



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 di Zoetis Italia Srl

PARTE GENERALE

Versione	Data	Natura dell'intervento
1	14/05/2018	Approvazione e adozione Modello da parte del Consiglio di Amministrazione.
2	13/05/2019	Aggiornamento del Modello in relazione alla durata in carica dei membri OdV
2	16/03/2020	Aggiornamento del Modello ai reati di Traffico di Influenze Illecite, Razzismo e Xenofobia, Frode in competizioni sportive, ai reati tributari, alle disposizioni in materia di gestione delle segnalazioni nonché in conseguenza di mutamenti organizzativi interni alla Società.
3	09/02/2021	Aggiornamento del Modello all'estensione dei reati tributari rilevanti, ai reati di contrabbando e alla frode in pubbliche forniture.

1. Il Decreto Legislativo 231/01	4
1.1. Il regime della responsabilità amministrativa degli enti	4
1.2. L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale esimente della responsabilità amministrativa	12
1.3. Tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti (cd. Whistleblowing)	
1.3. Le linee guida elaborate dalle Associazioni di categoria	14
2. Adozione del Modello in Zoetis Italia.....	15
2.1. Obiettivi perseguiti dalla società con l'adozione del Modello.....	15
2.2. Scopo e principi del Modello	16
2.3. La centralità del Codice Etico	18
3. Il sistema organizzativo di Zoetis Italia	19
3.1. Descrizione sintetica dell'attività di Zoetis Italia Srl.....	19
3.2. I settori di attività e la struttura organizzativa.....	19
3.3. Il sistema di gestione delle risorse finanziarie	20
4. Struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo: Parte Generale e Parte Speciale	20
5. Modifiche e integrazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	23
6. Organismo di Vigilanza	24
6.1. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza	24
6.2. Compiti, requisiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza	25



6.3. Attività di reporting nei confronti degli organi sociali.....	29
6.4. Flussi informativi nei confronti dell’Organismo di Vigilanza	30
7. La mappatura delle aree di rischio e dei controlli	33
8. Formazione dei destinatari del Modello e diffusione dello stesso nel contesto aziendale	38
8.1. Formazione del personale e diffusione nel contesto aziendale	38
8.2. Informativa a collaboratori esterni.....	39
9. Sistema Disciplinare	40

1. Il Decreto Legislativo 231/01

1.1. Il regime della responsabilità amministrativa degli enti

Il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 ha introdotto in Italia la responsabilità amministrativa degli enti forniti di personalità giuridica e delle società e associazioni anche prive di personalità giuridica per fatti connessi alla commissione di reati.

Tale normativa prevede una responsabilità diretta degli enti con l'irrogazione di sanzioni, conseguente all'accertamento di determinati reati commessi nell'interesse o a vantaggio della Società da rappresentanti, manager e dipendenti delle aziende.

Il giudice penale competente per i reati commessi dalle persone fisiche accerta anche le violazioni riferibili alle società. Tale elemento, unitamente al fatto che la stessa normativa prevede espressamente l'estensione di tutte le garanzie previste per l'imputato anche alle aziende, fa sì che si possa in sostanza parlare di responsabilità penale delle aziende.

Le sanzioni applicabili alla società, in ipotesi di commissione da parte di un soggetto facente capo alla società medesima di uno dei reati per i quali è prevista l'applicazione della disciplina in oggetto, sono pecuniarie e interdittive, oltre alla confisca e alla pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni pecuniarie si applicano sempre attraverso un sistema di quote, il cui importo è stabilito dal giudice in relazione a determinati parametri, tra cui la gravità del fatto e il grado di responsabilità della società.

Le sanzioni interdittive sono:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Tali sanzioni, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora ricorrano gravi indizi di responsabilità della società e il concreto pericolo di reiterazione dell'illecito, sono applicabili dal giudice anche in via cautelare. Parimenti applicabili dal giudice sono il sequestro preventivo sui beni suscettibili di confisca e il sequestro conservativo in ipotesi di pericolo di dispersione delle garanzie per gli eventuali crediti dello Stato (spese di giustizia, sanzione pecuniaria).

Attualmente, i reati per i quali è prevista la responsabilità diretta delle aziende sono¹:

¹ Per una trattazione esaustiva si rimanda al documento "Elenco dei reati" allegato 1.

- **i reati contro la Pubblica Amministrazione**²: peculato (art. 314 c.p.), peculato mediante profitto dell'errore altrui (art.316 c.p.), malversazione a danno dello Stato (art. 316 bis c.p.), indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316 ter c.p.), concussione (art. 317 c.p.), corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.), corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.), induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.), istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.), abuso d'ufficio (323 c.p.), traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.), frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.), truffa in danno dello Stato o altro ente pubblico (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.) (artt. 24 e 25 D.Lgs. 231/01); articolo 2 della Legge n. 898/1986 "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 27 ottobre 1986, n. 701, recante misure urgenti in materia di controlli degli aiuti comunitari alla produzione dell'olio di oliva".
- **i delitti informatici e trattamento illecito di dati**, come previsto dalla L. 18 marzo 2008 n. 48, art. 7: documenti informatici (art. 491-bis c.p.); accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.); detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.); diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.); intercettazione, impedimento o

² I delitti di cui agli articoli 316-bis, 316-ter, 356, 640, comma 2, n. 1, 640-bis e 640-ter rilevano ai fini 231 se commessi in danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione europea.

interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-
quater c.p.); installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o
interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quinquies),
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 soggetto che presta servizi di
certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p) (art 24 bis D.Lgs.
231/2001);

