

Ultradent Italia s.r.l.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

Parte Generale

INDICE

1	DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO.....	3
1.1	<i>IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE.....</i>	3
1.2	<i>AUTORI DEL REATO: SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE E SOGGETTI SOTTOPOSTI ALL'ALTRUI DIREZIONE.....</i>	4
1.3	<i>FATTISPECIE DI REATO.....</i>	5
1.4	<i>REATI COMMESSI ALL'ESTERO.....</i>	6
1.5	<i>APPARATO SANZIONATORIO.....</i>	6
1.6	<i>MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....</i>	8
1.7	<i>CODICI DI COMPORTAMENTO PREDISPOSTI DALLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE DI CATEGORIA.....</i>	9
2	DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE - ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ.....	9
2.1	<i>ATTIVITÀ DELLA SOCIETÀ.....</i>	9
2.2	<i>DESCRIZIONE SINTETICA DELLA STRUTTURA SOCIETARIA.....</i>	10
2.3	<i>GLI STRUMENTI DI GOVERNANCE DI ULTRADENT SRL.....</i>	10
2.4	<i>IL CODICE ETICO.....</i>	10
3	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI PRIMA ELECTRO.....	11

3.1	METODOLOGIA SEGUITA PER LA PREDISPOSIZIONE	11
3.1.1	PREMESSA	11
3.1.2	LE ATTIVITÀ DI RISK ASSESSMENT DI ULTRADENT SRL	12
3.2	DESTINATARI	13
3.3	STRUTTURA DEL MODELLO	13
3.4	FINALITÀ	15
4	L'ORGANISMO DI VIGILANZA	16
4.1	NOMINA, SOSTITUZIONE E REVOCA DEI MEMBRI DELL'ODV	16
4.2	POTERI DELL'ODV	17
4.3	COMPITI DELL'ODV	18
4.4	FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV	19
4.5	SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI DEL MODELLO	19
4.6	RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI	19
5	CONTROLLI	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
6	SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	20
6.1	FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE	20
6.2	MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI	20
6.3	MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI	22
6.4	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
6.6	MISURE NEI CONFRONTI DI PARTNER COMMERCIALI, CONSULENTI E COLLABORATORI ESTERNI	22
6.6	WHISTLEBLOWING (EX L.179/2017)	23
7	PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE	24
7.1	PREMESSA	24
7.2	DIPENDENTI	24
7.3	PARTNER COMMERCIALI, CONSULENTI E COLLABORATORI ESTERNI	24
8	ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO	25
8.1	AGGIORNAMENTO ED ADEGUAMENTO	25

1 DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

1.1 *Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche*

Con il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il “D.Lgs. 231/01” o “Decreto”), emanato in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300¹ è stata dettata la disciplina della “responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato”.

Tale disciplina si applica agli enti dotati di personalità giuridica (es. S.p.A., S.r.l.), nonché alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Nel seguito del presente documento, si userà alternativamente l’espressione “ente” o “società” per indicare genericamente il soggetto giuridico destinatario delle norme di cui al Decreto.

Il D.Lgs. 231/01 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. 231/01 la società può essere ritenuta “responsabile” per alcuni reati commessi o tentati, nell’interesse o a vantaggio della società stessa, da²:

- esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti “in posizione apicale” o semplicemente “apicali”);
- coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D.Lgs. 231/01).

Per quanto attiene alla nozione di “interesse”, esso si concretizza ogniqualvolta la condotta illecita sia 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.

Il D.Lgs. 231/01 innova l’ordinamento giuridico italiano in quanto alle società sono ora applicabili, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati alla società ai sensi dell’art. 5 del decreto.

La responsabilità amministrativa della società è, tuttavia, esclusa (c.d. *condizione esimente*) se:

- l’organo dirigente della Società ha adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo (“modelli organizzativi”) idonei a prevenire i reati oggetto del Decreto;

¹Il D.Lgs. 231/01 è pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 19 giugno 2001, n. 140, la Legge 300/2000 sulla Gazzetta Ufficiale del 25 ottobre 2000, n. 250.

² Art. 5, comma 1, del D.Lgs. 231/01: “Responsabilità dell’ente – L’ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio: a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)”.

- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di promuovere e verificare il loro aggiornamento è stato affidato ad un "organismo" dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli organizzativi;
- il reato è stato commesso senza che vi fosse omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo.

La responsabilità amministrativa della società è in ogni caso esclusa, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del D.Lgs. 231/01), se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi³.

1.2 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione

Come sopra anticipato, secondo il D.Lgs. 231/2001, la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso" (i sopra definiti soggetti "in posizione apicale" o "apicali"; art. 5, comma 1, lett. a), del D.Lgs. 231/2001);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), del D.Lgs. 231/2001).

È opportuno, altresì, ribadire che la società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del D.Lgs. 231/2001), se le persone su indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

A proposito dell'autore del reato si evidenzia come tale elemento influisca sull'onere probatorio gravante in capo alla difesa.

