



HIPPOCRATES
HOLDING

HIPPOCRATES HOLDING S.P.A.

Modello di organizzazione, gestione e controllo

(adottato ai sensi del D. Lgs. 231/2001)

Revisione	Approvazione	Descrizione delle attività
00	Consiglio di Amministrazione 16 dicembre 2020	Adozione
01	5 maggio 2022	1° Aggiornamento
02	6 febbraio 2024	2° Aggiornamento
03	27 marzo 2026	3° Aggiornamento

INDICE

DEFINIZIONI	7
1 PREMessa	9
2 STRUTTURA DEL DOCUMENTO	9
3 IL CODICE ETICO	10
4 DESTINATARI	10
PARTE GENERALE	11
5 IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	12
5.1 IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE E DELLE PERSONE FISICHE.....	12
5.2 FATTISPECIE DI REATO PREVISTE DAL DECRETO.....	13
5.3 SANZIONI PREVISTE.....	14
5.4 LA CONDIZIONE ESIMENTE: I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....	14
5.5 CODICI DI COMPORTAMENTO PREDISPOSTI DALLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE DI CATEGORIA.....	14
5.6 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA NEI GRUPPI DI SOCIETÀ.....	15
6 L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DA PARTE DI HH	15
6.1 ASSETTO ORGANIZZATIVO DI HIPPOCRATES HOLDING S.P.A.....	15
6.2 SISTEMA DELLE DELEGHE E DELLE PROCURE.....	16
6.3 LA COSTRUZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI HH.....	16
6.4 MAPPATURA DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI.....	16
6.5 MODALITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE.....	18
6.6 REGOLE PER LA NOMINA DEL DIFENSORE DI FIDUCIA DELLA SOCIETÀ.....	18
7 L'ORGANISMO DI VIGILANZA	19
7.1 L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	19
7.2 PRINCIPI GENERALI IN TEMA DI ISTITUZIONE, NOMINA E SOSTITUZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	20
7.3 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	22
7.4 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	23
7.5 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI.....	25
7.6 COORDINAMENTO FRA ORGANISMI DI VIGILANZA.....	25
7.7 SISTEMA DI WHISTLEBLOWING.....	26
8 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	27
8.1 FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE.....	27
8.2 MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI DIPENDENTI NON DIRIGENTI.....	27
8.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI.....	28
8.4 MISURE NEI CONFRONTI DEL VERTICE AZIENDALE.....	29
8.5 MISURE NEI CONFRONTI DI PARTNER D'AFFARI, CONSULENTI E COLLABORATORI ESTERNI.....	29
9 DIFFUSIONE DEL MODELLO	29
9.1 PREMessa.....	29
9.2 LA COMUNICAZIONE.....	29

9.3	FORMAZIONE AI DIPENDENTI	30
9.4	INFORMAZIONE AI PARTNER D’AFFARI, CONSULENTI E COLLABORATORI ESTERNI	30

Definizioni

Area Competente o Funzione Aziendale Responsabile: si intende la Funzione alla quale è assegnata l'applicazione di un Protocollo o deputata a svolgere specifiche attività o a compiere determinati atti.

Attività Sensibile: attività aziendali dove potenzialmente si può realizzare la commissione dei reati espressamente richiamati all'interno del Decreto.

Co-CEO's: si intendono i membri del Consiglio di Amministrazione di Hippocrates Holding S.p.A..

Codice Etico: si intende il codice adottato dalle società del Gruppo Hippocrates e, quindi, anche da Hippocrates Holding S.p.A..

Collaboratori Esterni: tutti i collaboratori esterni complessivamente considerati, vale a dire i Consulenti, i Partner, e i Fornitori, i soggetti che agiscono in nome e/o per conto di Hippocrates Holding S.p.A. in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione professionale, compresi i contratti atipici.

Comparaggio: previsto dagli artt. 170, 171 e 172 R.D. n. 1265/1934, costituito dalla condotta del medico o del farmacista che ricevano per sé o per altri denaro o altra utilità ovvero ne accettino la promessa allo scopo di agevolare con prescrizioni mediche o in qualsiasi altro modo, la diffusione di specialità medicinali o di ogni altro prodotto a uso farmaceutico. Parimenti è sanzionata la condotta di chiunque dà o promette al sanitario o al farmacista beni o altra utilità per le finalità appena indicate (fattispecie non inserita tra i reati-presupposto della responsabilità delle persone giuridiche ex D. Lgs. n. 231/2001).

Consiglio di Amministrazione: si intende l'organo amministrativo, a composizione collegiale, di Hippocrates Holding S.p.A..

Decreto: si intende il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni.

Delega: si intende l'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti nell'ambito dell'organizzazione aziendale.

Destinatari: si intendono i soggetti a cui è rivolto il presente Modello Organizzativo e, a vario titolo, tenuti alla sua osservanza.

Ente o Società: si intende una persona giuridica, società, cooperativa o associazione anche priva di personalità giuridica (la Corte di Cassazione ha precisato che non rientrano in questa definizione le imprese individuali).

Nel presente Modello Organizzativo si intende: Hippocrates Holding S.p.A. e le sue unità operative.

Evento: si intende un evento di lavoro, un evento sociale o una commistione tra questi due tipi di eventi cui partecipi (tra gli altri) un Destinatario.

Incaricati di un pubblico servizio: ai sensi dell'art. 358 c.p. "sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale".

Linee Guida: le Linee Guida adottate da Confindustria per la predisposizione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6, comma terzo, del D. Lgs. 231/2001.

Modello Organizzativo: si intende il modello di organizzazione, gestione e controllo di cui agli artt. 6 e 7 del Decreto.

Organi di controllo: si intendono il Collegio Sindacale e la Società di Revisione di Hippocrates Holding S.p.A..

Organismo di Vigilanza e di Controllo o OdV: si intende l'organismo della Società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, al quale è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo, nonché di curarne l'aggiornamento.

Parte Generale: si intende la parte del Modello Organizzativo nella quale sono fissate le generali regole di condotta e le procedure che la Società deve osservare nella propria operatività generale.

Parte/i Speciale/i: si intendono le parti del Modello Organizzativo che individuano e regolano i Processi a Rischio.

Presidente: si intende il Presidente di “Hippocrates Holding S.p.A.”.

Principi di Comportamento: si intendono i principi indicati nelle varie Parti Speciali a cui i Destinatari devono attenersi nello svolgimento dei compiti di cui alla rispettiva parte Speciale.

Procedure: si intendono l’insieme di regole e protocolli formalizzati per l’esecuzione di determinate operazioni e processi aziendali. Tali regole sono indicate nella Parte Generale e richiamate per ciascuna area di rischio/reato individuata nel Modello ex D. lgs 231/2001, costituendone parte integrante dello stesso.

Processi a Rischio: si intendono le attività prestate dalla Società nel cui ambito possono essere commessi i Reati.

Protocolli: si intendono le regole e le modalità operative, delineate nelle varie Parti Speciali, a cui i Destinatari devono attenersi nello svolgimento delle specifiche attività ivi indicate.

Pubblica Amministrazione: si intendono gli organi e gli uffici dello Stato, i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio.

Pubblici Ufficiali: ai sensi dell’art. 357 c.p. “sono pubblici ufficiali coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione o manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi”.

Quote: il sistema di applicazione della sanzione pecuniaria prevede l’individuazione di un numero di quote, determinate in relazione alla gravità del fatto. Il valore unitario della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell’Ente. La sanzione non può essere inferiore a cento e superiore a mille quote.

Reati: si intendono i reati che, se commessi, possono comportare la responsabilità amministrativa della Società.

Sistema Disciplinare: si intende l’insieme delle misure sanzionatorie nei confronti di coloro che non osservano i Principi di Comportamento e i Protocolli contenuti nel Modello Organizzativo.

Vertice Aziendale (c.d. Soggetti Apicali): Consiglio di Amministrazione ed altri soggetti che, di fatto, esercitano la gestione dell’Ente.

