

CARTA DEI VALORI

La Carta dei Valori è stata adottata dal comitato etico in data 01/10/2022, condivisa con i dipendenti in forza in data 01/09/22 e costituisce un documento fondante della nostra realtà aziendale. Viene sottoposta per condivisione e approvazione a tutti i nostri nuovi dipendenti, a partire dalla data di assunzione.

Indice

1. Introduzione, Mission e Vision Pharmathek
2. Rispetto
3. Inclusività
4. Responsabilità

Introduzione

In Pharmathek, la nostra Carta dei Valori, frutto di riflessioni, analisi, errori e successi della nostra azienda, rappresenta un Valore di per sé.

È e deve essere per tutte le persone che decideranno di unirsi a noi, un lavoro ed un impegno collettivo.

Presentiamo una prima stesura, risultato di confronti interni ed esterni; il desiderio della proprietà e del leadership team è che tutti i dipendenti e collaboratori partecipino alla sua ultima redazione e approvazione.

I Valori che presentiamo in questo documento ci rappresentano e ci distinguono. Sono gli stessi valori che sottoporremo ad ogni dipendente che sceglierà di stare con noi, quelli che chi sceglierà di effettuare un colloquio di selezione in Pharmathek, e poi di accettare un'eventuale nostra offerta di lavoro, sottoscriverà con la propria firma, fieramente. Sono altresì i Valori che condividiamo con i nostri clienti e fornitori, attraverso una comunicazione trasparente.

Aderire a questo progetto comune è un impegno, come lo è stato quello di chi ha steso la prima bozza, in seguito arricchita da moltissimi di noi.

Senza l'esempio degli attori principali, la proprietà, l'amministratore delegato e tutti i primi livelli, i Valori contenuti in questa Carta rimarrebbero "valori sulla carta".

PHARMATHEK s.r.l.

📍 Via Enrico Fermi, 43 - 37136 Verona (VR)

☎ +39 045 950301 | fax +39 045 952101

✉ info@pharmathek.com

🌐 www.pharmathek.com

Cap. Soc. 39.215,69 Euro i.v.

REA Verona n. 0358537

Reg. Imp. VR

CF e P.IVA 03704940232

Per questa ragione chiediamo a tutti di segnalare, in sede appropriata e alle persone con la Responsabilità delle Risorse Umane, ogni evento, atteggiamento o azione che possa non essere conforme ai valori qui elencati. Grazie mille a tutti per la collaborazione passata, attuale e futura che vorrete apportare.

La nostra Missione

Il Team Pharmathek offre un'ampia gamma di soluzioni robotiche intelligenti in costante evoluzione, di ottimo design, talmente semplici da utilizzare e con performance così elevate da diventare amici indispensabili per il maggior numero possibile di team di farmacia.

Pharmathek Vision

La maggiore forza di Pharmathek è costituita dalla pluralità delle nostre voci e dalla molteplicità delle nostre provenienze lavorative. Vogliamo essere l'azienda internazionale di riferimento nel mondo della robotica, unita alla personalizzazione ed allo stile, al genio ed all'estro italiano.

Con il nostro lavoro rendiamo famosi i robot per aver liberato i farmacisti dalle attività ripetitive. Lo facciamo applicando innovazioni continue che aumentano il focus sulla salute e l'efficienza operativa.

I nostri Valori e i nostri Stakeholders

I nostri comportamenti si ispirano a tre principi che abbiamo scelto e fatto nostri, sui quali ci impegniamo ogni giorno:

- RISPETTO
- INCLUSIVITÀ
- RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE E SOCIALE

L'impegno sui Valori è riferito ai nostri stakeholders, che identifichiamo nei nostri soci, dipendenti, agenti, clienti, fornitori, collaboratori e nei giovani che ci sceglieranno. Un sistema di valori è credibile solo attraverso coerenza, impegno e rispondenza fra ciò che qui dichiariamo ed i nostri atteggiamenti, comportamenti, azioni e parole. Grazie a questa formula rendiamo operativi i principi che dichiariamo.

RISPETTO

Il nostro impegno è indirizzato a considerare le persone come parte di una relazione sociale stabile, fondata sulla dignità, sull'ascolto e nel rispetto dei ruoli e delle responsabilità ad essi legate. Il rispetto, che qui descriviamo, ci impegna a sviluppare rapporti seri e trasparenti con i clienti, i fornitori, i collaboratori. Il valore del Rispetto merita una nota di specificità verso i nostri dipendenti: esso è dovuto a tutti i collaboratori dei nostri team di lavoro, a prescindere dal ruolo ricoperto in azienda. Il valore del rispetto ci impegna a definire con chiarezza ruoli e responsabilità individuali, ci richiede di garantire identiche opportunità di crescita e sviluppo senza discriminazioni di alcun genere, favorendo la circolazione e la condivisione delle informazioni attraverso diversi mezzi: i meetings dei primi livelli, i meeting delle diverse squadre, la newsletter aziendale e gli eventi periodici. Sottolineando e descrivendo la forma di rispetto che qui presentiamo come primo Valore, garantiamo periodici

aggiornamenti professionali e confronti aperti, durante i quali, attraverso feedback trasparenti, possiamo allinearci e, quando necessario, chiedere scusa per ripartire. In Pharmathek rifiutiamo qualsiasi forma di offesa alla dignità umana, sia essa lavorativa o personale (di genere, etnica, di orientamento affettivo/sessuale, di abilità, ecc.). Il Rispetto favorisce altresì l'emersione e l'ascolto delle esigenze di tutti, contribuendo a creare e mantenere un clima di fiducia, serietà e serenità.

INCLUSIVITÀ

L'inclusività è un valore impegnativo, ma essenziale. Per questa ragione è presente in modo chiaro nella nostra Carta dei Valori. CARTA DEI VALORI E CODICE ETICO 4 Pharmathek promuove e difende la sua cultura inclusiva, attraverso il riconoscimento e la valorizzazione delle diversità che le persone possono esprimere. Le naturali differenze degli individui possono essere legate a molte caratteristiche: genere, etnia di appartenenza, età o generazione, orientamento sessuale, abilità, religione, ecc. Pharmathek, fa propria una cultura inclusiva, per questo non ammette pregiudizi o discriminazioni legate anche a percorso di studi, esperienza lavorativa, ruolo svolto nell'azienda, reddito oppure origine geografica. Pharmathek riconosce nella diversità una fonte di ricchezza, creatività ed innovazione. La nostra azienda favorisce una corretta integrazione delle differenze all'interno di ogni team di lavoro, incoraggiando i singoli ad essere sé stessi e invitando tutti i dipendenti ed i collaboratori a riconoscere nella diversità un punto di forza e di crescita.

RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE

Diligenza e responsabilità professionale sono un Valore riconosciuto in Pharmathek. Ciascun di noi deve agire lealmente e secondo buona fede, rispettando gli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro e assicurando una collaborazione attiva con i colleghi e verso l'obiettivo aziendale, verso i nostri clienti ed i fornitori. Il Valore della responsabilità si declina anche nel conoscere e osservare le norme contenute nella presente Carta. Ogni collaboratore sia interno che esterno deve prestare la massima attenzione alla propria responsabilità verso gli altri interlocutori, siano colleghi o clienti e fornitori, richiamando sé stesso o segnalando tempestivamente ogni azione che potrebbe ledere al senso di responsabilità, nostro valore verso tutti gli altri.

RESPONSABILITÀ CIVILE

Pharmathek ha attivato, da tempo, azioni di responsabilità sociale, investendo internamente per facilitare la raccolta differenziata, evitare lo spreco di acqua, risorse energetiche e preservare al meglio ogni bene comune. Ci impegniamo a promuovere sempre più questo aspetto e siamo sempre aperti a suggerimenti costruttivi che ci possano rendere sempre più una realtà aziendale virtuosa. Nel limite delle proprie capacità economiche, Pharmathek sponsorizza con donazioni progetti per il sociale.

CODICE ETICO

Il Codice Etico è stato adottato per la prima volta dal Comitato Etico della società in data 10 Ottobre 2022 e successivamente aggiornato e adottato dal Consiglio di Amministrazione contestualmente all'approvazione del Modello Organizzativo ex D.Lgs 231/2001 in data 22 Gennaio 2026.

PARTE PRIMA

Introduzione

Il Codice Etico è il documento che descrive e riassume i valori di un'organizzazione e le modalità attraverso le quali si intende applicarli; costituisce, pertanto, uno degli strumenti che valorizzano l'impegno di responsabilità dell'impresa nei confronti dei propri stakeholder.

Finalità del codice etico

Il Codice Etico è, prima di tutto, lo strumento di promozione e diffusione della cultura dei Valori dell'impresa nei confronti degli stakeholder; esso contribuisce a orientare e a supportare il processo decisionale, la governance e la gestione del Gruppo, affinché venga assicurato a tutti i livelli il pieno rispetto dei principi in esso definiti. È uno strumento di autoregolamentazione, adottato volontariamente dal Gruppo per far vivere i propri Valori nei confronti dei e tra i propri portatori di interesse. Nel Codice Etico sono indicati e descritti i principi che orientano i comportamenti dell'Impresa nella propria organizzazione interna e nei confronti dei e tra i propri stakeholder. Esso costituisce la messa a sistema della Visione, della Missione e dei Valori del Gruppo, come guida per orientare l'azione responsabile dell'impresa (sia all'interno che all'esterno dell'azienda), costituendo una "bussola" per il miglioramento progressivo della propria organizzazione. Il Codice Etico, oltre a contribuire al rispetto delle disposizioni normative tempo per tempo vigenti, opera per promuovere e garantire la prevenzione di comportamenti contrastanti con i Valori e i principi del Codice stesso, ad ogni livello della vita e dell'attività del Gruppo.

I principi contenuti nel Codice Etico sono l'espressione della volontà di Pharmathek a operare:

- per prevenire qualsiasi forma di corruzione e concussione;
- per contrastare ogni attività di finanziamento al terrorismo e ogni iniziativa di riciclaggio;
- per prevenire e contrastare atti o iniziative che configurino fattispecie di conflitto di interesse;
- adottare, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, comportamenti corretti, trasparenti, utili a prevenire e a contrastare ogni forma di illecito;
- nel pieno rispetto delle Autorità di Vigilanza, intrattenere nei rapporti con la Pubblica Amministrazione un atteggiamento di interlocuzione positiva e collaborativa;
- operare a favore di un mercato nel quale sia garantita la libera concorrenza, astenendosi da pratiche che possano configurarsi come anti-concorrenziali;

- nel rispetto delle norme di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro e divieto di sfruttamento del lavoro ed intermediazione illecita operare nella la massima tutela dell'individuo e del lavoratore;
- condividere con la catena dei propri fornitori i principi, valori e norme di comportamento per prevenire di ogni violazione ai danni dei lavoratori, della loro sicurezza e delle loro condizioni di lavoro, anche monitorandone l'operato e l'organizzazione;
- rispettare le norme a tutela dell'ambiente;
- fornire una trasparente e corretta informazione finanziaria e societaria, in conformità con gli standard etici di comportamento contenuti nei principi di legalità, equità ed uguaglianza.

PARTE SECONDA

I Principi di comportamento

Valorizzazione e sviluppo professionale

Pharmathek promuove un ambiente di lavoro orientato alla valorizzazione delle competenze e all'espressione delle attitudini professionali, con particolare attenzione al contributo professionale dei generi meno rappresentati, stimolando l'apporto di creatività, energia e impegno di tutti. Per questo assicura l'investimento nella formazione e in programmi di aggiornamento, al fine di sviluppare le potenzialità e le professionalità di ciascuno, anche attraverso sistemi di riconoscimento del merito individuale.

Trasparenza nelle relazioni

Pharmathek definisce in modo chiaro e trasparente i ruoli e le responsabilità di tutti coloro che operano nell'ambito della stessa, con l'obiettivo di affermare una cultura d'impresa fondata su obiettivi di performance e sistemi di valutazione misurabili, conosciuti e condivisi.

Confronto e dialogo

Pharmathek promuove la partecipazione responsabile delle persone alla vita aziendale; attribuisce un'importanza strategica alla comunicazione interna e agli strumenti del dialogo e del confronto, rivolti a tutti i Dipendenti, Collaboratori e Agenti, con diversi strumenti di partecipazione.

PARTE TERZA

Le modalità di diffusione, attuazione e controllo

Eventuali richieste di chiarimenti e/o pareri interpretativi sui modelli di condotta più idonei a evitare violazioni o inosservanze del Codice Etico possono essere avanzate all'Organismo di Vigilanza nominato ex D.Lgs 231/2001 all'indirizzo odv.ptk@pharmathek.com.

Le segnalazioni di illeciti o violazioni del Codice Etico e/o del Modello Organizzativo ex D.Lgs 231/2001 dovranno invece essere indirizzate al soggetto nominato Gestore delle Segnalazioni Whistleblowing, accedendo alla piattaforma informatica dedicata dal link del sito aziendale "whistleblowing".

L'Organismo di Vigilanza e il Gestore delle segnalazioni Whistleblowing, operano garantendo la massima riservatezza in merito a quanto vengono a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni. Analoga riservatezza deve essere assicurata da coloro che effettuano eventuali richieste di chiarimenti o segnalazioni, al fine di evitare un utilizzo improprio delle domande di intervento effettuate.

Nei casi di segnalazioni di violazioni, il Gestore delle Segnalazioni whistleblowing esaminerà quanto pervenuto nei tempi, nei modi e con le garanzie previste dal D.Lgs 10 Marzo 2023 n.24, dalle Linee Guida ANAC (protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali), dalla Guida Operativa di Confindustria per gli enti privati del 2023 e dalla specifica procedura adottata per la gestione delle segnalazioni.

Verona, li 22 gennaio 2026

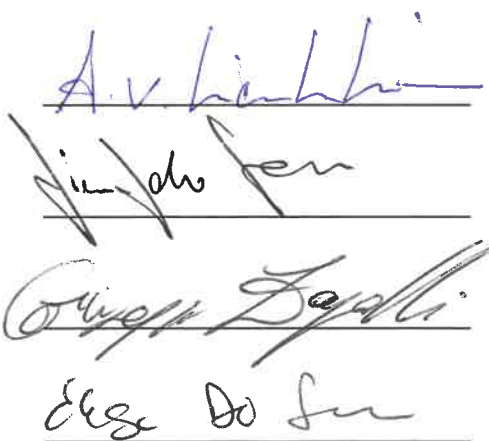
COMITATO ETICO

Alexander von Liechtenstein

Gianpaolo Sacco

Giuseppe Zampolli

Elisa Di Giovine



PHARMATHEK s.r.l.

Via E. Fermi, 43 37136 Verona

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

PARTE GENERALE

RIFERIMENTI NORMATIVI: D. LGS. N. 231/01

Rev. 00 – Approvato in data 22 Gennaio 2026

INDICE

SOMMARIO

INDICE.....	2
1	LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA EX D.LGS 231/01 4
1.1	Il Quadro Normativo di riferimento 4
1.2	Il Profilo Oggettivo: i reati rilevanti 5
1.3	Il Profilo Soggettivo della Responsabilità Amministrativa e le Ipotesi di Esonero 23
1.4	Perimetro applicativo del Modello organizzativo: i soggetti persone fisiche tenuti alla sua osservanza 24
1.5	Il Modello Organizzativo come parte essenziale del sistema di compliance e di prevenzione 26
1.6	La definizione di " <i>Rischio Accettabile</i> " 28
1.7	Linee Guida di Confindustria e le Linee Guida UNI ISO 11961/2024 e 37301/2021 29
1.8	L'Approccio della Società' 30
2	LE MODALITA' DI REDAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO 31
2.1	I Principi di definizione del procedimento di redazione del Modello..... 31
2.2	Le fasi essenziali di realizzazione del Modello Organizzativo 32
2.3	Principi di Controllo alla base del Modello Organizzativo della Società 34
2.4.	Le principali fasi di implementazione del Modello 35
3	PROFILO AZIENDALE 36
3.1	La Storia e l'Attività della Società' 36
3.2	L'Organizzazione..... 36
4	L'ORGANISMO DI VIGILANZA..... 37
4.1	Identificazione, Composizione e Nomina 37
4.2	Requisiti 38
4.3	Funzioni e Poteri..... 39
4.4	Flusso Informativo diretto all'Organismo di Vigilanza 42
4.5	Verifiche periodiche dell'Organismo di Vigilanza 43
4.6	Modalità e periodicità di Reporting..... 43
4.7	Profili penali della responsabilità dell'Organismo di Vigilanza 44
5	VIOLAZIONI E SISTEMA DELLE SEGNALAZIONI "WHISTLEBLOWING" EX D.LGS 10 MARZO 2023 N. 24 E CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE..... 44
5.1	Divieto di comportamenti ritorsivi 46
5.2	Whistleblowing e tutela dei dati personali 47
5.3	Whistleblowing e tutela della riservatezza..... 48

5.4	Coordinamento fra organo che gestisce le segnalazioni e Organismo di Vigilanza ex D.Lgs 231/2001	48
6	SANZIONI DISCIPLINARI E SISTEMA SANZIONATORIO.....	49
6.1	Sanzioni disciplinari e tutela della riservatezza	50
6.2	Sanzioni disciplinari per il personale dipendente	50
6.3	Sanzioni disciplinari per il personale dirigente	52
6.4	Misure nei confronti degli amministratori.....	53
6.5	Soggetti aventi rapporti contrattuali/commerciali e soggetti “parasubordinati”	54
6.6	Sanzioni per le violazioni in materia di whistleblowing	54
6.7	Applicazione delle sanzioni.....	55

1.1 IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231, recante *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della Legge 29 Settembre 2000, n. 300”* ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento la responsabilità in sede penale degli enti, che si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito¹.

