. Sanzioni

In relazione a quanto previsto dalla legge 179/2001 sono sanzionabili le seguenti condotte:

- violazione delle misure di tutela del segnalante, come sopra riportate
- effettuazione, con dolo o colpa grave di segnalazioni, che si rivelano infondate

La disciplina sanzionatoria e il relativo procedimento è quella già individuata per le violazioni del modello, nell'apposita sezione della presente Parte Generale, a cui si rinvia, in riferimento ai vari soggetti interessati.

Ai fini dell'applicazione delle sanzioni, valgono altresì le regole generali e il procedimento ivi descritto.

# 7. Adozione e modifiche del Modello

## 7.1. Regole e Principi Generali

Il presente Modello ha recepito, fatti salvi gli inevitabili adattamenti formali, i principi di *governance* propri della società, applicando gli stessi ai Processi Sensibili in cui la stessa è coinvolta.

Per quanto attiene la Parte Generale, costituiscono Regole e Principi Generali i paragrafi relativi a: il D.Lgs. n. 231/2001 e la normativa rilevante; le Linee Guida di Confindustria; il Modello e Codice di Condotta del Gruppo Tosoh; la costruzione del Modello, la sua funzione, i principi e gli elementi ispiratori; le modalità di adozione e di successive modifiche del Modello; l'identificazione dell'OdV, la sua nomina e revoca; le sue funzioni e poteri; l'attività di *reporting* dell'OdV verso il vertice aziendale; i flussi informativi verso l'OdV (informazioni di carattere generale ed obbligatorie); la raccolta e conservazione delle informazioni; la formazione delle risorse e la diffusione del Modello (formazione ed informazione dei Dipendenti ed informazione di Consulenti e Partner); il sistema disciplinare e le relative sanzioni; le verifiche sull'adeguatezza del Modello.

Per quanto attiene la Parte Speciale, costituiscono Regole e Principi Generali i paragrafi delle diverse Sezioni relativi a: le fattispecie dei Reati rilevanti; la funzione della specifica Sezione della Parte Speciale; le regole generali (il sistema in linea generale, il sistema di deleghe e procure, i principi generali di comportamento, …); i controlli dell'OdV.

Non costituiscono Regole e Principi Generali i Processi Sensibili individuati da Tosoh Bioscience S.r.l., nonché le procedure specifiche, previste e costruite *ad hoc* sulla specifica realtà aziendale della Società, da adottare nell'espletamento delle attività a rischio di commissione dei Reati.

# 8. La formazione delle risorse e la diffusione del Modello

## 8.1. Formazione ed informazione dei Dipendenti

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo ed impegno di Tosoh Bioscience S.r.l. garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in azienda che a quelle di futuro inserimento, delle regole di condotta in esso contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei Processi Sensibili.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'OdV in collaborazione con la Direzione Personale e con i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello.

***La comunicazione iniziale***

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'approvazione dello stesso.

Ai nuovi assunti, invece, viene consegnato un set informativo (Codice di Condotta del Gruppo Tosoh, CCNL, Modello), con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

***La formazione***

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari (con specifiche azioni rivolte ai Responsabili Interni), del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della società.

In particolare, sono previsti livelli diversi di informazione e formazione attraverso idonei strumenti di diffusione.

La formazione è garantita:

- da un seminario iniziale, seguito da corsi di aggiornamento a cadenza periodica;
- dalla pubblicazione del Modello sull'*intranet* aziendale;
- dall'invio a mezzo posta elettronica di apposite comunicazioni nel caso di modifiche del Modello, del sistema di deleghe e procure, dell'assetto societario, o di innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti ex D.Lgs. 231/2001;
- dalla informativa nella lettera di assunzione e da un seminario per i neoassunti.

## 8.2. Informazione a Consulenti e Partner

I Consulenti ed i Partner devono essere informati del contenuto del Modello e dell'esigenza di Tosoh Bioscience S.r.l. che il loro comportamento sia conforme al disposto del D.Lgs. 231/2001.