Whistleblowing: si intende lo strumento con cui uno dei soggetti legittimati ai sensi del D. Lgs. 24/2023 deve segnalare le condotte illecite, eventualmente rilevanti anche ai sensi del presente Decreto, di cui sia venuto a conoscenza o nello svolgimento della propria attività lavorativa all’interno dell’azienda stessa o in altra circostanza.

1 PREMESSA

Attraverso il presente documento, Hippocrates Holding S.p.A. (di seguito anche “HH” o la “Società”) intende rispondere alle esigenze espresse dalla normativa sulla responsabilità amministrativa degli enti, analizzando i potenziali rischi di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito anche il “D. Lgs. 231/2001” o “Decreto”) e valorizzando i presidi di controllo atti a prevenire la realizzazione di tali condotte.

Il modello di organizzazione, gestione e controllo di HH (di seguito anche “Modello 231” o “Modello”), rappresenta un insieme di principi e disposizioni che incidono sul funzionamento della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l’esterno e regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle “attività sensibili”¹, finalizzato a prevenire la commissione o la tentata commissione dei reati richiamati dal Decreto.

2 STRUTTURA DEL DOCUMENTO

La struttura del Modello si compone di:

- una **Parte Generale** che illustra i contenuti del D. Lgs. 231/01 ed il sistema di prevenzione del rischio di commissione reati adottato da HH;
- una serie di **Parti Speciali**, che formalizzano, per ciascuna tipologia di reato-presupposto, i presidi di controllo, composti dai principi generali di comportamento e dalle eventuali regole specifiche di comportamento, nonché da protocolli e procedure aziendali che attuano i presidi in una specifica porzione di attività aziendale;
- un **catalogo** che descrive gli illeciti amministrativi ed i reati presupposto rilevanti ex D. Lgs 231/01 (Allegato 1).

Sono, inoltre, state ritenute parti integranti del Modello le procedure applicate da HH che prevedono dettagliate regole operative, norme di comportamento, facoltà e responsabilità delimitate ad ogni funzione.

Allo scopo, si richiamano le seguenti procedure adottate:

- Procedura HH_Utilizzo degli strumenti informatici;
- Procedura HH_Gestione risorse umane;
- Procedura HH_Retail Operations;
- Procedura HH_Gestione contrattualistica;
- Procedura HH_Merger & Acquisition;
- Procedura HH_Chiusura del Reporting contabile mensile del Gruppo Hippocrates;
- Procedura HH_Chiusura del Bilancio annuale: Linee guida e tempistiche;
- Procedura HH_Omaggi e Regalie;
- Procedura HH_Trattamento dei dati personali;
- Procedura Whistleblowing;
- Policy Note Spese e Trasmerte;
- Green Procurement Policy;
- Green Travel Policy.

¹ Attività nel cui ambito potrebbero potenzialmente configurarsi le condizioni, le occasioni e/o i mezzi per la commissione dei reati previsti dal Decreto.

Qualora dovessero sussistere o emergere dubbi in relazione alla compatibilità tra procedure operative e quanto previsto nel presente Modello, la questione dovrà essere immediatamente sottoposta al Consiglio di Amministrazione, il quale, sentito l'OdV, ne valuterà l'applicazione, con l'obiettivo prioritario di salvaguardare le finalità del Modello stesso.

La Società riserva la massima cura nella definizione ed aggiornamento delle strutture organizzative e delle procedure operative, sia al fine di assicurare efficienza, efficacia e trasparenza nella gestione delle attività e nell'attribuzione delle correlative responsabilità, sia allo scopo di ridurre al minimo disfunzioni, malfunzionamenti ed irregolarità.

3 IL CODICE ETICO

Il Gruppo Hippocrates, di cui Hippocrates Holding S.p.A. fa parte, ha altresì approvato un Codice Etico di Gruppo, che contiene i principi generali ed i valori cui deve essere ispirata l'attività di tutti coloro che a qualsiasi titolo operano per conto del Gruppo.

Le disposizioni del Modello Organizzativo sono ispirate dai principi generali contenuti nel Codice Etico e sono integrate e compatibili con lo stesso.

4 DESTINATARI

Le regole e le disposizioni contenute nel Modello e nei suoi Allegati si applicano e devono essere rispettate da coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società, dai dipendenti, nonché da coloro i quali, pur non essendo dipendenti della Società, operano su mandato della medesima.

Sono quindi "Destinatari" del presente Modello:

- gli organi sociali, nonché i titolari di qualifiche formali (di direzione, gestione e controllo della Società o di una sua unità organizzativa) riconducibili alla definizione di "soggetti apicali";
- i soggetti che esercitano tali funzioni (di direzione, gestione e controllo) anche solo di fatto;
- tutto il personale della Società, in forza di qualsiasi tipo di rapporto contrattuale;
- chiunque agisca in nome e per conto della Società e/o sotto la sua direzione e vigilanza.

Ai collaboratori esterni, consulenti, intermediari, fornitori, partner d'affari e altre controparti contrattuali in genere, la Società richiede il rispetto delle prescrizioni dettate dal Decreto e dei principi etici adottati dalla stessa, tramite la sottoscrizione di specifiche clausole contrattuali.

Parte Generale

5 IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

5.1 *Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche e delle persone fisiche*

Il D. Lgs. 231/2001, emanato in attuazione della delega conferita al Governo con l'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, disciplina la "responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato".

Tale disciplina si applica agli enti dotati di personalità giuridica, nonché alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Il D. Lgs. 231/2001 trova la sua genesi in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall'Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato.

Secondo la disciplina introdotta dal D. Lgs. 231/2001 un ente può essere ritenuto "responsabile" per alcuni reati commessi e/o tentati, nell'interesse o a vantaggio della società, da:

- soggetti apicali, ossia coloro i quali rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo delle stesse;
- soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di soggetti apicali (es. i lavoratori dipendenti, ma anche soggetti esterni all'ente, ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali).

Per quanto attiene alla nozione di interesse, esso si concretizza ogniqualvolta la condotta illecita è posta in essere con l'esclusivo intento di conseguire un beneficio alla società, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato conseguito.

Del pari, la responsabilità incombe sulla società ogniqualvolta l'autore dell'illecito, pur non avendo agito al fine di beneficiare l'ente, abbia comunque fatto conseguire un vantaggio alla persona giuridica di tipo economico o meno.

La responsabilità amministrativa delle società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest'ultima.

Qualora più soggetti partecipino alla commissione degli illeciti espressamente previsti dal D. Lgs. 231/2001 (cfr. par. 5.2), realizzando un'ipotesi di concorso di persone nel reato ex art. 110 c.p.², non è necessario che il soggetto "qualificato" realizzi l'azione tipica prevista dalla legge penale ma è sufficiente che fornisca un contributo consapevole al compimento del reato presupposto. In questo caso, sono necessari: *i*) coscienza e volontà di realizzare un fatto di reato; *ii*) consapevolezza delle condotte che altri hanno realizzato, realizzano o realizzeranno; *iii*) coscienza e volontà di contribuire con la propria condotta al verificarsi del fatto criminoso (c.d. concorso doloso).

Viceversa, sussiste concorso colposo di persone nel reato (art. 113 c.p.), quando: *i*) non vi è la volontà di concorrere alla realizzazione del fatto criminoso (che lo differenzia dal concorso doloso); *ii*) sussiste la volontà di concorrere alla realizzazione della condotta (colposa) contraria a regole cautelari; *iii*) vi è la previsione, prevedibilità ed evitabilità dell'evento.

In ogni caso, nonostante l'affermazione di principio della uguale responsabilità di tutti i concorrenti, il Codice penale ammette la possibilità di graduare la pena in rapporto al reale contributo apportato in concreto da ciascun concorrente, ciò soprattutto attraverso il riconoscimento di specifiche circostanze aggravanti e attenuanti (artt. 112 e 114 c.p.).