Infatti, l'art. 6 D.Lgs. 231/2001, in caso di commissione di un reato-presupposto da parte di un soggetto in posizione apicale, impone alla difesa di provare che (i) l'ente ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione idoneo a prevenire la consumazione di reati della specie di quello verificatosi e (ii) ha istituito un Organismo di Vigilanza dotato di poteri autonomi, (iii) che quest'ultimo ha adeguatamente svolto le sue funzioni e che (iv) il reo ha fraudolentemente eluso il Modello Organizzativo. In relazione alla prova della mancanza di lacune nelle verifiche dell'Organismo di Vigilanza, assume rilievo la documentazione attestante la relativa attività. Per quanto riguarda invece la prova dell'elusione fraudolenta, pare corretto ritenere che consista nella dimostrazione della "volontarietà" e "intenzionalità" dell'aggiramento delle procedure aziendali.

L'art. 7 D.Lgs. 231/2001, invece, con riferimento al caso di consumazione di un illecito presupposto della responsabilità dell'ente da parte di un soggetto sottoposto all'altrui direzione, richiede alla difesa solo di dimostrare che l'ente ha adottato e attuato un Modello Organizzativo idoneo a

³ Art. 5, comma 2, del D.Lgs. 231/01: "Responsabilità dell'ente – L'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi".

prevenire reati della specie di quello verificatosi. L'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Pertanto, il Pubblico Ministero ha l'onere di provare l'omessa direzione o vigilanza e il collegamento fra questa e il reato commesso.

1.3 Fattispecie di reato

Il Decreto, al momento dell'entrata in vigore, disciplinava la responsabilità amministrativa degli enti in relazione ai soli reati contro la Pubblica Amministrazione previsti agli artt. 24 e 25.

Successivi interventi legislativi hanno progressivamente ampliato il catalogo dei reati presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente.

Le fattispecie di reato oggi suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa della società, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti sopra menzionati, sono espressamente richiamate dagli artt. 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis, 25-bis.1, 25-ter, 25-quater, 25-quater.1, 25-quinquies, 25-sexies e 25-septies, 25-octies, 25-novies, 25-decies, 25-undecies e 25-duodecies del D.Lgs. 231/01, nonché dalla L. 146/2006 e dal D.Lgs. 58/1998 (TUF).

Tali fattispecie di reato possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (quali ad esempio corruzione, induzione indebita a dare o promettere utilità, concussione, malversazione ai danni dello Stato, truffa ai danni dello Stato e frode informatica ai danni dello Stato, richiamati dagli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/01);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (richiamati dall'art. 24-bis D.Lgs. 231/01);
- delitti di criminalità organizzata, sia su scala "transnazionale" (richiamati dalla Legge 16 marzo 2006 n. 146), che nazionale (richiamati dall'art. 24-ter D.Lgs. 231/01);
- delitti contro la fede pubblica (falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo, e in strumenti o segni di riconoscimento), richiamati dall'art. 25-bis D.Lgs. 231/01);
- reati di turbata libertà dell'industria e del commercio (richiamati dall'art. 25-bis.1 del D.Lgs. 231/01);
- reati societari (quali ad esempio false comunicazioni sociali, corruzione tra privati e falso in bilancio richiamati dall'art. 25-ter D.Lgs. 231/01);
- delitti con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (richiamati dall'art. 25-quater del D.Lgs. 231/01);
- delitti contro la persona (quali ad esempio la tratta di persone, la riduzione e mantenimento in schiavitù, richiamati dall'art. 25-quater.1 e dall'art. 25-quinquies D.Lgs. 231/01);
- reati ed illeciti amministrativi di "market abuse" (abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato, richiamati dall'art. 25-sexies D.Lgs. 231/01 e dal D.Lgs. 58/1998);
- reati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (omicidio colposo e lesioni personali gravi colpose richiamati dall'art. 25-septies D.Lgs. 231/01);

- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (richiamati dall'art. 25-*octies* D.Lgs. 231/01);
- delitti in materia di violazione dei diritti d'autore (richiamati dall'art. 25-*novies* D.Lgs. 231/01);
- delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p., richiamato dall'art. 25-*decies* D.Lgs. 231/01);
- reati ambientali (richiamati dall'art. 25-*undecies* del D.Lgs. 231/01);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art.25-*duodecies*);
- Razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies*).

Si rinvia all'Allegato 1 (*Reati e illeciti amministrativi presupposto della responsabilità degli enti*) per una descrizione di dettaglio dei reati elencati nel Decreto e successive modificazioni e integrazioni.

1.4 Reati commessi all'estero

L'art. 4 del D.Lgs.231/2001 disciplina i reati commessi all'estero e prevede che gli enti aventi la sede principale nel territorio dello Stato rispondano anche in relazione ai reati commessi all'estero nei casi e alle condizioni previsti dagli artt. da 7 a 10 c.p.⁴, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Pertanto, l'ente è perseguibile quando:

- in Italia ha la sede principale, cioè la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova l'azienda o la sede legale (enti dotati di personalità giuridica), ovvero il luogo in cui viene svolta l'attività in modo continuativo (enti privi di personalità giuridica);
- nei confronti dell'ente non sta procedendo lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- la richiesta del Ministro della Giustizia, cui sia eventualmente subordinata la punibilità, è riferita anche all'ente medesimo.

1.5 Apparato sanzionatorio

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

- sanzione pecuniaria, calcolata tramite un sistema basato su quote, che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare, entro limiti definiti per legge. La sanzione può quindi variare da un minimo di € 25.822,84 a un massimo € 1.549.370,70 (aumentabile fino a 10 volte nel caso di abusi di mercato);

⁴ Art. 7 c.p. "Reati commessi all'estero", art. 8 c.p. "Delitto politico commesso all'estero", art. 9 c.p. "Delitto comune del cittadino all'estero" e art. 10 c.p. "Delitto comune dello straniero all'estero".

