MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO
ex D.Lgs. n. 231/2001

Approvato il 15.10.2025

Presentazione di Top Parafarmacia S.p.A. 6
Obiettivi del Modello 7
PARTE GENERALE 9
1. La responsabile Amministrativa degli Enti: introduzione 10
1.1. Regime giuridico della responsabilità 10
1.2. La fattispecie normativa 10
1.2.1. L'interesse di gruppo 11
1.3. Rapporti infragruppo 13
1.4. Reati commessi all'estero 13
1.5. Le sanzioni 13
2. L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo 16
2.1. Il Modello in funzione esimente del reato 16
2.2. Destinatari del Modello 17
2.3. Formazione del personale 17
2.4. Top Parafarmacia S.p.A. e l'adozione del Modello 18
2.5. Rapporto tra Modello e Codice Etico 19
2.6. Il sistema di controllo interno 20
2.5. La rappresentanza in giudizio dell'ente 21
3. L'Organismo di Vigilanza 22
3.1. Funzioni e poteri 22
3.2. *Reporting* al *Management* 24
3.3. *Reporting* all'Organismo di Vigilanza 25
3.4. Informativa da e verso l'Organismo di Vigilanza e l'Organismo di Vigilanza della Capogruppo 26
3.5. Le segnalazioni 26
3.4.1. Le tutele previste 28
4. Il sistema sanzionatorio disciplinare 29
4.1. Premessa 29
4.2. Definizione e limiti della responsabilità disciplinare 30
4.3. Illeciti disciplinari 31
4.4. Destinatari e loro doveri: *iter* procedurale 32
4.5. Principi generali relativi alle sanzioni 32
4.6. Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti 33
4.7. Sanzioni nei confronti dei dirigenti 34
4.8. Misure nei confronti dei soggetti in posizione apicale che compongono l'organo di amministrazione 35
4.9. Misure nei confronti dei Sindaci e del Revisore Legale dei Conti 36
4.10. Misure nei confronti dei soggetti esterni 36
4.11. Misure di tutela nei confronti del segnalante ai sensi della Legge sul *Whistleblowing* 37
4.12. Procedimento sanzionatorio 37
PARTE SPECIALE 39
Introduzione 40
Principi per la gestione dei processi 40

Destinatari della parte speciale 41
1. PARTE SPECIALE A – DELITTI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE 42
Le fattispecie di reato 42
I processi e le attività sensibili *ex* artt. 24 e 25 del Decreto 231/2001 45
Principi generali di comportamento 47
2. PARTE SPECIALE B – DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI 58
Le fattispecie di reato rilevanti 58
I processi e le attività sensibili ex art. 24 *bis* del Decreto 231/2001 58
Principi generali di comportamento 59
3. PARTE SPECIALE C – DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA 62
Le fattispecie di reato rilevanti 62
I processi e le attività sensibili ex art. 24 ter del Decreto 231/2001 63
Principi generali di comportamento 63
4. PARTE SPECIALE D – FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO 67
Le fattispecie di reato rilevanti 67
I processi e le attività sensibili *ex* art. 25 *bis* del Decreto 231/2001 68
Principi generali di comportamento 68
5. PARTE SPECIALE E – DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO 71
Le fattispecie di reato rilevanti 71
I processi e le attività sensibili ex art 25 bis.1 del Decreto 231/2001 71
Principi generali di comportamento 72
6. PARTE SPECIALE F – REATI SOCIETARI 75
Le fattispecie di reato rilevanti 75
I processi e le attività sensibili *ex* art. 25 *ter* del Decreto 231/2001 78
Principi generali di comportamento 80
7. PARTE SPECIALE G – DELITTI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO 87
Le fattispecie di reato rilevanti 87
Principi generali di comportamento 87
8. PRATICHE DI MUTILAZIONE DEGLI ORGANI GENITALI FEMMINILI 88
La fattispecie di reato rilevanti 88
Principi generali di comportamento 88
9. PARTE SPECIALE H – DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE 89
Le fattispecie di reato rilevanti 89
I processi e le attività sensibili *ex* artt. 25 *quinquies* del Decreto 231/2001 89
Principi generali di comportamento 90
10. PARTE SPECIALE I – ABUSI DI MERCATO 95
Le fattispecie rilevanti 95
Principi generali di comportamento 95

11. PARTE SPECIALE L – OMICIDIO COLPOSO O LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO 96
Le fattispecie di reato rilevanti 96
I processi e le attività sensibili *ex* art. 25 *septies* del Decreto 231/2001 97
Principi generali di comportamento 98
12. PARTE SPECIALE M – RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHÈ AUTORICICLAGGIO 103
Le fattispecie di reato rilevanti 103
I processi e le attività sensibili *ex* art 25 *octies* del Decreto 231/2001 103
Principi generali di comportamento 104
13. PARTE SPECIALE N – DELITTI IN MATERIA DI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAI CONTANTI 108
Le fattispecie di reato 108
I processi e le attività sensibili *ex* art. 25 *octies* 1 del Decreto 231/2001 108
Principi generali di comportamento 109
14. PARTE SPECIALE O – DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE 112
Le fattispecie di reato rilevanti 112
I processi e le attività sensibili *ex* art. 25 *novies* del Decreto 231/2001 112
Principi generali di comportamento 113
15. PARTE SPECIALE P – INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA 117
Le fattispecie di reato rilevanti 117
I processi e le attività sensibili *ex* art. 25 *decies* del Decreto 231/2001 117
Principi generali di comportamento 118
16. PARTE SPECIALE Q – REATI AMBIENTALI 121
Le fattispecie di reato rilevanti 121
I processi e le attività sensibili *ex* art. 25 *undecies* del Decreto 231/2001 121
Principi generali di comportamento 122
17. PARTE SPECIALE R – IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE 125
Le fattispecie di reato rilevanti 125
I processi e le attività sensibili *ex* art. 25 *duodecies* del Decreto 231/2001 125
Principi generali di comportamento 125
18. PARTE SPECIALE S – RAZZISMO E XENOFOBIA 128
Le fattispecie di reato rilevanti 128
Principi generali di comportamento 128
19. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati 129
Le fattispecie di reato rilevanti 129
Principi generali di comportamento 129
20. PARTE SPECIALE T – REATI TRIBUTARI 130
Le fattispecie di reato Rilevanti 130

I processi e le attività sensibili *ex* art. 25 *quinquiesdecies* del Decreto 231/2001.... 131
Principi generali di comportamento 133
21. PARTE SPECIALE U – DELITTI CONTRO IL PATRIMONIO CULTURALE 142
Le fattispecie di reato rilevanti 142
Principi generali di comportamento 142
22. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici 143
Le fattispecie di reato rilevanti 143
Principi generali di comportamento 143
23. PARTE SPECIALE V – DELITTI CONTRO GLI ANIMALI 144
Le fattispecie di reato rilevanti 144
Principi generali di comportamento 144
24. PARTE SPECIALE Z – CONTRABBANDO 145
Le fattispecie di reato rilevanti 145
Principi generali di comportamento 145

PRESENTAZIONE DI TOP PARAFARMACIA S.P.A.

Top Parafarmacia S.p.A.[1], costituita nel 2014 dal Dott. Vittorio Dall'Osso, fa parte di Hippocrates Holding a partire da ottobre 2021, gruppo *leader* nel settore del retail farmaceutico.