² Il concorso di persone è disciplinato dall'articolo 110 c.p., secondo cui: "Quando più persone concorrono nel medesimo reato, ciascuna di esse soggiace alla pena per questo stabilita".

Ma è importante sottolineare che – sebbene nel D. Lgs. 231/2001 manchino disposizioni specifiche che trattino la figura del concorso – la responsabilità dell’ente può sussistere anche laddove il dipendente autore dell’illecito abbia concorso nella sua realizzazione con soggetti estranei all’organizzazione dell’ente medesimo.

Si pensi alla possibilità di concorrere a titolo di colpa nei reati presupposto in materia di salute e sicurezza sul lavoro (omicidio e lesioni colpose) laddove, per esempio, alla violazione colposa dell’obbligo della ditta appaltatrice di adottare adeguate misure preventive, cui consegue l’evento delittuoso, abbiano contribuito i criteri economici di aggiudicazione dell’appalto adottati dalla committente o, ancor di più, la violazione dell’obbligo di valutare la congruità dei costi della sicurezza (art. 26, co. 6, d. lgs. n. 81/2008).

Analogamente, si consideri poi l’ipotesi di responsabilità in concorso – ai sensi dell’art. 110 c.p. – del dipendente dell’ente (c.d. *extraneus*) che, consapevole della particolare qualifica soggettiva del suo “partner” criminale (es. pubblico ufficiale, testimone, sindaco, ecc.), concorra nella condotta di reato “proprio”³ a quest’ultimo ascrivibile: in questo caso, l’*extraneus* risponderà in concorso del medesimo reato previsto a carico del soggetto qualificato. Esemplificando, tale casistica può realizzarsi nel caso del dipendente di un’impresa che, approfittando di rapporti personali con il funzionario pubblico preposto al rilascio di determinati permessi e/o autorizzazioni, prenda contatto con quest’ultimo per ottenere un provvedimento favorevole nell’interesse dell’ente, pur consapevole di non averne diritto.

In queste dinamiche di responsabilità concorsuale rientrano anche coloro che sono legati all’ente da meri rapporti di para-subordinazione (ad esempio gli agenti) o da altri rapporti di collaborazione, come i partner commerciali, nonché i dipendenti ed i collaboratori di questi ultimi.

5.2 Fattispecie di reato previste dal Decreto

In base al principio di legalità sancito dall’art. 2 del Decreto, l’ente può essere ritenuto responsabile soltanto per gli illeciti espressamente previsti al momento del fatto quali reati presupposto, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, co. 1, del Decreto⁴.

Per una puntuale disamina degli illeciti richiamati nel D. Lgs. 231/2001, si rinvia all’Allegato 1 del presente documento per il dettaglio delle singole fattispecie.

Si osserva, tuttavia, come nell’ambito di HH – data la partecipazione di quest’ultima in un numero elevato di farmacie – non possa essere sottovalutato (indipendentemente dalle previsioni del Decreto che non lo richiama) il reato di Comparaggio, previsto dagli artt. 170, 171 e 172 R.D. n. 1265/1934, per quanto concettualmente assimilabile al delitto di corruzione.

Aspetto, quest’ultimo, che ha assunto particolare rilevanza con l’entrata in vigore del Decreto-Legge n. 223/2006 e della Legge n. 124/2017, che hanno consentito alle società di capitali di diventare soci delle farmacie, abbandonando così la coincidenza tra la professione di farmacista e la proprietà della farmacia stessa.

Di conseguenza, HH dedica particolare attenzione a livello aziendale alla formazione del personale interno e dei collaboratori esterni sulle problematiche attinenti il rispetto della norma di cui agli artt. 170, 171 e 172 R.D. n. 1265/1934 nello svolgimento delle attività c.d. sensibili (cfr. par. 6.4).

³ Si definisce così il reato il cui autore deve essere titolare di una particolare qualità personale.

⁴ Cfr. Cass. Pen., sez. VI, n. 4535 del 2025 (ud. 19.12.2024), Pres. FIDELBO.

5.3 Sanzioni previste

Qualora se ne ravveda la responsabilità ai sensi del Decreto, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, a carico della società sono previste le seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria, calcolata tramite un sistema basato su quote, che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare entro limiti definiti per legge;
- sanzioni interdittive che, a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca del prezzo o del profitto del reato;
- pubblicazione della sentenza in uno o più giornali.

5.4 La condizione esimente: i Modelli di organizzazione, gestione e controllo

Caratteristica peculiare del D. Lgs. 231/2001 è l'attribuzione di un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo adottati dagli enti.

L'ente non risponde, infatti, dei reati commessi nel suo interesse o vantaggio da parte di uno dei soggetti apicali se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire i reati oggetto del Decreto;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un "organismo" dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- il reato rilevante ai sensi del Decreto è stato commesso eludendo fraudolentemente il Modello;
- il reato è stato commesso senza che vi fosse omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo.

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, l'ente risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza l'ente è tenuto.

La responsabilità amministrativa della società è in ogni caso esclusa, per espressa previsione legislativa (art. 5, co. 2, D. Lgs. 231/2001), se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi, diversi dalla Società.

5.5 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative di categoria

L'art. 6, co. 3, D. Lgs. 231/2001 prevede che *"i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro trenta giorni osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati"*.

Il presente Modello è stato redatto tenendo conto delle indicazioni espresse dalle linee guida elaborate da Confindustria e approvate dal Ministero della Giustizia.

5.6 La responsabilità amministrativa nei gruppi di società

Il D. Lgs. 231/2001 non disciplina la responsabilità da reato degli enti collettivi nell'ambito dei cosiddetti gruppi di società, perché è stato formulato senza tenerne conto, in una visione che ha avuto come prospettiva la realtà dei singoli enti e non delle aggregazioni, di cui gli stessi possano eventualmente farne parte.

Sebbene sia stato sostenuto che possa essere dichiarata una responsabilità della capogruppo quando il reato, pur commesso nell'ambito di una controllata e nell'interesse o a vantaggio di quest'ultima persegue anche un "interesse di gruppo", nel silenzio della norma, un'estensione automatica della responsabilità in capo alla controllante per reati commessi dalla controllata in virtù di una generica presunzione di concorso nella condotta illecita o, addirittura, di diretta determinazione, nonché di attribuzione di un generico obbligo di vigilanza, appare eccessiva.

È richiesto, infatti, un'analisi delle singole fattispecie, attraverso la valutazione dell'effettivo vantaggio o interesse della capogruppo, nonché il suo grado di immedesimazione ed influenza nel determinare la condotta illecita che può ravvisarsi, ad esempio, nella: *i*) sovrapposizione di ruoli apicali (es. amministratore) tra diverse società del gruppo; *ii*) configurazione delle controllate come divisioni specializzate della capogruppo; *iii*) presenza di patti parasociali relativi alla nomina di organi amministrativi e direttivi.

In altri termini, l'interesse e vantaggio devono essere presenti per tutte le società, anche e soprattutto, in capo alla società che riceve una potenziale o effettiva utilità, ancorché non necessariamente di carattere patrimoniale, derivante dalla commissione del reato presupposto.

Questi indicatori hanno trovato conferma in alcune decisioni della Corte di Cassazione chiamata a pronunciarsi su una questione così delicata ed attuale che il Decreto omette di disciplinare⁵.

6 L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DA PARTE DI HH

6.1 Assetto organizzativo di Hippocrates Holding S.p.A.

Hippocrates Holding S.p.A., con sede legale a Milano, in Via Cornalia 11 è controllata da Dikaios Opco Holdco S.r.l..

La Società è dedita all'attività di partecipazione in altre imprese a scopo di stabile investimento (finanziario ed operativo). La Società può esercitare il coordinamento ed il controllo organizzativo, commerciale, amministrativo e finanziario delle società partecipate.