- **i delitti di criminalità organizzata** di cui alla Legge 94 del 2009: Associazione per delinquere (art. 416 c.p.); Associazioni 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); delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'art. 2, comma terzo, della L.18/04/1975 n. 110 (art. 407, comma 2, lettera a), numero 5, c.p.p.) (art. 24 ter D.Lgs. 231/01);
- **i delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (artt. 453 e ss. c.p.) così come previsto dal D.L. 350/01, convertito nella L. 409/01; la Legge 99 del 2009 ha

esteso l'applicabilità del Decreto 231 anche alla contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.) e all'introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.) (art. 25 bis D.Lgs. 231/01);

- **i delitti contro l'industria e il commercio** previsti dalla Legge 99 del 2009: turbata libertà dell'industria e del commercio (art. 513 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.); illecita concorrenza con minaccia e violenza (art. 513 bis c.p.); frode contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.) (art. 25 bis 1 D.Lgs. 231/01);
- **i reati societari** previsti dal codice civile: false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.); fatti di lieve entità (art. 2621 bis cc); false comunicazioni delle società quotate (art. 2622 c.c.); impedito controllo (art. 2625 c.c.); indebita restituzione dei 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 di interessi (art. 2629bis 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.); aggio (art. 2637 c.c.); ostacolo

all'esercizio delle funzioni dell'autorità di vigilanza (art. 2638 c.c.) da ultimo modificata dal D.Lgs. 38/2017 (art. 25 ter D.Lgs. 231/01);

- **i reati aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** previsti dal codice penale o da leggi speciali (art. 25 quater D.Lgs. 231/01);
- **i delitti in relazione a pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art. 583 bis c.p.), come previsto dalla L. 7/2006 (art. 25 quater 1 D.Lgs. 231/01);
- **i delitti contro la personalità individuale** previsti dal codice penale: Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.), Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.), Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.) Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.) Pornografia virtuale (art. 600-quater 1 c.p.), Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.), Tratta di persone (601 c.p.), Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.), Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis cp), Adescamento di minorenni (art. 609 undecies c.p.) (art. 25 quinquies D.Lgs. 231/01);
- **i reati in materia di abusi di mercato** ex artt. 184 e 185 D.Lgs. 58/98 (art. 25 sexies D.Lgs. 231/01);
- **i delitti di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime** (art. 589 e 590, terzo comma, c.p.) commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, così come previsti dalla L. 123/07 e dal D.lgs. 81/2008 (art. 25 septies D.Lgs. 231/01);
- **i delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** (artt. 648, 648 bis, art. 648 ter e

art. 648 ter1 c.p.), come stabilito dal D.Lgs. 231/2007 e dalla l. 186/2014 (art. 25 octies D.Lgs. 231/01);

- **i delitti in materia di violazione del diritto d'autore** previsti dalla Legge 22/04/1941 n. 633, ai quali l'applicazione del D.Lgs. 231/01 è stata estesa con la Legge 99 del 2009 (art. 25 novies D.Lgs. 231/01);
- **il delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 377 bis c.p.), così come previsto dalla Legge 116 del 2009, art. 4 (art. 25 decies D.Lgs. 231/01);
- **i reati ambientali**, introdotti dal D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121 e dalla l. 68/2015 (art. 25 undecies D.Lgs. 231/01);
- **il reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** così come previsto dall'art. 22, comma 12-bis, nonché dall'art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5 del D.lgs. 25 luglio 1998, n. 286 (art. 25 duodecies D.Lgs. 231/01);
- **il reato di razzismo e xenofobia** così come previsto dall'art. 3, comma 3 bis della L. n. 654/1975 (art. 25 terdecies D.Lgs. 231/01);
- **i reati transnazionali** previsti dal codice penale e da leggi speciali, così come individuati dalla L. 146/06 recante "Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea Generale il 15/11/2000 ed il 31/05/2001";
- **il reato di frode in competizioni sportive**, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati previsti dagli artt. 1 e 4 della L. n. 401/1989 (art. 25-quaterdecies D.Lgs. 231/01);

- **i reati tributari**³ previsti dall'art. 2, comma 1 e comma 2 bis, dall'art. 3, dall'art. 4, dall'art. 5, dall'art. 8, comma 1 e comma 2 bis, dall'art. 10, dall'art. 10 quater dall'art. 11, del D.Lgs. n. 74/2000 (art. 25 quindices D.Lgs. 231/01).
- **i reati di contrabbando** previsti dal DPR n. 43/1973 (art. 25 sexiesdecies D.Lgs. 231/01)

Il D.Lgs. 231/01 si applica ai reati commessi da:

- soggetti in posizione apicale, ovvero amministratori, direttori generali, preposti a sedi secondarie, direttori di divisione dotati di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che anche solo di fatto esercitano la gestione e il controllo della società;
- persone sottoposte alla direzione o vigilanza dei soggetti sopraindicati, intendendosi come tali anche coloro che si trovino a operare in una posizione, anche se non formalmente inquadrabile in un rapporto di lavoro dipendente, comunque subordinata, come detto, alla vigilanza dell'azienda per cui agiscono.

Condizione essenziale perché la società sia ritenuta responsabile del reato è che il fatto sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio della società stessa.