L’ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti e, in definitiva, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all’entrata in vigore della legge in esame, non pativano conseguenze dalla realizzazione di reati commessi, con vantaggio della società, da amministratori e/o dipendenti.

Il principio di personalità della responsabilità penale li lasciava, infatti, indenni da conseguenze sanzionatorie diverse dall’eventuale risarcimento del danno, se ed in quanto esistente. Sul piano delle conseguenze penali, infatti, soltanto gli artt. 196 e 197 del codice penale prevedevano (e prevedono tuttora) un’obbligazione civile per il pagamento di multe o ammende inflitte, ma solo in caso d’insolubilità dell’autore materiale del fatto. L’innovazione normativa, perciò, è di non poco momento in quanto né l’ente, né i soci delle società o associazioni possono dirsi estranei al procedimento penale per reati commessi a vantaggio o nell’interesse dell’ente.

Ciò, ovviamente, determina un interesse di quei soggetti (soci, associati, ecc.) che partecipano alle vicende patrimoniali dell’ente, al controllo della regolarità e della legalità dell’operato sociale.

La responsabilità delineata dalla norma, nonostante sia definita *«amministrativa»*, presenta diverse peculiarità tipiche della responsabilità penale; il sistema processuale adottato, infatti è quello previsto per le condotte penalmente rilevanti.

Nella relazione di accompagnamento del decreto è riportato: *«Tale responsabilità, poiché conseguente da reato e legata (per espressa volontà della legge delega) alle garanzie del processo penale, diverge in non pochi punti dal paradigma dell’illecito amministrativo ormai classicamente desunto dalla legge 689/1981, con la conseguenza di dare luogo ad un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di temperare le ragioni dell’efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia»*. La responsabilità amministrativa è autonoma, ma è la conseguenza della condotta di un

¹ La previsione di una responsabilità amministrativa (ma di fatto penale) degli enti per determinate fattispecie di reato era contenuta nell’art. 2 della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali. Tale tipo di responsabilità è stato successivamente introdotto nel nostro ordinamento dall’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, di ratifica ed esecuzione delle convenzioni OCSE e Unione Europea contro la corruzione nel commercio internazionale e contro la frode ai danni della Comunità Europea. L’art. 11, in particolare, delegava il Governo a disciplinare l’articolazione di questo tipo di responsabilità. In attuazione di tale delega, il Governo ha adottato il D. Lgs. n. 231/2001.

soggetto persona fisica, nei casi in cui tale condotta integri un reato previsto dal decreto.

Questo *tertium genus* di responsabilità è stato dalla giurisprudenza più recente qualificato come di tipo “*organizzativo*”, caratterizzato dall'elemento psicologico della colpa dell'Ente che al proprio interno non si è adeguatamente organizzato per prevenire la commissione dei reati di cui al D.Lgs 231/2001.

Con il **Decreto Legislativo 10 Marzo 2023, n. 24**, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 15 Marzo 2023, è stata recepita nell'ordinamento italiano la direttiva UE 2019/1937 riguardante “la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione” (cd. “disciplina whistleblowing”). L'obiettivo della direttiva europea è stabilire norme minime comuni per garantire un elevato livello di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, creando canali di comunicazione sicuri, sia all'interno di un'organizzazione, sia all'esterno. Il Decreto prevede che la nuova disciplina si applichi, in via generale, a decorrere dallo scorso 15 Luglio 2023 (art. 24). Invece, per i soggetti del settore privato che, nell'ultimo anno, hanno impiegato una media di lavoratori subordinati fino a 249 unità, l'obbligo di istituire un canale interno di segnalazione ha effetto a decorrere dal 17 Dicembre 2023; fino a quel giorno, continua ad applicarsi la disciplina previgente (art. 6, co. 2-bis del D. Lgs 8 Giugno 2001, n. 231, di seguito anche “Decreto 231”). Per effetto delle disposizioni del Decreto sono abrogati: l'art. 54 bis del D. Lgs. 30 Marzo 2001 n. 165 TUPI per gli enti pubblici; l'art. 6, comma 2 ter e 2 quater, del Decreto 231; l'art. 3 del D. Lgs. 179/2017. È stato inoltre modificato l'art. 6 comma 2 bis del Decreto 231.

ANAC ha emanato nel 2023 Linee Guida in materia di Whistleblowing che hanno fornito indicazioni più dettagliate e recepite nel presente documento - in ordine ai contenuti del Modello 231 relativi al canale di segnalazione di illeciti ex D.Lgs 24/2023. Con successiva Delibera n. 478 del 26 Novembre 2025 ANAC ha approvato nuove Linee Guida sul tema in relazione ai canali interni di segnalazione.

Nel Quadro normativo di riferimento rientrano anche le **Linee guida UNI 11961** – pubblicate nel Dicembre del 2024 - UNI 11961 per l'integrazione del sistema di gestione per la compliance UNI ISO 37301:2021 a supporto dei Modelli Organizzativi di Gestione e Controllo e degli Organismi di Vigilanza in conformità al D.Lgs.231/2001. Le stesse sono state adottate al fine di agevolare gli Enti nello sviluppo di modelli efficaci sulla base dei principi e requisiti espressi dalle norme tecniche nazionali ed internazionali UNI ISO. Di queste linee guida – unitamente a quelle di Confindustria - si è tenuto conto nel metodo adottato per l'elaborazione del Modello Organizzativo ex D.Lgs 231/2001.

1.2 IL PROFILO OGGETTIVO: I REATI RILEVANTI

I reati per i quali è prevista la formazione della responsabilità amministrativa sono elencati nella sezione III del capo I del D.Lgs. 231/01, peraltro a più riprese modificata con l'inserimento di nuove ipotesi delittuose inizialmente non previste.

In relazione alla tipologia di reati cui si applica la disciplina in esame, il legislatore delegato ha operato inizialmente una scelta minimalista rispetto alle indicazioni contenute nella legge delega (l. n. 300/2000). Infatti, delle quattro categorie di reati indicate nella legge n. 300/2000, il Governo ha preso in considerazione soltanto quelle relative ai reati contro la Pubblica Amministrazione, indicate dagli **articoli 24 - Indebita**

PHARMATHEK s.r.l.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

PARTE GENERALE

Rev. 00 22/01/2026

percezione di erogazioni pubbliche, Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico e 25 - Concussione e Corruzione, evidenziando, nella relazione di accompagnamento al D.Lgs. n. 231/2001, la prevedibile estensione della disciplina in questione anche ad altre categorie di reati. Tale relazione è stata profetica, giacché successivi interventi normativi hanno esteso il catalogo dei reati cui si applica la disciplina del decreto n. 231/2001.

Alla data di redazione del presente documento risulta approvato il Decreto Legislativo 30 Dicembre 2025 n. 211 di attuazione della Direttiva 2024/1226/UE del Parlamento Europeo. Il Decreto introduce al D.Lgs 231/2001 l'art. 25-octies.2 (*Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione Europea*). Posto che il provvedimento entra in vigore successivamente alla elaborazione ed approvazione del presente Modello Organizzativo, di esso si terrà conto in occasione del primo aggiornamento.

Di seguito sono elencati tutte le famiglie di reato previste dal D.Lgs 231/01, aggiornate alla data di redazione ed approvazione del presente documento.

Art. 24 - INDEBITA PERCEZIONE DI EROGAZIONI, TRUFFA IN DANNO DELLO STATO, DI UN ENTE PUBBLICO O DELL'UNIONE EUROPEA O PER IL CONSEGUIMENTO DI EROGAZIONI PUBBLICHE, FRODE INFORMATICA IN DANNO DELLO STATO O DI UN ENTE PUBBLICO E FRODE NELLE PUBBLICHE FORNITURE

I reati presupposto richiamati sono integrati dai comportamenti realizzati dolosamente ai danni della Pubblica amministrazione o dell'Unione Europea e dalle frodi che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea. Fra i reati presupposto sono richiamati anche quelli di "*Turbata libertà degli incanti*" e "*Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente*", entrambi lesivi del principio di buon andamento della p.a. e del suo diritto alla miglior contrattazione. Prevede sanzioni pecuniarie per massimo 600 quote oltre ad alcune sanzioni interdittive.

Art. 24-bis - DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI

La legge 18 marzo 2008, n. 48, recante "Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica, fatta a Budapest il 23 novembre 2001, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno" ha ampliato le fattispecie di reato che possono generare la responsabilità dell'ente, introducendo, nel corpo del D.Lgs. n. 231/2001, l'art. 24-bis "Delitti informatici e trattamento illecito di dati". Il nuovo articolo 24-bis del D.Lgs. n. 231/2001 ha esteso la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e degli enti alla quasi totalità dei reati informatici. Come specificato nella relazione di accompagnamento al disegno di legge originario, infatti, l'introduzione di tale articolo risponde all'esigenza di introdurre forme di responsabilità penale per le persone giuridiche anche con riferimento ai reati informatici più gravi.

Alla luce dei presupposti applicativi del decreto, gli enti saranno considerati responsabili per i delitti informatici commessi nel loro interesse o a loro vantaggio da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione dell'ente

o di una sua unità organizzativa, ma anche da persone sottoposte alla loro direzione o vigilanza.

Le tipologie di reato informatico, quindi, interessano quei comportamenti illeciti posti in essere dai soggetti in posizione apicale o subordinata (dipendenti e/o collaboratori), che utilizzano gli strumenti e le tecnologie informatiche/telematiche aziendali per lo svolgimento delle normali attività lavorative.

Il legislatore col D.L. 21/09/2019 n. 105 convertito dalla L. 18/11/2019 n. 13 ha ricompreso fra i reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti quelli integrati da condotte commissive o omissive sorrette dal dolo specifico di ostacolare o condizionare i procedimenti e le prescrizioni per assicurare un livello elevato di sicurezza delle reti, dei sistemi informativi e dei servizi informatici di interesse collettivo mediante l'istituzione del c.d. "perimetro di sicurezza nazionale cibernetica".

Le massime sanzioni previste ammontano fino a 800 quote oltre a tutte le sanzioni interdittive.

Art. 24-ter - DELITTI DI CRIMINALITA' ORGANIZZATA

La legge 15 luglio 2009, n. 94 recante disposizioni in materia di sicurezza pubblica introduce nel D.Lgs n. 231/01 l'articolo 24-ter "Delitti di criminalità organizzata" definitivamente approvato dal Senato. Vengono così inclusi tra i reati rilevanti i delitti di cui agli articoli 416, sesto comma, 416-bis, 416-ter e 630 del codice penale, e i reati di cui all'articolo 416 del codice penale, ad esclusione del sesto comma, ovvero di cui all'articolo 407, comma 2, lettera a), numero 5), del codice di procedura penale.

La commissione di tali reati comporta il massimo delle sanzioni previste sia nella forma della sanzione pecuniaria fino a 1.000 quote, sia nella forma delle sanzioni interdittive, inclusa l'interdizione perpetua all'esercizio dell'attività.

Art. 25 – PECULATO, INDEBITA DESTINAZIONE DI DENARO O COSE MOBILI, CONCUSSIONE, INDUZIONE INDEBITA A DARE O PROMETTERE UTILITA', CORRUZIONE

Insieme all'articolo 24 costituisce, nella sua formulazione originale rubricata "ConcuSSIONE e corruzione", il nucleo originale dei reati previsti dal D.Lgs n. 231/01 e, al pari di quello, attiene alla sfera delle relazioni con la Pubblica Amministrazione.

La legge 6 Novembre 2012 n. 190 (2), nota come "legge anticorruzione" ha modificato la rubrica del presente articolo a seguito dell'introduzione ad opera della medesima legge 190 del delitto di "Induzione indebita a dare o promettere utilità" (art. 319 quater

² Legge 6 novembre 2012, n.190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" pubblicata in G.U. 13/11/2012, n. 265.

c.p.) laddove il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio manifesti un'ipotesi di vantaggio in capo a chiunque in cambio di dazione o promessa di utilità. Il soggetto che, accettando la mera proposta fatta dal pubblico ufficiale, effettivamente dia o prometta utilità, commette un reato rilevante ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, ex D.Lgs n. 231/01.

Ulteriori modifiche sono state apportate dal D.Lgs 14/07/2020, n. 75 in attuazione della direttiva UE 2017/1371 (c.d. Direttiva PIF) che è intervenuto sia sulla rubrica dell'articolo (inserendo i reati di Peculato e di Abuso D'ufficio) sia sul suo contenuto inserendo fra i reati presupposto appunto il "peculato" e l'"abuso d'ufficio". In relazione a questi delitti di nuova introduzione la responsabilità amministrativa degli enti è limitata ai casi di danno agli interessi finanziari dell'Unione Europea.

Recentemente è stato introdotto nel Codice Penale e considerato fra i reati presupposto di responsabilità ex D.Lgs 231/2001 "*l'indebita destinazione di denaro o cose mobile*" (art. 314-bis c.p.), in forza dell'art. 9, comma 1 del D.L. 4 luglio 2024, n. 92, convertito con modificazioni dalla L. 8 agosto 2024, n. 112.

La "*Legge Nordio*" (legge 9 agosto 2024, n. 114) ha inoltre abrogato il reato di "*abuso d'ufficio*" precedentemente contemplato fra i reati presupposto di responsabilità ex d.lgs 231/2001.

Le sanzioni pecuniarie per la commissione di tali reati possono arrivare fino a 800 quote e comportare l'applicazione di tutte le sanzioni interdittive per un periodo non inferiore a un anno.

Art. 25-bis - FALSITA' IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO

La legge 23 novembre 2001, n. 409 (3), di conversione del D.L. n. 350/2001 recante disposizioni urgenti in vista dell'euro, pochi mesi dopo l'emanazione della prima versione del D.Lgs n. 231/01, ha introdotto, all'art. 4, il nuovo articolo del Decreto (l'art. 25-bis) relativo alle falsità in monete, carte di pubblico credito e in valori di bollo, che la legge 99/2009, recante disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia e contenente modifiche al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 81, modificherà poi introducendo al comma 2 la lettera f bis) e con essa i reati connessi alla contraffazione di marchi, segni distintivi e brevetti oltre che di introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi. Si tratta della medesima norma che introdurrà poi anche i delitti contro l'industria e il commercio e i reati di violazione del diritto d'autore.

Le sanzioni per le violazioni di cui all'articolo 25-bis sono previste nella misura massima di 800 quote e tutte le sanzioni interdittive per il periodo massimo di un anno.

³ Legge n. 409/2001 pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 274 del 24 novembre 2001.

Art. 25.bis1 - DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO

Come riferito nel commento all'articolo precedente, i reati contro l'industria diventano rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti per effetto della legge 99/2009, recante disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia e contenente modifiche al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 81. Le sanzioni connesse possono arrivare fino a 800 quote e comportare l'applicazione di tutte le sanzioni interdittive.

Art. 25-ter - REATI SOCIETARI

L'introduzione di tale articolo, avvenuto con il D.Lgs. n. 61/2002 (4), che ha aggiunto al D.Lgs n. 231/01 l'art. 25-ter, estendendo la responsabilità amministrativa ad alcune fattispecie di reati societari. Il 15 Giugno 2015 sono entrate in vigore le novità in materia di reati societari con la modifica all'art. 25-ter che recepisce le modifiche apportate al reato di false comunicazioni sociali, introdotte dall'art. 12 della Legge 27 maggio 2015, n. 69 "Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio".

Le novità sul reato presupposto riguardano:

- diversa qualificazione del reato: la condotta qualificante il reato è oggi, la consapevole esposizione per trarne profitto, di fatti non veritieri (o omissione di fatti rilevanti) nel bilancio o in altre comunicazioni sociali sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società o del gruppo al quale la stessa appartiene, in modo concretamente idoneo ad indurre altri in errore. Quindi, falsità con l'intento di conseguire un ingiusto profitto e non più l'intenzione di ingannare i soci o il pubblico;
- aumento della sanzione pecuniaria a carico dell'azienda rispetto al passato: in caso di condanna della persona giuridica, la sanzione pecuniaria ora va da 200 a 400 quote;
- introduzione del reato di false comunicazioni sociali con fatti di lieve entità. La sanzione pecuniaria a carico dell'azienda va da 100 a 200 quote.
- introduzione del reato di false comunicazioni sociali delle società quotate. La sanzione pecuniaria a carico dell'azienda va da 400 a 600 quote.