A questo scopo il Modello viene pubblicato sul sito internet della Società e nella disciplina dei rapporti contrattuali con Consulenti e Partner viene utilizzata una clausola contrattuale del tenore che segue (da integrarsi con l'indicazione del nominativo della controparte contrattuale):

"*Le Parti dichiarano di essere a conoscenza della normativa vigente in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e, in particolare, del disposto del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231. A tale riguardo, il _____ dichiara di aver preso visione del documento "Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001" elaborato da Tosoh Bioscience S.r.l. e consultabile nel sito web di quest'ultima. L'osservanza delle prescrizioni contenute nel suddetto decreto è considerata parte essenziale, nell'interesse di Tosoh Bioscience S.r.l. anche ai sensi e per gli effetti dell'art. 1456 c.c., delle pattuizioni di cui al presente accordo. La violazione di una delle prescrizioni contenute nel suddetto decreto costituirà inadempimento contrattuale, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla facoltà di risoluzione dell'accordo, impregiudicato il risarcimento del danno.*

*_____, preso altresì atto dei Principi etici e generali di onestà e osservanza della legge, pluralismo, professionalità, imparzialità, correttezza, riservatezza, trasparenza, diligenza, lealtà e buona fede nonché del contenuto tutto del Codice di Condotta di Tosoh Bioscience S.r.l. - che dichiara di conoscere globalmente e nelle sue singole parti, avendone presa completa e piena visione nel sito web della società - si impegna per tutta la durata del rapporto di cui al presente accordo, ad attenersi al Codice stesso e a farlo conoscere nonché a farvi attenere i propri dipendenti, collaboratori, soci e chiunque partecipi all'esecuzione del contratto, osservando e facendo osservare ai citati soggetti un comportamento ad esso pienamente conforme e che non risulti lesivo dell'immagine e, comunque, dei valori morali e materiali in cui il _____ si riconosce e che applica nell'esercizio della propria attività, anche con riferimento ai rapporti con i terzi. L'osservanza delle disposizioni tutte di detto Codice è considerata parte essenziale, nell'interesse di Tosoh Bioscience S.r.l. anche ai sensi e per gli effetti dell'art. 1456 c.c. delle pattuizioni di cui al presente accordo. La violazione anche di uno solo degli obblighi indicati dal* Codice di Condotta del Gruppo Tosoh *costituisce, in conformità a quanto previsto dal Codice medesimo, inadempimento contrattuale, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla facoltà di risoluzione dell'accordo, impregiudicato il risarcimento del danno*."

### 8.3. Formazione ed informazione dei componenti gli Organi Sociali

I membri del Consiglio di Amministrazione si sono impegnati al rispetto del Modello all'atto della sua approvazione.

Nel caso di modifiche nella composizione dei predetti Organi Sociali sarà cura dell'OdV comunicare copia del Modello ai nuovi membri, e richiedere loro una dichiarazione di conoscenza ed adesione "informata" al medesimo.

## 9. Sistema disciplinare e sanzionatorio

Ai sensi dell'art. 6, co. 2, lett. e), e dell'art. 7, co. 4, lett. b) del Decreto, i modelli di organizzazione, gestione e controllo, la cui adozione ed attuazione (unitamente alle altre situazioni previste dai predetti articoli 6 e 7) costituisce condizione *sine qua non* per l'esenzione di responsabilità della società in caso di commissione dei reati di cui al Decreto, possono ritenersi efficacemente attuati solo se prevedano un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate.

Si precisa, anche ai fini dell'introduzione, nel nostro ordinamento, dell'istituto del cd. "whistleblowing", che nessun procedimento disciplinare può essere fondato sulla mera segnalazione di una violazione; l'eventuale irrogazione di sanzioni e misure disciplinari avverrà solo a seguito di indagine e accertamento dei fatti oggetto di segnalazione.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole contenute nel Modello sono vincolanti per i Destinatari e la loro violazione, al fine di ottemperare ai dettami del Decreto, deve essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

Le regole di condotta imposte dal Modello sono, infatti, assunte dalla Società in piena autonomia, al fine del miglior rispetto del precetto normativo che sull'ente stesso incombe6 .

Peraltro, i principi di tempestività e immediatezza rendono non soltanto non doveroso, ma altresì sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti all'Autorità giudiziaria.

La presente sezione del Modello identifica e descrive le infrazioni rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, le corrispondenti sanzioni disciplinari irrogabili e la procedura diretta alla relativa contestazione.