La società perciò risponde sia che l'autore del reato lo abbia commesso con intenzione di perseguire un interesse esclusivo o concorrente della società, sia che si riveli comunque vantaggioso per la società medesima. In quest'ultimo caso, tuttavia, la

³ I delitti previsti dagli articoli 4, 5 e 10 quater del D.Lgs. n. 74/2000, rilevano ai fini 231 qualora commessi nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro.

responsabilità della società resta esclusa se risulti che l'autore del reato ha agito al fine di perseguire un interesse esclusivamente proprio o comunque diverso da quello della società.

1.2. L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale esimente della responsabilità amministrativa

Il D.Lgs. 231/01, in ipotesi di reato commesso da soggetto apicale, esclude la responsabilità della società nel caso in cui la società medesima dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione e di Gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato a un organismo della società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello di Organizzazione e di Gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo preposto al controllo.

In ipotesi di reato commesso da soggetto sottoposto all'altrui direzione o vigilanza, la società è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se la società, prima della commissione del reato ha adottato ed efficacemente attuato un

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Modello organizzativo dovrà rispondere a diverse esigenze:

- individuare le “aree a rischio”, ovvero le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire 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.

In relazione alla natura e alla dimensione dell’organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, il modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell’attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

L’efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e l’eventuale modifica dello stesso quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni, ovvero quando intervengano mutamenti nell’organizzazione o nell’attività dell’azienda. Pertanto, il sistema brevemente delineato non può, per operare

efficacemente, ridursi ad una attività *una tantum*, bensì deve tradursi in un processo continuo (o comunque svolto con una periodicità adeguata).

1.3 Tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti (cd. Whistleblowing)

Ai sensi dell'art. 6 comma 2 bis del D.lgs 231/01, così come meglio specificato nel seguito della presente Parte Generale, la società ha adottato:

- un apposito canale che consente ai soggetti in posizione apicale e ai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- un canale alternativo di segnalazione con modalità informatiche.

Tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

Sono vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione.

1.4 Le linee guida elaborate dalle Associazioni di categoria

Il medesimo D.Lgs. 231/01, all'art. 6, comma 3, ha previsto che i modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti e comunicati al Ministero della Giustizia.

Sulla scorta di tale disposizione, tutte le principali associazioni di categoria hanno approvato e pubblicato dei propri codici di comportamento.

In merito alle linee guida delle associazioni di categoria, il D.M. 26 giugno 2003 n. 201 (“Regolamento recante disposizioni regolamentari relative al procedimento di accertamento dell’illecito amministrativo delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”) ribadisce che le associazioni rappresentative degli enti comunicano al Ministero della Giustizia i codici di comportamento contenenti indicazioni specifiche e concrete di settore per l’adozione e per l’attuazione dei modelli di organizzazione e di gestione previsti e prevede espressamente che, decorsi trenta giorni dalla data di ricevimento da parte del Ministero della Giustizia del codice di comportamento senza che siano state formulate osservazioni, il codice di comportamento acquista efficacia.

2. Adozione del Modello in Zoetis Italia

2.1 Obiettivi perseguiti dalla società con l’adozione del Modello

Al fine di assicurare la correttezza nella conduzione delle attività aziendali e con l’ottica di diffondere e promuovere l’integrità e la trasparenza, la Società ha ritenuto opportuno recepire le indicazioni del D.Lgs. 231/01 e dotarsi di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo atto a prevenire il rischio di commissione di reati contemplati dal Decreto stesso.

La decisione di adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è stata attuata nell’intento di tutelare la propria immagine, gli interessi e le aspettative dei

dipendenti, degli azionisti, dei committenti e del pubblico, e di sensibilizzare tutti i collaboratori e tutti coloro che operano in nome e per conto della Società all'adozione di comportamenti corretti al fine di evitare la commissione di reati.

Zoetis Italia ha predisposto il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo tenendo in considerazione, oltre a tutte le norme di legge rilevanti in materia ed in particolare le linee guida di Confindustria.

Il Modello è stato approvato e adottato dal Consiglio di Amministrazione, conformemente all'art. 6 comma 1 lett. a) del D.Lgs. 231/2001, che prevede il Modello come espressione dell'Organo Dirigente della società.

Oltre a provvedere all'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, conformemente all'art. 6, comma 1, lett. b), il Consiglio di Amministrazione ha istituito l'Organismo di Vigilanza, avente il compito di assicurare l'efficacia del Modello stesso, nonché di verificarne l'osservanza e curarne l'aggiornamento.

2.2 Scopo e principi del Modello

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo risponde all'esigenza di perfezionare il proprio sistema di controlli interni e di evitare il rischio di commissione di reati.

Tale obiettivo è conseguito mediante l'individuazione delle attività "sensibili", la predisposizione di un sistema organico e strutturato di procedure e l'adozione di un adeguato sistema di controllo dei rischi.

I principi base del Modello devono:

- rendere consapevole il potenziale autore del reato di commettere un illecito contrario ai principi e agli interessi della società anche quando apparentemente l'illecito stesso procurerebbe un vantaggio alla società;
- permettere di monitorare le attività sensibili e intervenire per prevenire la commissione del reato ed eventualmente rinforzare il sistema di controllo interno modificando le procedure, i livelli autorizzativi o i sistemi di supporto.