- sanzioni interdittive (applicabili anche in via cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, D.Lgs. 231/01, "*Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente*") che, a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
 - confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
 - pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1549,00. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità della società nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società;
- in seguito alla commissione dei reati di cui all'art. 25-sexies del d. Lgs. 231/2001 (abusi di mercato), qualora l'ente abbia conseguito un prodotto od un profitto di rilevante entità, la sanzione è aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste ed, in particolare, ai reati contro la Pubblica Amministrazione di cui agli artt. 24 e 25 D.Lgs. 231/2001, a taluni reati contro la fede pubblica, quali la falsità in monete, di cui all'art. 25-bis D.Lgs. 231/2001, ai delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, di cui all'art. 25-quater D.Lgs. 231/2001, ai delitti contro la persona, di cui agli art. 25-quater.1 e 25-quinquies D.Lgs. 231/2001, ai reati transnazionali, ad eccezione di quelli di intralcio alla giustizia, di cui all'art. 10 Legge 146/2006, ai delitti di omicidio e lesioni colpose commessi con violazioni delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro di cui all'art. 25-septies D.Lgs. 231/2001, nonché ai delitti di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio di cui all'art. 25-octies D.Lgs. 231/01 e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a) la società ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, D.Lgs. 231/2001).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva. Si segnala, inoltre, in luogo dell'irrogazione della sanzione dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, la possibile prosecuzione dell'attività della società da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del D.Lgs. 231/2001.

1.6 Modelli di organizzazione, gestione e controllo

Aspetto caratteristico del D.Lgs. 231/01 è l'attribuzione di un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della società. In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, del D.Lgs. 231/2001):

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

La società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa".

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società risponde se il reato è stato compiuto a fronte di una mancanza di direzione o vigilanza da parte della società⁵.

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

L'art. 7, comma 4, del D.Lgs. 231/01 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

⁵ Art. 7, comma 1, D.Lgs. 231/01: "Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'ente - Nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza".

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del modello quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il D.Lgs. 231/01 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, debbano⁶:

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

1.7 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative di categoria

L'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 231/01 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 ed approvate dal Ministero della Giustizia.

2 DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE - ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ

2.1 Attività della Società

Ultradent è un'azienda italiana che si occupa della distribuzione sul territorio nazionale di prodotti innovativi per gli studi dentistici.

⁶ Si veda l'art. 6, comma 2, del D.Lgs. 231/01.

2.2 Descrizione sintetica della struttura societaria

Ultradent adotta un sistema di governance “tradizionale” che si caratterizza per la presenza:

- dell’Assemblea dei Soci a cui spettano le decisioni sui supremi atti di governo della società, secondo quanto previsto dalla legge;
- di un Amministratore, investito dei più ampi poteri per la gestione della Società, con la sola esclusione di quanto espressamente riservato dalla legge all’Assemblea o previsto dallo Statuto;
- della Società di Revisione iscritta nell’albo speciale tenuto dalla Consob a cui è affidata l’attività di revisione legale dei conti ed il giudizio sul bilancio, ai sensi di legge.

2.3 Gli strumenti di governance di Ultradent

I principali strumenti di governance, di cui la Società si è dotata a cui si rimanda (si vedano i documenti presenti in azienda), sono così individuati:

- Lo Statuto di Ultradent che, in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell’attività di gestione;
- Il Sistema di deleghe e procure attribuite dal ai responsabili delle struttura aziendali in base alle rispettive competenze;
- Un dettagliato e costantemente aggiornato Organigramma che consente, in ogni momento, di comprendere la struttura societaria, la ripartizione delle fondamentali responsabilità ed anche l’individuazione dei soggetti cui dette responsabilità sono affidate;
- Un sistema di Procedure volte a regolamentare in modo chiaro ed efficace i processi rilevanti della Società.

2.4 Il Codice Etico

I comportamenti di dipendenti ed amministratore di Ultradent e di coloro che agiscono anche nel ruolo di consulenti o comunque con poteri di rappresentanza della Società, nonché delle controparti contrattuali della Società devono conformarsi alle regole di condotta previste nel Modello, in quanto finalizzate ad impedire il verificarsi dei reati.

Le regole di Condotta contenute nel presente Modello Organizzativo, che costituiscono specifici protocolli, secondo quanto indicato dal D.Lgs. 231/01, finalizzati a regolamentare la formazione e l’attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire, si integrano con quelle del Codice Etico.

Va comunque precisato che il Modello, in considerazione delle finalità che intende perseguire per dare piena attuazione alle disposizioni riportate nel D.Lgs. 231/01, ha una portata diversa rispetto al Codice Etico. In particolare:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma; ha lo scopo di esprimere principi generali di deontologia aziendale che la Società riconosce come propri e dei quali richiede l'osservanza da parte di tutti i Dipendenti, gli Amministratori, i Consulenti ed i Partner commerciali nonché tutti coloro che instaurano rapporti o relazioni con la Società;
- il Modello risponde, invece, a specifiche e concrete prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reato.

Il Codice Etico si struttura in:

- Principi etici aziendali.
- Norme di comportamento, che definiscono nello specifico le linee guida e le norme alle quali i destinatari del Codice sono tenuti ad attenersi.
- Modalità di attuazione, con le attività di info-formazione, le verifiche sulla sua corretta attuazione e il sistema disciplinare per le sue violazioni.