La Società, conscia della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni pattizie vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del presente Sistema disciplinare e sanzionatorio sono conformi a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore per quanto riguarda i dirigenti e i lavoratori dipendenti; assicura altresì che l'iter procedurale per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione è in

---

6 La valutazione disciplinare dei comportamenti effettuata dai datori di lavoro, salvo, naturalmente, il successivo eventuale controllo del giudice del lavoro, non deve, infatti, necessariamente coincidere con la valutazione del giudice in sede penale, data l'autonomia della violazione del codice di conodtta e delle procedure interne rispetto alla violazione di legge che comporta la commissione di un reato. Il datore di lavoro non è tenuto quindi, prima di agire, ad attendere il termine del procedimento penale eventualmente in corso. I principi di tempestività ed immediatezza della sanzione rendono infatti non soltanto non doveroso, ma altresì sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti al giudice penale. (Linee Guida Confindustria, 2008, pag. 30)

linea con quanto disposto dall'art. 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei lavoratori").

Per i Destinatari che sono legati da contratti di natura diversa dal rapporto di lavoro dipendente e quindi gli amministratori, i collaboratori, i consulenti, i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo e in generale i soggetti terzi, le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono avvenire nel rispetto della legge e delle condizioni contrattuali applicabili.

I Destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai Principi etici ed ai principi generali di comportamento, protocolli di controllo ed obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza.

Ogni eventuale violazione ai Principi etici ed ai principi generali di comportamento, protocolli di controllo ed obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza (di seguito indicate come "Infrazioni"), rappresenta, se accertata:

- nel caso di dipendenti e dirigenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 cod. civ. e dell'art. 2106 cod. civ.;
- nel caso di amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 cod. civ.;
- nel caso dei collaboratori, dei consulenti, dei soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo e in generale dei soggetti terzi, costituisce inadempimento contrattuale e legittima a risolvere il contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui nel seguito, tiene dunque conto delle particolarità derivanti dallo *status* giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza deve essere coinvolto nel procedimento di irrogazione delle sanzioni disciplinari.

L'Organismo di Vigilanza verifica che siano adottate procedure specifiche per l'informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con la Società, circa l'esistenza ed il contenuto del presente Sistema disciplinare e sanzionatorio.

Le sanzioni irrogate a fronte delle infrazioni devono, in ogni caso, rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità delle medesime sanzioni rispetto alla gravità delle violazioni commesse.

La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione di Infrazioni, ivi compresi illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, deve essere improntata al rispetto e alla valutazione di quanto segue:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturita la violazione;
- la negligenza, l'imprudenza e l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere l'evento;
- la rilevanza ed eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;

- la posizione del Destinatario all'interno dell'organizzazione aziendale specie in considerazione delle responsabilità connesse alle sue mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal Destinatario (tra le circostanze aggravanti, a titolo esemplificativo, sono considerati le precedenti sanzioni disciplinari a carico dello stesso Destinatario nei due anni precedenti la violazione o l'illecito);
- il concorso di più Destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito.

Le sanzioni e il relativo iter di contestazione dell'infrazione si differenziano in relazione alla diversa categoria di Destinatario.

### 9.1. Sanzioni per i lavoratori dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione ai Principi etici ed ai principi generali di comportamento, protocolli di controllo ed obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza definiti nelle Parti Speciali del Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei soggetti che operano con rapporto di lavoro dipendente, esse rientrano tra quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e/o dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori.

In particolare, l'applicazione di dette sanzioni deve essere disposta e graduata nel modo di seguito indicato:

a) incorre nei provvedimenti di ammonizione verbale il dipendente che:

   - violi, o comunque non rispetti, i Principi etici di comportamento, i principi generali di comportamento o i protocolli di controllo di cui alle Parte Speciali del Modello e in generale gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza per inosservanza delle disposizioni di servizio, ovvero per esecuzione della prestazione lavorativa con scarsa diligenza, non imputabili a deliberata volontà di mancare al proprio dovere;

b) incorre nel provvedimento dell'ammonizione scritta, il dipendente che:

   - tolleri consapevolmente le violazioni, o comunque il mancato rispetto, dei Principi etici di comportamento, dei principi generali di comportamento o dei protocolli di controllo di cui alle Parte Speciali del Modello e in generale degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza da parte dei soggetti sottoposti alla sua direzione sanzionabili con l'ammonizione verbale;

   - in generale, commetta Infrazioni di gravità maggiore rispetto a quelle sanzionabili con l'ammonizione verbale, o le commetta con reiterazione;

c) incorre nel provvedimento di multa fino ad un importo equivalente a due ore dell'elemento retributivo nazionale, il dipendente che:

- violi, o comunque non rispetti, i Principi etici di comportamento, i principi generali di comportamento o i protocolli di controllo di cui alle Parte Speciali del Modello e in generale degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza per negligente inosservanza delle disposizioni di servizio;
- in generale, commetta Infrazioni di gravità maggiore rispetto a quelle sanzionabili con l'ammonizione scritta, o le commetta con reiterazione;

d) incorre nel provvedimento di sospensione dal lavoro per un massimo di tre giorni, il dipendente che:

- tolleri con negligenza le violazioni, o comunque il mancato rispetto, dei Principi etici di comportamento, dei principi generali di comportamento o dei protocolli di controllo di cui alle Parte Speciali del Modello e in generale degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza da parte dei soggetti sottoposti alla sua direzione sanzionabili con la multa fino ad un importo equivalente a due ore dell'elemento retributivo nazionale;
- in generale, commetta, con negligenza e causando pregiudizio alla Società o ad altri Destinatari, Infrazioni di gravità maggiore rispetto a quelle sanzionabili con multa fino ad un importo equivalente a due ore dell'elemento retributivo nazionale, o le commetta con reiterazione;
- in particolare, abbia, con negligenza, compiuto un'Infrazione di tale rilevanza da integrare, anche in via puramente astratta, gli estremi di una delle fattispecie di reato contemplate dal D. Lgs. 231/2001;

e) incorre, infine, nel licenziamento individuale, il dipendente che:

- violi, o comunque non rispetti, con colpa grave e causando grave pregiudizio alla Società o ad altri Destinatari o con dolo, i Principi etici di comportamento, i principi generali di comportamento o i protocolli di controllo di cui alle Parte Speciali del Modello e in generale gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza;
- tolleri con colpa grave e causando grave pregiudizio alla Società o ad altri Destinatari o con dolo, le violazioni, o comunque il mancato rispetto, dei Principi etici di comportamento, dei principi generali di comportamento o dei protocolli di controllo di cui alle Parte Speciali del Modello e in generale degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza da parte dei soggetti sottoposti alla sua direzione sanzionabili con il licenziamento individuale;
- in generale, commetta, con grave negligenza e causando grave pregiudizio alla Società o ad altri Destinatari, Infrazioni di gravità maggiore rispetto a quelle sanzionabili con la sospensione dal lavoro per un massimo di tre giorni, o le

commetta con reiterazione; ▪ in particolare abbia, con grave negligenza o con dolo, compiuto un'Infrazione di tale rilevanza da integrare, in via ragionevolmente concreta, gli estremi di una delle fattispecie di reato contemplate dal D. Lgs. 231/2001, prescindendo dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale a carico del dipendente o della Società.

Fermo quanto sopra, si rileva, per quanto concerne la posizione degli impiegati e/o quadri muniti di apposita procura, che gli stessi, oltre all'avvio del procedimento disciplinare volto all'applicazione di una delle predette sanzioni, potranno essere prudenzialmente altresì soggetti, nei casi più gravi e previa apposita delibera del Consiglio di Amministrazione, alla sospensione dall'esercizio dei poteri contemplati dalla procura, ovvero alla revoca della procura medesima, rispettivamente per l'ipotesi di cui alle precedenti lettere (d) e (e).

È previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Modello senza la preventiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza. I comportamenti che non costituiscono una violazione del Modello restano disciplinati dalla normativa in vigore e dalle procedure correnti senza il coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza.

Tale comunicazione diviene superflua allorquando la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente ai procedimenti disciplinari di cui al presente capitolo.