Top Parafarmacia S.p.A. opera nel settore del commercio, all'ingrosso e al dettaglio, anche via internet (e-commerce) di prodotti medicinali da banco o di automedicazione (OTC), di farmaci non soggetti a prescrizione medica (SOP), nonché di prodotti di erboristeria e fitoterapici, di omeopatia, di medicina veterinaria, di prodotti parafarmaceutici, di prodotti di bellezza e per l'igiene personale.

Il sistema di *corporate governance* adottato dalla Società è strutturato secondo il modello organizzativo tradizionale con l'Assemblea dei Soci, l'Amministratore Unico e il Collegio Sindacale.

Le funzioni di controllo legale dei conti sono affidate ad una Società di Revisione.

[1] Top Parafarmacia S.p.A., d'ora in poi anche "la Società", P.I: 0340011205, ha sede legale in Granarolo Dell'Emilia (BO), fraz. Cadriano, Via IV Novembre 6, CAP 40057.

OBIETTIVI DEL MODELLO

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231[2], recante la «Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300» ha introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità amministrativa degli enti per alcune tipologie di reato, qualora commessi da:

- soggetti in posizione apicale (ovvero, aventi funzioni di rappresentanza, di amministrazione e di direzione dell'ente, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso);
- soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, nell'interesse o a vantaggio degli enti stessi.

Il Decreto individua, come esimente dalla responsabilità dell'ente, l'adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione dei reati contemplati dal decreto medesimo.

Qualora venga consumato un reato richiamato dal Decreto e la Società non possa dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato il modello di organizzazione, gestione e controllo[3], si espone al rischio di essere destinataria di sanzioni di natura pecuniaria e interdittiva.

Un modello di organizzazione, gestione e controllo, adottato ai sensi del Decreto, deve essere realizzato e implementato al fine di prevenire, nei limiti della ragionevolezza, la commissione dei reati contemplati dal decreto stesso.

---

[2] D'ora in poi, anche il Decreto. Il provvedimento, rubricato *«Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica»*, e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, è stato emanato in attuazione della delega al Governo di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300. Quest'ultima trova il suo antecedente logico in una serie di atti stipulati a livello internazionale, elaborati in base all'art. K.3 del Trattato sull'Unione Europea: Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee, stipulata a Bruxelles il 26 luglio 1995; suo primo Protocollo stipulato a Dublino il 27 settembre 1996; Protocollo concernente l'interpretazione in via pregiudiziale, da parte della Corte di Giustizia delle Comunità Europee, di detta convenzione, con annessa dichiarazione, stipulata a Bruxelles il 29 novembre 1996; nonché convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità Europee o degli Stati membri dell'Unione stipulata a Bruxelles il 26 maggio 1997 e Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, con annesso, stipulata a Parigi il 17 dicembre 1997.

[3] Di seguito anche "il Modello".

Dato simile contesto, Top Parafarmacia S.p.A. ha inteso adottare un Modello di organizzazione, gestione e controllo e nominare un Organismo di Vigilanza, per sorvegliare sull'osservanza, funzionamento ed aggiornamento del Modello stesso.

Il presente Modello è composto di una PARTE GENERALE, di una PARTE SPECIALE, e dei seguenti allegati:

- all. 1: Catalogo dei reati presupposto;
- all. 2: Protocollo istitutivo dell'OdV.

È parte integrante del presente Modello anche il Codice Etico di Gruppo (di seguito anche "Codice Etico").

PARTE GENERALE

1. La responsabile Amministrativa degli Enti: introduzione

1.1. Regime giuridico della responsabilità

Il Decreto ha introdotto nell'ordinamento italiano una peculiare forma di responsabilità, definita amministrativa, ma dal carattere afflittivo sostanzialmente di natura penale, a carico di società, associazioni ed enti in genere, per taluni reati, qualora commessi nel loro interesse o vantaggio da una persona fisica, apicale o dipendente.

Presupposti applicativi:

- inclusione dell'ente tra quelli ai quali si applica il Decreto (art. 1);
- commissione di un reato compreso, tra quelli elencati dallo stesso Decreto (artt. 24 e ss.), nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- essere, l'autore del reato, soggetto investito di funzioni apicali (art. 6) o subordinate (art. 7) all'interno dell'ente;
- mancata adozione o attuazione, da parte dell'ente, di un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione di reati del tipo di quello verificatosi;
- in alternativa, ma solo per il caso di reato commesso da un apicale, mancato affidamento di autonomi poteri di iniziativa e controllo ad un apposito organismo dell'ente (o insufficiente vigilanza da parte di quest'ultimo) ed elusione fraudolenta da parte del soggetto apicale del modello di prevenzione adottato dall'ente.

1.2. La fattispecie normativa

Perché si possa parlare di illecito dell'ente occorrono l'esistenza di elementi positivi e l'assenza di elementi negativi.

Gli elementi positivi della fattispecie:

- il Decreto si applica ad ogni società o associazione, anche priva di personalità giuridica, nonché a qualunque altro ente dotato di personalità giuridica, fatta eccezione per lo Stato e gli enti che svolgono funzioni costituzionali, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici;
- la responsabilità sorge qualora sia stato commesso un reato:
    - compreso tra quelli indicati dal Decreto nell'apposito elenco (artt. 24 e ss.);
    - nell'interesse o a vantaggio dell'ente, salvo che in quest'ultima ipotesi il reato sia stato commesso nell'interesse esclusivo del reo o di terzi;

- da parte di una persona fisica, la quale sia:
  - collocata in posizione apicale, cioè eserciti funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, oppure eserciti, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso[4];
  - sottoposta alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale[5].

Gli elementi negativi della fattispecie.

Nonostante la presenza di tutti gli elementi positivi descritti, la responsabilità prevista dal Decreto a carico dell'Ente non sussiste se il reato è stato commesso:

- da un Soggetto Apicale, qualora l'Ente provi 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 curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (qui di seguito, per brevità, l'Organismo di Vigilanza o anche O.d.V.);
  - le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
  - non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- da un Soggetto Subordinato, qualora non vi sia stata inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello organizzativo.

1.2.1. L'INTERESSE DI GRUPPO

Nei casi in cui l'intreccio di partecipazioni societarie consente di ritenere l'effettiva esistenza di un Gruppo, la consumazione di un reato i cui effetti favorevoli sono destinati a riverberarsi immediatamente nella sfera giuridica di una controllata non necessariamente può ritenersi

[4] In seguito, anche solo soggetto apicale o apicale.
[5] Di seguito, soggetto subordinato o subordinato.

consumato nel suo esclusivo interesse, atteso che il risultato della sua gestione si riflette inevitabilmente in quello del gruppo a cui appartiene.

In tale ipotesi, il coinvolgimento del vertice apicale della controllante nella commissione del reato inevitabilmente determinerebbe la responsabilità di quest'ultima, atteso che la stessa, in forza dei poteri di direzione e coordinamento che discendono dalla sua posizione, di quell'interesse di gruppo è in qualche modo la depositaria.

L'interesse della controllata è comunque anche quello della controllante, che dal successo della prima sarebbe destinata a ricavare in ogni caso un vantaggio.

L'argine normativo all'estensione della responsabilità alla *holding* sarebbe rappresentato dal fatto che la responsabilità della medesima società è legata anche alla sussistenza di un rapporto qualificato tra essa e la persona fisica che commette il reato (soggetto apicale o subordinato nell'organigramma dell'ente).

Tuttavia, come è stato autorevolmente rilevato, il requisito predetto è aggirabile mediante il ricorso alla categoria dell'omesso impedimento del reato altrui (*ex* art. 40 comma 2 c.p.), integrata con la figura del concorso di persone mediante omissione.