I principi etici aziendali sono:

- Legalità, lealtà, onestà e correttezza.
- Trasparenza, attendibilità e completezza dell'informazione.
- Riservatezza delle informazioni.
- Rispetto della persona.
- Imparzialità e pari opportunità.
- Concorrenza leale.
- Tutela della Sicurezza e dell'Ambiente e Sviluppo Sostenibile.

Nel Codice Etico vengono precisate le norme di comportamento da adottare verso il Mercato, gli Organi di Informazione, i Clienti, i Fornitori, le Risorse Umane, la Pubblica Amministrazione e altri soggetti terzi.

3 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI ULTRADENT

3.1 Metodologia seguita per la predisposizione

3.1.1 Premessa

La decisione di adottare un modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. 231/2001, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, è un atto di responsabilità sociale nei confronti dei propri soci, dipendenti, clienti, fornitori oltre che della collettività.

L'introduzione di un ulteriore sistema di controllo dell'agire imprenditoriale, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, consente di regolare i comportamenti e le decisioni di quanti, quotidianamente, sono chiamati ad operare in nome o a favore della Società con l'obiettivo, quindi, di rispettare non solo le leggi ma anche le migliori regole etiche e di condotta.

La Società ha, quindi, inteso avviare una serie di attività volte a rendere il proprio modello organizzativo conforme ai requisiti previsti dal D.Lgs. 231/2001 e coerente sia con i principi già radicati nella propria cultura di *governance* sia con le indicazioni contenute nelle Linee guida di Confindustria.

3.1.2 Le attività di risk assessment di Ultradent

L'art. 6, comma 2, lett. a) del D.Lgs. 231/2001 indica, tra i requisiti del modello, l'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal decreto. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi aziendali che comunemente vengono definiti "sensibili" (di seguito, "attività sensibili" e "processi sensibili").

Propedeutica all'individuazione delle attività sensibili è stata l'analisi della struttura societaria ed organizzativa della Società, svolta al fine di meglio comprendere l'attività della stessa e di identificare gli ambiti aziendali oggetto dell'intervento.

La raccolta della documentazione rilevante e l'analisi della stessa da un punto di vista sia tecnico-organizzativo sia legale ha permesso una prima individuazione dei processi/attività sensibili e una preliminare identificazione delle funzioni responsabili di tali processi/attività.

L'analisi è stata incentrata anche sulla rilevazione del sistema di controllo esistente con particolare riferimento a:

Esistenza di procedure formalizzate

- Tracciabilità e verificabilità ex post delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informativi
- Segregazione dei compiti
- Esistenza di deleghe formalizzate coerenti con le responsabilità organizzative assegnate
- Attività di monitoraggio al fine di consentire l'aggiornamento periodico/tempestivo delle deleghe e del sistema di controllo

Al termine dell'attività sopra descritta è stato definito il Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, articolato in tutte le sue componenti secondo le disposizioni del D.Lgs. 231/2001 e le indicazioni contenute nelle linee guida di Confindustria.

Il Modello persegue l'obiettivo di configurare un sistema strutturato ed organico di procedure, protocolli e di attività di controllo, volto a prevenire, per quanto possibile, la commissione di condotte che possano integrare i reati contemplati dal Decreto.

Attraverso l'individuazione delle attività esposte al rischio di reato e la loro conseguente proceduralizzazione, si vuole, da un lato, determinare una piena consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società di poter incorrere in un illecito passibile di sanzione (illecito la cui commissione è fortemente censurata dalla Società, in quanto sempre contraria ai suoi interessi anche quando, apparentemente, foriera di un vantaggio economico immediato); dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, consentire a Ultradent di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Il Modello è suddiviso nella presente "Parte Generale", che contiene una parte descrittiva dell'attività svolta dalla Società e la definizione della struttura necessaria per l'attuazione del Modello quali il

funzionamento dell'Organismo di Vigilanza e del sistema sanzionatorio e in "Parti Speciali" il cui contenuto è costituito dall'individuazione delle attività della Società che possono essere a rischio per la commissione degli illeciti previsti dal Decreto, con la previsione dei relativi protocolli di controllo.

Per quanto concerne le altre famiglie di reati realizzabili mediante comportamenti obiettivamente estranei alla normale attività societaria, si ritiene adeguata quale misura preventiva l'osservanza dei principi generali del presente Modello oltre che del Codice Etico della Società.

3.2 Destinatarî

Le regole e le disposizioni contenute nel Modello 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 appartenendo alla Società, operano su mandato della medesima.

Sono quindi "Destinatari" del presente Modello:

- i titolari di qualifiche formali riconducibili alla definizione di "soggetti apicali" (amministratori, direttore generale, dirigenti, ecc);
- i soggetti che esercitano tali funzioni (di direzione, gestione e controllo della società) anche solo di fatto;
- i lavoratori subordinati, in forza di qualsiasi tipo di rapporto contrattuale (stagisti; collaboratori legati da contratti a termine; collaboratori a progetto), ancorché distaccati all'estero;
- chiunque agisca in nome e per conto della società sotto la sua direzione e vigilanza a prescindere dal vincolo di subordinazione.