In particolare, HH ha iniziato ad operare nei settori farmaceutico, sanitario, benessere, retail, salute, bellezza, procedendo all'acquisizione della proprietà di farmacie⁶ ed ha implementato una propria piattaforma logistica attraverso la costituzione di Hippo Distribuzione s.r.l., società di distribuzione e commercio all'ingrosso di farmaco e parafarmaco, che mira all'abbattimento dei costi di gestione e distribuzione delle merci e all'innalzamento del livello di servizio offerto alle farmacie clienti.

HH detiene anche le quote di una società di e-commerce la cui attività prevalente è la vendita online (autorizzata) di prodotti parafarmaceutici e farmaci (SOP e OTC). Inoltre, parte del *management* di Hippocrates Holding S.p.A. effettua attività anche per le società controllate.

HH è amministrata da un Consiglio di Amministrazione e sottoposta a controllo contabile da parte di una primaria società di revisione.

⁵ Cfr. Cass. Pen., sez. V, 18 gennaio 2011, n. 24583; Cass. Pen., Sezione V, 29 gennaio 2013, n. 4324

⁶ HH acquista direttamente le quote delle Farmacie. A seguito dell'entrata in vigore del decreto sulla concorrenza del 2017 (Legge n. 124/2017), è stato consentito alle società di capitali di diventare proprietarie di un numero virtualmente illimitato di farmacie sul territorio nazionale, salvo il rispetto del limite di un massimo del 20% delle farmacie presenti nella stessa regione o provincia autonoma

6.2 Sistema delle deleghe e delle procure

La politica di HH al riguardo prevede che solo i soggetti muniti di formali e specifici poteri possano assumere impegni verso terzi in nome e per conto della Società. Pertanto, le procure permanenti sono conferite unicamente in relazione allo svolgimento di ruoli organizzativi implicanti effettive necessità di rappresentanza, tenuto conto delle responsabilità organizzative formalmente attribuite alla struttura di cui il procuratore è responsabile.

In particolare, si rileva che le principali attività operative sono state delegate dal C.d.A. al Presidente ed all'Amministratore Delegato, nonché rilasciate alcune procure a favore di soggetti individuati per l'esecuzione di specifiche attività, così come riportato in visura camerale.

In caso di mutamento dell'assetto organizzativo della Società, il presente Modello dovrà necessariamente andare incontro ad un aggiornamento delle procedure ivi previste.

6.3 La costruzione del modello di organizzazione, gestione e controllo di HH

Il processo di costruzione del Modello si è sviluppato attraverso le fasi progettuali di seguito descritte:

1. individuazione delle attività e dei processi nel cui ambito potrebbero potenzialmente configurarsi le condizioni, le occasioni e/o i mezzi per la commissione dei reati previsti dal Decreto ("attività sensibili"), nonché delle Funzioni / Uffici aziendali coinvolti nello svolgimento di tali attività;
2. analisi delle attività e dei processi sensibili e rilevazione dei meccanismi organizzativi e di controllo in essere o da adeguare. Il sistema di controllo è stato esaminato prendendo in considerazione i seguenti presidi di prevenzione secondo le indicazioni contenute nelle Linee Guida emanate da Confindustria:
 - esistenza di procedure formalizzate;
 - tracciabilità e verificabilità *ex post* delle transazioni tramite adeguati supporti documentali / informativi;
 - esistenza di un sistema di poteri e di livelli autorizzativi formalizzati e coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;
 - rispetto del principio di separazione dei compiti;
 - esistenza di adeguati meccanismi di controllo e di monitoraggio;
3. al termine delle attività sopra descritte, sviluppo del Modello della Società, articolato secondo le indicazioni contenute nelle Linee Guida emanate da Confindustria;
4. il Modello così strutturato viene infine attuato attraverso: *i)* la sua approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione; *ii)* la nomina dell'Organismo di Vigilanza preposto alla verifica di effettiva attuazione e osservanza del Modello; *iii)* la definizione di un sistema disciplinare avverso alle eventuali violazioni del Modello; *iv)* la diffusione dei contenuti del Modello attraverso attività di formazione e informazione dei Destinatari.

6.4 Mappatura delle attività sensibili

All'esito delle attività di cui sopra sono stati formalizzati ed in seguito aggiornati specifici protocolli di controllo che riguardano le attività sensibili, di seguito richiamati:

Parte Speciale A – Reati contro la Pubblica Amministrazione

- Protocollo per la gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione in occasione di accertamenti, ispezioni e verifiche

- Protocollo per la gestione del processo di selezione e gestione dei fornitori di beni, servizi ed incarichi professionali
- Protocollo per la gestione dell'erogazione e della ricezione di omaggi e regalie
- Protocollo per la richiesta di finanziamenti pubblici
- Protocollo per la selezione, assunzione e gestione del personale
- Protocollo per la gestione dei rimborsi spese
- Protocollo per la gestione dei rapporti con l'Autorità Giudiziaria

Parte Speciale B – Reati Societari

- Protocollo per la predisposizione dei dati per la redazione del bilancio
- Protocollo per la gestione dei rapporti con gli organi di controllo
- Protocollo per la gestione dei rapporti infragruppo

Parte Speciale C – Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro

- Protocollo per la gestione degli adempimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Parte Speciale D – Reati in materia di violazione dei diritti d'autore e delitti Informatici

- Protocollo per la gestione delle opere dell'ingegno e dei sistemi informativi aziendali

Parte Speciale E – Reati di ricettazione, riciclaggio, di impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio

- Protocollo per la gestione dei flussi monetari e finanziari

Parte Speciale F – Reati ambientali

- Protocollo per la gestione delle attività a rischio ambientale

Parte Speciale G – Reati tributari

- Protocollo per la gestione degli adempimenti fiscali
- Protocollo per la gestione del ciclo attivo
- Protocollo per la gestione delle operazioni straordinarie

Parte Speciale H – Delitti contro la fede pubblica, l'industria e il commercio

- Protocollo per lo sviluppo e la commercializzazione del prodotto

Parte Speciale I – Reato di impiego di cittadini di Paesi Terzi il cui soggiorno è irregolare

- Protocollo per la selezione, assunzione e gestione del personale straniero non comunitario

Parte Speciale L – Reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro

- Protocollo per la intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro

I Protocolli che riguardano le attività sensibili sopra individuate possono essere definiti come un insieme di regole e di controlli originati da un'analisi attenta di ogni singola attività e al fine della prevenzione del rischio.

La definizione dei Protocolli si completa e si integra con i presidi formalizzati (procedure scritte) e/o non formalizzati (prassi) implementati dalla Società al fine di disciplinare i processi sensibili identificati nell'analisi del rischio, le regole previste dal Codice Etico che la Società adotta unitamente al presente Modello, nonché con i principi comportamentali di cui alla Parte Speciale del Modello, che rappresentano uno strumento fondamentale per esprimere quei principi di deontologia aziendale che l'Ente riconosce come propri e sui quali fonda una sana, trasparente e corretta gestione delle attività ad essa riconducibili.

Alcuni tra i predetti processi – identificati come sensibili nel presente Modello – sono gestiti da HH anche in favore delle società controllate. Si specifica che i servizi prestati tra le Società del Gruppo Hippocrates sono debitamente regolati tramite appositi contratti di *service*. La Controllante HH può dare indicazioni circa le modalità attuative dei processi soltanto per quelle attività da lei gestite in favore delle controllate.

Per quanto riguarda le restanti categorie di "Reati Presupposto" si è ritenuto che, alla luce dell'attività principale svolta dalla Società e del contesto socioeconomico in cui opera e dei rapporti e delle relazioni giuridiche ed economiche che la stessa usualmente instaura con soggetti terzi, non sussistano profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della Società.

Resta inteso che, nell'eventualità in cui si rendesse necessario procedere all'emanazione di ulteriori Parti Speciali, relativamente a nuove fattispecie di reato che venissero in futuro ricomprese nell'ambito di applicazione del Decreto, o relativamente a fattispecie escluse che a seguito di mutamenti aziendali venissero a rilevare, è demandato al Consiglio di Amministrazione il potere di integrare il Modello in una fase successiva, anche su eventuale proposta dell'Organismo di Vigilanza.