Al fine della predisposizione del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo:

- sono state identificate le aree a rischio di commissione di reati ai sensi del D.Lgs. 231/01, attraverso l'analisi delle attività svolte, delle procedure esistenti, delle prassi, dei livelli autorizzativi (per una disamina delle modalità seguite nella complessa ed articolata attività di mappatura delle aree di rischio si rinvia al paragrafo 7) ;
- sono stati definiti adeguati sistemi di controllo interno per le aree a rischio, al fine di prevenire la commissione di reati, e sono state redatte delle idonee procedure organizzative;
- è stato analizzato il processo di gestione delle risorse finanziarie;
- è stato identificato un Organismo di Vigilanza, al quale è stato attribuito il compito di vigilare sulla corretta applicazione del Modello attraverso il

monitoraggio delle attività e la definizione di flussi informativi dalle aree sensibili;

- sono stati attribuiti, a tale organismo e ai vertici aziendali, compiti e poteri tali da garantire l'effettiva vigilanza sull'applicazione e l'adeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, anche ai fini della configurazione dell'esimente;
- è stato previsto, in conformità alla normativa esistente in materia, un sistema disciplinare da applicare in caso di violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- è stata avviata, a tutti i livelli aziendali, un'opera di sensibilizzazione e formazione sulle procedure e sull'adesione alle regole comportamentali previste dal Modello.

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema organizzativo formalizzato e chiaro per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo.

Il Modello, successivamente alla sua adozione, è stato aggiornato in occasione di intervenute modifiche normative e/o variazioni organizzative interne alla Società.

La centralità del Codice Etico

Il Codice Etico ai sensi del D.Lgs. 231/2001 di Zoetis Italia, che costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, indica i principi generali e le regole comportamentali cui la Società riconosce valore etico positivo ed a cui devono



conformarsi tutti i Destinatari (gli amministratori, i sindaci, i suoi dipendenti, inclusi i dirigenti, nonché tutti coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, per la stessa).

Tali valori sono basati sui principi del rispetto delle leggi, la correttezza, l'imparzialità, l'onestà, l'integrità, la trasparenza, principi tutti richiamati anche nel "Codice di Condotta" adottato da Zoetis.

3. Il sistema organizzativo di Zoetis Italia

3.1 Descrizione sintetica dell'attività di Zoetis Italia Srl

Zoetis è leader mondiale nella ricerca, sviluppo, produzione e commercializzazione di farmaci e vaccini per uso veterinario, a cui si affiancano prodotti diagnostici e test genetici supportati da un'ampia gamma di servizi.

Zoetis Italia è soggetta ad attività di direzione e coordinamento da parte di Zoetis Belgio.

3.2 I settori di attività e la struttura organizzativa

Per una descrizione di dettaglio della struttura organizzativa si rinvia all'organigramma aziendale ed al sistema di procure e deleghe di funzione predisposti dalla Società, i quali individuano la dipendenza gerarchica delle figure professionali coinvolte.

L'organigramma e il sistema di procure e deleghe di funzione sono da considerarsi parte integrante del Modello organizzativo.

3.3 Il sistema di gestione delle risorse finanziarie

L'art. 6, comma 2 lett. c, del D.Lgs. 231/2001, dispone che i Modelli prevedano modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati. La ragione di tale previsione è da rinvenire nel fatto che numerose fattispecie di reato rilevanti per la disciplina in parola, possono essere realizzate tramite le risorse finanziarie della società.

E' stato analizzato il processo di gestione delle risorse finanziarie al fine di accertare che esso sia basato su specifici **principi di controllo** quali:

- la separazione dei ruoli nelle fasi chiave del processo;
- la tracciabilità degli atti e dei livelli autorizzativi da associarsi alle singole operazioni;
- il monitoraggio sulla corretta esecuzione delle diverse fasi del processo.
- la documentazione dei controlli svolti.

La Società ha adottato specifiche procedure per la gestione dei processi

4. Struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo: Parte Generale e Parte Speciale

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo si compone di una Parte Generale e di una Parte Speciale.

La **Parte Generale**, costituita dal presente documento, descrive i contenuti e gli impatti del D.Lgs. 231/01, i principi base e gli obiettivi del Modello, i compiti dell'Organismo di Vigilanza, le modalità di adozione, diffusione, aggiornamento e applicazione dei contenuti del Modello, nonché la previsione del sistema disciplinare.

La **Parte Speciale** è articolata in diverse sezioni quante sono le famiglie di reato presupposto, cui afferiscono fattispecie di reato per le quali è stato rilevato un rischio potenziale di configurabilità, ed in particolare riguardano le seguenti:

- A. Reati contro la Pubblica Amministrazione ed il suo patrimonio (artt. 24 e 25 D.Lgs. n. 231/2001)
- B. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis D.Lgs. n. 231/2001)
- C. Reati transnazionali e Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter D.Lgs. n. 231/2001 – L. 146/06)
- D. Delitti contro l'industria e il commercio (25-bis.1 D.Lgs.231/2001)
- E. Reati societari e abusi di mercato (art. 25 ter D.Lgs. n. 231/2001)
- F. Reati contro la personalità individuale (art. 25 quater D.Lgs. n. 231/2001)
- G. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies D.Lgs. n. 231/2001)

- H. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 octies D.Lgs. n. 231/2001)
- I. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies D.Lgs. n. 231/2001)
- L. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 377-bis c.p.)
- M. Reati ambientali (art. 25 Undecies D.Lgs. n. 231/2001)
- N. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies D.Lgs. n. 231/2001)
- O. Reati Tributari (art. 25-quindecies D.Lgs. n. 231/2001)

Dai presidi di controllo e dagli standard di comportamento indicati nella Parte Speciale emerge che le attività di Zoetis Italia sono poste in essere tenendo in considerazione:

- l'assoluto rispetto della normativa di riferimento vigente;
- l'adesione al Codice Etico;
- la segregazione di responsabilità e funzioni all'interno di uno stesso processo;
- la condivisione delle decisioni;
- la tracciabilità delle fasi rilevanti;
- l'archiviazione della documentazione.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo si integra con i contenuti del **Codice Etico** adottato dalla società (All. 2).