⁴ Il decreto legislativo n. 61/2002 sulla disciplina degli illeciti penali ed amministrativi riguardanti le società commerciali. Il decreto è stato pubblicato l'11 aprile 2002 sulla Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 88 del 15 aprile 2002. Con questo provvedimento il Governo ha dato attuazione all'art. 11 della legge delega sulla riforma del diritto societario (l. n. 366/2001), approvata il 3 ottobre 2001. Le norme menzionate sono state successivamente modificate con la l. n. 262/2005 citata nel seguito.

L'art. 25-ter disciplina, in particolare, i reati di: falsità in bilancio nelle relazioni e nelle altre comunicazioni sociali, falso in prospetto, falsità nelle relazioni o comunicazioni della società di revisione, impedito controllo, indebita restituzione di conferimenti, illegale ripartizione di utili e riserve, illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante, operazioni in pregiudizio dei creditori, omessa comunicazione del conflitto d'interessi, formazione fittizia del capitale, indebita ripartizione dei beni sociali da parte del liquidatore, corruzione tra privati, illecita influenza sull'assemblea, aggrottaggio, ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza.

Nel passato interventi diretti a modificare la disciplina della responsabilità amministrativa degli enti sono stati attuati con la Legge Comunitaria per il 2004 (5) (art. 9) che, tra l'altro, ha recepito mediante norme di immediata applicazione la direttiva 2003/6/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 28 gennaio 2003, relativa all'abuso di informazioni privilegiate e alla manipolazione del mercato (c.d. abusi di mercato), e con la legge "Disposizioni per la tutela del risparmio e la disciplina dei mercati finanziari", che ha apportato alcune modifiche al regime della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche con riguardo ad alcuni reati societari.

La nuova normativa in materia di abusi di mercato ha ampliato l'ambito di applicazione del decreto 231, facendo rientrare nel novero degli illeciti "presupposto" della responsabilità amministrativa degli enti le fattispecie dell'abuso di informazioni privilegiate (c.d. insider trading) e della manipolazione del mercato.

La Legge Comunitaria 2004, in particolare, è intervenuta sia sul codice civile che sul Testo Unico della Finanza (TUF).

La legge n. 262/2005 (6) sulla tutela del risparmio ha invece esteso la responsabilità degli enti alla nuova fattispecie di reato di omessa comunicazione del conflitto di interessi degli amministratori, riguardante esclusivamente le società quotate, e modificato le norme sulle false comunicazioni sociali e sul falso in prospetto.

Quanto al codice civile, è stato modificato l'art. 2637, che sanzionava il reato di aggrottaggio commesso su strumenti finanziari sia quotati che non quotati. La norma si applica invece adesso ai soli casi di aggrottaggio posti in essere con riferimento a strumenti finanziari non quotati o per i quali non è stata presentata richiesta di ammissione alle negoziazioni in un mercato regolamentato, e non invece a quelli quotati, cui si applicano le norme del TUF in materia di manipolazione di mercato. È

⁵ Legge 18 aprile 2005, n. 62, contenente "Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee. Legge comunitaria 2004". Il provvedimento è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 96 del 27 aprile 2005 - Supplemento ordinario n. 76.

⁶ Legge 28 dicembre 2005, n. 262 recante "Disposizioni per la tutela del risparmio e la disciplina dei mercati finanziari", pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 301 del 28 dicembre 2005 - Supplemento Ordinario n. 208.

invece riferita alle sole informazioni privilegiate relative a società emittenti disciplinate dal TUF la nuova fattispecie dell'insider trading (o abuso di informazioni privilegiate).

Infine, nel Novembre 2012 la citata "legge anticorruzione" (7) ha introdotto, tra la fattispecie di reato rilevanti ai fini della responsabilità degli enti, la fattispecie di reato della "Corruzione tra privati" attraverso le modifiche dell'articolo 2635 del codice civile e del suo richiamo nella lettera s-bis del comma 2. L'art. 25 ter lettera s-bis è stata poi sostituita ad opera dell'art. 6 del D.Lgs. 15.03.2017 n. 38 con decorrenza dal 14.04.2017, a seguito dell'introduzione della nuova fattispecie di "Istigazione alla Corruzione tra privati" (l'art. 2635 bis).

Le sanzioni per i reati richiamati comportano la sanzione massima di 600 quote aumentabile di un terzo nel caso del conseguimento di un "profitto rilevante". Per il delitto di Corruzione tra Privati (art. 2635 c.c.) e di Istigazione alla Corruzione tra Privati (art. 2635 bis c.c.) si applicano altresì le sanzioni interdittive previste dall'art. 9, comma 2 del D.Lgs 231/2001.

Il 7 Marzo 2023 è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 56 il D.Lgs. 2 marzo 2023 n. 19, recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/2121 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019, che modifica la direttiva (UE) 2017/1132 per quanto riguarda le trasformazioni, le fusioni e le scissioni transfrontaliere", che allarga il novero dei reati presupposto alla responsabilità degli enti.

L'art. 55 della novella normativa interviene sull'art. 25-ter D.Lgs. 231/2001, rubricato "Reati societari", estendendo la punibilità della persona giuridica anche in relazione a illeciti previsti non solo dal codice civile, ma anche da "altre leggi speciali".

Viene aggiunta, inoltre, una nuova lettera "s-ter" che prevede l'applicazione di sanzioni pecuniarie all'ente: "per il delitto di false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare previsto dalla normativa attuativa della direttiva (UE) 2019/2121, del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a trecento quote" (il certificato preliminare è il documento accompagnatorio di operazioni straordinarie transfrontaliere).

Art. 25-quater - DELITTI CON FINALITA' DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO PREVISTI DAL CODICE PENALE E DALLE LEGGI SPECIALI

La legge di "Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo" fatta a New York il 9 dicembre 1999 (8) ha inserito un nuovo art. 25-quater al decreto 231, che stabilisce la responsabilità posta in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale amministrativa dell'ente anche in relazione alla commissione dei delitti

⁷ Vedi nota 2.

⁸ Legge n. 7/2003, in G.U. n. 21 del 27 gennaio 2003.

aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico. La legge trova inoltre applicazione (art. 25-quater, ult. co.) con riferimento alla commissione di delitti, diversi da quelli espressamente richiamati, "che siano comunque stati per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999".

Le sanzioni previste sono fino a 1.000 quote e l'applicazione di tutte le sanzioni interdittive, inclusa l'interdizione definitiva all'esercizio dell'attività.

Art. 25-quater 1 - MUTILAZIONI FEMMINILI

La legge n. 7/2006 (9), che vieta e punisce le c.d. pratiche di infibulazione ha esteso l'ambito di applicazione del D. Lgs. n. 231/2001 al nuovo reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.).

Le sanzioni pecuniarie applicate arrivano ad un massimo di 700 quote e possono comportare l'interdizione definitiva dell'attività.

Art. 25-quinquies - DELITTI CONTRO LA PERSONALITA' INDIVIDUALE

La legge contenente "Misure contro la tratta delle persone" (10) ha, poi, introdotto un nuovo articolo al decreto, il 25-quinquies, che estende il regime della responsabilità amministrativa dell'ente anche in relazione alla commissione dei delitti contro la personalità individuale disciplinati dalla sezione I del capo III del titolo XII del libro II del codice penale.

La legge 6 febbraio 2006, n. 38 (11), contenente "Disposizioni in materia di lotta contro lo sfruttamento sessuale dei bambini e la pedopornografia anche a mezzo Internet", ha modificato l'ambito di applicazione dei delitti di pornografia minorile e detenzione di materiale pornografico (rispettivamente, artt. 600-ter e 600-quater c.p.), per i quali era già prevista la responsabilità dell'ente ex D.Lgs n. 231/01, includendo anche le ipotesi in cui il materiale pornografico utilizzato rappresenti immagini virtuali di minori (c.d. "pedopornografia virtuale").

⁹ Legge 9 gennaio 2006, n. 7, recante "Disposizioni concernenti la prevenzione e il divieto delle pratiche di mutilazione genitale femminile", pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 14 del 18 gennaio 2006.

¹⁰ Legge 11 agosto 2003, n. 228, recante "Misure contro la tratta di persone". Il provvedimento è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 23 agosto 2003, n. 195.

¹¹ Legge 6 febbraio 2006, n. 38, contenente "Disposizioni in materia di lotta contro lo sfruttamento sessuale dei bambini e la pedopornografia anche a mezzo Internet", pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 38 del 15 febbraio 2006.

L'articolo 3 del D.Lgs n. 39 del 4 marzo 2014 ha inserito, al comma 1 lettera c), il richiamo all'articolo 609-undecies del codice penale, introducendo così tra le fattispecie rilevanti l'adescamento di minorenni.

Da ultimo la Legge 29 Ottobre 2016 n. 199, nel modificare l'art. 603-bis del Codice Penale in materia di "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro", ha altresì modificato l'art. 25-quinquies del D.Lgs 231/2001 inserendo alla lett. a) del c. 1 la previsione della sanzione pecuniaria anche per il delitto di cui all'art. 603 bis c.p.

Le sanzioni pecuniarie applicate arrivano a un massimo di 1.000 quote e possono comportare l'interdizione definitiva dell'attività.

Art. 25 – sexies - ABUSI DI MERCATO

L'articolo e i relativi richiami ai reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato sono stati introdotti dalla citata Legge 62/2005 (12).

Per il commento alle norme introduttive si rinvia al commento del precedente articolo 25-ter del Decreto.

La sanzione pecuniaria può arrivare a 1.000 quote o essere aumentata fino a 10 volte il profitto derivante dal reato. Non sono previste sanzioni interdittive.

Art. 25-septies – SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

La legge 3 agosto 2007, n. 123, con l'introduzione dell'art. 25-septies nell'impianto normativo del D. Lgs. n. 231/2001, ha ulteriormente esteso l'ambito applicativo della responsabilità amministrativa degli enti ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime che si verificano in connessione alla violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative alla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (13).

Le sanzioni previste sono fino a 1.000 quote e l'applicazione di tutte le sanzioni interdittive per il periodo massimo di un anno.

Art. 25-octies - RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITA' DI PROVENIENZA ILLECITA NONCHE' AUTORICICLAGGIO

Con decreto legislativo 21 novembre 2007, n. 231, il legislatore ha dato attuazione alla direttiva 2005/60/CE del Parlamento e del Consiglio, del 26 ottobre 2005, concernente

¹² Vedi precedente nota 6.

¹³ Legge 3 agosto 2007, n. 123, recante "Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia", pubblicata in G.U. 10 agosto 2007, n. 185.

la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminosi e di finanziamento del terrorismo (c.d. III Direttiva antiriciclaggio) (14). L'art. 72 del D.Lgs 231/2007, introduttivo del presente art. 25- octies, è stato modificato dall'art. 5 D.Lgs 25/05/2017 n. 90 con decorrenza dal 04/07/2017.

La legge 15 dicembre 2014 n. 186, che ha introdotto l'articolo 648 ter del Codice penale, rubricato "Autoriciclaggio", ha contestualmente richiamato lo stesso all'interno del presente articolo.

Recentemente, col Decreto legislativo 8 Novembre 2021, n. 195 l'ordinamento italiano ha recepito la Direttiva Europea 2018/1673 in materia di lotta al riciclaggio. Specificatamente il Decreto interviene sul Codice Penale in una duplice direzione: in primo luogo estende il catalogo dei reati presupposto delle diverse fattispecie di riciclaggio, ricomprendendovi anche delitti colposi e reati contravvenzionali; in secondo luogo rimodula le pene delle varie fattispecie.

Ne consegue che l'ente è punibile per i reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di capitali illeciti e autoriciclaggio, anche se compiuti in ambito prettamente "nazionale", sempre che ne derivi un interesse o vantaggio per l'ente medesimo.

Le sanzioni previste sono di natura pecuniaria fino a 1.000 quote e l'applicazione di tutte le sanzioni interdittive per il periodo massimo di due anni.

Art. 25-octies.1 – DELITTI IN MATERIA DI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAI CONTANTI E TRASFERIMENTO FRAUDOLENTO DI VALORI

L'art. 25-octies.1 individua le sanzioni pecuniarie che si applicano all'Ente in relazione alla commissione dei delitti previsti dal Codice Penale in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e attribuzione fittizia ad altri della titolarità o disponibilità di denaro, beni o altre utilità. La sanzione pecuniaria arriva sino al massimo di 800 quote e alla applicazione in taluni casi delle **sanzioni interdittive** previste dall'articolo 9, comma 2.

Art. 25-novies - DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE

La legge 99/2009, recante disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia e contenente modifiche al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 81, oltre ad intervenire sugli articoli 25-bis e 25-bis 1 del D.Lgs 231/01, introduce ulteriore art. 25-novies "Induzione a non rendere dichiarazioni

¹⁴ Il D. Lgs. n. 231/2007, recante "Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminosi e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione", è stato pubblicato nella G.U. n. 290 del 14 dicembre 2007 - Suppl. Ordinario n. 268. Il testo è in vigore dal 29 dicembre 2007.

o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria” con richiamo all'art 377-bis del codice penale.

Le sanzioni previste sono fino a 500 quote e l'applicazione di tutte le sanzioni interdittive per il periodo massimo di un anno.

Art. 25-decies - INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITA' GIUDIZIARIA

La legge 3 agosto 2009, n. 116 - Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dalla Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 con risoluzione n. 58/4, firmata dallo Stato italiano il 9 dicembre 2003, nonché norme di adeguamento interno e modifiche al codice penale e al codice di procedura penale, inserisce nel DLgs n. 231/01 il richiamo al reato di cui all'art. 377-bis del codice penale, cosicché anche l'induzione a non rendere dichiarazioni mediante violenza, minacce o offerta o promessa di denaro o altra utilità, costituisce reato presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti.

Le sanzioni per il reato richiamato comportano la pena pecuniarie massima di 500 quote. Non sono previste sanzioni interdittive.

Art. 25-undecies - REATI AMBIENTALI

L'ingresso dei reati in materia ambientale fra i “reati presupposto” per i quali può sorgere la responsabilità delle società è avvenuto con l'inserimento di un nuovo ulteriore articolo (15) nel provvedimento legislativo contenente la specifica disciplina sulla responsabilità amministrativa degli enti. L'elencazione reati introdotti è particolarmente ampia; essa, infatti, attiene a numerose fattispecie, sia delittuose che contravvenzionali, contenute nel Codice penale e recentemente ampliate con la previsione di nuove figure di reato introdotte dalla L. n. 68/2015 (Legge sugli Ecoreati) nel Codice dell'Ambiente (16), nelle disposizioni a protezione di specie animali e

¹⁵ Art. 25-undecies del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231.

¹⁶ D.Lgs. 3 aprile 2006, n.152 - Norme in materia ambientale.

vegetali in via d'estinzione (17), dalle norme a tutela dell'ozono (18) e nelle disposizioni relative all'inquinamento provocato da navi (19).

E' stato approvato, con modifiche, il Disegno di Legge di conversione del Decreto Legge 116/2025, *"Disposizioni urgenti per il contrasto alle attività illecite in materia di rifiuti, per la bonifica dell'area denominata Terra dei fuochi, nonché in materia di assistenza alla popolazione colpita da eventi calamitosi"*.

Il provvedimento interviene direttamente sul Codice Penale e sul Testo Unico Ambientale, nonché sul D.Lgs. 231/2001, con un complessivo inasprimento del regime sanzionatorio in materia di reati ecologici, ridisegnando alcune fattispecie incriminatrici ed ampliando il Catalogo dei Reati Presupposto con inclusione di condotte quali l'impedito controllo (art. 452-septies c.p.), l'omessa bonifica (art. 452-terdecies c.p.) e le attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.). Di particolare rilievo, inoltre, la previsione della responsabilità delle persone giuridiche per alcuni reati colposi, quali l'abbandono di rifiuti non pericolosi, la gestione di rifiuti non autorizzata e la spedizione illegale di rifiuti (richiamati dal nuovo art. 259, D.Lgs. 152/2006). Oltre all'innalzamento delle sanzioni pecuniarie e alla introduzione delle sanzioni interdittive a carico degli enti, viene estesa l'applicazione dell'amministrazione giudiziaria ex art. 34 Codice Antimafia alle aziende coinvolte in attività inquinanti.

Le sanzioni pecuniarie arrivano ad un massimo di n. 1.200 quote e le sanzioni interdittive, laddove applicabili, possono comportare anche l'interdizione definitiva dell'esercizio dell'attività.