Nel caso di un delitto commesso da un amministratore o dirigente (o sottoposto) di una società controllata - delitto ovviamente che sia rilevante agli effetti della responsabilità dell'ente e nell'interesse di questa società, è facile ipotizzare a carico delle persone fisiche che amministrano o dirigono la *holding* l'accusa di non avere impedito il delitto e quindi l'accusa di concorso nel reato mediante l'omesso impedimento (artt. 40, comma 2 e 110 c.p.).

La responsabilità all'interno dei gruppi societari può facilmente trasmigrare anche facendo ricorso alla figura dell'amministratore di fatto, oggi definita dall'art. 2639 c.c.

A parte i casi, molto frequenti, in cui un amministratore della *holding* sia anche co-amministratore dirigente "di diritto" della società controllata (di solito operativa), accade spesso che alla persona fisica che abbia commesso il fatto di reato e che sia inserita nell'organigramma di una controllata, sia contestata la qualifica di amministratore di fatto della capogruppo (ovvero l'inverso: l'amministratore della *holding* è qualificato come amministratore di fatto di una controllata operativa).

Va, peraltro, ribadito, che il c.d. interesse di gruppo non può essere desunto dalla mera esistenza del gruppo stesso: è indubitabile che possa essere effettivamente riconosciuto in concreto che l'azione della singola controllata sia stata ispirata dal perseguimento di un interesse che trascende quello proprio (e che quindi può addirittura contrastare con quest'ultimo), ma questo non può essere automaticamente dedotto dalla semplice

appartenenza della società ad un gruppo, dovendo invece essere oggetto di specifico accertamento.

Ancor meno automatica, poi, può essere l'imputazione dell'interesse di gruppo alla controllante, sempre e comunque intesa come la depositaria dello stesso.

1.3. Rapporti infragruppo

Nell'ambito dei rapporti infragruppo, la Holding eroga in favore della Società una serie di servizi disciplinati in appositi contratti, tra cui l'attività di *cash pooling*.

Hippocrates Holding S.p.A. assicura che la Società orienti il proprio operato in conformità ai principi del Codice Etico di Gruppo, pur nel rispetto delle peculiarità e dell'autonomia organizzativa e giuridica della stessa. In tal senso, sono altresì previste procedure di Gruppo cui devono attenersi tutte le realtà, nonché appositi scambi informativi di raccordo tra la controllante e le controllate.

1.4. Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del Decreto, l'Ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati commessi all'estero.

I presupposti:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto;
- l'Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'Ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 codice penale;
- se sussistono i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, l'Ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.5. Le sanzioni

Le sanzioni previste dal Decreto a carico dell'Ente sono:

- la sanzione pecuniaria;
- le sanzioni interdittive;
- la pubblicazione della sentenza di condanna;
- la confisca.

Le sanzioni predette sono applicate al termine di un processo penale. Quelle interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, benché mai congiuntamente tra loro, su richiesta al Giudice da parte del Pubblico Ministero, quando ricorrano entrambe le seguenti condizioni:

- sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente a norma del Decreto;
- vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

a) La sanzione pecuniaria.

La sanzione pecuniaria consiste nel pagamento di una somma di denaro nella misura stabilita dal Decreto, comunque non inferiore a € 10.329,00 e non superiore – salvo casi specifici – a € 1.549.000,00 da determinarsi in concreto da parte del giudice mediante un sistema di valutazione bifasico, fondato sulla determinazione del valore di una singola quota e moltiplicato per un numero di quote proporzionato alla valutazione di responsabilità della persona giuridica e alla sua capacità economica (c.d. sistema per *quote*).

b) Le sanzioni interdittive.

Le sanzioni interdittive consistono:

- nella interdizione dall'esercizio dell'attività, che comporta la sospensione ovvero la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività;
- nella sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- nel divieto, temporaneo o definitivo, di contrattare con la Pubblica Amministrazione (anche limitatamente a determinati tipi di contratto o a certi rami dell'Amministrazione), salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli già concessi;
- nel divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano, anche congiuntamente tra loro, solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste dal Decreto, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da un Soggetto Apicale ovvero da un Soggetto Subordinato quando, in quest'ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Quand'anche ricorrano una o entrambe le precedenti condizioni, le sanzioni interdittive non si applicano se sussiste anche solo una delle seguenti circostanze:

- l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità;
- prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono tutte le seguenti condizioni:
    - l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
    - l'Ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di un Modello;
    - l'Ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

c) La pubblicazione della sentenza di condanna.

La pubblicazione della sentenza di condanna avviene, per estratto o per intero, a cura della cancelleria del Giudice, a spese dell'Ente, in uno o più giornali indicati dallo stesso Giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale.

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'Ente viene applicata una sanzione interdittiva.

d) La confisca.

La confisca consiste nell'acquisizione coattiva da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti in ogni caso

salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede; quando non è possibile eseguire la confisca in natura, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

2. L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Il Decreto introduce una particolare forma di esonero dalla responsabilità in oggetto (art. 5 comma 1), qualora l'Ente dimostri:

- di aver adottato ed efficacemente attuato attraverso l'organo dirigente, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- di aver affidato ad un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento;
- che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e di gestione;
- che non vi sia omessa e insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

2.1. IL MODELLO IN FUNZIONE ESIMENTE DEL REATO

L'adozione del Modello organizzativo costituisce dunque la misura ideale della diligenza richiesta dal legislatore e rappresenta per l'Ente una delle possibili condizioni esimenti delle sue eventuali responsabilità. La mera adozione del Modello da parte dell'organo dirigente – che è da individuarsi nell'organo titolare del potere di gestione – non pare tuttavia misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'Ente, essendo piuttosto necessario che il Modello sia anche efficace ed effettivo.

Quanto all'efficacia del Modello, il legislatore, all'art. 6, comma 2, del Decreto, statuisce che il Modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cosiddetta "mappatura" delle attività a rischio);
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione 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.

Quanto alla effettività del Modello, necessita che esso sia *realmente attuato*, a tal fine richiedendosi (art. 7, comma 4, del Decreto):

- 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 (aggiornamento del Modello), oppure quando intervengano modifiche normative che amplino le fattispecie di reato in funzione di presupposti della responsabilità dell'Ente;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

2.2. DESTINATARI DEL MODELLO

Sono destinatari del Modello tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società. Fra i destinatari del Modello sono annoverati i componenti degli organi sociali Top Parafamarcia S.p.A., i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, il dirigente, i dipendenti, nonché coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato della medesima o sono legati alla Società da rapporti di collaborazione.
Sono altresì tenuti al rispetto del Modello tutti i terzi che abbiano rapporti di lavoro con la Società.
I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

2.3. FORMAZIONE DEL PERSONALE

Perché possa considerarsi effettivamente implementato, il Modello organizzativo deve essere portato a conoscenza degli apicali e dei dipendenti, attraverso un capillare programma di formazione da compiersi in tempi rapidi e congrui, compatibilmente con il numero dei dipendenti e la struttura aziendale.

È necessario garantire una continuativa attività di formazione in caso di nuove assunzioni o a seguito di variazioni o integrazioni del Modello.

Il Piano di formazione e comunicazione intende diffondere a tutti i portatori d'interesse le regole e le disposizioni previste dal Codice Etico e dal Modello, al fine di conseguire la loro più ampia conoscenza e condivisione. Il Piano di formazione e comunicazione ha la finalità di sensibilizzare il personale dipendente, attraverso mirati corsi di formazione, alla corretta presa in carico delle disposizioni previste dal Codice Etico e dal Modello nonché al rischio di commissione dei reati previsti dalla normativa in vigore.