5. Modifiche e integrazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Essendo il Modello un atto di emanazione dei vertici aziendali, le successive modifiche e integrazioni sono rimesse al Consiglio di Amministrazione della società:

1. la modifica dei compiti dell'Organismo di Vigilanza;
2. l'individuazione di un diverso Organismo di Vigilanza;
3. l'adeguamento del documento in seguito a riorganizzazione della struttura aziendale;
4. l'inserimento o la soppressione di sezioni della Parte Speciale;
5. l'inserimento di nuove aree a rischio;
6. la variazione di denominazioni di funzioni aziendali;
7. la modifica o aggiornamento di procedure aziendali e/o di altre componenti del Modello.

Dalla modifica n. 5 alla n. 7, che rappresentano modifiche non sostanziali in quanto non incidono sulla struttura del Modello, esse potranno essere rimesse anche all'Amministratore Delegato.

Le singole Funzioni sulla base delle raccomandazioni fornite dall'Organismo di Vigilanza, sono responsabili per la predisposizione e l'aggiornamento delle procedure organizzative. All'interno di ciascuna funzione viene individuato il soggetto responsabile.

6. Organismo di Vigilanza

6.1 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 231/01, prevede che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e di curarne l'aggiornamento sia affidato a un organismo della società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'Organismo di Vigilanza viene nominato dal Consiglio di Amministrazione e dura in carica 3 anni.

Zoetis Italia, dopo aver verificato l'eventuale esistenza, nell'ambito del disegno organizzativo aziendale, di una struttura idonea a rivestire il ruolo di Organismo di Vigilanza, lo ha individuato come un organo collegiale, con componenti esterni ed interni, dei quali uno con funzioni di Presidente, secondo le modalità previste nello Statuto dell'Organismo di Vigilanza allegato al presente Modello (*Allegato n. 4 "Statuto dell'Organismo di Vigilanza"*).

I componenti dell'OdV posseggono competenze in attività ispettiva, consulenziale, penalistica ed hanno conoscenza di tecniche specifiche, idonee a garantire l'efficacia dei poteri di controllo e del potere propositivo ad esso demandati.

La composizione dell'Organismo di Vigilanza risponde ai requisiti previsti dal D.Lgs. 231/01 ed alle indicazioni fornite in merito dalle associazioni di categoria.

L'Organismo incaricato di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo predisposto dalla società risponde ai requisiti di:

- **autonomia e indipendenza**, in quanto soggetto che riporta direttamente ai massimi vertici aziendali e privo di compiti operativi i quali ultimi, qualora attribuiti, potrebbero minarne l'obiettività di giudizio;
- **professionalità**, poiché dotato di un bagaglio di strumenti e competenze che permettono di svolgere efficacemente l'attività assegnata.

L'organismo di Vigilanza potrà, in ipotesi di necessità di specifiche competenze tecniche, avvalersi della consulenza di professionisti esterni;

- **continuità di azione**, in quanto si tratta di **struttura costituita ad hoc e dedicata** all'attività di vigilanza sul Modello, nonché priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari.

6.2 Compiti, requisiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza di Zoetis Italia sono le seguenti:

- analizzare la reale adeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo a prevenire i reati di interesse del D.Lgs. 231/01;
- vigilare sull'effettività del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, verificandone la coerenza con i comportamenti concreti e rilevando eventuali violazioni;
- verificare la permanenza nel tempo dei requisiti di effettività e adeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;

- curare l'aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, allorché le analisi effettuate evidenzino l'opportunità di correzioni o di aggiornamenti in seguito a modifiche normative, mutamenti della struttura aziendale o delle attività svolte.

A tal fine, all'Organismo di Vigilanza è attribuito il compito di svolgere le seguenti attività:

- effettuare periodicamente, nell'ambito delle aree a rischio reato, verifiche su singole operazioni o atti, con l'ausilio dei responsabili delle funzioni aziendali coinvolte;
- coinvolgere negli audit, anche direttamente, i referenti operativi;
- effettuare, senza preavviso, nelle aree a rischio reato, controlli a campione sull'effettiva osservanza delle procedure e degli altri sistemi di controllo esistenti;
- monitorare costantemente l'evoluzione dell'organizzazione aziendale e dei settori di business, allo scopo di promuovere l'eventuale aggiornamento, anche attraverso consulenti esterni, dell'elenco delle aree aziendali a rischio reato, con la collaborazione dei responsabili delle funzioni aziendali coinvolte;
- richiedere, ai responsabili di ciascuna area a rischio reato, le informazioni ritenute rilevanti al fine di verificare l'effettività e l'adeguatezza del Modello e, se necessario, un'autovalutazione periodica da parte delle funzioni;
- raccogliere segnalazioni provenienti da qualunque dipendente in relazione a:
 - eventuali criticità delle misure previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
 - violazioni delle stesse;