Art. 25-duodecies - IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO E' IRREGOLARE

L'art. 2 del D.Lgs. 109/2012 ha introdotto il nuovo articolo "25- duodecies" (Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare) all'interno del D.Lgs. 231/01. L'art. 30 L. 17/10/2017 n. 161 ha aggiunto all'originario articolo 25 duodecies del D.Lgs n. 231/2001, ulteriori tre commi con decorrenza dal 19.11.2017 e relativi al reato presupposto di promozione, direzione, organizzazione, finanziamento, o effettuazione

¹⁷ Legge 7 febbraio 1992, n.150 - Disciplina dei reati relativi all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione, firmata a Washington il 3 marzo 1973, di cui alla legge 19 dicembre 1975, n. 874 e del regolamento (CEE) n. 3626/82 e successive modificazioni, nonché norme per la commercializzazione e la detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili che possono costituire pericolo per la salute e l'incolumità pubblica.

¹⁸ Legge 28 dicembre 1993, n.549 - Misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente.

¹⁹ D.Lgs. 6 novembre 2007, n.202 - Attuazione della direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e conseguenti sanzioni.

del trasporto di immigrati clandestini, e a quello di favoreggiamento della permanenza di stranieri clandestini, di cui all'art. 12 del D.Lgs n. 286/1998 commi 3, 3-bis , 3-ter e 5. Il nuovo articolo 25 duodecies, dispone che "1. In relazione alla commissione del delitto di cui all'art. 22, comma 12- bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da 100 a 200 quote, entro il limite di 150.000 euro. 1-bis. In relazione alla commissione dei delitti di cui all'art. 12, commi 3,3-bis e 3-ter, del testo unico di cui al Decreto Legislativo 25/07/1998 n. 286, e successive modificazioni, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote. 1-ter. In relazione alla commissione dei delitti di cui all'art. 12, comma 5, del testo unico di cui al Decreto Legislativo 25/07/1998 n. 286, e successive modificazioni, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da cento a duecento quote. 1-quater. Nei casi di condanna per i delitti di cui ai commi 1-bis e 1-ter del presente articolo, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore ad un anno".

Quindi se il datore di lavoro occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, con permesso di soggiorno scaduto del quale non sia stato chiesto il rinnovo entro i termini di legge, revocato o annullato, oltre alla responsabilità penale per la persona fisica del datore di lavoro scatterà anche la responsabilità 231 per la società qualora si verifichino le aggravanti di cui al comma 12 bis dell'art. 22 D.Lgs. 286/98 qui di seguito esplicate:

- i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre;
- i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa;
- i lavoratori occupati sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dall'art. 603-bis del codice penale.

Allo stesso modo se l'ente trae interesse o vantaggio dalla commissione da parte di vertici o sottoposti di delitti di promozione, direzione, organizzazione, finanziamento, o effettuazione del trasporto di immigrati clandestini o di favoreggiamento della permanenza di stranieri clandestini , oltre alla responsabilità penale per la persona fisica che ha commesso il reato, scatterà anche la responsabilità 231 per la Società.

La sanzione pecuniaria arriva ad un massimo di 1.000 quote . Per i delitti di cui ai commi 1-bis e 1-ter è prevista altresì la sanzione interdittiva di cui all'art. 9, comma 2, per una durata non inferiore ad un anno.

Art. 25-Terdecies – RAZZISMO E XENOFOBIA

L'articolo 5 della Legge 20/11/2017 n. 167 ha introdotto con decorrenza dal 12.12.2017 il nuovo articolo 25 Terdecies del D.Lgs. 231/2001. Il reato presupposto è il delitto di cui all'art. 3, comma 3-bis (Propaganda/istigazione/incitamento fondati sull'apologia di crimini di genocidio, contro l'umanità e di guerra), introdotto nella Legge 13/10/1975 n. 654 , dall'art. 1 della Legge 16/06/2016 n. 115 e poi modificato dall'art. 5 della Legge

PHARMATHEK s.r.l.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

PARTE GENERALE

Rev. 00 22/01/2026

20/11/2017 n. 167 . La sanzione pecuniaria prevista a carico dell'Ente arriva ad un massimo di 800 quote. Nel caso di stabile organizzazione con scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei delitti, è prevista la sanzione interdittiva definitiva dall'esercizio dell'attività ex art. 16, comma 3 del D.Lgs n. 231/2001.

Art. 25-quaterdecies- FRODE IN COMPETIZIONI SPORTIVE, ESERCIZIO ABUSIVO DI GIOCO O DI SCOMMESSA E GIOCHI D'AZZARDO ESERCITATI A MEZZO DI APPARECCHI VIETATI

La legge 3 Maggio 2019 n. 39 recante la "Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulle manipolazioni sportive, fatta a Magglingen il 18 settembre 2014", ha esteso la responsabilità degli enti ex D.Lgs n. 231/2001 ai reati di frode in competizioni sportive e di esercizio abusivo di attività di gioco o di scommesse. Ha quindi introdotto nel D.Lgs 231/2001 l'art. 25 quaterdecies a tenore del quale:

"1. In relazione alla commissione dei reati di cui agli articoli 1 e 4 della legge 13 dicembre 1989, n. 401, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie: per i delitti, la sanzione pecuniaria fino a 500 quote; per le contravvenzioni, la sanzione pecuniaria fino a 260 quote.

2. Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nel comma 1, lettera a), del presente articolo, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'art. 9, comma 2, per una durata non inferiore a un anno".

Nello specifico, il delitto di frode sportiva (art. 1 L. 401/1989) incrimina "chiunque offre o promette denaro o altra utilità o vantaggio a taluno dei partecipanti ad una competizione sportiva organizzata dalle federazioni riconosciute, al fine di raggiungere un risultato diverso da quello conseguente al corretto e leale svolgimento della competizione, ovvero compie altri atti fraudolenti volti al medesimo scopo" nonché "il partecipante alla competizione che accetta il denaro o altra utilità o vantaggio, o ne accoglie la promessa".

L'art. 4 dello stesso articolato normativo contempla, invece, diverse fattispecie connesse all'esercizio, organizzazione, vendita di attività di giochi e scommesse in violazione di autorizzazioni o concessioni amministrative.

Art. 25-quinquiesdecies- REATI TRIBUTARI

Nel corso della seduta del 17 dicembre 2019, il Senato ha dato il via libera definitivo alla Legge di conversione – con modifiche – del D.L. 26 ottobre 2019, n. 124, recante "Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili" (c.d. Decreto fiscale). Tra le novità, spicca l'introduzione di alcuni delitti tributari tra i reati presupposto della responsabilità "amministrativa" da reato degli enti ex D.Lgs. n. 231/2001. In particolare, entreranno a far parte del catalogo dei reati presupposto, all'art. 25-quinquiesdecies, i reati di:

- dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti di cui all'articolo 2, comma 1, D.lgs. 74/2000, per il quale è prevista la sanzione pecuniaria fino a 500 quote;
- dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti di cui all'articolo 2, comma 2-bis, D.lgs. 74/2000, per il quale è prevista la sanzione pecuniaria fino a 400 quote;
- dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici di cui all'articolo 3, D.lgs. 74/2000, per il quale è prevista la sanzione pecuniaria fino a 500 quote;
- emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti di cui all'articolo 8, comma 1, D.lgs. 74/2000, per il quale è prevista la sanzione pecuniaria fino a 500 quote;
- emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti di cui all'articolo 8, comma 2-bis, D.lgs. 74/2000, per il quale è prevista la sanzione pecuniaria fino a 400 quote;
- occultamento o distruzione di documenti contabili di cui all'articolo 10, per il quale è prevista la sanzione pecuniaria fino a 400 quote;
- sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte previsto di cui all'articolo 11, per il quale è prevista la sanzione pecuniaria fino a 400 quote.

Il D.Lgs 14/07/2020, n. 75 in attuazione della direttiva UE 2017/1371 (c.d. Direttiva PIF) è intervenuto ad integrare l'art. 25 quinquiesdecies in parola, introducendo un nuovo comma 1-bis che prevede:

- la sanzione fino a 300 quote, per il delitto di dichiarazione infedele;
- la sanzione fino a 400 quote, per il delitto di omessa dichiarazione;
- la sanzione fino a 400 quote, per il delitto di indebita compensazione;
- e l'applicazione di sanzioni interdittive anche per le nuove fattispecie introdotte.

Prevede poi, quali condizioni di sanzionabilità, che le condotte siano realizzate:

- nell'ambito di sistemi fraudolenti di tipo transfrontaliero;
- al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore ad euro 10.000.000.

(*) Dal 1° gennaio 2026 sarà abrogato il decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74 e si applicheranno le corrispondenti disposizioni del decreto legislativo 5 novembre 2024, n. 173 (Testo unico delle sanzioni tributarie amministrative e penali) ai sensi dell'art. 101, comma 1, lett. z), del Testo unico allegato al D.Lgs. 5 novembre 2024, n. 173. Per l'abrogazione degli artt. 21-bis e 21-ter, a decorrere dal 1° gennaio 2026, si veda l'art. 130, comma 1, lett. f), del Testo unico allegato al D.Lgs. 14 novembre 2024, n. 175.

Art. 25-sexiesdecies CONTRABBANDO

Il D.Lgs 14 luglio 2020, n. 75, in attuazione della direttiva UE 2017/1371 (c.d. Direttiva PIF), nell'intento di apprestare la più completa tutela possibile agli interessi finanziari dell'Unione Europea, ha introdotto questo nuovo articolo, volto a prevedere la responsabilità dell'ente per la realizzazione, nel suo interesse o vantaggio, dei reati di contrabbando previsti dalle disposizioni nazionali complementari al codice doganale dell'Unione, di cui al decreto legislativo emanato ai sensi degli articoli 11 e 20, commi 2 e 3, della legge 9 agosto 2023, n. 111, e dal testo unico delle disposizioni legislative concernenti le imposte sulla produzione e sui consumi e relative sanzioni penali e amministrative, di cui al decreto legislativo 26 ottobre 1995, n. 504. A seguito dell'istituzione dell'unione doganale tra gli stati membri della UE, i dazi doganali rappresentano una risorsa propria dell'Unione Europea, concorrendo a definirne il bilancio.

Una delle ultime novità in ambito 231 è dettata dal nuovo **d.lgs. n. 141 del 26 settembre 2024**, recante "Disposizioni nazionali complementari al codice doganale dell'Unione e revisione del sistema sanzionatorio in materia di accise e altre imposte indirette sulla produzione e sui consumi" che ha abrogato il decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43 Testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale (cd. "TULD"). La riforma doganale ha abrogato il TULD, prevedendo ora l'Allegato 1 recante proprio le sanzioni di natura penale in tema di contrabbando.

Una delle principali novità apportate dalla novella normativa consiste nella ridefinizione delle violazioni doganali suddivise in illeciti penali e illeciti amministrativi.

Il Decreto in parola ha apportato modifiche anche all'art. 2 sexiesdecies del d.lgs. 231/2001 che prevede ora anche l'applicabilità delle sanzioni interdittive di cui all'art. 9 del decreto, ossia:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività
- e la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito.

Art. 25-septiesdecies DELITTI CONTRO IL PATRIMONIO CULTURALE

E' stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale la legge 9 marzo 2022, n. 22 recante le disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale con l'obiettivo di rafforzare gli strumenti di tutela, con particolare riferimento ai beni mobili, attraverso l'introduzione di nuove fattispecie di reato, l'ampliamento dell'ambito di applicazione della confisca e

l'inserimento di alcuni delitti contro il patrimonio culturale tra i reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti di cui al d.lgs. 231/2001.

In particolare, la legge individua i seguenti illeciti:

- il furto di beni culturali;
- la ricettazione di beni culturali;
- l'Impiego di beni culturali provenienti da delitto;
- il riciclaggio di beni culturali;
- l'autoriciclaggio di beni culturali;
- la falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali;
- la violazione in materia di alienazione di beni culturali;
- l'uscita o esportazione illecite di beni culturali;
- distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici;
- devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici.

La legge prevede la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche quando i delitti contro il patrimonio culturale siano commessi nel loro interesse o a loro vantaggio. La riforma ha quindi integrato il catalogo dei reati con l'inserimento di due nuovi articoli:

il presente articolo 25-septiesdecies che prevede in relazione:

- all'articolo 518-ter (appropriazione indebita di beni culturali), all'articolo 518-decies (importazione illecita di beni culturali) e all'articolo 518-undecies (uscita o esportazione illecite di beni culturali) l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria da 200 a 500 quote;
- all'articolo 518-sexies c.p. (riciclaggio di beni culturali) l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 1.000 quote;
- all'articolo 518-duodecies (distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali e paesaggistici) e all'articolo 518-qua terdecies c.p. (contraffazione di opere d'arte) l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria da 300 a 700 quote;

PHARMATHEK s.r.l.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

PARTE GENERALE

Rev. 00 22/01/2026

- all'articolo 518-bis (furto di beni culturali), all'articolo 518-quater (ricettazione di beni culturali) e all'articolo 518-octies (falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali) l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria da 400 a 900 quote.

Nel caso di condanna per i delitti su elencati la nuova disposizione prevede l'applicazione all'ente delle sanzioni interdittive per una durata non superiore a due anni;

La legge ha poi introdotto l'articolo di cui al paragrafo che segue.

Art. 25-duodevicies- RICICLAGGIO DI BENI CULTURALI E DEVASTAZIONE E SACCHEGGIO DI BENI CULTURALI E PAESAGGISTICI

Il presente articolo prevede in relazione ai delitti di riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies) e di devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies) l'applicazione all'ente della sanzione pecuniaria da 500 a 1.000 quote. Nel caso in cui l'ente, o una sua unità organizzativa, venga stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di tali delitti, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività.

Art. 25-undevicies- DELITTI CONTRO GLI ANIMALI

È stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 137 dello scorso 16 giugno la Legge n. 82/2025, contenente "*Modifiche al Codice Penale, al Codice di Procedura Penale e altre disposizioni per l'integrazione e l'armonizzazione della disciplina in materia di reati contro gli animali*". La nuova disciplina amplia, con l'art. 25-undevicies, il catalogo degli illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001. I reati di uccisione di animali (art. 544-bis c.p.), di maltrattamento di animali (art. 544-ter c.p.), di spettacoli o manifestazioni vietati perché comportanti sevizie o strazio per gli animali (art. 544-quater c.p.), di divieto di combattimento tra animali (art. 544-quinquies c.p.) e di uccisione o danneggiamento di animali altrui (art. 638 c.p.) rientrano pertanto fra le valutazioni dei rischi ai fini dell'elaborazione del Modello organizzativo.

La novella è entrata in vigore il 1° luglio 2025 e prevede l'applicazione all'ente di sanzione interdittiva e di sanzione pecuniaria fino a 500 quote.

REATI TRANSNAZIONALI

La **Legge n. 146/2006** di ratifica ed esecuzione della Convenzione di Palermo contro il crimine organizzato transnazionale 15 Novembre 2006²⁰ ha stabilito l'applicazione del Decreto 231 ai **REATI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA TRANSNAZIONALE**. Le nuove disposizioni hanno previsto la responsabilità degli enti per gli illeciti

²⁰ Legge 16 marzo 2006, n. 146, recante "Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001", pubblicata nella Gazzetta Ufficiale dell'11 aprile 2006, n. 85 - Suppl. Ord. n. 91.

amministrativi dipendenti dai delitti di associazione a delinquere, riciclaggio e impiego di denaro e beni di provenienza illecita, traffico di migranti e intralcio alla giustizia²¹.

La riforma doganale di cui al d.lgs. n. 141 del 26 settembre 2024 ha ridefinito i contenuti dell'Art. 291-quater DPR 23 Gennaio 1973 n. 43 in tema di *“Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri”*.

1.3 IL PROFILO SOGGETTIVO DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA E LE IPOTESI DI ESONERO

Sotto il profilo dei soggetti destinatari, la legge indica *“gli enti forniti di personalità giuridica, le società fornite di personalità giuridica e le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica”* (art. 1, co. 2).

Il quadro descrittivo è completato dall'indicazione, a carattere negativo, dei soggetti a cui non si applica la legge, vale a dire *“lo Stato, gli enti pubblici territoriali nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale”* (art. 1, co. 3).

È opportuno ricordare che questa nuova responsabilità sorge soltanto in occasione della realizzazione di determinati tipi di reati da parte di soggetti legati a vario titolo all'ente e solo nelle ipotesi che la condotta illecita sia stata realizzata nell'interesse o a vantaggio di esso.

Dunque, non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, per l'ente, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto-reato trovi ragione nell'interesse dell'ente.

Un secondo aspetto di particolare importanza per definire correttamente le ipotesi in cui si applica la disciplina in esame, attiene all'individuazione dei soggetti che, commettendo un reato, possono far sorgere una responsabilità in capo all'ente di appartenenza.

A tale proposito l'articolo 5 del decreto individua due diverse categorie di dipendenti e collaboratori dell'impresa.