6.5 Modalità di gestione delle risorse finanziarie

Ai sensi dell'articolo 6, comma 2 lettera c) del Decreto che richiede l'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati, la Società ha ritenuto opportuno, ad integrazione del presente Modello Organizzativo, emettere uno specifico Protocollo "*Gestione degli aspetti finanziari dell'attività (Incassi e pagamenti)*" che regola per le varie tipologie di transazioni i soggetti coinvolti ed i relativi poteri, gli strumenti adottati e i collegamenti con il sistema amministrativo / contabile.

6.6 Regole per la nomina del difensore di fiducia della Società

L'art. 39 D. Lgs. 231/2001 prevede che "*l'ente partecipa al procedimento penale con il proprio legale rappresentante, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo*".

Pertanto, laddove HH risultasse coinvolta in un procedimento penale nell'ambito del quale viene contestata o potrebbe essere contestata la sua responsabilità ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e uno o più dei suoi legali rappresentanti (il Presidente del Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato) fossero indagati o imputati del corrispondente reato-presupposto, a questi ultimi è fatto espresso divieto di procedere alla nomina del difensore di fiducia della Società.

Tale divieto, come sottolineato a più riprese dalla giurisprudenza di legittimità⁷, è necessario al fine di scongiurare potenziali conflitti tra l'interesse del legale rappresentate indagato o imputato del reato-presupposto e quello della Società coinvolta nel procedimento ex D. Lgs. 231/2001.

⁷ Cfr. Cass. Pen., sez. II, n. 13003 del 28 marzo 2024, richiamando il principio di diritto già affermato in precedenza da Cass. Pen., sez. III, n. 35387 del 22 settembre 2022.

Di conseguenza, HH ha ritenuto opportuno adottare i seguenti presidi di controllo:

- a)** nel caso in cui uno dei legali rappresentanti di HH fosse indagato o imputato del reato-presupposto da cui deriva o potrebbe derivare la contestazione ex D. Lgs. 231/2001 nei confronti di HH:
- al legale rappresentante indagato o imputato è fatto divieto di nominare il difensore di fiducia di HH;
 - uno degli altri rappresentanti provvederà alla nomina del difensore di fiducia della Società, verificando – eventualmente con il supporto dell’Organismo di Vigilanza – che il difensore di HH sia un soggetto distinto rispetto al difensore del legale rappresentante di cui al punto precedente;
- b)** nel caso in cui i legali rappresentanti della Società fossero indagati o imputati del reato-presupposto da cui deriva o potrebbe derivare la contestazione ex D. Lgs. 231/2001 nei confronti di HH:
- ad entrambi i legali rappresentanti indagati o imputati è fatto divieto di nominare il difensore di fiducia della Società;
 - il Consiglio di Amministrazione, dopo essersi necessariamente confrontato con l’OdV, conferisce apposita procura speciale a nominare il difensore di fiducia della Società ad altro soggetto sprovvisto di tale potere;
 - anche in tale ipotesi, il Consiglio di Amministrazione verifica – eventualmente con il supporto dell’Organismo di Vigilanza – che il difensore nominato dal procuratore speciale sia un soggetto distinto rispetto al difensore dei legali rappresentanti indagati o imputati.

7 L’ORGANISMO DI VIGILANZA

7.1 L’Organismo di Vigilanza

L’affidamento dei compiti di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello, nonché di curarne l’aggiornamento, a un organismo dell’ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresentano presupposti indispensabili per l’esonero dalla responsabilità prevista dal D. Lgs. 231/2001.

I requisiti principali dell’Organismo di Vigilanza (di seguito anche “OdV”), così come proposti dalle Linee Guida emanate da Confindustria e fatti propri anche dagli Organi giudicanti nelle diverse pronunce giurisprudenziali pubblicate, possono essere così identificati:

- autonomia e indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione.

L’autonomia e l’indipendenza dell’OdV si traducono nell’autonomia dell’iniziativa di controllo rispetto a ogni forma d’interferenza o di condizionamento da parte di qualunque esponente della persona giuridica e, in particolare, del Vertice Aziendale.

Il requisito della professionalità si traduce nelle capacità tecniche dell’OdV di assolvere alle proprie funzioni rispetto alla vigilanza del Modello, nonché nelle necessarie qualità per garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare al Vertice aziendale.

Con riferimento, infine, alla continuità di azione, l'OdV deve vigilare costantemente sul rispetto del Modello, verificare l'effettività e l'efficacia dello stesso, promuoverne il continuo aggiornamento e rappresentare un referente costante per ogni soggetto che presti attività lavorativa per la Società.

La Società ha optato per una **composizione collegiale** del proprio Organismo di Vigilanza, la cui nomina è stata deliberata dal Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo collegiale è composto da due membri esterni, uno dei quali riveste anche la qualità di presidente, ed un membro interno.

Nelle deliberazioni dell'Organismo di Vigilanza, ciascun componente dell'Organismo medesimo ha diritto ad un voto, ad eccezione del Presidente al quale spettano, in caso di parità, due voti. Allo stato, le verifiche periodiche sulla tenuta dei presidi di controllo del Modello adottato sono demandate ad una società di consulenza esterna – incaricata attraverso il budget conferito all'OdV – che vanta specifiche competenze.

L'Organismo di Vigilanza deve soddisfare i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione sopra richiamati.

7.2 Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza della Società è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione; l'OdV resta in carica per un periodo di 2 anni e la sua composizione può essere confermata al termine del mandato.

L'Organismo di Vigilanza cessa per scadenza del termine del periodo stabilito in sede di nomina, pur continuando a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino a nuova nomina dell'Organismo stesso che deve essere effettuata con prima delibera utile del Vertice Aziendale.

Se, nel corso della carica, l'Organismo di Vigilanza (in toto o in parte) cessa il proprio incarico, il Consiglio di Amministrazione provvede alla sostituzione di tutto l'Organismo o del singolo membro con propria delibera.

Il compenso dell'Organismo di Vigilanza è stabilito dal Consiglio di Amministrazione.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza di requisiti soggettivi di eleggibilità. In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, i soggetti designati a ricoprire la carica di Organismo di Vigilanza devono rilasciare una dichiarazione nella quale attestino l'assenza di motivi di ineleggibilità quali, a titolo esemplificativo:

- conflitti di interessi, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza. Esempi di conflitti di interessi possono essere rappresentati dal fatto di:
 - intrattenere significativi rapporti d'affari con il Consiglio di Amministrazione o altro soggetto munito di poteri;
 - avere rapporti con o far parte del nucleo familiare dei componenti del Consiglio di Amministrazione o altro soggetto munito di poteri, dovendosi intendere per nucleo familiare quello costituito dal coniuge non separato legalmente, dai parenti e affini entro il terzo grado;
 - intrattenere significativi rapporti d'affari con HH o con società da questa controllate o a essa collegate, salvo il rapporto di lavoro subordinato;
 - risultare titolari direttamente (o indirettamente) di partecipazioni nel capitale della Società di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla stessa;
- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza, ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza / collaborazione con lo stesso

Organismo – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;

- stato di interdizione temporanea o di sospensione dai pubblici uffici, ovvero dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- esistenza di una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 del c.c.;
- misure di prevenzione ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423 o della legge 31 maggio 1965, n. 575 e successive modificazioni e integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione;
- sentenza di condanna, in Italia o all'estero, con sentenza passata in giudicato, o con sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ai sensi dell'art. 444 c.p.p. (cosiddetto "patteggiamento"), salvi gli effetti della riabilitazione, per gli illeciti richiamati dal D. Lgs. 231/2001;
- condanna, con sentenza passata in giudicato, o con sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ai sensi dell'art. 444 c.p.p. (cosiddetto "patteggiamento"), salvi gli effetti della riabilitazione:
 - a pena detentiva per un tempo non inferiore a un anno per uno degli illeciti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;
 - a pena detentiva per un tempo non inferiore a un anno per uno degli illeciti previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
 - per uno degli illeciti previsti dal titolo XI del libro V del Codice civile così come riformulato dal D. Lgs. 61/2002.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, questi decadrà automaticamente dalla carica.