- qualsiasi situazione che possa esporre l'azienda a rischio di reato;
- raccogliere e conservare in un archivio appositamente dedicato:
 - la documentazione, di volta in volta aggiornata, attinente alle procedure e alle altre misure previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
 - le informazioni raccolte o pervenute nello svolgimento della propria attività;
 - l'evidenza delle varie attività svolte;
 - la documentazione relativa agli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce;
- verificare che tutti i responsabili di funzione delle aree a rischio reato assicurino la conoscenza e l'osservanza, da parte dei dipendenti che a essi riportano gerarchicamente, delle procedure o di eventuali altre disposizioni d'interesse della funzione;
- coordinarsi con i responsabili di funzione interessati per assicurare la costante formazione del personale in relazione alle problematiche del D.Lgs. 231/01;
- fornire raccomandazioni alle altre funzioni aziendali interessate, per la redazione di nuove procedure e l'adozione di altre misure di carattere organizzativo, nonché, se necessario, per la modifica delle procedure e delle misure vigenti;
- monitorare, anche con il supporto del Legal Affairs e/o con l'ausilio di consulenti esterni, le disposizioni normative rilevanti ai fini dell'effettività e dell'adeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;

- programmare periodici incontri con i responsabili di funzione interessati, al fine di raccogliere informazioni utili all'eventuale aggiornamento o modifica del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- disporre di un proprio fondo per l'esercizio delle funzioni, nella misura approvata dal Consiglio di Amministrazione;
- affidare autonomamente incarichi a professionisti e società di consulenza, in relazione alle materie rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001;
- presentare, se necessario, proposte scritte di adeguamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo al Consiglio di Amministrazione per la successiva approvazione;
- verificare l'attuazione delle proposte di adeguamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo precedentemente formulate;
- accedere a tutta la documentazione aziendale rilevante ai fini di verificare l'adeguatezza e il rispetto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico

Le attività poste in essere dall'Organismo non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando, però, che l'organo dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto all'organo dirigente appunto rimonta la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello organizzativo.

Per poter esercitare pienamente le proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza dispone di adeguate risorse finanziarie e ha la facoltà di avvalersi dell'ausilio delle strutture

aziendali presenti. Inoltre, pur mantenendo la titolarità delle attività, può servirsi del supporto di consulenti esterni.

L'Organismo formula un regolamento delle proprie attività (determinazione delle scadenze temporali dei controlli, individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, calendarizzazione dell'attività, verbalizzazione delle riunioni, ecc.).

6.3 Attività di reporting nei confronti degli organi sociali

L'Organismo di Vigilanza riporta i risultati della propria attività al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza:

- riferisce costantemente del proprio operato all'Amministratore Delegato o al Presidente del CdA;
- riferisce semestralmente al Consiglio di Amministrazione, con relazione scritta, in merito alla propria attività di vigilanza, manutenzione e aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e trasmette copia di tale relazione al Collegio Sindacale;
- riferisce immediatamente al Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato o al Presidente del CdA nell'ipotesi in cui accadano fatti che evidenzino gravi criticità del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- presenta al Consiglio di Amministrazione, se del caso, e/o all'Amministratore Delegato o al Presidente del CdA, proposte di modifiche e/o integrazioni del

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, tenendo anche conto delle eventuali criticità rilevate per la successiva approvazione del medesimo.

6.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, e di accertamento di eventuali violazioni dello stesso e del Codice Etico, è agevolata da una serie di informazioni che le singole funzioni aziendali devono fornire all'Organismo di Vigilanza, come previsto peraltro anche dall'art. 6, comma 2, lett. d) del D.Lgs. 231/01.

Tale obbligo, rivolto alle funzioni aziendali a rischio reato, riguarda le risultanze periodiche delle attività dalle stesse poste in essere e le atipicità o anomalie riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

Tutti i dipendenti che vengano a conoscenza di notizie relative a comportamenti non in linea con quanto previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dal Codice Etico, emanati dalla società, hanno l'obbligo di informare l'Organismo di Vigilanza. Tale obbligo, peraltro, rientra nel più ampio dovere di diligenza e fedeltà del prestatore di lavoro; il suo adempimento non potrà dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari e dovrà essere garantita la riservatezza a chi segnala eventuali violazioni, al fine di eliminare la possibilità di ritorsioni.

Con riferimento alla gestione delle segnalazioni, in particolare, la Legge 30 novembre 2017, n. 179, recante *“Disposizioni per la tutela di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o*

privato”, ha modificato l’art. 6 del D.Lgs. n. 231 del 2001, introducendo il comma 2-bis, ai sensi del quale il Modello di Organizzazione e Gestione deve prevedere:

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

La medesima L. n. 179 del 2017 ha inoltre inserito nell’art. 6 del D.Lgs. n. 231 del 2001 i commi 2-ter e 2-quater, a mente dei quali, rispettivamente, «L’adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all’Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall’organizzazione sindacale indicata dal medesimo» e «Il licenziamento ritorsivo o

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

Tutte le informazioni oggetto di segnalazione e informazione all'OdV sono specificatamente indicate e regolamentate nel Protocollo "Sistema di Reporting all'Organismo di Vigilanza" facente parte integrante del presente Modello cui si rinvia (cfr. Allegato n. 5).

- **Whistleblowing**

Sulla base della suddetta normativa nonché di quanto previsto nel punto 1.3 del presente Modello, in materia di "tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti", al fine di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione, la Società ha istituito canali informativi dedicati verso l'OdV:

- uno cartaceo, costituito da una casella di posta dedicata all'Organismo di Vigilanza a cui è possibile lasciare segnalazione cartacea
- ed uno informatico, costituito da una casella mail dedicata Odv@zoetis.com

L'OdV, per le attività di indagine, potrà avvalersi di consulenti esterni indipendenti, ai quali si estende l'obbligo di tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante.

Le segnalazioni pervenute all'OdV sono raccolte e conservate in un apposito archivio, al quale è consentito l'accesso solo da parte dei membri dell'Organismo.