Tale distinzione, peraltro, non è meramente formale, ma assume un particolare rilievo al fine di capire come può la società prevenire ed evitare l'applicazione delle sanzioni a suo carico. Le due categorie di soggetti che possono determinare, a causa dei reati da loro commessi, l'insorgenza di una responsabilità a carico della società sono:

- 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 persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (i cosiddetti soggetti in *“posizione apicale”*);
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti menzionati alla lettera precedente (di fatto i dipendenti e collaboratori di livello inferiore).

²¹ La previsione relativa ai reati di riciclaggio e impiego di denaro e beni di provenienza illecita aventi carattere di transnazionalità è stata successivamente abrogata dal D. Lgs. n. 231 del 21 novembre 2007.

L'art. 6 del provvedimento in esame contempla tuttavia una forma di “**esonero**” da responsabilità dell'ente se si dimostra, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati considerati, di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati; di aver nominato un organismo con autonomi poteri di iniziativa e controllo con compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento; che il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente il Modello.

Il sistema prevede l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sull'efficacia reale del modello. La norma stabilisce, infine, che le associazioni di categoria possono disegnare i codici di comportamento, sulla base dei quali andranno elaborati i singoli modelli organizzativi, da comunicare al Ministero della Giustizia, che ha trenta giorni di tempo per formulare le proprie osservazioni.

Va sottolineato, in proposito, che, come anche di seguito ribadito, l'esonero dalle responsabilità dell'Ente passa attraverso il **giudizio di idoneità del sistema interno del sistema di organizzazione e controlli**, giudizio che il Giudice penale è chiamato a formulare. Pertanto la formulazione dei Modelli deve tendere all'esito positivo di tale giudizio di idoneità e – coerentemente alle Linee guida UNI ISO - ad un sistema integrato di gestione dei rischi di compliance che privilegi il coordinamento e collaborazioni fra i soggetti aziendali e l'implementazione di procedure trasversali alla prevenzione del più ampio spettro di rischi.

1.4 PERIMETRO APPLICATIVO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO: I SOGGETTI PERSONE FISICHE TENUTI ALLA SUA OSSERVANZA

Di particolare importanza è circoscrivere l'applicazione della disciplina in esame, individuando i soggetti che, commettendo un reato, possono far sorgere una responsabilità in capo all'ente di appartenenza. L'articolo 5 del decreto individua due diverse categorie di dipendenti e collaboratori dell'impresa: gli apicali e i sottoposti.

Tale distinzione, peraltro, non è meramente formale, ma assume un particolare rilievo al fine di capire come possa la Società prevenire ed evitare l'applicazione delle sanzioni a suo carico. Le due categorie quindi di soggetti che, ai sensi di quanto stabilito dal D.Lgs. 231/2001, possono determinare, a causa dei reati da loro commessi, l'insorgenza di una responsabilità a carico della società sono:

- 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 persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (i cosiddetti soggetti in “*posizione apicale*”);
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti menzionati alla lettera precedente (di fatto i dipendenti e collaboratori di livello inferiore).

In una visione integrata di tutti gli attori espressione dell'agire dell'Ente, l'approccio del Modello Organizzativo, per una più agevole spendita applicativa, è quello di distinguere i soggetti persone fisiche tenute all'osservanza del Modello Organizzativo in:

PHARMATHEK s.r.l.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

PARTE GENERALE

Rev. 00 22/01/2026

A) SOGGETTI INTERNI ALL'ENTE:

- coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione, controllo, nonché funzioni di carattere disciplinare, consultivo e propositivo nella società o in una sua unità organizzativa autonoma;
- coloro che hanno poteri di rappresentanza della società;
- dipendenti della società, anche se distaccati all'estero per lo svolgimento delle attività;
- tutti quei soggetti che collaborano con la società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato, quali collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali.

B) SOGGETTI ESTERNI ALL'ENTE:

- Fornitori (Differenziando tra fornitori di materia prima e terzisti);
- Consulenti;
- Funzioni in outsourcer;
- Partite IVA;
- Controparti di un contratto di service;
- Agenti/rappresentanti;

i quali sono soggetti esterni all'organizzazione aziendale, ma legati all'Ente da un rapporto contrattuale e/o di mandato. Anche la valutazione dei rischi di compliance UNI ISO 37301 evidenzia d'altra parte l'importanza di un sistema di rispetto della legge nel processo di qualifica dei fornitori.

Per ciascuno di questi soggetti la Parte Speciale del Modello terrà conto dell'ulteriore distinzione fra:

B.1) RISCHI INTERNI ALL'ENTE: quando è il rapporto stesso col fornitore ad essere strumento di condotte a rischio reato 231 (es. corruzione, riciclaggio,) e il fornitore è uno degli attori del reato. In questo caso destinatario del Modello è il soggetto interno che gestisce il rapporto col fornitore.

B.2) RISCHI ESTERNI ALL'ENTE: quando la condotta a rischio reato si colloca all'interno dell'attività svolta dal fornitore per conto dell'Ente (es. reati ambientali, in materia di SSL, reati contro industria e commercio, sfruttamento del lavoro ed intermediazione illecita,...) : in questo caso il reato non è dell'Ente, ma commesso per l'Ente.

E' prerogativa della Parte Speciale del Modello Organizzativo, una volta condotta questa valutazione e accertata l'esistenza di un rischio anche esterno, predisporre gli adeguati protocolli di contenimento, creare gli strumenti di verifica del suo rispetto (flusso verso ODV / potere di verifica dell'ODV, garanzie dagli outsourcers, previsione di audit periodici presso gli stessi, ottenimento di garanzie e autodichiarazioni dai fornitori,) , vincolare contrattualmente il soggetto esterno al Codice Etico, agli specifici protocolli di contenimento e a regole di salvaguardia

1.5 IL MODELLO ORGANIZZATIVO COME PARTE ESSENZIALE DEL SISTEMA DI COMPLIANCE E DI PREVENZIONE

In considerazione della finalità della norma, che è quella di stimolare i soggetti economici a prevenire la commissione di reati, il legislatore ha previsto, agli articoli 6 e 7 del decreto, che le società possano preventivamente adottare delle linee di condotta tali da ridurre o escludere la responsabilità (e di conseguenza le sanzioni) previste dal decreto 231/01.

In particolare, i due articoli citati, prevedono distintamente le procedure da osservare per preservarsi da conseguenze nei due diversi casi riferiti ai reati commessi da soggetti in posizione apicale o da dipendenti e collaboratori.

Per quanto attiene alla prima ipotesi, l'articolo 6 prevede che la società non sia considerata responsabile se prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente 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 cui alla lettera b).

L'articolo 7, invece, soffermandosi sull'ipotesi dei reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui vigilanza, stabilisce che la società è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, fermo restando che l'inosservanza di tali obblighi è esclusa a priori se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Come appare evidente, dunque, i due perni attorno ai quali ruota il sistema di esclusione della responsabilità sono l'adozione di Modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di reati e la vigilanza su tali modelli da parte di un apposito organo dell'impresa.

Per quanto attiene alla realizzazione del Modello organizzativo, l'art. 6, co. 2, del D.Lgs. n. 231/2001, indica le caratteristiche essenziali per la costruzione di un modello di organizzazione, gestione e controllo.

In particolare, le lettere a) e b) della citata disposizione si riferiscono espressamente, sebbene con l'utilizzo di una terminologia ed esposizione estranea alla pratica aziendale, ad un tipico sistema di gestione dei rischi (risk management)²². L'attività di

²² "In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere alle seguenti esigenze:

risk assessment è considerata anche dalla UNI ISO 11961 quella più importante: solo un corretto, attento e adeguato processo di analisi e valutazione dei rischi ci può permettere di identificare i capi-saldi che consentono all'organizzazione/ente di costruire un Sistema di Gestione per la Compliance, conforme agli standard ISO, ovvero costruire un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

La norma – in coerenza segnala infatti espressamente le due fasi principali in cui un simile sistema deve articolarsi:

- **l'identificazione dei rischi:** ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D. Lgs. n. 231/2001;
- la progettazione del sistema di controllo (c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente), ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati. Sotto il profilo concettuale, ridurre un rischio comporta di dover intervenire (congiuntamente o disgiuntamente) su due fattori determinanti: i) la probabilità di accadimento dell'evento e ii) l'impatto dell'evento stesso.

Il sistema brevemente delineato non può però, per operare efficacemente, ridursi ad un'attività una tantum, bensì deve tradursi in un processo continuo (o comunque svolto con una periodicità adeguata), da reiterare con particolare attenzione nei momenti di cambiamento aziendale (apertura di nuove sedi, ampliamento di attività, acquisizioni, riorganizzazioni, ecc.). Anche ai sensi della UNI ISO 37301(Sistema di gestione della compliance), *“Quando l'organizzazione determina l'esigenza di modifiche al sistema di gestione per la compliance, queste devono essere effettuate in modo pianificato. L'organizzazione deve prendere in considerazione: - le finalità delle modifiche e le loro potenziali conseguenze; - la progettazione e l'efficacia operativa del sistema di gestione per la compliance; - la disponibilità di risorse adeguate; - l'allocazione o riallocazione di responsabilità e autorità.”*

Relativamente al rischio di comportamenti illeciti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, tale sistema deve necessariamente tenere conto della legislazione prevenzionistica vigente.

Tale complesso normativo, infatti, delinea esso stesso un “sistema” di principi cogenti e adempimenti obbligatori la cui declinazione sul piano della gestione applicativa – laddove opportunamente integrata/adeguata in funzione del “modello organizzativo” previsto dal D. Lgs. n. 231/2001 - può risultare idonea a ridurre ad un livello “accettabile”, agli effetti esonerativi dello stesso D. Lgs. n. 231/2001, la possibilità di una condotta integrante gli estremi del reato di omicidio o lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme prevenzionistiche.

-
- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
 - b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire”.

1.6 LA DEFINIZIONE DI “**RISCHIO ACCETTABILE**”

Un concetto assolutamente nodale nella costruzione di un sistema di controllo preventivo è quello di rischio accettabile.

Nella progettazione di sistemi di controllo a tutela dei rischi di business, definire il rischio accettabile è un'operazione relativamente semplice, almeno dal punto di vista concettuale. Il rischio è ritenuto accettabile quando i controlli aggiuntivi “costano” più della risorsa da proteggere (ad esempio: le comuni automobili sono dotate di antifurto e non anche di un vigilante armato).

Nel caso del D. Lgs. n. 231/2001 la logica economica dei costi non può però essere un riferimento utilizzabile in via esclusiva. È pertanto importante che ai fini dell'applicazione delle norme del decreto sia definita una soglia effettiva che consenta di porre un limite alla quantità/qualità delle misure di prevenzione da introdurre per evitare la commissione dei reati considerati.

In assenza di una previa determinazione del rischio accettabile, la quantità/qualità di controlli preventivi istituibili è infatti virtualmente infinita, con le intuibili conseguenze in termini di operatività aziendale.

Del resto, il generale principio, invocabile anche nel diritto penale, dell'esigibilità concreta del comportamento, sintetizzato dal brocardo latino ad impossibilia nemo tenetur, rappresenta un criterio di riferimento ineliminabile anche se, spesso, appare difficile individuarne in concreto il limite.

Riguardo al sistema di controllo preventivo da costruire in relazione al rischio di commissione delle fattispecie di reato contemplate dal D. Lgs. n. 231/2001, la soglia concettuale di accettabilità, nei casi di reati dolosi, coerentemente con quanto previsto dalle Linee Guida elaborate da Confindustria (ed approvate dal Ministero della Giustizia), è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente.

Questa soluzione è in linea con la logica della “*elusione fraudolenta*” del modello organizzativo quale esimente espressa dal citato decreto legislativo ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa dell'ente (art. 6, co. 1, lett. c), “*le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione*”).

Diversamente, nei casi di reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la soglia concettuale di accettabilità, agli effetti esimenti del D. Lgs. n. 231/2001, è rappresentata dalla realizzazione di una condotta (non accompagnata dalla volontà dell'evento-morte/lesioni personali) violativa del modello organizzativo di prevenzione (e dei sottostanti adempimenti obbligatori prescritti dalle norme prevenzionistiche) nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal D. Lgs. n. 231/2001 da parte dell'apposito organismo.

Ciò in quanto l'elusione fraudolenta dei modelli organizzativi appare incompatibile con l'elemento soggettivo dei reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose, di cui agli artt. 589 e 590 del codice penale.

1.7 LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA E LE LINEE GUIDA UNI ISO 11961/2024 E 37301/2021

Allo scopo di offrire un aiuto concreto alle imprese ed associazioni nella elaborazione dei Modelli e nella individuazione di un organo di controllo, Confindustria per prima ha elaborato delle Linee Guida, che contengono una serie di indicazioni e misure, essenzialmente tratte dalla pratica aziendale, ritenute in astratto idonee a rispondere alle esigenze delineate dal D. Lgs. n. 231/2001.

Le Linee Guida mirano pertanto a provvedere concrete indicazioni su come realizzare tali Modelli, non essendo proponibile la costruzione di casistiche decontestualizzate da applicare direttamente alle singole realtà operative.

Le Linee Guida svolgono quindi un importante ruolo ispiratore nella costruzione del Modello e dell'Organismo di controllo con i relativi compiti da parte del singolo ente, il quale però, per meglio perseguire il fine di prevenire i reati, potrà anche discostarsene, qualora specifiche esigenze aziendali lo richiedano, senza che per questo si possano dare per non adempiuti i requisiti necessari per la redazione di un valido modello di organizzazione, gestione e controllo.

La prima versione del documento è stata elaborata nel 2002 dal Gruppo di lavoro sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche costituito nell'ambito del Nucleo Fisco, Finanza e Diritto d'Impresa di Confindustria. Hanno partecipato ai lavori del Gruppo rappresentanti delle associazioni territoriali e di categoria del sistema confindustriale, rappresentanti delle imprese associate, nonché accademici e professionisti esperti della materia.

Le Linee Guida sono state inviate al Ministero della Giustizia, che nella comunicazione inviata a Confindustria (dicembre 2003) le ha ritenute "complessivamente adeguate al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6, co. 3, del D.Lgs n. 231/2001", individuando solo profili minori, sui quali ha richiesto ulteriori precisazioni e integrazioni.

Le Linee Guida sono state, quindi, aggiornate per recepire le osservazioni del Ministero – che le ha definitivamente approvate a giugno 2004 - ma anche per introdurre gli aggiustamenti suggeriti dall'esperienza applicativa realizzata dalle associazioni e dalle imprese in questi primi anni, nonché per adeguarle ai nuovi assetti interni delle società di capitali, delineati dalla riforma del diritto societario.

Successivamente, il Gruppo di Lavoro istituito presso Confindustria ha provveduto a periodici aggiornamenti delle Linee Guida, l'ultimo dei quali nel Giugno 2021, in considerazione dell'evoluzione della disciplina normativa di riferimento, delle nuove discussioni in materia di compliance integrata, dei nuovi sistemi di controllo in ambito di conformità fiscale, degli aggiornamenti in materia di segnalazioni *Whistleblowing* e di altri aggiornamenti intervenuti nel corso degli anni. Nuove linee guida operative in tema di Whistleblowing sono state emanate da Confindustria nell'Ottobre 2023 a seguito del recepimento da parte del legislatore italiano, con D.Lgs 24/2023, della direttiva europea in tema di protezione dei soggetti segnalanti.

Nel Dicembre del 2024 sono state inoltre pubblicate le Linee Guida UNI 11961 per l'integrazione del sistema di gestione per la compliance UNI ISO 37301:2021 a supporto dei Modelli Organizzativi di Gestione e Controllo e degli Organismi di Vigilanza in conformità al D.Lgs.231/2001. Tali indicazioni instaurano un

PHARMATHEK s.r.l.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

PARTE GENERALE

Rev. 00 22/01/2026

coordinamento per tematiche fra le indicazioni della UNI ISO 37301/2021, le indicazioni del D.Lgs 231/2001 e quelle delle Linee Guida di Confindustria, a beneficio della costruzione dei modelli organizzativi e delle attività di controllo degli Organismi di Vigilanza.

L'elaborazione del Modello organizzativo della Società è stata effettuata sulla base delle indicazioni fornite da tutti i documenti di cui sopra, nella versione disponibile alla data di redazione, operando la necessaria "personalizzazione" finalizzata a calare delle regole generali in un singolo contesto operativo ed aziendale.

1.8 L'APPROCCIO DELLA SOCIETÀ

PHARMATHEK s.r.l. (di seguito brevemente la "Società") sviluppa, produce e installa dal 2007 magazzini automatizzati e robot per le farmacie. Nata all'interno del Gruppo Th.Kohl e su preciso impulso all'evoluzione di progetti di mecatronica del suo Presidente l'ing. Liechtenstein Prinz Von Alexander, la società ha sviluppato progetti e robotica diventando uno dei principali produttori e fornitori nel settore della progettazione e gestione della farmacia robotizzata.