Nel caso in cui sia designato quale Organismo di Vigilanza un dipendente della Società, la cessazione del relativo rapporto di lavoro comporta anche la decadenza da tale carica.

L'Organismo di Vigilanza potrà giovare, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le Funzioni e strutture della Società, ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. Tale facoltà consente all'Organismo di Vigilanza di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

A tal fine il Consiglio di Amministrazione assegna un *budget* di spesa all'Organismo di Vigilanza tenuto conto delle richieste di quest'ultimo.

L'assegnazione del *budget* permette all'Organismo di Vigilanza di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento dei compiti assegnatigli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal D. Lgs. 231/2001. In caso di necessità, l'Organismo di Vigilanza potrà richiedere al Consiglio di Amministrazione di disporre anche di cifre superiori, dandone adeguata rendicontazione successiva.

Al fine di garantire la necessaria stabilità all'Organismo di Vigilanza, la revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto potrà avvenire soltanto per giusta causa, anche legata a interventi di ristrutturazione organizzativa della Società, mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di componente dell'Organismo di Vigilanza potrà intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- la violazione degli obblighi di riservatezza a cui l'OdV è tenuto;

- una grave negligenza nell'adempimento dei propri compiti quale, ad esempio, l'omessa redazione della relazione informativa annuale al Consiglio di Amministrazione sull'attività svolta;
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un OdV *ad interim*.

7.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D. Lgs. 231/2001.

In particolare, l'OdV deve vigilare:

- sulla reale adeguatezza ed effettività del Modello rispetto all'esigenza di prevenire la commissione dei reati per cui trova applicazione il D. Lgs. 231/2001, tenendo conto anche delle dimensioni e della complessità organizzativa e operativa della Società;
- sulla permanenza nel tempo dei requisiti di adeguatezza ed effettività del Modello;
- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari, rilevando eventuali violazioni e proponendo i relativi interventi correttivi e/o sanzionatori agli Organi aziendali competenti;
- sull'aggiornamento del Modello nel caso in cui si riscontrassero esigenze di adeguamento in relazione alle mutate condizioni aziendali o normative, proponendo le eventuali azioni di adeguamento agli Organi aziendali competenti e verificandone l'implementazione.

Per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, all'OdV sono attribuiti i compiti e i poteri di:

- accedere a tutte le strutture della Società e a tutta la documentazione aziendale rilevante ai fini di verificare l'adeguatezza e il rispetto del Modello;
- effettuare verifiche a campione mirate su specifiche attività / operazioni a rischio e sul rispetto dei presidi di controllo e di comportamento adottati e richiamati dal Modello e dalle procedure aziendali;
- promuovere l'aggiornamento della mappatura dei rischi in caso di significative variazioni organizzative o di estensione della tipologia di reati presi in considerazione dal D. Lgs. 231/2001;
- coordinarsi con le Funzioni aziendali di riferimento per valutare l'adeguatezza del corpo normativo interno adottato e definire eventuali proposte di adeguamento e miglioramento (regole interne, procedure, modalità operative e di controllo) verificandone, successivamente, l'attuazione;
- monitorare le iniziative di informazione e formazione finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello in ambito aziendale;
- segnalare periodicamente ai Responsabili di Funzione interessati eventuali violazioni di presidi di controllo richiamati dal Modello e/o dalle procedure aziendali o le carenze rilevate in occasione delle verifiche svolte, affinché questi possano adottare i necessari interventi di adeguamento coinvolgendo, ove necessario, il Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto al vincolo di riservatezza rispetto a tutte le informazioni di cui viene a conoscenza a causa dello svolgimento del proprio incarico.

La divulgazione di tali informazioni potrà essere effettuata solo ai soggetti e con le modalità previste dal presente Modello.

7.4 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

7.4.1 Segnalazioni all'OdV

A norma dell'art. 6 del D. Lgs. 231/2001, il Modello deve prevedere "obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli" (co. 2, lett. d).

L'Organismo di Vigilanza deve pertanto, in primo luogo, essere informato, da parte di tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello, di ogni circostanza rilevante per il rispetto e il funzionamento del Modello stesso.

In secondo luogo, all'OdV devono essere trasmesse, da parte dei Destinatari, segnalazioni di condotte illecite o di violazioni del Modello, garantendo che le stesse risultino circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

In particolare, ciascun Destinatario del Modello è tenuto a comunicare tempestivamente all'OdV, anche in forma anonima:

- ogni violazione o fondato sospetto di violazione di norme di comportamento, divieti e principi di controllo riportati dal Modello, nonché la commissione di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- ogni violazione o fondato sospetto di violazione di norme comportamentali richiamate dal Codice Etico;
- in ogni caso, qualsiasi atto, fatto, evento od omissione rilevato od osservato nell'esercizio delle responsabilità e dei compiti assegnati, con profilo di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- osservazioni sull'adeguatezza del sistema di controllo, ivi compresi comportamenti o situazioni che possano compromettere la trasparenza, la legittimità o la giustificabilità dei rapporti aziendali, garantendo così che vengano rispettate tutte le normative vigenti e prevenendo potenziali rischi di comportamenti illeciti, come il Comparaggio.

La Società mette a disposizione dei Destinatari del presente Modello due canali alternativi (casella di posta elettronica e indirizzo postale) per consentire il flusso di eventuali segnalazioni.

In primo luogo, le segnalazioni in oggetto possono essere effettuate al seguente indirizzo di posta elettronica:

odv@hippocratesholding.com

Le stesse possono essere inviate a mezzo posta all'attenzione di:

Organismo di Vigilanza di Hippocrates Holding S.p.A. – Via Emilio Cornalia 11, 20124 Milano

Il personale addetto alla gestione della corrispondenza è tenuto a depositare tempestivamente le comunicazioni indirizzate all'Organismo di Vigilanza, preservandone l'integrità e senza visionarne i contenuti, nell'apposita cassetta di posta interna ubicata presso la sede.

L'accesso a tali comunicazioni è consentito unicamente all'OdV, che si impegna a farne uso unicamente per i fini ispettivi e di verifica propri della funzione da esso ricoperta: il mancato rispetto di tale dovere di riservatezza da parte dell'OdV costituisce inadempimento rispetto ai compiti a lui assegnati dal CdA.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute, garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante, e le attività da porre in essere; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono definiti ed applicati in conformità a quanto previsto in ordine al sistema disciplinare.

L'Organismo di Vigilanza conserva le segnalazioni ricevute in un apposito archivio informatico e/o cartaceo: l'accesso a detto archivio è consentito esclusivamente ai componenti dell'OdV e per le sole ragioni connesse all'espletamento dei compiti innanzi rappresentati.

La Società vieta espressamente qualsiasi atto di ritorsione o di discriminazione, diretta o indiretta, nei confronti dei soggetti segnalanti per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alle segnalazioni.

Inoltre, costituiscono condotte sanzionabili coerentemente con le previsioni del sistema disciplinare sia la violazione da parte di un Destinatario delle misure di tutela del segnalante definite dalla Società che l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate.

La violazione di quanto sopra descritto costituisce una violazione al Modello.

7.4.2 Flussi informativi generali e specifici

Gli obblighi di informativa nei confronti dell'OdV si estendono ai seguenti flussi informativi:

- flussi informativi generali;
- flussi informativi specifici per processo rilevante ai fini del Decreto.