Nel caso si ravvisino elementi di non manifesta infondatezza del fatto, l'OdV inoltra la segnalazione al Responsabile HR per l'eventuale adozione dei provvedimenti disciplinari conseguenti.

Anche ai sensi della citata normativa, l'Organismo agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone coinvolte, nonché la reputazione del/dei segnalato/i.

Ai sensi della citata normativa, inoltre, coloro i quali dovessero effettuare, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate, potranno essere assoggettati a provvedimento disciplinare ai sensi di quanto previsto dal Sistema Disciplinare adottato da Zoetis.

7. La mappatura delle aree di rischio e dei controlli

Le fattispecie di reato, in relazione alle quali è applicabile il regime della responsabilità amministrativa degli enti, sono elencate sinteticamente nel presente Modello, nel capitolo dedicato alla descrizione della disciplina di cui al D.Lgs. 231/01. Tali fattispecie sono individuate in maniera più completa nell'Elenco delle fattispecie di reato (*All. 1*), nonché nelle Parti Speciali, le quali rappresentano l'esito dell'attività di

Risk Assessment svolta in Zoetis Italia, e che riportano l'indicazione dei presidi di controllo adottati dalla società per prevenire i rischi identificati.

Come noto, l'individuazione delle aree nelle quali possono astrattamente essere commesse le fattispecie di reato rilevanti ex D.Lgs. 231/01, presuppone che all'interno della società siano vagliati tutti i processi aziendali. Il documento aziendale denominato "mappatura delle aree di rischio e dei controlli" (*Control Risk Self Assessment*) sintetizza il risultato di tale analisi.

In particolare, per garantire un'adeguata aderenza del Modello alla realtà aziendale, sono state svolte le seguenti attività:

- Analisi dettagliata della documentazione esistente;
- Individuazione delle aree di attività nel cui ambito potrebbero potenzialmente essere commesse le fattispecie di reato presupposto di cui al D.Lgs. n.231 del 2001.
- Rilevazione ed analisi nel dettaglio del sistema di controllo esistente a presidio delle aree di attività sensibili individuate e valutazione della capacità del sistema stesso di rispondere ai requisiti imposti dal D.Lgs. n .231 del 2001.
- Definizione di una proposta di "piano di miglioramento" relativa a eventuali azioni correttive da implementare sul sistema di controllo interno.

Le interviste hanno consentito di:

- acquisire l'autovalutazione da parte degli intervistati riguardo le attività potenzialmente sensibili e il livello dei controlli esistenti mediante specifici questionari/*checklist*;

- fornire un risultato di sintesi sulla probabilità di accadimento di condotte integranti le fattispecie di reato presupposto;
- fornire una valutazione dei controlli esistenti, al fine di determinare un valore di rischio di accadimento al netto dei controlli rilevati.

La metodologia di analisi utilizzata nella valutazione dei rischi e controlli, definita di *Control Risk Self Assessment (CRSA)*, è quella suggerita dalle *best practices* internazionali in materia, nonché dalle Associazioni di categoria nazionali, prime fra tutte Confindustria. Tale Metodologia si basa sulla valutazione/percezione dei singoli soggetti coinvolti nei processi aziendali e che si trovano a dover attuare gli strumenti di controllo e di presidi adottati dalla Società a garanzia dell'efficace e efficiente gestione dei processi medesimi.

La mappatura delle attività a rischio deve essere costantemente aggiornata, sia a seguito delle modifiche dei processi aziendali, sia a seguito delle modifiche legislative relative al catalogo dei reati per i quali si applica il D.Lgs. 231/01.

I risultati emersi dalla mappatura delle attività a rischio sono oggetto di specifica comunicazione periodica, da parte dell'Organismo di Vigilanza, al Consiglio di Amministrazione.

Per una effettiva attività di prevenzione, finalizzata ad impedire la commissione dei reati, che con la predisposizione del Modello si intende scongiurare, sono stati previsti specifici sistemi di controllo interno basati su:

- adesione a previsioni legislative, norme interne e principi di comportamento;
- adeguata tenuta documentale e tracciabilità delle operazioni rilevanti (es. verbali, note istruttorie, delibere di accesso a finanziamenti), in modo da rendere verificabile ogni operazione, transazione o azione;
- formalizzata separazione delle funzioni e abbinamento di firme (es. funzione richiedente l'acquisto diversa dalla funzione erogante il pagamento), per evitare la concentrazione su un unico soggetto della gestione di un intero processo;
- definizione chiara di compiti e responsabilità, con puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese;
- adesione al Codice Etico, alle regole di comportamento e alle procedure organizzative, predisposte dalla società al fine di disciplinare ogni attività aziendale e improntare la stessa a criteri di trasparenza ed eticità;
- idonei requisiti di indipendenza, autonomia, professionalità e continuità d'azione dell'Organismo di Vigilanza;
- obbligo di comunicazione periodica di informazioni rilevanti, dalle singole funzioni aziendali all'Organismo di Vigilanza, al fine di assicurare un sistema di controllo in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza di situazioni di criticità generale o particolare;
- obbligo di documentazione dei controlli effettuati (eventualmente attraverso la redazione di verbali);

- applicazione di sanzioni per la violazione delle norme previste dal Codice Etico delle regole previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

In materia di sicurezza e salute sul lavoro la società presta particolare attenzione a:

- assunzione e qualificazione del personale;
- organizzazione del lavoro e delle postazioni di lavoro;
- acquisizione di beni e servizi e comunicazione delle opportune informazioni a fornitori e appaltatori;
- manutenzione normale e straordinaria;
- qualificazione e scelta dei fornitori e appaltatori;
- gestione delle emergenze;
- procedure per affrontare la difformità rispetto agli obiettivi fissati e alle regole del sistema di controllo.