L'incremento della rete di clienti, fornitori e collaboratori, nonché l'esigenza di collocarsi sul mercato con credenziali di serietà commerciale e etica, ha suggerito di intraprendere il percorso organizzativo ex D.Lgs 231/2001. La società quindi, considerato il quadro dei complessi cambiamenti in atto, il costante impegno al più scrupoloso rispetto delle norme, ha intrapreso l'elaborazione del Modello 231 da adottare con Delibera del CDA.

In particolare, il percorso intrapreso per la realizzazione del progetto "231" da parte della Società è stato finalizzato a:

- identificare i profili di rischio attraverso la mappatura delle attività/processi esistenti nell'ambito dell'attività svolta, la successiva analisi e monitoraggio delle peculiarità funzionali ed organizzative e l'individuazione delle aree che rappresentano le principali potenziali fonti di criticità in relazione ai reati elencati al precedente punto 1.1;
- valutare la compatibilità dei meccanismi organizzativi e di controllo esistenti rispetto alle esigenze espresse dal Decreto;
- identificare le eventuali carenze e definire un Piano di Miglioramento per il superamento delle stesse;
- implementare un Modello Organizzativo conforme con il disposto della normativa e con le indicazioni di Confindustria.

Prescindendo dall'aspetto strettamente giuridico-sanzionatorio, di cui si è detto precedentemente, l'adozione di un sistema di regole volte a ribadire la cultura della compliance dell'ente non solo rispetto a norme giuridiche, ma anche a valori di tipo etico può rappresentare un'opportunità.

L'adozione di un Modello organizzativo che renda le procedure interne più trasparenti ed aumenti l'accountability, oltre a garantire l'esenzione dalla responsabilità amministrativa, **costituisce infatti un'occasione di crescita e sviluppo** per i soggetti interessati, migliorando, da un lato, il loro rapporto con la società e, quindi, la loro

immagine pubblica e, dall'altro, riducendo i costi di transazione derivanti da eventuali azioni legali e da processi di contrattazione.

Consapevole di tali vantaggi, la Società si è dotata:

a) di un Codice Etico ;

b) di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, al fine di implementare il sistema organizzativo attraverso l'adozione di modelli comportamentali che rivestono ormai una notevole importanza nella competizione sui mercati e che sono spesso determinanti, al pari delle sofisticate regole di corporate governance, nel condizionare le performances dell'impresa;

c) di una Procedura Whistleblowing .

Tutti i documenti sopracitati sono disponibili nel sito internet e intranet di PHARMATHEK, Sezione "Modello Organizzativo ex D.Lgs 231/2001".

2 LE MODALITA' DI REDAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

2.1 I PRINCIPI DI DEFINIZIONE DEL PROCEDIMENTO DI REDAZIONE DEL MODELLO

Nella realizzazione/aggiornamento del Modello Organizzativo della Società sono state seguite le indicazioni fornite dalla vigente disciplina normativa, anche alla luce della lettura che ne ha dato la più recente giurisprudenza, nonché le indicazioni procedurali elaborate da Confindustria e dalle Linee Guida UNI ISO sopra citate .

Il Ministero della Giustizia ha precisato che *"oltre a contenere un'illustrazione sintetica dei contenuti del decreto legislativo che ha introdotto la responsabilità amministrativa delle imprese, le linee guida forniscono infatti agli associati indicazioni chiare e puntuali pressoché su tutti gli aspetti che il citato art. 6 elenca ai fini della predisposizione dei modelli di organizzazione aziendale, proponendo per ognuno di tali aspetti varie alternative, mettendo in guardia dai possibili pericoli o svantaggi derivanti dall'adozione di determinate strategie aziendali, individuando puntualmente le aree di rischio per ciascuna tipologia di reati"*.

Il quesito che si deve porre ciascun soggetto nel momento in cui decide di adottare un Modello Organizzativo ai fini della esclusione della responsabilità ex D.Lgs. 231/2001, infatti, è quello della **valutazione dell'idoneità di tale Modello a raggiungere lo scopo per il quale viene adottato**, cioè a prevenire la commissione dei reati e quindi, come effetto mediato, a escludere la responsabilità dell'ente sulla base dell'analoga valutazione che di tale Modello dovrà fare successivamente il giudice.

Ovviamente tale valutazione dovrà essere fatta ex ante, e cioè basando l'esame sui dati di esperienza e calando il Modello organizzativo nella realtà di ogni singolo soggetto, con specifico riferimento alla struttura considerata ed all'attività in concreto svolta.

La fase realizzativa del Modello organizzativo, dunque, ha ricalcato lo schema seguito nell'elaborazione delle Linee Guida per la costruzione dei modelli, basato, come si è già detto, sui più diffusi processi di risk assessment e risk management normalmente attuati nelle imprese.

E' evidente, tuttavia, che la predisposizione concreta del Modello organizzativo, per poter giungere al risultato di assicurare una sufficiente efficacia preventiva, è stata definita e concretamente posta in essere sulla base delle caratteristiche proprie del soggetto cui esso si applica. In particolare, tenendo altresì conto delle indicazioni fornite da Confindustria nelle proprie Linee Guida, dato che non può pretendersi un livello di prevenzione irraggiungibile, ma lo stesso deve necessariamente essere proporzionato alla natura e alle dimensioni dell'ente, la società tende a porre in essere meccanismi connaturati alla misura della propria organizzazione e tali da poter essere elusi solo fraudolentemente.

Il rischio reato, infatti, è strettamente dipendente dal settore economico in cui si opera, dalla struttura aziendale, dalle procedure operative adottate in concreto, e dalle dimensioni dell'ente.

Di conseguenza la struttura e l'articolazione del Modello Organizzativo che verranno delineati successivamente nella parte speciale hanno tenuto conto di tutte queste specificità.

2.2 LE FASI ESSENZIALI DI REALIZZAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Il presente Modello Organizzativo deve essere idoneo a prevenire i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 inclusi nel perimetro deliberato dal CDA.

Di conseguenza, il primo obiettivo per la costruzione di un Modello Organizzativo è la proceduralizzazione delle attività che comportano un rischio di reato, o alternativamente l'individuazione di specifici punti di controllo, al fine di evitarne la commissione.

Si ricorda, a tale proposito, che è evidente che gli stessi reati possono comunque essere commessi anche una volta attuato il Modello ma, in tal caso, laddove si tratti di reati dolosi, potranno essere commessi solo se dall'agente siano realmente voluti sia come condotta che come evento prescindendo dalla direttive interne di cui l'ente si è dotato.

In questa ipotesi il Modello e le relative misure devono cioè essere tali che l'agente non solo dovrà "*volere*" l'evento reato (ad esempio corrompere un pubblico funzionario) ma potrà attuare il suo proposito criminoso soltanto aggirando fraudolentemente (ad esempio attraverso artifici e/o raggiri) le indicazioni dell'ente. L'insieme di misure che l'agente, se vuol delinquere, sarà costretto a "*forzare*", dovrà essere realizzato in relazione alle specifiche attività dell'ente considerate a rischio ed ai singoli reati ipoteticamente collegabili alle stesse.

Tale logica è coerente con i consolidati riferimenti internazionali in tema di controllo interno e di corporate governance ed è alla base dei migliori sistemi di autovalutazione dei rischi (Control Self Assessment).

Il riferimento internazionale comunemente accettato come modello di riferimento in tema di governance e controllo interno è all'Internal Control Integrated Framework ("CoSO Report"), prodotto in USA nel 1992 dal Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission aggiornato nel Maggio 2013 in materia di sistema di controllo interno e all'Enterprise Risk Management Framework (c.d. ERM),

anch'esso emesso dal CoSo nel 2014 in materia di gestione dei rischi, di cui nel novembre 2020 è stata rilasciata l'ultima versione di Linee guida applicative²³.

Nell'ipotesi, invece, di reati colposi, gli stessi devono essere voluti dall'agente solo come condotta e non anche come evento.

Nonostante la necessaria personalizzazione delle procedure realizzative e delle caratteristiche del Modello è comunque possibile individuare le caratteristiche fondamentali della corretta metodologia per la realizzazione di un sistema di gestione del rischio.

A tale proposito è sin da ora opportuno ricordare che, con riferimento alla avvenuta estensione del D. Lgs. n. 231 ai reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la vigente disciplina legislativa della prevenzione dei rischi lavorativi detta i principi e criteri essenziali per la gestione della salute e sicurezza sul lavoro in azienda e pertanto, in questo ambito, il Modello Organizzativo non potrà prescindere da tale preconditione.

Più generalmente, il Modello predisposto dalla Società costituisce il risultato dell'applicazione metodologica documentata delle indicazioni che verranno ora delineate, in funzione del contesto operativo interno (struttura organizzativa, articolazione territoriale, dimensioni, ecc.) ed esterno (settore economico, area geografica), nonché dei singoli reati ipoteticamente collegabili alle specifiche attività dell'ente considerate a rischio, all'interno però del perimetro di aggiornamento delineato dal CDA, che, come sopra specificato, include solo reati dolosi. D'ora in avanti, pertanto, la trattazione si riferirà esclusivamente ai reati del perimetro.

Le concrete modalità realizzative verranno successivamente e dettagliatamente individuate nella Parti Speciale del presente Modello.

In questa sede, invece, verranno descritte le regole procedurali seguite per la definizione del Modello, prescindendo dall'applicazione concreta alla realtà aziendale.

In particolare, le fasi operative svolte sono le seguenti:

a) Inventariazione degli ambiti aziendali di attività

Lo svolgimento di tale fase comporta, in particolare, una revisione esaustiva della realtà aziendale, con l'obiettivo di individuare le aree che risultano interessate dalle potenziali casistiche di reato comprendendo e mappando l'organizzazione e il suo contesto.

Nell'ambito di questo procedimento di revisione dei processi/funzioni a rischio, è opportuno determinare il campo di applicazione del sistema preventivo 231, identificando i soggetti sottoposti all'attività di monitoraggio che, con riferimento ai reati dolosi, in talune circostanze particolari ed eccezionali, potrebbero includere anche coloro che siano legati all'impresa da meri rapporti di parasubordinazione, quali ad esempio gli agenti, o da altri rapporti di collaborazione.

²³ <https://www.coso.org/Documents/Compliance-Risk-Management-Appling-the-COSO-ERM-Framework.pdf>

Infine, occorre sottolineare che ogni azienda/settore presenta i propri specifici ambiti di rischio che possono essere individuati soltanto tramite una puntuale analisi interna. Una posizione di evidente rilievo ai fini dell'applicazione del D. Lgs. n. 231/2001 rivestono, tuttavia, i processi dell'area finanziaria. La norma, probabilmente proprio per questo motivo, li evidenzia con una trattazione separata (art. 6, co. 2, lett.c)), ancorché un'accurata analisi di valutazione degli ambiti aziendali "a rischio" dovrebbe comunque far emergere quello finanziario come uno di sicura rilevanza.

b) Analisi dei rischi potenziali

L'analisi dei potenziali rischi deve aver riguardo alle possibili modalità attuative dei reati nelle diverse aree aziendali (individuate secondo il processo di cui al punto precedente).

L'analisi, propedeutica a una corretta progettazione delle misure preventive, deve sfociare in una rappresentazione esaustiva di come le fattispecie di reato possono essere attuate rispetto al contesto operativo interno ed esterno in cui opera l'azienda.

c) Valutazione/costruzione/adeguamento del sistema di controlli preventivi

Le attività precedentemente descritte ai punti a) e b) si completano con una valutazione del sistema di controlli preventivi eventualmente esistente e con il suo adeguamento laddove ciò si riveli necessario nell'ottica di un approccio integrato fra le procedure e i sistemi di controllo esistenti a garanzia della generali compliance aziendale.

Il sistema di controlli preventivi dovrà essere tale da garantire che i rischi di commissione dei reati, secondo le modalità individuate e documentate nella fase precedente, siano ridotti ad un "livello accettabile", secondo la definizione precedentemente esposta.

Si tratta, in sostanza, di progettare quelli che il D. Lgs. n. 231/2001 definisce "*specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire*".

Le componenti di un sistema di controllo interno (preventivo), per le quali esistono consolidati riferimenti metodologici, sono molteplici e devono integrarsi in un sistema organico, nel quale non tutte necessariamente devono coesistere e dove la possibile debolezza di una componente può essere controbilanciata dal rafforzamento di una o più delle altre componenti in chiave compensativa.

Quanto appena detto vale soprattutto in considerazione della dimensione aziendale,

Tuttavia, è opportuno ribadire che, per tutti gli enti, siano essi grandi, medi o piccoli, il sistema di controlli preventivi dovrà essere tale che lo stesso, nel caso di reati dolosi, non possa essere aggirato se non con intenzionalità.

2.3 PRINCIPI DI CONTROLLO ALLA BASE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DELLA SOCIETÀ

Le procedure sopra descritte per la realizzazione del Modello Organizzativo sono finalizzate alla realizzazione di un sistema di controlli preventivi idonei.

Tali meccanismi di controllo, tuttavia devono necessariamente integrarsi organicamente in un'architettura del sistema che rispetti una serie di **principi di controllo**.

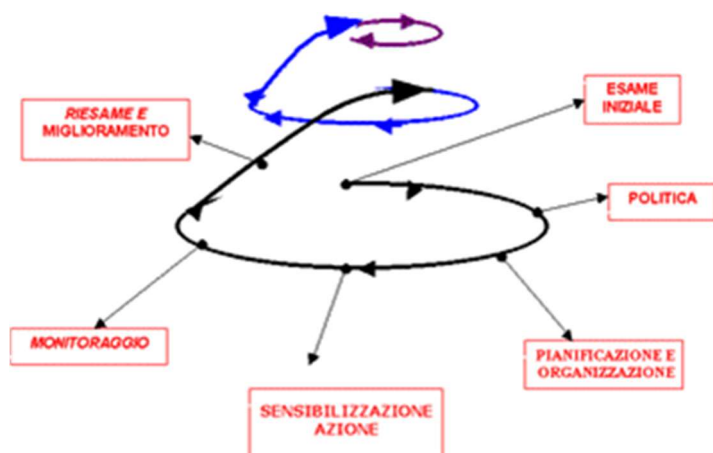
I principi alla base del Modello Organizzativo e gestionale adottato dalla Società sono i seguenti:

- Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua;
- Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa;
- Nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- Il sistema deve garantire l'applicazione del principio di separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione, deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione.

Inoltre, occorre che:

- a nessuno vengano attribuiti poteri illimitati;
- i poteri e le responsabilità siano chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione;
- i poteri autorizzativi e di firma siano coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;
- Documentazione dei controlli.

Il sistema di controllo dovrebbe documentare (eventualmente attraverso la redazione di verbali) l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione.



2.4. LE PRINCIPALI FASI DI IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO

Dopo la sua redazione/aggiornamento, il Modello è sottoposto all'approvazione dell'Organo Amministrativo della Società il quale, contestualmente, provvede all'individuazione e nomina dell'Organismo di Vigilanza, come meglio specificato al successivo paragrafo 4, con assegnazione del compenso e del budget.

PHARMATHEK s.r.l.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

PARTE GENERALE

Rev. 00 22/01/2026

La Società, ritenendo imprescindibile la piena diffusione e divulgazione del Modello a tutte le parti interessate, siano esse interne o esterne, si fa carico di provvedere affinché i contenuti dello stesso e, in particolare, del Codice Etico e del sistema delle segnalazioni Whistleblowing, siano oggetto di specifica attività di informazione e formazione, utilizzando tutti gli strumenti e le modalità disponibili.

Infine, il monitoraggio delle iniziative per la diffusione della conoscenza e per la comprensione del Modello rientra tra i compiti attribuiti all'Organismo di Vigilanza, come meglio esposto in seguito.

3 PROFILO AZIENDALE

Conformemente alle prescrizioni delle Linee Guida di Confindustria e sulla base delle indicazioni fornite dalla migliore giurisprudenza sul tema, il Modello Organizzativo adottato dalla Società' è stato pensato e disegnato in relazione alle specifiche caratteristiche dell'impresa, da cui discendono inevitabilmente i profili di rischio e la più coerente strutturazione dei controlli interni e dei protocolli finalizzati alla prevenzione dei reati rilevanti.

3.1 LA STORIA E L'ATTIVITÀ DELLA SOCIETÀ'

PHARMATHEK s.r.l. è realtà aziendale che nasce nel 2007 nell'intento di realizzare per ogni farmacia un sistema robotizzato in cui la tecnologia sia al servizio della professionalità e dove l'innovazione sia in grado di migliorare la relazione del professionista con i propri clienti. La Società progetta un'automazione intelligente che possa farsi carico delle mansioni ripetitive. L'attività della Società è comunque descritta nel dettaglio all'interno del proprio sito internet.

3.2 L'ORGANIZZAZIONE

A – La struttura societaria

PHARMATHEK dispone di un capitale sociale di Euro 39.215,69 interamente sottoscritto e versato di cui il 51% detenuto dalla società *LARAMIS* s.r.l. ed il restante 49% dalla società francese *EQUASENS SA*.