Ai collaboratori, consulenti, fornitori, partner commerciali e altre controparti contrattuali in genere, pur non riconducibili alla definizione di Destinatari del Modello (pertanto non assoggettabili alle sanzioni disciplinari in caso di violazioni al Modello), Ultradent richiede il rispetto delle prescrizioni dettate dal Decreto e dei principi etici adottati dalla Società, tramite la sottoscrizione di specifiche clausole contrattuali che assicurino l'impegno al rispetto delle norme di cui al D.Lgs. 231/01, dei principi etici e delle linee di condotta adottati dalla Società.

3.3 Struttura del Modello

Il presente Modello si compone di:

- 1 Parte Generale, volta ad illustrare i contenuti del D.Lgs. 231/2001 nonché gli elementi fondanti del modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società: la sua definizione e adozione, le caratteristiche, il funzionamento e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i flussi informativi da e verso l'Organismo, il sistema disciplinare, l'attività di formazione e informazione e i criteri per l'aggiornamento del Modello stesso.

2 Parti Speciali, predisposte a seguito dell'identificazione dei processi "sensibili", laddove siano stati individuati potenziali profili di rischio associabili alle classi di reato richiamate dal Decreto. Attualmente le Parti Speciali sono:

- Parte Speciale A: "Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione", trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi degli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001;
- Parte Speciale B: "Reati Societari", trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell'art. 25-ter del D.Lgs. 231/2001;
- Parte Speciale C: "Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di utilità illecite, nonché autoriciclaggio", trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell'art. 25-octies del D.Lgs. 231/2001;
- Parte Speciale D: "Reati di Market Abuse", trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell'art. 25-sexies del D.Lgs. 231/2001;
- Parte Speciale E: "Reati di Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento", trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell'art. 25-bis del D.Lgs. 231/2001;
- Parte Speciale F: "Delitti contro l'industria e il commercio", trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell'art. 25-bis 1 del D.Lgs. 231/2001
- Parte Speciale G: "Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare" trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell'art. 25-duodecies del D.Lgs. 231/2001;
- Parte Speciale H: "Delitti informatici e trattamento illecito di dati", trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell'art. 24-bis del D.Lgs. 231/2001;
- Parte Speciale I: "Delitti in materia di violazione dei diritti d'autore" trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell'art. 25-novies D.Lgs. 231/01
- Parte Speciale L: "Reati commessi in violazione degli adempimenti in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro", trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell'art. 25-septies del D.Lgs. 231/2001;
- Parte Speciale M: "Reati Ambientali" trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell'art. 25-undecies del D.Lgs. 231/2001;
- Parte Speciale N: "Delitti contro la personalità individuale" trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell'art. 25-quinquies del D.Lgs.231/2001;
- Parte Speciale O: "Altri reati", trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi degli artt. 24-ter, 25-quater e dall'art. 25-novies del D.Lgs. 231/2001 nonché ex art. 10 Legge 146/2006.

Il Modello si completa quindi con i seguenti ulteriori documenti che ne costituiscono parte integrante, e sono allegati alla Parte Speciale del Medesimo:

- Allegato 1: "I reati e gli illeciti amministrativi presupposto della responsabilità degli enti";

- Allegato 2: “Mappatura delle attività sensibili 231 e categorie di reato applicabili a ciascuna attività”.

Il Modello è inoltre coordinato con tutta la struttura documentale della Società, con particolare riguardo ai seguenti documenti, che si intendono qui integralmente richiamati:

- Codice Etico;
- Manuale di Organizzazione ORGANIGRAMMA;
- Sistema di procure e deleghe vigente;
- Procedure e regolamentazione interna.

3.4 Finalità

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo che abbia come obiettivo la prevenzione, per quanto possibile, dei reati, mediante l'individuazione delle attività esposte a rischio di reato e la conseguente predisposizione di idonee procedure operative finalizzate alla prevenzione della commissione di illeciti sanzionati penalmente. L'adozione di tali procedure deve condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza, in ogni soggetto sottoposto all'ambito di applicazione del Modello stesso, di quelli che risultano essere comportamenti costituenti reato, con l'ulteriore cognizione che Prima Industri condanna fortemente la commissione di qualsiasi reato, compresi quelli espressamente richiamati dal Decreto Legislativo 231/01; dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante delle attività compiute in ambito aziendale, a consentire alla Società di reagire tempestivamente nel prevenire ed impedire la commissione del reato.

Gli elementi fondamentali del Modello, oltre ai principi sopra indicati, sono:

- la mappa delle attività “sensibili” dell'azienda, vale a dire delle attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di poteri idonei a svolgere il compito di vigilare circa l'efficace e corretto funzionamento del Modello, nonché di richiederne l'aggiornamento e verifica dell'eventuale perfezionamento; ciò anche al fine di permettere all'OdV di svolgere al meglio l'attività di monitoraggio, anche mediante l'ausilio delle funzioni aziendali, dei comportamenti tenuti, anche a campione;
- la verifica e archiviazione della documentazione delle operazioni rilevanti ai fini del Decreto, in modo che sia possibile verificare a posteriori ciò che è avvenuto in relazione ad ogni operazione monitorata;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni nelle aree ritenute a maggior rischio;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza di risorse aziendali di numero e valore idoneo allo svolgimento di quanto richiesto dal D.Lgs. 231/01;
- l'attività di sensibilizzazione e diffusione, a tutti i livelli aziendali, delle regole comportamentali e delle procedure istituite.