Sono, inoltre, adottati strumenti negoziali atti a far sì che anche altri soggetti (fornitori, consulenti, partners, ecc.), estranei alla Società ma, comunque, in rapporti con essa, rispettino, in tale ambito, i principi del Codice Etico, del Decreto e del Modello della Società.

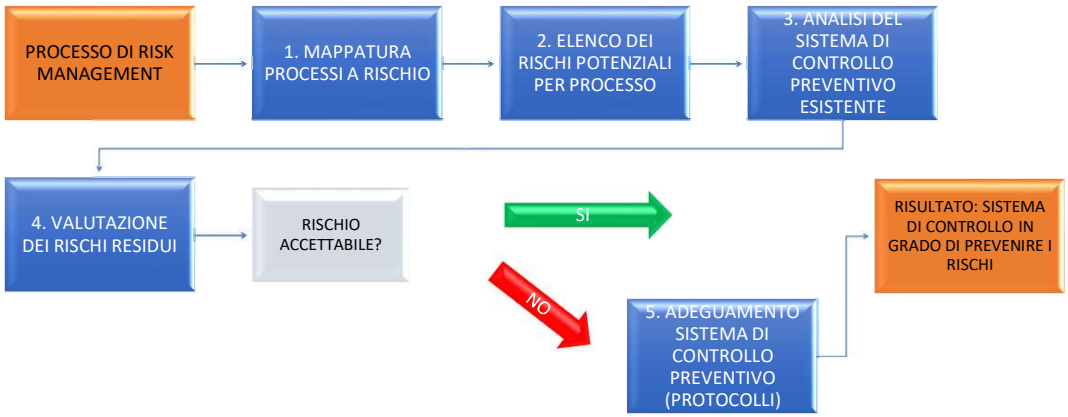
L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata dall'Organismo di Vigilanza, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di "*promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello*" e di "*promuovere interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D.Lgs. n. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali*".

2.4. Top Parafarmacia S.p.A. e l'adozione del Modello

La realizzazione del Modello organizzativo ha contemplato una mappatura delle attività sensibili, condotta attraverso l'analisi della documentazione societaria rilevante a questi fini e delle procedure esistenti e attraverso la realizzazione di interviste-questionari con i soggetti che ricoprono funzioni apicali e dirigenziali nell'ambito della struttura aziendale, nonché con soggetti subordinati. Identificati i profili di rischio, è stata effettuata una *gap analysis*, intesa a valutare l'adeguatezza dei presidi esistenti. I risultati dell'attività di *risk assessment* sono stati trasfusi nella Matrice Rischio Reato a disposizione della Società.

L'attività di identificazione ed analisi delle attività sensibili deve essere promossa ogni volta che si presentino dei cambiamenti di natura organizzativa e di natura normativa.

Ogniqualvolta si ravvisi una modifica della struttura organizzativa, dell'evoluzione delle esigenze aziendali e dell'evolversi del catalogo dei reati presupposto, la Società deve valutare l'opportunità di aggiornare il Modello.



Il Modello Organizzativo di Top Parafarmacia S.p.A. è così costituito:

- **Parte Generale:** illustra i principi basilari della responsabilità degli enti e delle società. Illustra anche il ruolo e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza, nonché il sistema sanzionatorio previsto per l'ipotesi di violazione del Modello organizzativo. Quest'ultimo stabilisce le sanzioni disciplinari e le relative modalità applicative da comminare ai soggetti (apicali, dipendenti, dirigenti, soggetti esterni) responsabili della violazione delle norme contenute nel Codice Etico e del mancato rispetto delle disposizioni indicate nel Modello;
- **Parte Speciale:** contiene l'elenco e la descrizione dei reati rilevanti e delle sanzioni che possono essere applicate in caso di condanna della società. Individua i principi generali di comportamento e le relative *policies* operative onde prevenire i reati descritti;
- **Allegati:**
    - Catalogo dei reati presupposto;
    - Protocollo istitutivo dell'OdV.

Il **Codice Etico** di Gruppo adottato da Hippocrates Holding S.p.A. costituisce parte integrante del Modello della Società come meglio specificato nel paragrafo seguente.

2.5. Rapporto tra Modello e Codice Etico

Hippocrates Holding S.p.A. ha adottato il Codice Etico di Gruppo, applicabile a tutte le società che lavorano per il gruppo, pertanto anche alla Società, espressione di un contesto

aziendale ove primario obiettivo è quello di soddisfare le necessità e le aspettative degli *stakeholders*.

Il Codice Etico contiene i principi fondamentali, ispiratori dell'intera attività sociale. Esso intende promuovere e diffondere la visione e la missione anche della Società, evidenziando un sistema di valori etici e di regole comportamentali intese a favorire, da parte dei dipendenti e dei terzi coinvolti, l'impegno ad una condotta moralmente corretta e il rispetto della normativa in vigore.

Il Modello presuppone il rispetto del Codice Etico formando con esso un *corpus* sistematico di norme interne finalizzato alla diffusione di una cultura dell'etica e della trasparenza aziendale.

Il Codice Etico di Hippocrates Holding S.p.A., in tutte le sue future riformulazioni, si intende qui integralmente richiamato e costituisce il fondamento essenziale del Modello.

2.6. IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

Il Sistema di Controllo Interno adottato dalla Società si pone l'obiettivo di contribuire a una conduzione corretta e coerente con gli obiettivi di breve e medio-lungo periodo prefissati dall'Amministratore Unico ed è finalizzato a:

- identificare, misurare, gestire e monitorare i rischi rilevanti (anche al fine di contribuire al successo sostenibile della Società e del Gruppo);
- garantire l'attendibilità, l'accuratezza, l'affidabilità e la tempestività dell'informativa finanziaria e non finanziaria.

Il Sistema di Controllo Interno della Società risulta caratterizzato dai seguenti elementi:

- POTERI, DELEGHE E STRUTTURA ORGANIZZATIVA

  I poteri sono attribuiti tramite procure speciali in linea con le responsabilità assegnate ed i ruoli organizzativi definiti.
- PIANIFICAZIONE STRATEGICA, CONTROLLO E *REPORTING*

  La Società si è dotata di un sistema strutturato e continuativo di pianificazione, controllo e *reporting*, orientato alla definizione di obiettivi e strategie aziendali, allo sviluppo di proiezioni di piano e *budget*.
- SOSTENIBILITÀ

  L'impegno di Top Parafarmacia S.p.A. verso lo sviluppo sostenibile è un elemento ormai da tempo centrale nel modello di *business* in termini di scelte e attività tanto

che il Gruppo, alla data di adozione del presente Modello, ha ottenuto la certificazione B Corp.

- COLLEGIO SINDACALE

  Il Collegio Sindacale vigila in generale sulla completezza, adeguatezza, funzionalità e affidabilità del Sistema di Controllo Interno. In caso di carenze, il Collegio si fa promotore di interventi correttivi volti a sanare le carenze e/o le eventuali irregolarità rilevate.
- SOCIETÀ DI REVISIONE
- CODICE ETICO
- MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E DI CONTROLLO

Al fine di garantire una gestione integrata della *compliance,* volta cioè a superare un approccio tradizionale e ottimizzare senza ridondanze i controlli, all'interno di Top Parafarmacia sono assicurati specifici e continui meccanismi di coordinamento e collaborazione tra i principali soggetti citati.