B - Sistema di Amministrazione e Controllo Interno

Il **sistema di amministrazione** adottato è quello del Consiglio di Amministrazione. Cinque sono attualmente i componenti del CDA, dei quali uno Presidente, legale rappresentante e amministratore delegato, uno Amministratore Delegato ed infine tre Consiglieri.

Il **sistema di controllo esterno** è affidato al Sindaco Unico per il controllo di legalità e a società di revisione per il controllo contabile.

C - La Struttura Operativa Interna

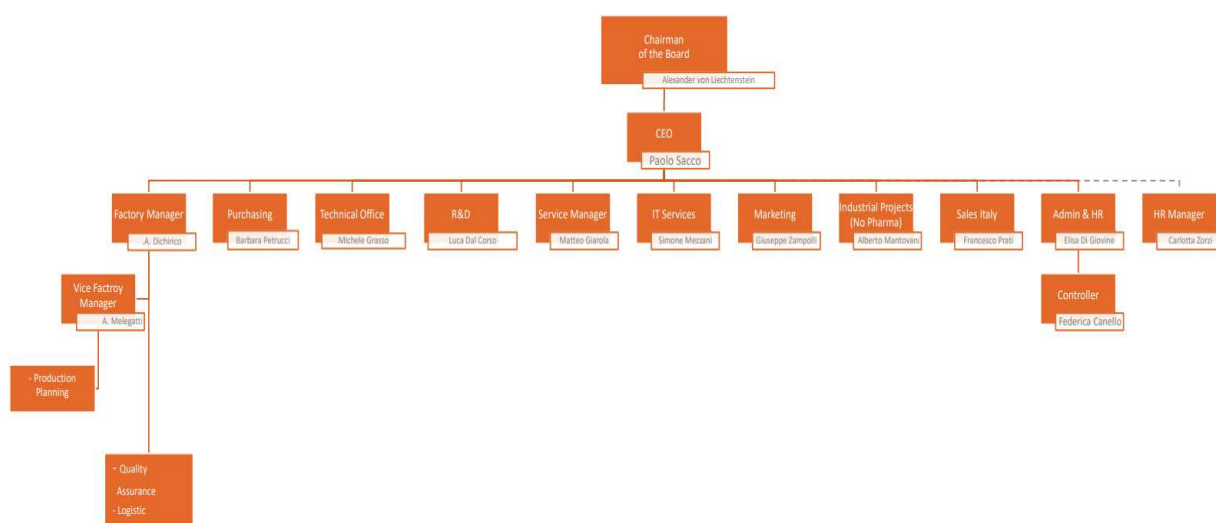
Con riguardo alla struttura operativa della Società, si fa riferimento all'Organigramma della Società' di seguito riportato e in cui sono evidenziate linee di reporting e dipendenza funzionale.

PHARMATHEK s.r.l.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

PARTE GENERALE

Rev. 00 22/01/2026



Pharmathek S.r.l. | Organization chart | January 2026

PHARMATHEK

Il numero dei dipendenti impiegati al 31/12/2025 è di circa 125.

4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 IDENTIFICAZIONE, COMPOSIZIONE E NOMINA

Posto che l'Organismo di Vigilanza è deputato al controllo e alla proposizione dell'aggiornamento del Modello e del Codice Etico, si evidenzia che la Società pone attenzione a che le competenze da esso espresse siano particolarmente qualificate in materie rilevanti ai fini del Decreto e in possesso dei requisiti di onorabilità di cui all'art. 109 del D.Lgs. 85/93. La Società stabilisce inoltre che esso sia dotato di autonomi poteri di intervento nelle aree di competenza, coinvolgendo a tal fine personale interno e/o collaboratori esterni per garantire lo svolgimento con continuità dell'attività di verifica circa l'adeguatezza e l'idoneità del Modello. Le competenze specifiche sono individuate in funzione dei rischi reato che il presente Modello intende prevenire.

Per le verifiche e le azioni richieste all'Organismo di Vigilanza e inerenti temi specifici, lo stesso potrà avvalersi di professionisti individuati a sua discrezione, informandone previamente l'Organo amministrativo. La copertura finanziaria sarà assicurata dal budget di spesa messo a sua disposizione all'atto della nomina, con solo obbligo di rendicontazione della spesa.

4.2 REQUISITI

I requisiti che caratterizzano l'Organismo di Vigilanza e lo rendono efficace sono:

- **autonomia ed indipendenza**, come chiarito nelle Linee Guida di Confindustria la posizione dell'Organismo di Vigilanza nell'Ente "deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque organismo dell'Ente", ivi compreso l'organo dirigente. All'Organismo di Vigilanza deve essere garantita indipendenza gerarchica ed i suoi membri non devono essere né direttamente coinvolti in attività gestionali che risultino oggetto del controllo da parte del medesimo Organismo né legati ai dirigenti dell'Ente o all'Ente da nessun vincolo di tipo parentale, da interessi economici rilevanti (partecipazioni azionarie) o da qualsiasi situazione che possa generare conflitto d'interesse;
- **professionalità**, a tal fine i componenti del suddetto Organismo devono avere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per prevenire la commissione di reati, per scoprire quelli già commessi e individuarne le cause, nonché per verificare il rispetto del Modello Organizzativo da parte degli appartenenti all'organizzazione aziendale e, quando necessario, proporre i necessari aggiornamenti del Modello Organizzativo;
- **continuità di azione**, mediante una struttura dedicata ad una costante vigilanza sul rispetto del Modello Organizzativo, in grado di verificare costantemente l'effettività ed efficacia del Modello e provvedere al suo continuo aggiornamento. Tale struttura dovrà essere caratterizzata da una limitata revocabilità e limitata rinnovabilità. La durata della carica inoltre deve essere sufficientemente lunga da consentire un esercizio stabile e professionale della funzione, ma non tanto da creare forti legami con il vertice da cui potrebbero scaturire situazioni di condizionamento;

In considerazione di quanto sopra e delle specificità della propria realtà aziendale, con particolare riguardo rispetto al passato alle attuali competenze legali interne e all'opportunità di esternare quelle di tipo aziendalistico, la Società ha ritenuto opportuno, alla luce delle caratteristiche del Modello Organizzativo adottato e dei rischi individuati, istituire un Organismo di Vigilanza a carattere monocratico con competenze giuridico-amministrative, di comprovata esperienza per analoghi incarichi.

Il soggetto che assumerà il ruolo di Organismo di Vigilanza della Società dovrà adempiere al proprio incarico con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico, dalla natura dell'attività esercitata e dalle proprie specifiche competenze.

Dovrà inoltre essere in possesso dei requisiti di onorabilità previsti dall'art. 109 del D. Lgs. 1 settembre 1993, n. 385. La mancanza di tali requisiti costituisce causa di ineleggibilità e/o di decadenza dell'Organismo di Vigilanza.

In particolare, costituiscono causa di ineleggibilità e/o decadenza:

- le condizioni di cui all'articolo 2382 c.c.;
- la condanna con sentenza anche non definitiva o la sentenza di patteggiamento, per avere commesso un reato tra quelli previsti dal D. Lgs 231/01;

- l'irrogazione di una sanzione da parte della CONSOB, per aver commesso uno degli illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato, di cui al TUF.

Si precisa che non può essere nominato membro dell'Organismo di Vigilanza e se nominato, decade dal suo incarico il coniuge, il parente e l'affine entro il quarto grado degli amministratori della Società, gli amministratori, il coniuge, il parente e l'affine entro il quarto grado degli amministratori delle società da questa controllate, delle società che la controllano e di quelle sottoposte a comune controllo.

Il soggetto nominato dovrà autocertificare di non trovarsi in nessuna delle condizioni sopra indicate, impegnandosi espressamente a comunicare al Consiglio di Amministrazione le eventuali modifiche al contenuto di tale dichiarazione, non appena si dovessero verificare.

In casi di particolare e comprovata gravità il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre la sospensione dei poteri del Organismo di Vigilanza e la nomina di un organismo ad interim.

La nomina e la revoca dell'Organismo di Vigilanza compete esclusivamente al Consiglio di Amministrazione della Società.

Al fine di garantire l'efficace e costante attuazione del Modello, nonché continuità d'azione, la durata dell'incarico dell'Organismo di Vigilanza è fissata in tre esercizi con scadenza all'approvazione del bilancio riferito all'ultimo dei tre, rinnovabili con delibera del Consiglio di Amministrazione della Società. La cessazione dell'Organismo di Vigilanza per scadenza del termine ha effetto dal momento in cui viene ricostituito con delibera del Consiglio di Amministrazione, salvo eventuale rinnovo.

Il Consiglio di Amministrazione della Società si riserva di stabilire per l'intera durata della carica il compenso annuo, adeguatamente remunerativo delle competenze e professionalità espresse, nonché della frequenza e caratteristiche delle attività di verifica previste dal Modello.

Il Consiglio di Amministrazione della Società può revocare l'Organismo di Vigilanza solo per giusta causa. In caso di revoca o decadenza, il Consiglio di Amministrazione della Società provvede tempestivamente alla sostituzione, previo accertamento della sussistenza in capo al nuovo Organismo dei requisiti soggettivi sopra indicati.

Al fine di attribuire all'Organismo di Vigilanza idonea capacità di reperimento delle informazioni e quindi di effettività d'azione nei confronti dell'organizzazione della Società, sono stabiliti in questo Modello, anche le modalità dei flussi informativi da e verso l'Organismo medesimo.

4.3 FUNZIONI E POTERI

L'Organismo di Vigilanza, con riguardo a quanto previsto dal Decreto è chiamato a svolgere le seguenti **funzioni**:

- assicurare una costante e indipendente azione di sorveglianza sul **rispetto** e sulla **adeguatezza** delle procedure e dei processi della Società al fine di prevenire, come stabilito nella Delibera del CDA del 20/01/2016, la commissione dei reati limitatamente di a) Concussione, Induzione indebita a dare o promettere utilità e Corruzione di cui all'art. 25 del D.Lgs. 231/2001 b) Corruzione fra privati di cui

all'art. 25-ter, lett. s-bis) del D.Lgs 231/2001 ed individuati nella mappatura dei rischi della Società, secondo le previsioni del Decreto;

- accertare l'**effettività** del Modello, ovvero assicurarsi che i comportamenti in esso previsti siano coerenti con l'effettiva operatività della Società;
- verificare la **funzionalità** del Modello, ovvero la sua capacità di prevenire efficacemente la commissione dei reati;
- analizzare l'applicabilità del Modello al fine di valutarne, nel tempo, il **mantenimento** della solidità e funzionalità;
- curare il necessario **aggiornamento**, in senso dinamico, del Modello, sia attraverso la presentazione all'Organo direttivo di proposte di adeguamento, sia accertando, poi, l'attuazione e la funzionalità delle proposte fatte e accettate;
- verificare la reale **efficacia** del Modello, in relazione alla struttura della Società, nella prevenzione della commissione dei reati individuati;
- verificare l'adeguatezza del **sistema sanzionatorio** in relazione alla sua applicabilità, all'effettiva applicazione e alla sua efficacia;
- monitorare le iniziative per la **diffusione della conoscenza** e della comprensione del Modello e predisposizione della documentazione interna necessaria al fine del suo funzionamento, contenente le istruzioni, i chiarimenti o gli aggiornamenti;
- **relazionare periodicamente**, o tempestivamente in caso di necessità, l'Organo amministrativo riguardo l'attuazione delle politiche del Modello, con riferimento alle attività svolte, alle segnalazioni ricevute, agli interventi correttivi messi in atto e ai possibili correttivi o implementazioni al Modello.

Pertanto, nell'ambito delle attività di cui sopra, l'Organismo di Vigilanza provvederà ai seguenti **adempimenti**:

- verificare nel contesto della Società la conoscenza e la comprensione dei principi delineati nel Modello e, in particolare, del Codice Etico;
- **ai sensi dell'art. 6** D.Lgs 231/2001 , commi 2-bis, curare che i modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedano, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 (Whistleblowing), i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e).
- promuovere, allorquando necessario, la revisione periodica del Codice Etico e dei meccanismi della sua attuazione.

Al fine di un adeguato e concreto svolgimento delle funzioni, dei compiti e degli adempimenti appena elencati, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i **poteri** per:

1. accedere direttamente, o in delega per proprio conto, ad ogni e qualsiasi documento rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo di Vigilanza ai sensi del Decreto, riconoscendogli a tal fine opportuna discrezionalità nell'ambito e nei limiti delle finalità della propria attività;

2. effettuare controlli periodici, anche non pre-concordati, sull'applicazione ed il rispetto del Modello da parte di tutti i destinatari in merito alle prescrizioni stabilite relativamente alle diverse tipologie dei reati contemplate dal Decreto;
3. condurre ricognizioni sull'attività della Società ai fini dell'aggiornamento delle procedure aziendali;
4. proporre i programmi di formazione per il personale sul Modello e sui suoi contenuti in collaborazione con i direttori/responsabili di funzione;
5. raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione costituendo il data base "formale" dell'attività di controllo interno;
6. coordinarsi con le altre funzioni aziendali nell'espletamento delle attività di monitoraggio di loro competenza e previste nelle procedure;
7. verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione a tali prescrizioni normative, anche avvalendosi di apposita consulenza legale;
8. controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia dei database e degli archivi a supporto dell'attività derivante dal rispetto del Decreto;

Inoltre, per consentire all'Organismo di Vigilanza di esercitare correttamente i compiti ed i poteri attribuitigli, nei limiti e alle condizioni richieste dalla legge, è stabilito che:

- l'Organismo di Vigilanza deve essere sempre tenuto informato sulla struttura organizzativa, gestionale ed operativa della Società, in particolare con riguardo ai fatti elencati nel successivo paragrafo dedicato al flusso informativo diretto all'Organismo stesso;
- all'Organismo di Vigilanza viene attribuito un budget di spesa autonomo che potrà e dovrà essere impiegato esclusivamente per esborsi che si rendessero necessari per l'espletamento delle attività di verifica e di controllo;
- tutti gli Organi della Società, i dipendenti, i consulenti, i collaboratori "a progetto" ed i terzi che agiscono per conto della Società a qualsiasi titolo, sono tenuti a prestare la massima collaborazione nel favorire lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo di Vigilanza;
- tenuto conto, da un lato delle finalità di indagine e verifica connesse ai compiti attribuiti all'Organismo di Vigilanza e dall'altro della struttura della Società l'attività di controllo a carico dell'Organismo di Vigilanza ha come oggetto anche l'operato dell'Organo amministrativo;
- l'Organismo di Vigilanza è obbligato a mantenere assoluto riserbo in ordine ad ogni e qualsiasi informazione di cui dovesse venire a conoscenza nell'esercizio delle proprie funzioni, comprese tutte le informazioni in materia di whistleblowing ai sensi del D.Lgs 24/2023 dalle quali possa ricavarsi l'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;

- lo stesso Organismo di Vigilanza si dota di un proprio regolamento per l'espletamento dei compiti e delle funzioni richieste.

4.4 FLUSSO INFORMATIVO DIRETTO ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA

I Destinatari del Modello sono tenuti a segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza in qualità di gestore delle segnalazioni di illeciti, quegli atti, comportamenti od eventi che possono integrare condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs 231/2001 e/o determinare una violazione del Modello o, più in generale, siano rilevanti ai fini della prevenzione/sanzione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle proprie funzioni.

Quanto ai **flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**, quest'ultimo deve essere tempestivamente informato o ricevere adeguata documentazione riguardo a:

- comportamenti e/o notizie relative alla violazione del Modello;
- ogni iniziativa riguardante la prevenzione della commissione dei reati e comunque l'efficace funzionamento del presente Modello;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati (e gli illeciti amministrativi) rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti e che possano coinvolgere la Società;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;
- rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate per violazione del Modello ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- ogni altra informazione che risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza ed aggiornamento del Modello;
- notizie relative a cambiamenti organizzativi (comprese variazioni in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro mediante trasmissione dell'organigramma aggiornato); secondo quanto previsto dalla parte speciale 2;
- aggiornamenti del sistema delle deleghe e dei poteri;
- relazioni/comunicazioni interne dalle quali emergono responsabilità per le ipotesi di reato di cui al Decreto;
- mutamenti nelle situazioni di rischio o potenzialmente a rischio;

- eventuali comunicazioni della società di revisione riguardanti aspetti che possano indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società;
- verbali delle riunioni del Consiglio di Amministrazione, nonché di eventuali incontri con la società di revisione;
- reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro ed eventuali infortuni occorsi secondo quanto previsto dalla parte speciale 2;
- reportistica predisposta dagli auditors relativa alle verifiche svolte anche su processi IT;
- flussi informativi dal gestore delle segnalazioni whistleblowing, nel pieno rispetto della riservatezza, al fine di consentire all'ODV di conoscere eventuali risultati delle istruttorie che evidenzino i rischi e le violazioni del Modello 231;
- gli eventuali provvedimenti disciplinari adottati a seguito di segnalazioni whistleblowing.