### 9.2. Sanzioni per i livelli dirigenziali

Il rapporto dirigenziale è rapporto che si caratterizza per la sua natura eminentemente fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette infatti non solo all'interno della Società, ma anche all'esterno ad esempio in termini di immagine rispetto al mercato e in generale rispetto ai diversi portatori di interesse.

Pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti della Società di quanto previsto nel presente Modello e l'obbligo a che essi facciano rispettare quanto previsto nel Modello è elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, poiché costituisce stimolo ed esempio per tutti coloro che a loro riportano gerarchicamente.

Eventuali infrazioni poste in essere da dirigenti della Società, in virtù del particolare rapporto di fiducia esistente tra gli stessi e la Società e della mancanza di un sistema disciplinare di riferimento, saranno sanzionate con i provvedimenti disciplinari ritenuti più idonei al singolo caso nel rispetto dei principi generali di gradualità e di proporzionalità delle medesime sanzioni

rispetto alla gravità[7] delle violazioni commesse, compatibilmente con le previsioni di legge e contrattuali, e in considerazione del fatto che le suddette violazioni costituiscono, in ogni caso, inadempimenti alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Gli stessi provvedimenti disciplinari sono previsti nei casi in cui un dirigente consenta espressamente o per omessa vigilanza di adottare, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, comportamenti non conformi al Modello e/o in violazione dello stesso, comportamenti che possano essere qualificati come Infrazioni.

In particolare, i provvedimenti disciplinari adottati nel caso di Infrazioni di maggiore gravità sono i seguenti:

a) licenziamento con preavviso, nel caso di Infrazioni di particolare gravità nell'espletamento di attività nelle aree cosiddette *sensibili*, tali tuttavia da non potere determinare l'applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto;

b) licenziamento senza preavviso, nel caso di Infrazioni di particolare gravità che possono determinare l'applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto. In ogni caso, l'Infrazione è connotata da un grado di maggiore gravità rispetto a quanto previsto in caso di licenziamento con preavviso ed è tale da concretizzare una grave negazione dell'elemento fiduciario, così da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro – che trova nel rapporto fiduciario il suo presupposto fondamentale.

Qualora le Infrazioni del Modello da parte dei dirigenti costituiscano una fattispecie penalmente rilevante ai sensi del Decreto e se al dirigente sia notificato l'esercizio dell'azione penale o sia notificato o eseguito un provvedimento cautelare prima dell'erogazione della sanzione disciplinare prevista dal Modello di organizzazione, gestione e controllo, la Società, a sua scelta, si riserva di applicare nei confronti dei responsabili e in attesa del giudizio penale le seguenti misure provvisorie alternative:

- sospensione cautelare del dirigente dal rapporto con diritto comunque all'integrale retribuzione;
- attribuzione di una diversa collocazione all'interno della Società.

---

[7] L'articolo 15 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi del 24 novembre 2004, articolo rinnovato senza modifiche il 25 novembre 2009, rubricato *Responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione*, prevede:

"[omissis] *5) Il rinvio a giudizio del dirigente per fatti direttamente attinenti all'esercizio delle funzioni attribuitegli non costituisce di per sé giustificato motivo di licenziamento; in caso di privazione della libertà personale il dirigente avrà diritto alla conservazione del posto con decorrenza della retribuzione. 6) Le garanzie e le tutele di cui al comma 4 del presente articolo si applicano al dirigente anche successivamente alla estinzione del rapporto di lavoro, sempreché si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso. 7) Le garanzie e le tutele di cui ai commi precedenti sono escluse nei casi di dolo o colpa grave* del dirigente, accertati con sentenza passata in giudicato."

A seguito dell'esito del giudizio penale che confermasse la violazione del Modello da parte del dirigente stesso[8], lo stesso sarà soggetto al provvedimento disciplinare riservato ai casi di Infrazioni di maggiore gravità.