Per completezza si evidenzia che nell'Allegato 2 è riportata la mappatura delle attività sensibili 231 con specifica delle categorie di reato applicabili a ciascuna attività.

4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

All'Organismo di Vigilanza - dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo – è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento. Tale presupposto, unitamente al corretto ed efficace svolgimento dei compiti citati rappresentano presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D.Lgs. 231/2001.

I requisiti principali dell'organismo di vigilanza, così come proposti dalle Linee guida per la predisposizione dei Modelli di Organizzazione e Gestione emanate da Confindustria e fatti propri anche dagli organi giudicanti nelle diverse pronunce giurisprudenziali pubblicate, possono essere così identificati:

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

Il D.Lgs. 231/2001 non fornisce indicazioni specifiche circa la composizione dell'organismo di vigilanza. In assenza di tali indicazioni, la Società ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge e dagli indirizzi ricavabili dalla giurisprudenza pubblicata, è in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni ed alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'organismo di vigilanza è preposto.

La Società ha optato per una composizione collegiale del proprio organismo di vigilanza (di seguito, "Organismo di Vigilanza o OdV") in quanto tale scelta consente di costituire un organismo che, nel suo complesso, è in grado di soddisfare i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione sopra richiamati.

4.1 Nomina, sostituzione e revoca dei membri dell'OdV

L'OdV è, in via autonoma, provvisto di mezzi finanziari e logistici adeguati a consentirne la normale operatività.

L'OdV può avvalersi, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, del supporto delle varie funzioni aziendali, interne che, di volta in volta, si dovessero rendere necessarie, ed eventualmente, di consulenti esterni che avrà facoltà di nominare nei limiti del budget di cui dispone e delle procedure aziendali.

In particolare, l'OdV si avvale delle funzioni interne di controllo e, nell'ambito delle attività di vigilanza, della funzione Internal Audit.

L'OdV può essere costituito sia da professionisti esterni sia da personale interno, scelto esclusivamente sulla base dei requisiti di professionalità, onorabilità, competenza, indipendenza e autonomia funzionale (requisiti di eleggibilità).

I componenti dell'OdV non sono soggetti in tale qualità e nell'ambito dello svolgimento della propria funzione al potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione societaria.

I componenti dell'OdV restano in carica e sono sempre rieleggibili.

La revoca dall'incarico di membro dell'OdV può avvenire solo in presenza di giusta causa.

Sono condizioni legittimanti la revoca per giusta causa:

- la perdita dei requisiti di eleggibilità (professionalità, onorabilità, competenza, indipendenza e autonomia funzionale);
- l'inadempimento agli obblighi afferenti l'incarico affidato, inclusa l'inosservanza degli obblighi di riservatezza nell'espletamento delle proprie funzioni;
- la mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio dell'incarico;
- la mancata collaborazione con gli altri membri dell'OdV;
- l'assenza a due o più riunioni anche non consecutive senza giustificato motivo nell'arco di dodici mesi consecutivi.

I

a rinuncia o la sopravvenuta incapacità o impossibilità a esercitare l'incarico costituiscono cause di decadenza dall'incarico.

Ciascun componente dell'OdV può recedere in ogni momento dall'incarico mediante comunicazione scritta e motivata al CdA.

4.2 Poteri dell'OdV

L'OdV dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, tali da garantire un efficace esercizio delle funzioni previste dal Modello, nonché da successivi provvedimenti o procedure adottati in attuazione del medesimo.

All'OdV non competono, né possono essere attribuiti, neppure in via sostitutiva, poteri di intervento gestionale, decisionale, organizzativo e disciplinare, relativi allo svolgimento delle attività della Società.

In particolare, l'OdV, nell'esercizio delle proprie funzioni, è dotato dei seguenti poteri:

- svolgere o provvedere a far svolgere attività ispettive, sia periodiche che saltuarie e non programmate;
- accedere a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante al fine del monitoraggio delle attività sensibili;
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili a tutto il personale dipendente della Società e, laddove necessario, all'Amministratore e al Collegio Sindacale, alla società di revisione, ai soggetti nominati in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa in materia di antinfortunistica, di tutela dell'ambiente, della sicurezza e della salute

nei luoghi di lavoro, a collaboratori, consulenti della Società e in genere a tutti i soggetti destinatari del Modello;

- proporre all'organo o alla funzione titolare del potere disciplinare l'adozione delle sanzioni disciplinari previste nel Sistema Sanzionatorio.

4.3 **Compiti dell'OdV**

L'OdV ha il compito di promuovere e verificare l'adeguatezza e la corretta attuazione del Modello anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali e la proposizione di modifiche e/o integrazioni al Modello stesso.