L'Organismo di Vigilanza definisce specifici flussi informativi da parte delle citate funzioni che consentano di determinare indicatori idonei a fornire tempestive segnalazioni circa l'esistenza o l'insorgenza di situazioni di criticità al fine di permettere all'Organismo ed eventualmente agli attori coinvolti, un monitoraggio continuo basato sull'analisi di potenziali *red flag*.

2.5. LA RAPPRESENTANZA IN GIUDIZIO DELL'ENTE

Nei casi in cui la Società risulti indagata o imputata ai sensi del D.lgs. n. 231/01 è necessario che provveda a nominare un difensore e che, al fine di esercitare i diritti di difesa, si costituisca in giudizio ai sensi dell'art. 39 D.lgs. n. 231/01.

Il citato art. 39 stabilisce il divieto di rappresentanza della società da parte del legale rappresentate indagato per il c.d. reato presupposto. Tale incompatibilità è prevista al fine di assicurare la piena garanzia del diritto di difesa dell'Ente che risulterebbe compromesso, come affermato da consolidata giurisprudenza, nel caso in cui l'Ente partecipi al procedimento attraverso la rappresentanza di un soggetto portatore di interessi confliggenti da un punto di vista sostanziale e processuale.

Come recente giurisprudenza ha osservato[6] è necessario che la persona giuridica strutturi la propria organizzazione in modo da garantire l'intervento in giudizio nei casi in cui dalla

[6] Cfr. Cass. Pen., sez. III, n. 35387 del 13 maggio 2022.

propria attività consegua un'indagine penale. È quindi necessario che il Modello consideri l'ipotesi in cui il legale rappresentante sia indagato per un reato presupposto all'illecito amministrativo ascritto a carico dell'Ente e si trovi quindi in una situazione di conflitto di interessi.

In tali casi si ritiene che la Società debba provvedere a tutelare i propri diritti di difesa nominando un difensore da parte di un "soggetto specificamente delegato a tale incombente". La Società, quindi, nel caso in cui si trovi indagata per un reato asseritamente commesso dal proprio legale rappresentante, provvede a nominare un legale rappresentante *ad processum* conferendo allo stesso espressamente il potere di nominare difensori e di costituirsi in giudizio *ex* art. 39 d.lgs. n. 231/01.

* * *

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il Decreto pone come condizione per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa dell'Ente il fatto che sia stato affidato a un apposito organismo dell'Ente (dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo[7]) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

L'O.d.V. è istituito con determina dell'Assemblea dei Soci.

L'O.d.V. di Top Parafarmacia S.p.A. è monocratico.

Per tutto quanto non sia previsto in questa Parte Generale del Modello, si rinvia al Protocollo istitutivo dell'Organismo di Vigilanza (Allegato n. 2).

3.1. FUNZIONI E POTERI

All'Organismo di Vigilanza viene affidato il compito di vigilare sulla:

- effettività del Modello, affinché i comportamenti posti in essere all'interno della Società corrispondano a quanto in esso previsto;

[7] L'articolo 6, primo comma, alla lettera b) dispone, con riferimento all'azione dei soggetti *apicali*, che «*il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento*» deve essere affidato «*ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo*». Sebbene non esista un riferimento legislativo espresso quanto all'azione dei *sottoposti all'altrui direzione*, ai fini dell'efficace attuazione del modello adottato è richiesta, all'articolo 7, quarto comma, lettera a) *una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività*; attività questa di tipica competenza dell'Organismo di Vigilanza. L'O.d.V. è dunque la funzione aziendale cui spetta la vigilanza del Modello, in termini di controllo sulle procedure etiche, organizzative e gestionali.

- efficacia del Modello, al fine di verificare che lo stesso sia concretamente idoneo a prevenire il verificarsi dei reati previsti dal Decreto;
- necessità di aggiornamento del Modello.

Compiti dell'O.d.V.:

- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio-reato (o "attività sensibili"), al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A questo scopo, all'O.d.V. devono essere segnalate, da parte del *management* e dei dipendenti, le eventuali situazioni che possono esporre Top Parafarmacia S.p.A. al rischio-reato;
- assicurare che le procedure, i protocolli e i controlli previsti siano posti in essere e documentati in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati. Si osserva, tuttavia, che le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria dei responsabili delle singole funzioni;
- verificare l'adeguatezza ed efficacia del Modello nella prevenzione dei reati di cui al Decreto;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto nell'ambito delle attività sensibili;
- prevedere uno scambio di informazioni con i responsabili delle singole aree societarie al fine di aggiornare la mappa delle attività sensibili;
- promuovere gli opportuni e tempestivi scambi informativi in ottica di gestione integrata dei rischi;
- garantire che le azioni correttive necessarie a rendere il Modello adeguato ed efficace siano intraprese tempestivamente;
- raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute nell'espletamento dell'attività di vigilanza;
- vigilare sugli aspetti dell'attività che possono esporre la Società alle conseguenze della commissione di uno dei reati previsti dal Decreto;
- supervisionare l'attività di formazione e comunicazione sul Modello e promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello;

- promuovere interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D.Lgs. n. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali;
- riferire periodicamente all'Amministratore Unico e al Collegio Sindacale in merito all'attuazione del Modello.

L'attività di costante verifica deve essere diretta in duplice direzione:

1. Qualora emerga che lo stato di attuazione degli *standard* operativi richiesti sia carente, è compito dell'O.d.V.:

- sollecitare i responsabili delle singole unità organizzative al rispetto del Modello;
- indicare direttamente quali correzioni e modificazioni debbano essere apportate alle ordinarie azioni;
- segnalare i casi più gravi di mancata attuazione del Modello ai responsabili e agli addetti ai controlli all'interno delle singole funzioni.

2. Qualora, invece, dal monitoraggio dello stato di attuazione del Modello emerga una inidoneità ad evitare il rischio-reato, l'O.d.V. deve attivarsi per garantirne l'aggiornamento.

3.2. *REPORTING* AL *MANAGEMENT*

L'O.d.V. ha la responsabilità, nei confronti dell'Amministratore Unico e del Collegio Sindacale, di comunicare:

- con cadenza almeno annuale una relazione dell'attività svolta e il piano delle attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli;
- immediatamente eventuali problematiche significative scaturite dalle attività.

L'O.d.V. deve, inoltre, valutando le singole circostanze:

- comunicare i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi, qualora rilevanti per l'attività societaria;
- segnalare eventuali comportamenti/azioni non in linea con il Codice Etico e con le procedure e/o protocolli aziendali.

3.3. *REPORTING* ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA

I flussi informativi hanno ad oggetto tutte quelle informazioni e documentazioni di carattere significativo in merito alle attività sensibili svolte dalla Società, alle modifiche intervenute nella sua struttura, nel sistema dei poteri o ai cambiamenti nel *business* aziendale che è opportuno siano portate quanto prima a conoscenza dell'O.d.V. per consentire lo svolgimento di adeguate attività di controllo e verifica.

I flussi informativi verso l'O.d.V. si distinguono in:

a) Flussi informativi ad evento;
b) Flussi informativi periodici.

I flussi informativi cd. **"ad evento"** sono trasmessi al verificarsi della circostanza.