La gestione della salute e sicurezza sul lavoro prevede una fase di verifica del mantenimento delle misure di prevenzione e protezione dei rischi, adottate e valutate idonee ed efficaci. Le misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione realizzate dalla società sono sottoposte a monitoraggio pianificato, così come previsto dal sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro adottato dalla società.

8. Formazione dei destinatari del Modello e diffusione dello stesso nel contesto aziendale

8.1 Formazione del personale e diffusione nel contesto aziendale

La Società cura la corretta formazione del personale in merito all'applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Tale formazione è soggetta a verifica da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Le modalità di diffusione dell'informativa potranno essere svolte con le seguenti modalità:

- sessioni formative;
- note informative;
- comunicazioni annuali su eventuali modifiche al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- apposite informative pubblicate sulla intranet aziendale;

Al fine di facilitare la formazione del personale in relazione ai contenuti del Modello organizzativo e del Codice Etico, la società può procedere sia attraverso formazione in aula, che attraverso specifico programma di formazione on-line.

I programmi formativi e i contenuti delle note informative sono condivisi con l'Organismo di Vigilanza.

La società considera la formazione specifica in materia di salute e sicurezza sul lavoro una componente essenziale del Modello.

Lo svolgimento di compiti che possono influenzare la salute e sicurezza sul lavoro, richiede una adeguata competenza, da verificare ed alimentare attraverso la

somministrazione di formazione e addestramento finalizzati ad assicurare che tutto il personale, ad ogni livello, sia consapevole dell'importanza della conformità delle proprie azioni rispetto al Modello organizzativo, nonché delle possibili conseguenze dovute a comportamenti che si discostino dalle regole dettate nello stesso.

Ciascun lavoratore riceve una formazione sufficiente ed adeguata con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni. Questa avviene in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni, o dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro, nuove tecnologie, nuove sostanze, ecc..

La società procede alla formazione secondo i fabbisogni rilevati periodicamente e/o, comunque, al verificarsi di determinati eventi come ad esempio variazioni nella valutazione dei rischi, vicende modificative delle mansioni assegnate, ecc..

8.2 Informativa a collaboratori esterni

Nelle lettere di incarico ai soggetti esterni (ad es. agenti, collaboratori, fornitori di beni o servizi), sono allegate apposite note informative in merito all'applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e al rispetto del Codice Etico.

Nei contratti di fornitura o collaborazione (agenzia, partnership, ecc.) sono inoltre inserite specifiche clausole di rispetto delle disposizioni del Codice Etico che prevedono, in ipotesi di violazione, la diffida al puntuale rispetto delle disposizioni

predette, ovvero l'applicazione di penali o, ancora, la risoluzione del rapporto contrattuale.

9 Sistema Disciplinare

Un punto qualificante nella costruzione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al D.Lgs. 231/01 è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema disciplinare, che sia idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso, nel Codice Etico e nelle procedure organizzative.

Oggetto di sanzione sono, in particolare, sia le violazioni del Modello commesse dai soggetti posti in posizione "apicale", in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione e di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo dell'ente; sia le violazioni del Modello commesse dai componenti degli organi di controllo; sia le violazioni perpetrate dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, o operanti in nome e/o per conto della Società.

Tali violazioni ledono il rapporto di fiducia instaurato con l'ente e costituiscono altresì una violazione degli obblighi di diligenza e fedeltà del lavoratore di cui agli artt. 2104 e 2105 cc.

Pertanto, poiché le regole imposte dal Modello e dal Codice Etico sono assunte dall'azienda in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare, l'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale.

I procedimenti disciplinari sono soggetti alle garanzie procedurali di cui alla Legge n. 300/1970 (“Statuto dei Lavoratori”) ed alle specifiche disposizioni del CCNL.

Il sistema disciplinare, oltre ad essere pubblicato nella intranet aziendale, è affisso presso la sede aziendale, in luogo accessibile a tutti, affinché ne sia garantita la piena conoscenza da parte dei destinatari di seguito individuati.

Il mancato rispetto delle disposizioni contenute nel D.Lgs. 231 del 2001, e delle misure applicative definite dal Modello Organizzativo e dal Codice Etico, costituisce altresì una valida motivazione per l’estinzione del rapporto contrattuale con i collaboratori non soggetti a vincoli di subordinazione, nei confronti dei quali si farà luogo all’applicazione dei generali rimedi di diritto civile.

L’articolo 6 del Decreto richiede inoltre che il sistema disciplinare preveda sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

L’Organismo di Vigilanza, accertate eventuali violazioni, le comunica all’Amministratore Delegato per l’avvio delle azioni necessarie e dovrà essere informato in merito all’esito del procedimento disciplinare.

A tale riguardo, la Società ha provveduto ad introdurre un Sistema Disciplinare ai fini del D.Lgs. n. 231/2001, volto a sanzionare le eventuali violazioni dei principi e delle disposizioni contenute nel presente Modello, sia da parte dei dipendenti della Società – dirigenti e non – sia da parte di amministratori, membri dell’Organismo di Vigilanza e sindaci, nonché da parte di consulenti, collaboratori e terzi.

Il Sistema disciplinare è riportato nell'Allegato n. 3 "Sistema disciplinare" e costituisce parte integrante del presente Modello.