In particolare, oltre agli obblighi di segnalazione di cui al par. 7.4.1, la Società deve comunicare all'Organismo:

- contenziosi attivi e passivi in corso quando la controparte sia un ente o soggetto pubblico (o soggetto equiparato) e, alla loro conclusione, relativi esiti;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da Organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini o di procedimenti penali, anche nei confronti di ignoti, relativi a fatti d'interesse e/o che possano coinvolgere la Società (relativi al D. Lgs. 231/2001 e non);
- provvedimenti e/o notizie aventi ad oggetto l'esistenza di procedimenti amministrativi o civili di rilievo relativi a richieste o iniziative di Autorità pubbliche;
- ogni atto o citazione a testimoniare che veda coinvolti soggetti della Società o che collaborano con essa;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento penali o civili nei loro confronti (non solo in relazione ai reati di cui al D. Lgs. 231/2001);
- visite, ispezioni e accertamenti avviati da parte degli enti pubblici competenti e, alla loro conclusione, eventuali rilievi e sanzioni comminate;
- notizie evidenzianti i procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate, i provvedimenti assunti ovvero i provvedimenti motivati di archiviazione di procedimenti disciplinari a carico del personale aziendale;
- ogni informazione rilevante per il rispetto, il funzionamento e l'adeguamento del Modello organizzativo, incluse le informazioni richieste dai relativi protocolli rilevanti ai fini del Decreto, ove previsti;

- report periodici sui programmi di formazione interna per sensibilizzare i dipendenti sui rischi di pratiche come il Comparaggio;
- ogni cambiamento avente ad oggetto il sistema delle deleghe ovvero la struttura organizzativa e di *governance* della Società;
- le operazioni societarie straordinarie della Società;
- anomalie o criticità riscontrate nello svolgimento delle attività sensibili per l'applicazione del D. Lgs. 231/2001.

L'eventuale omessa o ritardata comunicazione all'Organismo dei flussi informativi sopra elencati sarà considerata violazione del Modello organizzativo e potrà essere sanzionata secondo quanto previsto dal Sistema Disciplinare.

Le informazioni generali e le informazioni specifiche devono essere inviate all'OdV in forma scritta utilizzando l'indirizzo di posta elettronica dedicato.

Ogni informazione o segnalazione prevista è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio riservato (informatico o cartaceo): l'accesso a detto archivio è consentito esclusivamente ai componenti dell'OdV e per le sole ragioni connesse all'espletamento dei compiti innanzi rappresentati.

7.5 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

Al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società.

In particolare, l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione:

- con cadenza annuale, una relazione informativa, relativa all'attività svolta (da condividersi anche con il Collegio Sindacale);
- al verificarsi di violazioni accertate del Modello, con presunta commissione di reati, una comunicazione per quanto di competenza.

L'Organismo di Vigilanza ha comunque la facoltà di richiedere la propria audizione al Consiglio di Amministrazione, qualora ne ravvisi la necessità. Allo stesso modo, il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di convocare l'Organismo di Vigilanza qualora lo ritengano opportuno.

7.6 Coordinamento fra Organismi di Vigilanza

Ciascuna società controllata, dotata di Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001, per le finalità indicate nel Decreto e sotto la propria responsabilità, istituisce un proprio autonomo e indipendente Organismo di Vigilanza.

Le società controllate, nella definizione dei propri Modelli, si sono attenute ai principi ed ai contenuti del presente Modello, integrandolo o rettificandolo in tutti i casi in cui le specifiche peculiarità inerenti alla natura, le dimensioni, il tipo di attività, la struttura delle deleghe interne e dei poteri lo abbiano richiesto.

Eventuali interventi correttivi sui Modelli Organizzativi delle società controllate, conseguenti ai controlli effettuati, saranno di esclusiva competenza delle stesse controllate; l'Organismo di Vigilanza della controllata

informa l'Organismo di Vigilanza della controllante in ordine ai fatti rilevati, alle sanzioni disciplinari e agli adeguamenti del Modello.

7.7 Sistema di whistleblowing

HH, al fine di garantire una gestione responsabile ed in linea con le prescrizioni legislative, ha implementato un sistema di *whistleblowing*, adeguandosi alle modifiche normative intervenute con il D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, recante "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".

Detto apparato normativo ha ampliato la portata dell'istituto del *whistleblowing*, dapprima introdotto con la Legge 30 novembre 2017, n. 179, sia dal punto di vista delle violazioni che possono formare oggetto di segnalazione, sia per quanto riguarda i soggetti che possono effettuare le segnalazioni, ma soprattutto per le tutele riconosciute al segnalante e al segnalato.

Pertanto, ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 231/01, comma 2-*bis*, e in accordo con quanto stabilito dalla Direttiva UE n. 2019/1937, la Società:

- i.* ha istituito canali di segnalazione interni che consentano ai soggetti legittimati di denunciare all'Organismo di Vigilanza fenomeni illeciti, irregolarità nella conduzione della Società, così come atti o fatti che possono costituire una violazione delle norme esterne o interne, ivi compresi i principi di comportamento di cui al Codice Etico e al Modello di HH;
- ii.* garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, del segnalato e degli altri soggetti eventualmente coinvolti nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione, compresa la documentazione allegata;
- iii.* vieta ogni atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante o di soggetti a lui vicini per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- iv.* ha istituito un sistema disciplinare, comprendendo al suo interno anche le violazioni in materia di *whistleblowing*, per il cui dettaglio si rinvia al seguente paragrafo.

Ai presenti fini, assume rilevanza la "**Procedura Whistleblowing**" adottata dal Gruppo Hippocrates e che si intende qui integralmente richiamata, che descrive compiutamente i soggetti legittimati ad effettuare la segnalazione, le modalità di effettuazione e di gestione delle stesse, nonché le tutele riconosciute tanto al segnalante, al segnalato e ai soggetti eventualmente coinvolti nel processo di segnalazione.

In accordo alla soprarichiamata Procedura di Gruppo, le segnalazioni sono indirizzate all'Organismo di Vigilanza della Società, che le gestisce nelle modalità ivi indicate, mediante la piattaforma "*Legality Whistleblowing*", disponibile sul sito web istituzionale e con la quale è possibile inviare, anche in forma anonima:

- una **segnalazione scritta**, mediante la compilazione dei campi del modulo disponibile sulla piattaforma stessa;
- una **segnalazione orale**, tramite la registrazione di un messaggio vocale direttamente sulla piattaforma.

8 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

8.1 Funzione del sistema disciplinare

La definizione di un adeguato sistema disciplinare con sanzioni proporzionate alla gravità della violazione delle regole di cui al presente Modello⁸ da parte dei Destinatari, costituisce un presupposto essenziale per l'efficacia del Modello stesso.

Le sanzioni previste saranno applicate a ogni violazione delle disposizioni contenute nel Codice Etico e nel Modello a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

In ogni caso, la sanzione prescinde dalla commissione del reato e si attesta come reazione della Società al mancato rispetto di procedure o regole comportamentali richiamate dal Codice Etico e dal Modello.

L'OdV, vigila, inoltre, sul rispetto da parte della Società delle disposizioni relative all'istituto del *whistleblowing*, introdotto dalla Legge n. 179/2017 e successivamente modificato con l'entrata in vigore del D. Lgs. 24/2023, con particolare riguardo alla tutela dei soggetti che segnalano illeciti nel settore privato, e ne assicura, per quanto di competenza, la corretta applicazione.

Le sanzioni disciplinari saranno comminate anche a tutti coloro che non adempiranno a quanto previsto nel precedente paragrafo 7.4 in materia di segnalazioni all'OdV, nonché a chiunque violi le disposizioni contenute nella "*Procedura Whistleblowing*" adottata dal Gruppo Hippocrates.

In particolare, sarà oggetto di sanzione disciplinare qualunque Destinatario che:

- violi misure poste a tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e del segnalato, nonché del contenuto della segnalazione definite dalla Società all'interno della "*Procedura Whistleblowing*", in attuazione di quanto stabilito dal D. Lgs. 24/2023;
- ponga in essere qualsiasi atto di ritorsione o di discriminazione, diretta o indiretta, nei confronti dei soggetti segnalanti o dei soggetti ad essi vicini (quali, ad esempio, le persone operanti nel medesimo contesto lavorativo che abbiano un legame affettivo o di parentela con il segnalante);
- ostacoli o tenti di ostacolare l'effettuazione di una segnalazione;
- effettui, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate, quando sia accertata la responsabilità per diffamazione o calunnia anche con sentenza penale o civile di primo grado.