A titolo esemplificativo, rientrano tra i flussi ad evento le comunicazioni circa:

- i procedimenti penali e disciplinari azionati in relazione a notizie di violazione o di presunta violazione del Modello;
- le sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le ispezioni o iniziative di qualsivoglia Autorità pubblica di vigilanza ovvero Giudiziaria ovvero d'iniziativa della Polizia Giudiziaria;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai componenti degli organi sociali, dai dirigenti e/o dagli altri dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal predetto Decreto, che riguardano direttamente o indirettamente la Società;
- le violazioni o presunte violazioni delle prescrizioni del Modello o del Codice Etico;
- le condotte che facciano ragionevolmente presumere la commissione ovvero il tentativo di commissione, nell'interesse o a vantaggio della Società, dei reati di cui al Decreto;
- ogni altra circostanza, inerente all'attività aziendale, che esponga la Società al rischio concreto della commissione o del tentativo di commissione, nell'interesse o vantaggio della Società stessa, di uno dei reati previsti dal Decreto.

I **flussi informativi periodici** sono trasmessi con la cadenza stabilita dall'Organismo di Vigilanza e dai soggetti, responsabili di funzione, previamente individuati.

I flussi informativi sono disciplinati da un'apposita procedura approvata dall'Organismo di Vigilanza che definisce ruoli e tempistiche entro cui è necessario trasmettere tali informazioni.
I flussi informativi sono trasmessi alla casella di posta elettronica dell'O.d.V.

3.4. Informativa da e verso l'Organismo di Vigilanza e l'Organismo di Vigilanza della Capogruppo

L'Organismo di Vigilanza di Top Parafarmacia S.p.A. collabora con l'Organismo di Vigilanza di Hippocrates Holding S.p.A. garantendo un adeguato canale di comunicazione.

A tale riguardo, l'Organismo di Vigilanza di Hippocrates Holding S.p.A. ha facoltà di richiedere l'acquisizione di documentazione e di informazioni rilevanti all'OdV di Vigilanza di Top Parafarmacia.

L'Organismo di Vigilanza di Top Parafarmacia deve informare l'Organismo di Vigilanza di Hippocrates Holding S.p.A. in ordine ai fatti rilevati, alle violazioni compiute da dipendenti del Gruppo Hippocrates Holding distaccati presso Top Parafarmacia ed alle sanzioni disciplinari.
L'Organismo di Vigilanza di Top Parafarmacia, nel rispetto dell'autonomia e della riservatezza delle informazioni afferenti alle diverse realtà, potrà trasmettere all'OdV della Capogruppo, per conoscenza, la relazione periodica predisposta per l'Organo Amministrativo di riferimento e relative alle attività svolte.

3.5. Le segnalazioni

In data 14 dicembre 2017 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge 30 novembre 2017 n. 179 recante le "*disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*" nel seguito la "Legge sul *Whistleblowing*") che è intervenuta sull'art. 54 *bis* del D.Lgs. 165/2001 e sull'art. 6 del D.Lgs. 231/2001.
Il Legislatore ha introdotto specifiche previsioni per gli enti destinatari del D.Lgs. 231/2001 inserendo all'interno dell'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 tre nuovi commi, ovvero i commi 2 *bis*, 2 *ter* e 2 *quater*.
Tale disciplina è stata modificata dal D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 "*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante*

disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali" (nel seguito "Decreto *Whistleblowing*"), entrato in vigore in data 30 marzo 2023, che ha previsto l'obbligo di istituire un canale di segnalazione interna per la ricezione delle segnalazioni aventi ad oggetto:

a) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;

b) condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/01 o violazioni del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo;

c) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea relativi a determinati settori;

d) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;

e) atti od omissioni riguardanti il mercato interno;

f) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

Al fine di garantire l'efficacia del sistema del *whistleblowing* conformemente alle previsioni del D.lgs. 24/2023, il Gruppo ha rafforzato il proprio sistema interno di gestione delle segnalazioni che possono avere ad oggetto le violazioni del Modello e le condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001.

In particolare, il sistema di segnalazione interno garantisce la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta nella segnalazione e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede. Al fine di garantire l'efficacia del sistema *whistleblowing*, TOP Parafarmacia S.p.A. adotta un sistema di gestione delle segnalazioni di potenziali violazioni affinché lo stesso consenta di tutelare l'identità del segnalante ed il relativo diritto alla riservatezza. Il sistema adottato consente misure idonee ed efficaci affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette le segnalazioni previste dal D.lgs. n. 24/2023, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

È vietata qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di coloro che effettuino in buona fede segnalazioni. La Società si riserva ogni azione contro chiunque effettui in mala fede segnalazioni non veritiere.

Le segnalazioni possono essere anche anonime e devono descrivere in maniera circostanziata fatti e persone oggetto della segnalazione stessa.

Il sistema di segnalazione interno è dettagliatamente indicato nel documento "Procedura Whistleblowing", fornita in fase di assunzione a tutti i dipendenti oltre che sul sito internet della Società**,** nel quale si possono reperire le indicazioni di dettaglio relative:

- ai canali di segnalazione e alle modalità di invio
- ai soggetti che possono effettuare le segnalazioni,
- all'oggetto delle segnalazioni,
- al gestore della segnalazione
- alle modalità di gestione della stessa,
- alle tutele garantite ai segnalanti, ai segnalati in mala fede e agli ulteriori soggetti indicati nella norma,
- alle sanzioni per chi viola le previsioni del D.lgs. 24/2023.

La gestione del canale è affidata all'Organismo di Vigilanza della Società.

Le segnalazioni possono essere inviate tramite piattaforma "*Legality Whistleblowing*", disponibile al seguente link: **https://hippocratesholding.segnalazioni.net.**
La piattaforma consente, con riferimento a ciascuna società del Gruppo a cui si applica la presente Procedura, di:
a) inviare una **segnalazione scritta**, mediante la compilazione dei campi del modulo disponibile sulla piattaforma di cui sopra;
b) trasmettere una **segnalazione in forma orale**, tramite registrazione di un messaggio vocale sulla piattaforma

3.4.1. LE TUTELE PREVISTE

Primo presidio predisposto a tutela del segnalante è l'obbligo di riservatezza. L'art. 12 D.lgs. n. 24/2023 dispone, in particolare, che:

- le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse;
- l'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il suo consenso espresso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati;
- nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p. (Obbligo del segreto sugli

atti di indagine compiuti dal p.m. e dalla p.g., sulle richieste del p.m. sugli atti del giudice che provvedono su tali richieste);

- nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità; è dato comunque avviso alla persona segnalante delle ragioni della rivelazione dei dati riservati;
- è tutelata altresì l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del segnalante;
- la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Viene altresì specificato che le tutele previste dal decreto si estendono anche alla persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica se, al momento della stessa divulgazione, ricorre una delle specifiche condizioni elencate nell'art. 15; nonché alle segnalazioni o denunce all'autorità giudiziaria o contabile o alle divulgazioni pubbliche anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subìto ritorsioni (art. 16).