Viene previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni ai dirigenti per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere irrogata alcuna sanzione per violazione del Modello ad un dirigente senza il preventivo coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza. Tale coinvolgimento si presume, quando la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

### 9.3. Misure nei confronti degli amministratori

La Società valuta con estremo rigore le Infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne manifestano dunque l'immagine verso i dipendenti, i clienti, il mercato e il pubblico. I principi etici devono essere innanzi tutto fatti propri, condivisi e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

Le violazioni dei principi e delle misure previste dal Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ad opera dei componenti del Consiglio di Amministrazione, nonché, nello specifico, l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza sulla corretta applicazione dello stesso ad opera degli Amministratori devono tempestivamente essere comunicate dall'Organismo di Vigilanza all'intero Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione è competente per la valutazione dell'infrazione e per l'assunzione dei provvedimenti più idonei nei confronti del o degli amministratori che hanno commesso le infrazioni. In tale valutazione, il Consiglio di Amministrazione è coadiuvato dall'Organismo di Vigilanza e delibera a maggioranza assoluta dei presenti, escluso l'amministratore o gli amministratori che hanno commesso le Infrazioni, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2406 cod. civ., sono competenti, in ossequio alle disposizioni di legge applicabili, per la convocazione, se considerato necessario, dell'Assemblea dei Soci.

---

[8] Nel caso sia emessa sentenza di non luogo a procedere ai sensi dell'art. 425 c.p.p. o sia emessa sentenza di proscioglimento ai sensi degli artt. 529, 530 e 531 c.p.p, il dirigente potrebbe in ogni caso essere soggetto alla sanzione disciplinare del licenziamento con o senza preavviso, nella misura in cui, per esempio, sia venuto meno l'elemento fiduciario che costituisce il presupposto fondamentale del rapporto di lavoro, così da non consentirne la prosecuzione neppure provvisoria.

La convocazione dell'Assemblea dei Soci è obbligatoria per le deliberazioni di eventuale revoca dall'incarico o di azione di responsabilità nei confronti degli amministratori.

### 9.4. Misure nei confronti dei soggetti esterni

Ogni comportamento posto in essere da parte dei collaboratori, dei consulenti, dei soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo e in generale dei soggetti terzi in contrasto con i Principi etici di comportamento, con i principi generali di comportamento e con i protocolli di controllo definiti nelle Parti Speciali del Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto, può determinare, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nei contratti di appalto, di fornitura, di prestazione d'opera o nelle lettere di incarico, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, come, a puro titolo di esempio, nel caso di applicazione, anche in via cautelare delle sanzioni previste dal Decreto a carico della Società.

L'Organismo di Vigilanza, in coordinamento con la Direzione competente, verifica che siano adottate procedure specifiche per comunicare ai Soggetti Esterni, e per ottenerne accettazione, i Principi etici di comportamento, i principi generali di comportamento e i protocolli di controllo definiti nelle Parti Speciali del Modello – in coerenza con la rilevanza specifica delle diverse misure di presidio del rischio nei casi di specie – e verifica che vengano informati delle conseguenze che possono derivare dalla violazione degli stessi.

Gli accorgimenti nei confronti di chi vìola le misure di tutela del segnalante sono descritte nella precedente sezione dedicata del presente documento denominata "*Parte Generale – La disciplina del whistleblowing*".Verifiche sull'adeguatezza del Modello

Oltre all'attività di vigilanza che l'OdV svolge in modo continuativo sulla effettività del Modello (e che si estrinseca nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei destinatari ed il Modello stesso), l'Organismo periodicamente effettua specifiche verifiche sulla reale idoneità del Modello alla prevenzione dei Reati (eventualmente, qualora lo ritenga opportuno, con l'ausilio di consulenti esterni).

Tale attività si concretizza in una verifica a campione dei principali atti e processi societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi da Tosoh Bioscience S.r.l. in relazione ai Processi Sensibili e alla conformità degli stessi alle regole di cui al Modello.

Inoltre, viene svolta una *review* di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV, degli eventi considerati rischiosi e - con verifiche a campione - della consapevolezza degli Organi Sociali e dei Dipendenti rispetto alla problematica della responsabilità amministrativa dell'ente ai sensi del Decreto.

Le verifiche sono condotte dall'OdV che si avvale, di norma, del supporto di altre funzioni interne che, di volta in volta, si rendano a tal fine necessarie, ovvero di consulenti esterni.

Le verifiche e il loro esito sono oggetto di *report* annuale al Consiglio di Amministrazione. In particolare, in caso di esito negativo, l'OdV esporrà, nel piano relativo all'anno successivo, i miglioramenti da attuare.

*** *** ***