In sintesi i compiti dell'OdV sono di:

- **Vigilanza**, attraverso l'esecuzione di specifici Audit e la valutazione degli Audit eseguiti dalle altre funzioni aziendali o da consulenti esterni e delle informazioni ricevute:
 1. sull'adeguatezza del Modello, ossia sulla sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire la commissione dei Reati 231, salvo che nei casi di fraudolenta violazione dei Protocolli aziendali.
 2. sulla concreta attuazione del Modello nella operatività quotidiana, valutata rispetto ai Protocolli e/o alle Procedure predisposte dal Management per lo svolgimento delle attività aziendali, nonché rispetto alla conoscenza e al grado di diffusione del Modello fra tutti i suoi destinatari.
 3. sul rispetto del Codice Etico, quale parte integrante del Modello, in termini di conformità dei comportamenti ai principi generali di deontologia aziendale.
- **Segnalazione** della necessità di aggiornamento del Modello e/o della documentazione di riferimento a seguito di:
 1. Modifiche organizzative aziendali.
 2. Modifiche/integrazioni al Decreto e/o alle norme in esso richiamate.
 3. Carenze riscontrate nel Modello e/o nella documentazione di riferimento.
- **Predisposizione di verbali relativi alle adunanze tenute e sull'attività svolta** con i seguenti contenuti:
 1. Sintesi delle attività e dei controlli svolti dall'OdV.
 2. Problematiche sorte riguardo ai Protocolli del Modello e alle Procedure operative della Società.
 3. Mutamenti del quadro normativo e della struttura organizzativa che richiedono un aggiornamento del Modello.
 4. Nuove attività nell'ambito delle quali può essere commesso uno dei Reati 231 previsti dal Decreto.

5. Resoconto delle segnalazioni ricevute in ordine a presunte violazioni del Modello ed esito delle verifiche su dette segnalazioni.
6. Procedure disciplinari e sanzioni applicate dalla Società, con riferimento esclusivo alle violazioni del Modello.
7. Rendiconto delle spese sostenute e proposta del budget per l'anno successivo.
8. Valutazione complessiva sul funzionamento e l'efficacia del Modello.

4.4 Flussi informativi verso l'OdV

I responsabili delle funzioni interessate dalle attività a rischio comunicano all'OdV ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche sulla adeguatezza e corretta attuazione del Modello; a tal fine devono comunicare all'OdV le informazioni precisate nella tabella che segue.

L'Organismo di Vigilanza deve essere immediatamente informato a cura degli organi o delle funzioni competenti dei procedimenti disciplinari adottati per violazioni del Modello, nonché dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

4.5 Segnalazione delle violazioni del Modello

L'OdV ha il compito di raccogliere e valutare le segnalazioni relative a effettive o presunte violazioni del presente Modello.

Tutti i dipendenti e i membri degli organi sociali della Società si impegnano, nel rispetto delle finalità del presente Modello, a collaborare con l'OdV, segnalando allo stesso, per iscritto e in forma non anonima, ogni violazione o sospetto di violazione del Modello.

L'OdV provvederà ad un'analisi della segnalazione, ascoltando eventualmente l'autore e il responsabile della presunta violazione.

Tale modalità (in linea con le disposizioni sulla tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato "Whistleblowing" ex L.179/2017) consente ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b) del Decreto, di presentare, a tutela dell'integrità della Società, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tale canale garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

A tal fine è operativa una casella di posta elettronica da utilizzare per la segnalazione delle violazioni o anche solo dei sospetti di violazione del Modello.

4.6 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, *report*, relazione previsti nel Modello sono conservati su incarico dell'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio riservato (informatico, nella rete aziendale, o cartaceo).

I componenti uscenti dell'Organismo di Vigilanza devono disporre affinché il passaggio della gestione dell'archivio avvenga correttamente ai nuovi componenti.

5 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

5.1 Funzione del sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/2001 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio costituisce un presupposto essenziale per l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Le sanzioni previste saranno applicate dalla funzione aziendale preposta in coerenza con i poteri attribuiti ed in coordinamento con la funzione Human Resources ad ogni violazione delle disposizioni contenute 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 Modello.

5.2 Misure nei confronti di lavoratori

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti di Ultradent degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, c.c.; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti di Ultradent costituisce sempre illecito disciplinare.

La predeterminazione delle norme sostanziali e procedurali, ossia dei fatti disciplinari rilevanti, delle sanzioni corrispondenti a tali fatti e delle procedure di contestazione delle sanzioni irrogate è affidata al Contratto collettivo di lavoro applicato.

I provvedimenti disciplinari e sanzionatori sono irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti di Ultradent in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili.

Per i lavoratori, tali provvedimenti sono i seguenti:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;

- licenziamento per giusta causa;
- licenziamento per giustificato motivo oggettivo;
- licenziamento per giustificato motivo soggettivo.

Costituisce pertanto illecito disciplinare ogni violazione delle regole previste dal Modello o da questo richiamate e, in ogni caso, la commissione (anche sotto forma di tentativo) di qualsiasi illecito penale per cui è applicabile il D.Lgs. 231/01. In particolare si applicano i seguenti provvedimenti.

Incorre nei provvedimenti di rimprovero, multa, sospensione il dipendente che violi le procedure interne previste o richiamate dal presente Modello - ad esempio non osserva le procedure prescritte, omette di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, omette di svolgere controlli - o adottati, nell'espletamento di Attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. La sanzione sarà commisurata alla gravità dell'infrazione e alla reiterazione della stessa (della recidiva si terrà conto anche ai fini della commisurazione di una eventuale sanzione espulsiva).

Costituiscono comunque grave trasgressione, ove non si configuri un comportamento sanzionabile con uno dei provvedimenti di cui ai punti successivi, i seguenti comportamenti:

- l'inadempimento degli obblighi di "segnalazione" e di "informazione" nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- la non giustificata o sistematica mancata partecipazione alle iniziative di formazione in tema 231, promosse dalla Società;
- il mancato rispetto delle regole generali di comportamento;
- il mancato rispetto dei protocolli specifici di controllo previsti per le attività sensibili nella parte speciale del presente Modello ed i relativi flussi informativi.