8.2 Misure nei confronti di lavoratori dipendenti non dirigenti

Le violazioni delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello e dai suoi Allegati da parte dei dipendenti della Società costituiscono inadempimento contrattuale.

Ne consegue che la violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali previste dal Modello e dai suoi Allegati da parte dei dipendenti della Società può comportare l'adozione di sanzioni disciplinari, nei limiti stabiliti dal Contratto Collettivo Nazionale Lavoro (CCNL) applicabile.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti della Società, conformemente a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300, sono quelli previsti dalle norme disciplinari di cui al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Hippocrates Holding S.p.A. (CCNL), in particolare:

- biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;

⁸ Ivi incluse le condotte sanzionabili relative a violazioni delle misure di tutela del segnalante e l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate o qualsivoglia altra condotta realizzata in violazione della "*Procedura Whistleblowing*" adottata dal Gruppo Hippocrates.

- biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al punto precedente;
- multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- licenziamento senza preavviso⁹.

La tipologia e l'entità della sanzione è definita tenendo conto della gravità e/o recidività della violazione e del grado di colpa

A ogni notizia di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa e all'eventuale recidiva.

Resta inteso che saranno rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori, in materia di provvedimenti disciplinari.

L'accertamento delle suddette infrazioni (eventualmente su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza), la gestione dei provvedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni stesse sono di competenza del Datore di Lavoro con il supporto del *management* di riferimento.

Ogni atto relativo al procedimento disciplinare dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

8.3 Misure nei confronti dei dirigenti

Le condotte poste in essere dai dirigenti costituenti violazione delle regole comportamentali e procedurali previste nel Modello sono sanzionate dalla Società nel rispetto dell'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori e del Contratto Collettivo HH applicato.

Le misure disciplinari nei confronti dei dirigenti sono, oltre alla revoca della procura o delle procure eventualmente conferite:

- censura scritta, nell'ipotesi di violazione non grave del Modello;
- licenziamento senza preavviso¹⁰, nell'ipotesi di grave violazione del Modello che leda il rapporto di fiducia con la Società in modo tale da non consentire la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto di lavoro.

⁹ Si sottolinea, infine, che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è da ritenersi nullo, se la segnalazione è infondata, parimenti qualsiasi altro mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 c.c., 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

¹⁰ Si sottolinea, infine, che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è da ritenersi nullo, se la segnalazione è infondata, parimenti qualsiasi altro mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 c.c., 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

In ogni caso, se la violazione del Modello fa venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nella risoluzione del rapporto di lavoro.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni e il monitoraggio di sua competenza.

8.4 Misure nei confronti del vertice aziendale

L'Organismo di Vigilanza, raccolta una notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello o del Codice Etico da parte del vertice aziendale, come sopra definito, dovrà tempestivamente darne adeguata comunicazione al Consiglio di Amministrazione, per la valutazione dell'infrazione e per l'assunzione dei provvedimenti più idonei. I membri del Consiglio di Amministrazione sono competenti per la valutazione dell'infrazione e per l'assunzione dei provvedimenti più idonei nei confronti del vertice aziendale.

8.5 Misure nei confronti di partner d'affari, consulenti e collaboratori esterni

L'adozione da parte di *partner d'affari*, fornitori, intermediari, consulenti e collaboratori esterni, comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società di comportamenti in contrasto con il D. Lgs. 231/2001 e con i principi e i valori contenuti nel Codice Etico sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

L'adozione reiterata di comportamenti in contrasto con il D. Lgs. 231/2001 o la violazione grave o reiterata dei principi contenuti nel Codice Etico sarà considerata inadempimento degli obblighi contrattuali e potrà dar luogo alla risoluzione del contratto da parte della Società.

9 DIFFUSIONE DEL MODELLO

9.1 Premessa

L'adeguata formazione e la costante informazione dei Destinatari in ordine ai principi e alle prescrizioni contenute nel Modello e nei suoi Allegati rappresentano fattori di grande importanza per la corretta ed efficace attuazione dello stesso.

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti ad avere piena conoscenza degli obiettivi di correttezza e di trasparenza che si intendono perseguire con il Modello e delle modalità attraverso le quali la Società ha inteso perseguirli, approntando un adeguato sistema di procedure e controlli.

La comunicazione e la formazione sui principi e i contenuti del Modello sono garantite dall'Organismo di Vigilanza che identifica, di concerto con la Società, la migliore modalità di fruizione di tali servizi.

L'attività di comunicazione e formazione (ivi compreso il piano di formazione) è supervisionata dall'Organismo di Vigilanza che potrà proporre eventuali integrazioni ritenute utili.

9.2 La comunicazione

L'adozione del presente Modello e i suoi successivi aggiornamenti sono comunicati ai Destinatari al momento dell'adozione o degli aggiornamenti stessi tramite apposita comunicazione *e-mail*. Il Modello è altresì consultabile in copia cartacea presso gli Uffici della Società.

A seguito della predetta comunicazione, i soggetti Destinatari si impegnano, nello svolgimento dei compiti afferenti alle aree rilevanti ai fini del Decreto e in ogni altra attività che possa realizzarsi nell'interesse o a vantaggio della Società, al rispetto dei principi, regole e procedure in esso contenuti.

Ai nuovi assunti sarà data comunicazione dell'adozione del Modello e saranno fornite indicazioni puntuali per reperire il Modello sulla intranet aziendale.

Inoltre, ogni dipendente sarà tenuto a dichiarare, mediante specifica clausola inserita nel contratto di assunzione, di essere a conoscenza e rispettare la normativa di cui al D. Lgs. 231/2001 e di accettare espressamente i contenuti del Codice Etico e del Modello adottato dalla Società.

9.3 Formazione ai dipendenti

Al fine di agevolare la comprensione della normativa di cui al Decreto e del Modello, i dipendenti, con modalità diversificate secondo il loro ruolo e grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del D. Lgs. 231/2001, sono tenuti a partecipare alle specifiche attività formative promosse.

La Società garantisce l'organizzazione delle attività formative specifiche rivolte ai soggetti apicali e agli altri dipendenti coinvolti nelle attività sensibili, con frequenza e contenuti idonei a garantire la conoscenza del Decreto e la diffusione del Modello e del Codice Etico.

La partecipazione ai programmi di formazione è obbligatoria rispetto a tutti i destinatari della formazione stessa e deve essere documentata.

9.4 Informazione ai Partner d'affari, consulenti e collaboratori esterni

I *partner* d'affari, consulenti e collaboratori esterni sono informati, all'atto dell'avvio della collaborazione, dell'adozione, da parte della Società, del Modello e del Codice Etico e dell'esigenza che il loro comportamento sia conforme alle prescrizioni di cui al D. Lgs. 231/2001.

10 AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello e al suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza, a titolo esemplificativo e non esaustivo, di:

- modifiche dell'assetto organizzativo della Società;
- identificazione di nuove attività sensibili o variazione di quelle precedentemente identificate;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli;
- significative violazioni delle prescrizioni del Modello.

Nel caso in cui si rendano necessarie modifiche di natura esclusivamente formale, quali chiarimenti o precisazioni del testo, le Funzioni aziendali possono proporle ai Co-CEO's, dopo aver sentito il parere dell'OdV.

In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello devono essere segnalati in forma scritta dall'OdV al Consiglio di Amministrazione, affinché lo stesso possa effettuare le delibere di propria competenza.

Le modifiche delle norme e procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello avvengono a opera delle Funzioni aziendali competenti. L'OdV è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative e ha facoltà di esprimere il proprio parere sulle proposte di modifica.