* * *

4. IL SISTEMA SANZIONATORIO DISCIPLINARE

4.1. PREMESSA

L'efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo necessita di un adeguato sistema sanzionatorio. Ai sensi degli artt. 6 comma 2 lett. e) e 7 comma 4 lett. b) del Decreto, il Modello può ritenersi efficacemente attuato solo qualora preveda un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

Requisiti indispensabili del sistema sanzionatorio sono:

- Specificità ed autonomia: la specificità si estrinseca nella predisposizione di un sistema sanzionatorio interno alla Società inteso a sanzionare ogni violazione del Modello, indipendentemente dal fatto che da essa consegua o meno la commissione di un reato. L'autonomia si traduce nell'autosufficienza del funzionamento del sistema disciplinare interno rispetto ai sistemi esterni (es. giudizio penale). La Società è tenuta a sanzionare la violazione indipendentemente dall'andamento dell'eventuale giudizio penale instauratosi;
- Compatibilità: il procedimento di accertamento e di applicazione della sanzione nonché la sanzione stessa non possono essere in contrasto con le norme di legge e con quelle contrattuali che regolano il rapporto di lavoro in essere con la Società;
- Idoneità: il sistema deve essere efficiente ed efficace in senso preventivo del reato;
- Proporzionalità: la sanzione applicabile od applicata deve essere proporzionata alla violazione rilevata e alla tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale, ecc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano legislativo e contrattuale;
- Redazione per iscritto ed idonea divulgazione: il sistema sanzionatorio deve essere redatto per iscritto ed oggetto di informazione e formazione puntuale per i destinatari.
- In ogni caso deve essere assicurato il diritto di difesa al soggetto al quale sia stato contestato l'addebito.

4.2. Definizione e limiti della responsabilità disciplinare

La presente sezione del Modello identifica e descrive le infrazioni rilevanti ai sensi del Decreto e successive modifiche, le corrispondenti sanzioni disciplinari irrogabili e la procedura diretta alla relativa contestazione.

La Società, consapevole della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del sistema disciplinare sono conformi a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore; assicura altresì che l'*iter* procedurale per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione è conforme al disposto dell'art. 7 della L. n. 300, del 30 maggio 1970 (Statuto dei Lavoratori).

Per i destinatari che sono legati da contratti di natura diversa da un rapporto di lavoro dipendente (amministratori e in generale i soggetti esterni), le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono avvenire nel rispetto della legge e delle condizioni contrattuali.

4.3. ILLECITI DISCIPLINARI

I comportamenti tenuti dai lavoratori in violazione delle singole regole comportamentali del presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Assumono rilievo gli illeciti disciplinari derivanti da:

- inosservanza delle regole contenute nel Codice Etico;
- mancato rispetto delle procedure e/o prescrizioni del Modello dirette a garantire lo svolgimento dell'attività in conformità della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, ai sensi del Decreto;
- la violazione e/o elusione dei sistemi di controllo interno, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero mediante impedimento del controllo o dell'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'O.d.V.;
- inosservanza degli obblighi di informativa all'O.d.V. e/o al diretto superiore gerarchico;
- omessa vigilanza in qualità di "responsabile gerarchico", sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti, funzionale alla verifica della loro condotta nell'ambito delle aree a rischio-reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio-reato;
- omessa comunicazione in qualità di "responsabile funzionale" al responsabile gerarchico e/o all' O.d.V. sul mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte di soggetti a questi funzionalmente assegnati;
- inosservanza degli obblighi di comportamento in materia di salute e sicurezza sul lavoro come disciplinati dalla legge (art. 20 del D.lgs. 81/2008), regolamenti e/o altre disposizioni aziendali;
- violazione o omissione per grave negligenza, imperizia o imprudenza di qualsiasi prescrizione diretta a prevenire inquinamento o danno ambientale;
- violazione delle misure di tutela di coloro che effettuano segnalazioni di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto;
- effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate;
- violazione delle disposizioni di cui all'art. 21, comma 1, D.lgs. n. 24/2023.

4.4. DESTINATARI E LORO DOVERI: *ITER* PROCEDURALE

I destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi sanciti nel Codice Etico e a tutti i principi e le misure di organizzazione, gestione e controllo delle attività aziendali definite nel Modello.

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure, 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 c.c., con conseguente applicazione dell'art. 2106 c.c.;
- nel caso dell'amministratore, l'inosservanza dei doveri ad egli imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 c.c.;
- nel caso di soggetti esterni, costituisce inadempimento contrattuale che potrebbe legittimare la risoluzione del contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.

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

L'O.d.V. verifica che siano adottate procedure specifiche per l'informazione di tutti i soggetti sopra individuati, sin dal sorgere del loro rapporto con la Società, circa l'esistenza ed il contenuto della disciplina sanzionatoria.

Ogni violazione del Modello deve essere comunicata, per iscritto, all'O.d.V., ferme restando le procedure e i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare.

Il dovere di segnalazione grava su tutti i destinatari del Modello.

Dopo aver ricevuto la segnalazione, l'O.d.V. deve immediatamente porre in essere i dovuti accertamenti, previo mantenimento della riservatezza del soggetto nei confronti del quale si sta procedendo. Effettuate le opportune analisi e valutazioni, l'O.d.V. informerà degli esiti il titolare del potere disciplinare, che darà il via al procedimento al fine di muovere le contestazioni e la eventuale applicazione di sanzioni, restando inteso che le eventuali sanzioni disciplinari sono adottate dagli organi aziendali competenti.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente ai procedimenti disciplinari di cui ai paragrafi successivi.

4.5. PRINCIPI GENERALI RELATIVI ALLE SANZIONI

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

La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione d'infrazioni, deve considerare:

- la gravità dell'inadempimento;
- la posizione rivestita dal soggetto agente 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 (come la commissione di illeciti e/o la comminazione di precedenti sanzioni disciplinari a carico dello stesso soggetto).

4.6. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei dipendenti rientrano in quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e/o dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL del commercio, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

In particolare, per il personale dipendente, in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, si prevedono le seguenti sanzioni:

- biasimo verbale: nei casi di violazione colposa di procedure aziendali e/o prescrizioni del Modello, e/o errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore aventi rilevanza esterna; recidiva, nel biennio, delle violazioni delle procedure e prescrizioni di cui al precedente capoverso, non aventi rilevanza esterna;
- biasimo scritto: nell'ipotesi di recidiva nel biennio nei casi di violazione colposa di procedure aziendali e/o prescrizioni del Modello aventi rilevanza esterna, e/o errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore aventi rilevanza esterna;
- multa non superiore a 4 ore di retribuzione: oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione dell'ammonizione scritta, nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo e/o negligente possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello (inosservanza di un obbligo di informativa all'O.d.V. e/o al diretto superiore gerarchico o funzionale; reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle procedure e prescrizioni indicate nel Modello, nell'ipotesi in cui essi hanno riguardato o riguardano, un rapporto e/o un procedimento di cui una delle parti è la Pubblica Amministrazione);

- sospensione dalla retribuzione e dal servizio fino ad un massimo di 10 giorni: oltre che nei casi di maggior gravità o di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa, nei casi di grave violazione di procedure aziendali e/o prescrizioni del Modello, tali da esporre la Società al rischio di sanzioni e responsabilità (inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe attribuite con riguardo ad atti e documenti inerenti rapporti con la Pubblica Amministrazione e/o le attività degli organi sociali; omessa vigilanza dei superiori gerarchici e/o funzionali sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti funzionali alla verifica della loro condotta nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato; infondate segnalazioni relative a violazioni del Modello e del Codice Etico, effettuate con dolo; inosservanza di disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti ai fini della protezione individuale ovvero utilizzazione non appropriata di dispositivi di protezione ovvero ancora mancata partecipazione a programmi di formazione e/o addestramento organizzati dal datore di lavoro);
- licenziamento disciplinare: in caso di reiterata grave violazione di procedure aziendali e/o prescrizioni del Modello aventi rilevanza esterna nello svolgimento di attività nelle aree a rischio reato individuate nella Parte Speciale del Modello, nonché in caso di comportamento diretto al compimento di un reato sanzionato dal Decreto ovvero che denunci all'O.d.V. la commissione di reati non rispondenti al vero, avendo altresì diffuso a terzi tale denuncia, determinando grave danno patrimoniale o di immagine alla Società.