Incorre nel provvedimento di licenziamento con preavviso, il dipendente che adotti nell'espletamento delle Attività sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D. Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento "un'infrazione alla disciplina e alla diligenza del lavoro" di cui all'articolo 10 lettera a) "Licenziamento per mancanze".

Incorre nel provvedimento di licenziamento senza preavviso il dipendente che adotti, nell'espletamento delle Attività sensibili un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico dell'Azienda di misure previste dal D. Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare un comportamento che "provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale" nonché da costituire un "azione che costituisce delitto a termine di legge", di cui all'articolo 10 lettera b) "Licenziamento per mancanze".

Ad ogni notizia di violazione del Modello, verrà promossa da parte della funzione preposta un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica in ordine alla sua difesa. Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa ed all'eventuale recidiva.

Resta inteso che saranno in ogni caso rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dalla normativa pattizia in materia di provvedimenti disciplinari.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni concernenti il presente Modello, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, alla dirigenza di Ultradent.

Le sanzioni e l'eventuale risarcimento del danno sono commisurate al livello di responsabilità e autonomia del dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità o al grado di colpa riferibile al suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui l'azienda può ragionevolmente ritenersi esposta – ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/2001 – a seguito della condotta censurata.

Il sistema disciplinare, inclusa la sua concreta applicazione, viene continuamente monitorato dalla Direzione Personale con il supporto, qualora necessario, dell'Organismo di Vigilanza.

Ai dipendenti verrà data immediata e diffusa informazione circa l'introduzione delle nuove disposizioni.

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

5.3 Misure nei confronti degli amministratori

L'Organismo di Vigilanza, raccolta una notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto i soggetti apicali. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, se del caso, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Si specifica, a titolo esemplificativo, che costituisce violazione dei doveri degli amministratori:

- la commissione, anche sotto forma di tentativo, di un reato per cui è applicabile il D.Lgs. 231/01 nell'espletamento delle proprie funzioni;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello;
- la mancata vigilanza sui prestatori di lavoro o collaboratori della Società circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
- tolleranza di irregolarità commessa da prestatori di lavoro o collaboratori della Società.

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

5.4 Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni

L'adozione da parte di *partner* commerciali, consulenti e collaboratori esterni, comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società di comportamenti in contrasto con i principi stabiliti dal Modello e dal Codice Etico sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali.

Con tali clausole il terzo si obbliga ad adottare ed attuare efficacemente procedure aziendali e/o a tenere comportamenti idonei a prevenire la commissione, anche tentata, dei reati in relazione ai quali si applicano le sanzioni previste nel D.Lgs. 231/2001. L'inadempimento, anche parziale, di tale obbligazione, è sanzionato con la facoltà della Società di sospendere l'esecuzione del contratto e/o di recedere unilateralmente dallo stesso, anche in corso di esecuzione prevedendo eventualmente delle penali, oppure di risolvere il medesimo contratto, fatto salvo in ogni caso il diritto della Società al risarcimento degli eventuali danni subiti.

5.5 Whistleblowing (ex L.179/2017)

In riferimento a quanto disciplinato al paragrafo 4.5 che precede, sono vietati tutti gli atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione ivi disciplinata.

Sono previste le seguenti sanzioni contenute nel CCNL applicato nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- licenziamento per giusta causa;
- licenziamento per giustificato motivo oggettivo;
- licenziamento per giustificato motivo soggettivo.

Si evidenzia che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

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

6 PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

6.1 Premessa

Ultradent, al fine di dare efficace attuazione al Modello, assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso, oltre che di quelli del Codice Etico, all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo della Società è estendere la comunicazione dei principi del Modello e del Codice Etico non solo ai propri dipendenti ma anche ai soggetti che operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma deve essere, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

La comunicazione e la formazione sui principi e contenuti del Modello sono garantite dalla funzione competente per la formazione dei lavoratori che identifica, di concerto con l'Organismo di Vigilanza, 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.

6.2 Dipendenti

Ogni dipendente è tenuto a: i) acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello messi a sua disposizione; ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività.

Deve essere garantita ai dipendenti la possibilità di accedere e consultare, anche sulla Intranet aziendale, la documentazione costituente il Modello ed i protocolli di controllo e le procedure aziendali ad esso riferibili. Inoltre, al fine di agevolare la comprensione del Modello, i dipendenti, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del D.Lgs. 231/2001, sono tenuti a partecipare alle specifiche attività formative che saranno promosse dall'Organismo di Vigilanza.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

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

6.3 Partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni

I soggetti terzi con i quali la Società viene in rapporto tramite la stipula di contratti o accordi (partner commerciali, i consulenti, i collaboratori esterni, ecc.) sono informati dell'adozione, da parte della Stessa, del Codice Etico e dell'esigenza che il loro comportamento sia conforme ai principi etici e alle linee di condotta adottati da Ultradent.

7 ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

7.1 Aggiornamento ed adeguamento

Ultradent, anche su richiesta dell'OdV, delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- i) modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- ii) cambiamenti delle aree di business;
- iii) modifiche normative;
- iv) risultanze dei controlli;
- v) significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
- vi) segnalazione di necessità di aggiornamento ricevute dall'OdV.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza triennale.