4.7. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la sua natura fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette infatti non solo all'interno della Società, ma anche all'esterno; pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti della Società di quanto previsto nel presente Modello 231 e l'obbligo di farlo rispettare è considerato elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, poiché costituisce stimolo ed esempio per tutti coloro che da questi ultimi dipendono gerarchicamente.

Eventuali infrazioni poste in essere dal dirigente della Società, in virtù del particolare rapporto di fiducia esistente tra lo stesso e la Società, potranno essere sanzionate con i provvedimenti disciplinari ritenuti più idonei al singolo caso. Ferma la facoltà di recesso, anche per giusta causa, le eventuali sanzioni saranno applicate nel rispetto dei principi generali precedentemente individuati al paragrafo 4.5 "Principi generali relativi alle sanzioni", compatibilmente con le previsioni di legge e contrattuali previste dal CCNL.

Premesso che il sistema disciplinare è applicabile dalla Società al dirigente a prescindere dall'instaurazione o meno e dall'esito di un'eventuale indagine o procedimento penale, nel caso in cui le infrazioni del Modello da parte del dirigente possano integrare una fattispecie penalmente rilevante, la Società, a sua scelta, si riserva di applicare nei confronti del responsabile e in attesa del giudizio penale le seguenti misure provvisorie alternative:

- sospensione cautelare del dirigente dal rapporto con diritto comunque all'integrale retribuzione;
- in via provvisoria e cautelare per un periodo non superiore a tre mesi, l'assegnazione del dirigente ad incarichi diversi, nel rispetto dell'art. 2103 c.c.

La Società, qualora ritenga che i fatti accertati siano tali da integrare una giusta causa di recesso dal rapporto di lavoro, potrà procedere al licenziamento del dirigente indipendentemente dalla chiusura del procedimento penale in corso.

4.8. Misure nei confronti dei soggetti in posizione apicale che compongono l'organo di amministrazione

La Società valuta con estremo rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da colui che rappresenta il vertice della Società e ne prospetta l'immagine verso i dipendenti, i clienti, i creditori e le autorità di vigilanza.

La responsabilità dell'amministratore nei confronti della Società è, a tutti gli effetti, regolata dall'art. 2392 c.c.[8].

[8] Art. 2392 c.c. Responsabilità verso la società.

1. Gli amministratori devono adempiere i doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico e dalle loro specifiche competenze. Essi sono solidalmente responsabili verso la società dei danni derivanti dall'inosservanza di tali doveri, a meno che si tratti di attribuzioni proprie del comitato esecutivo o di funzioni in concreto attribuite ad uno o più amministratori.
2. In ogni caso, gli amministratori, fermo quanto disposto dal comma terzo dell'art. 2381, sono solidalmente responsabili se, essendo a conoscenza di fatti pregiudizievoli, non hanno fatto quanto potevano per impedirne il compimento o eliminarne o attenuarne le conseguenze dannose.

In caso di violazione del Modello da parte dell'Amministratore della Società, l'O.d.V. informerà il Collegio Sindacale, il quale provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.
Le sanzioni applicabili nei confronti dell'Amministratore sono la revoca di eventuali deleghe o la revoca dell'incarico e, nel caso in cui l'amministratore sia legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, il licenziamento.

4.9. Misure nei confronti dei Sindaci e del Revisore Legale dei Conti

In caso di accertata violazione del Codice Etico da parte dei Sindaci o del Revisore contrabile della Società, L'O.d.V. ne darà immediata informazione all'Amministratore Unico.
L'organo dirigente valuterà, in base alla gravità o alla reiterazione della violazione, se darne informazione all'Assemblea dei Soci per gli opportuni provvedimenti.

4.10. Misure nei confronti dei soggetti esterni

Ogni comportamento posto in essere dai soggetti esterni (i collaboratori, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, nonché i fornitori e i *partner*, anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché di *joint-venture*) in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto, potrà determinare, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o nei contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo.
A tal fine, i contratti stipulati dalla Società con i suddetti soggetti esterni devono contenere apposita dichiarazione di conoscenza dell'esistenza del Codice Etico e dell'obbligo di attenersi a questo, ovvero, se trattasi di soggetto straniero o operante all'estero, di rispettare la normativa internazionale e locale di prevenzione dei rischi che possono determinare la responsabilità conseguente alla commissione di reati in capo alla Società.
L'O.d.V., in coordinamento con l'Amministratore Unico, verifica che siano adottate procedure specifiche per trasmettere ai soggetti esterni i principi e le linee di condotta contenute nel Codice Etico.

---

3. La responsabilità per gli atti o le omissioni degli amministratori non si estende a quello tra essi che, essendo immune da colpa, abbia fatto annotare senza ritardo il suo dissenso nel libro delle adunanze e delle deliberazioni del consiglio dandone immediata notizia per iscritto al presidente del collegio sindacale.

È compito della funzione aziendale che si avvale dei soggetti esterni annotare ogni dato ed ogni notizia che consenta di conoscere e valutare i comportamenti dei medesimi. Nell'ipotesi in cui l'O.d.V. ne faccia richiesta, i medesimi dati devono essere messi a sua disposizione.

4.11. Misure di tutela nei confronti del segnalante ai sensi della Legge sul *Whistleblowing*

Al fine di garantire l'efficacia del sistema di gestione delle segnalazioni in ottemperanza a quanto previsto dalla Legge sul *Whistleblowing*, la Società vieta qualsiasi forma, diretta o indiretta, di ritorsione, discriminazione o penalizzazione (applicazione di misure sanzionatorie, demansionamento, licenziamento, trasferimento o sottoposizione ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione effettuata dal segnalante in buona fede e si impegna a garantire la tutela dei segnalanti contro i suddetti atti.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni in buona fede può essere denunciata all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), la quale ne informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

In caso di controversie legate all'erogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti ovvero sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi sulle condizioni di lavoro, spetta al datore di lavoro provare che tali misure siano state adottate sulla base di ragioni estranee alla segnalazione.

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.

L'uso illegittimo del sistema disciplinare può comportare l'applicazione di provvedimenti nei confronti dell'autore dell'abuso.

Ai sensi del Decreto sul *Whistleblowing*, la tutela del segnalante sopra descritta non è garantita nel caso di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave, che si rivelino infondate. In tale circostanza, il segnalante può incorrere in provvedimenti disciplinari.

4.12. Procedimento sanzionatorio

I principi che reggono il procedimento sanzionatorio sono improntati ai criteri di:

- legalità e tipicità: le sanzioni adottabili sono quelle specificate dal Modello e l'addebito che le giustifica deve corrispondere all'addebito contestato;

- integrabilità: il sistema sanzionatorio del Modello si integra con il sistema disciplinare stabilito dal CCNL applicabile alle diverse categorie di lavoratori presenti in Top Parafarmacia S.p.A.;
- pubblicità: la Società deve dare massima e adeguata conoscibilità del sistema sanzionatorio;
- contraddittorio: gli addebiti dovranno essere contestati per iscritto ed in modo specifico;
- tempestività: il procedimento disciplinare che ne consegue e l'eventuale applicazione della sanzione devono avvenire entro un ragionevole lasso temporale;
- gradualità: le sanzioni sono previste in misura differente per corrispondere adeguatamente alla diversa gravità dell'inazione commessa.