L'OdV può proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche della lista sopra indicata.

4.5 VERIFICHE PERIODICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il Modello prevede quattro tipi di verifiche periodiche:

- verifiche **sugli atti**, ovvero su tutti quei procedimenti che comportano l'impegno della Società;
- verifiche **sulle procedure, regolamenti e istruzioni interne**, ovvero sulla documentazione che riporta le indicazioni atte a delineare le attività di prevenzione ai fini del Decreto secondo le modalità stabilite dall'Organismo di Vigilanza;
- coordinamento col gestore delle **segnalazioni whistleblowing** per gli elementi di attinenza alle violazioni ex D.Lgs 231/2001 e Modello Organizzativo;
- verifiche **sul grado di recepimento del Modello**, ovvero sul livello di consapevolezza e di conoscenza del personale sulle ipotesi di reato contemplate nel Decreto, anche attraverso interviste personali.

Come già enunciato nei paragrafi precedenti, l'Organismo di Vigilanza predispone un verbale per ciascuna verifica, conservando a sua cura l'eventuale documentazione di supporto.

4.6 MODALITÀ E PERIODICITÀ DI REPORTING

Come già detto a proposito delle funzioni attribuitegli, l'Organismo di Vigilanza relaziona **con periodicità almeno annuale**, o tempestivamente in caso di necessità, l'Organo amministrativo e il Collegio sindacale riguardo l'attuazione delle politiche del Modello, con riferimento:

- alle attività svolte;
- alle segnalazioni ricevute;

- agli interventi correttivi messi in atto;
- ai possibili correttivi o implementazioni al Modello;
- alla possibile applicazione del sistema disciplinare, in caso di violazione del Modello o dei doveri di direzione e vigilanza da parte dei soggetti apicali.

L'Organo Amministrativo può richiedere la convocazione dell'Organismo di Vigilanza in qualsiasi momento. Parimenti, l'Organismo di Vigilanza può, in caso di necessità, richiedere la convocazione dell'Organo Amministrativo per riferire in merito a eventuali illeciti o gravi mancanze riscontrate. Di ogni incontro degli uni con gli altri sarà redatto apposito verbale a cura dell'Organismo di Vigilanza.

4.7 PROFILI PENALI DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il generale dovere di sorveglianza posto a capo dell'Organismo di Vigilanza ha un ruolo di assoluta centralità nell'ambito dell'efficacia del Modello, al punto che, la sua non osservanza, comporterebbe l'inapplicabilità, per la Società, dell'esimente alla responsabilità. Al riguardo va però detto che l'obbligo alla vigilanza non implica l'obbligo all'impedimento del reato. L'Organismo di Vigilanza non è investito dell'obbligo di vigilare sul compimento dei reati ma sul funzionamento e osservanza del Modello, curandone l'aggiornamento e l'eventuale adeguamento, essendo esso, nella sostanza, l'organo consultivo dell'Organo amministrativo della Società a cui, solo compete l'onere di provvedere alla modifica del Modello, secondo le indicazioni e proposto dell'Organismo di Vigilanza stesso.

Tutto ciò premesso, il legislatore aveva posto a carico dell'Organismo di Vigilanza specifici obblighi di monitoraggio e segnalazione in materia di antiriciclaggio, così come disposto per il caso di mancata segnalazione di fatti rilevanti ai sensi dell'art 52 del D.Lgs 231/07, la cui inosservanza costituiva reato. A seguito del Dlgs 90/2017 e dei suoi interventi modificativi sul D.Lgs 231/2007 e con particolare riferimento al novellato art. 46 D.Lgs 231/2007 (Obblighi di Comunicazione), è stato eliminato l'obbligo dell'ODV di vigilare sull'osservanza della specifica normativa antiriciclaggio con conseguente esonero da ogni responsabilità di tipo penale.

5 VIOLAZIONI E SISTEMA DELLE SEGNALAZIONI “WHISTLEBLOWING” EX D.LGS 10 MARZO 2023 N. 24 E CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE

In attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, è stato emanato il D.LGS. n. 24 del 10 Marzo 2023 in vigore dal 15 Luglio 2023, 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”*.

Il Decreto si applica, fra gli altri, ai soggetti del settore privato che adottano Modelli di Organizzazione e Gestione ai sensi del D. Lgs. 231/2001 i quali devono prevedere canali di segnalazione interna nel Modello Organizzativo.

I contenuti principali della disciplina sono:

- la specificazione dell'ambito soggettivo con riferimento agli enti di diritto pubblico, a quelli di diritto privato e l'estensione del novero di questi ultimi;
- l'ampliamento del novero delle persone fisiche che possono essere protette per le segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche;
- l'espansione dell'ambito oggettivo, cioè di ciò che è considerato violazione rilevante ai fini della protezione e che, nel caso specifico della Società Pharmathek s.r.l. (azienda con più di 50 dipendenti e dotata del Modello 231) consistono in: **a) reati ex D.Lgs 231/2001 e violazione del Modello Organizzativo 231; b) violazioni del diritto UE; c) le violazioni, gli inadempimenti e le ritorsioni in materia di whistleblowing;**
- la distinzione tra ciò che è oggetto di protezione e ciò che non lo è;
- la disciplina di tre canali di segnalazione e delle condizioni per accedervi: interno (negli enti con persona o ufficio dedicato oppure tramite un soggetto esterno con competenze specifiche), esterno (gestito da ANAC) nonché il canale della divulgazione pubblica;
- l'indicazione di diverse modalità di presentazione delle segnalazioni, in forma scritta o orale;
- la disciplina dettagliata degli obblighi di riservatezza e del trattamento dei dati personali ricevuti, gestiti e comunicati da terzi o a terzi;
- i chiarimenti su che cosa si intende per ritorsione e ampliamento della relativa casistica;
- la disciplina sulla protezione delle persone segnalanti o che comunicano misure ritorsive offerta sia da ANAC che dall'autorità giudiziaria e maggiori indicazioni sulla responsabilità del segnalante e sulle scriminanti;
- l'introduzione di apposite misure di sostegno per le persone segnalanti e il coinvolgimento, a tal fine, di enti del Terzo settore che abbiano competenze adeguate e che prestino la loro attività a titolo gratuito;
- la revisione della disciplina delle sanzioni applicabili da ANAC e l'introduzione da parte dei soggetti privati di sanzioni nel sistema disciplinare adottato ai sensi del d.lgs. n. 231/2001.

La società, dopo aver dato comunicazione formale alle sigle sindacali unitarie, ha provveduto in tal senso implementando un canale interno per le segnalazioni 231 e whistleblowing in forma sia scritta che orale, mediante la piattaforma informatica crittografata *GLOBALEAKS*, individuando il Gestore delle Segnalazioni nella funzione interna del Responsabile delle Risorse Umane, impartendo al gestore formazione specifica come richiesto per legge, adottando specifica procedura di gestione e caricando il canale nella sezione "*whistleblowing*" dedicata del sito aziendale ed infine provvedendo ad ogni misura necessaria a rendere il sistema adeguato alle norme in materia di protezione dei dati personali. Attraverso il link si accede alla piattaforma informatica crittografata per le segnalazioni whistleblowing.

La società ha deciso di non prendere di norma in carico le segnalazioni anonime. Nel caso di segnalazione Anonima la Società è comunque tenuta a registrare la segnalazione e a conservare la relativa documentazione rendendo così possibile

rintracciarla qualora la persona segnalante o chi abbia sporto denuncia comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima (art. 16, co. 4, d.lgs. n. 24/2023).

Nel caso in cui la segnalazione sia inviata, contestualmente, a più soggetti, tutti interni allo stesso ente, la segnalazione deve essere considerata alla stregua di una segnalazione trasmessa ad un soggetto non competente. Pertanto, coloro ai quali non compete ricevere tali segnalazioni dovranno secondo quanto già specificato nelle LLGG n. 311/2023 trasmettere le stesse, entro sette giorni dal ricevimento, al soggetto interno competente, dandone contestuale notizia alla persona segnalante.

Nel caso di conflitto d'interessi (per es. nel caso che lo stesso gestore delle segnalazioni sia il soggetto segnalato) è individuato come gestore della segnalazione l'Organismo di Vigilanza e nel caso che lo stesso sostituto versi in ipotesi di conflitto di interessi il segnalante può rivolgersi all'ANAC mediante il canale esterno presente sul sito dell'Autorità: di tale possibilità è data informazione ai segnalanti nel canale interno.

Nel caso in cui destinatario della segnalazione sia un soggetto diverso da quello individuato dall'ente, laddove il segnalante dichiara espressamente di voler beneficiare della tutela whistleblowing o lo si desuma dalla segnalazione, la stessa deve essere trasmessa entro 7 giorni dal suo ricevimento al soggetto competente, dandone notizia al segnalante.

La Società impartisce a tutti i soggetti interessati specifica formazione sul sistema di segnalazione di illeciti adottato e implementa specifiche procedure interne per la ricezione e la gestione delle segnalazioni whistleblowing in cui sono disciplinati compiti e responsabilità anche rispetto al trattamento dei dati personali.

Il contratto col fornitore della piattaforma informatica disciplina funzionamento e organizzazione della fornitura nonché la nomina del fornitore quale Responsabile del Trattamento dei dati personali ex art. 28 GDPR.

Il sistema disciplinare inoltre, illustrato quale ultimo capitolo del presente documento, prevede espressamente ogni violazione e inadempienza in materia di whistleblowing.

5.1 DIVIETO DI COMPORTAMENTI RITORSIVI

In ottemperanza a quanto disposto dal Dlgs 24/2023 è vietato qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Nell'ambito di qualsiasi procedimento avente ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati nei confronti dei soggetti segnalanti, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.

In caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dai segnalanti, se tali persone dimostrano di aver effettuato, ai sensi del presente decreto, una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Di seguito sono indicate talune fattispecie che costituiscono ritorsioni:

PHARMATHEK s.r.l.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

PARTE GENERALE

Rev. 00 22/01/2026

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi; n) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- p) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

5.2 WHISTLEBLOWING E TUTELA DEI DATI PERSONALI

L'attuazione della disciplina sul whistleblowing e la relativa procedura si coordina con le nuove norme introdotte dal Regolamento Europeo sulla protezione dei dati personali delle persone fisiche n. 679/2016 (cd. GDPR) e dal D.Lgs. 196/2003 (cd. Codice Privacy Italiano), così come modificato dal D.Lgs. 101/2018. A tal fine lo specifico trattamento di dati personali è classificato e gestito dalle misure tecniche ed organizzative implementate per conformare il trattamento dei dati personali da parte della Società alle disposizioni del GDPR e del Codice Privacy Italiano, con particolare attenzione a:

- valutare il rischio di violazione del dato e delle relative conseguenze;
- definire i ruoli attribuiti ai vari attori coinvolti dal punto di vista dell'organigramma privacy e procedere a nomine ed istruzioni;
- inserire il trattamento nel Registro dei trattamenti;
- garantire adeguate misure di sicurezza del dato personale trattato;
- individuare i presupposti di liceità del trattamento;
- fornire l'informativa ad hoc agli interessati dal trattamento;
- individuare l'ambito di applicazione del trattamento circoscrivendolo ai soli illeciti indicati dalla normativa e non a qualsiasi tipo di lamentela;

- disciplinare il diritto di accesso del soggetto segnalato ed eventualmente limitarlo per contemperare il suo diritto con l'obbligo di tutela della riservatezza sull'identità del segnalante, come stabilito dal novellato art. 2-undecies, lett. f) del Codice Privacy Italiano;

- effettuare la Valutazione d'impatto quanto al canale interno di segnalazione e al processo di ricevimento e gestione delle segnalazioni whistleblowing;
- redigere accordo di contitolarità ex art. 26 GDPR fra le società del gruppo che condividono il canale interno di segnalazione whistleblowing.

Allo scopo la Società si conforma altresì alle specifiche indicazioni contenute nel D. Lgs n. 24/2023, nelle Linee Guida ANAC e nei Pareri del Garante Privacy.

5.3 WHISTLEBLOWING E TUTELA DELLA RISERVATEZZA

La prima tutela posta dal legislatore a favore del segnalante è l'obbligo di garantire la riservatezza della sua identità e di ogni altra informazione, inclusa l'eventuale documentazione allegata, dalla quale possa direttamente o indirettamente risalire all'identità del whistleblower. La medesima garanzia è prevista in favore delle persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione, nonché ai facilitatori, in considerazione del rischio di ritorsioni.

A tale obbligo sono tenuti:

- i soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni;
- l'ANAC;
- le autorità amministrative (Dipartimento per la funzione pubblica e Ispettorato Nazionale del Lavoro) cui l'ANAC trasmette, per competenza, le segnalazioni esterne ricevute.

La riservatezza deve essere garantita per ogni modalità di segnalazione, quindi, anche quando avvenga in forma orale .

5.4 COORDINAMENTO FRA ORGANO CHE GESTISCE LE SEGNALAZIONI E ORGANISMO DI VIGILANZA EX D.LGS 231/2001

L'organo che gestisce le segnalazioni whistleblowing deve trasmettere all'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs 231/2001 ogni flusso informativo relativo alle segnalazioni ricevute che attengano a violazioni del Modello 231 ovvero alla sua idoneità ed efficacia, al fine di consentirgli l'espletamento delle sue funzioni di vigilanza sull'idoneità ed efficacia del Modello. I flussi informativi dovranno rispettare la riservatezza del segnalante e del contenuto della segnalazione mediante oscuramento dei dati che consentano di risalire all'identità del segnalante.

6 SANZIONI DISCIPLINARI E SISTEMA SANZIONATORIO

Un aspetto di particolare rilevanza nella costruzione del Modello è costituito dalla previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico, nonché delle procedure previste dal Modello.

Più precisamente, ai fini dell'applicazione del sistema sanzionatorio, per “*violazione*” si intende:

- le violazioni delle disposizioni del Modello e Codice Etico, delle regole di comportamento, dei protocolli o delle procedure in esso richiamati;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs 231/01 (reati, illeciti amministrativi o atti idonei alla realizzazione degli stessi) e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- le violazioni del diritto UE e delle norme interne di recepimento;
- le violazioni, gli inadempimenti e le ritorsioni in materia di whistleblowing;

Simili violazioni ledono infatti il rapporto di fiducia instaurato con l'ente, anche in base a quanto previsto dagli artt. 2104 e 2105 cod. civ. che stabiliscono obblighi in termini di diligenza e fedeltà del prestatore di lavoro nei confronti del proprio datore e possono, di conseguenza, comportare azioni disciplinari, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato.

La valutazione disciplinare dei comportamenti effettuata dai datori di lavoro, salvo, naturalmente, il successivo eventuale controllo del giudice del lavoro, non deve, infatti, necessariamente coincidere con la valutazione del giudice in sede penale, data l'autonomia della violazione del Codice Etico e delle procedure interne rispetto alla violazione di legge che comporta la commissione di un reato. Il datore di lavoro non è tenuto quindi, prima di agire, ad attendere il termine del procedimento penale eventualmente in corso.

I principi di tempestività ed immediatezza della sanzione rendono infatti non soltanto non doveroso, ma altresì sconsigliabile ritardare la contestazione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti al giudice penale.

Quanto alla tipologia di sanzioni irrogabili, in via preliminare va precisato che, nel caso di rapporto di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 della legge n. 300/70 (c.d. Statuto dei Lavoratori) e/o da normative speciali, dove applicabili, caratterizzato, oltre che dal principio di tipicità delle violazioni, anche dal principio di tipicità delle sanzioni.

La mancata osservanza delle prescrizioni del Codice Etico e, più in generale, dei protocolli adottati con il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n.231/2001, costituisce un illecito disciplinare sia nel caso in cui sia posta in essere da un dipendente della Società, sia nell'ipotesi in cui la mancanza sia commessa da un collaboratore, compatibilmente con le attività che possono essere da questi poste in essere.

In ragione della loro valenza disciplinare, il Codice Etico e le procedure adottate nel contesto del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001, il cui mancato rispetto costituisce illecito disciplinare, sono formalmente dichiarati vincolanti per tutti i dipendenti all'atto della comunicazione dell'adozione del Modello.

Di seguito viene quindi descritto il Sistema disciplinare, parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001, contenente le sanzioni disciplinari nonché i relativi aspetti procedurali applicabili in conseguenza del comportamento che viola le disposizioni del Codice Etico o i protocolli del Modello della Società.

6.1 SANZIONI DISCIPLINARI E TUTELA DELLA RISERVATEZZA

Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dall'ente contro il presunto autore della condotta segnalata, l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora invece la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare o della persona comunque coinvolta nella segnalazione, quest'ultima sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo previo consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. In tali casi, è dato preventivo avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione dei dati riservati. Qualora il soggetto segnalante neghi il proprio consenso, la segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare che, quindi, non potrà essere avviato o proseguito in assenza di elementi ulteriori sui quali fondare la contestazione. Resta ferma in ogni caso, sussistendone i presupposti, la facoltà dell'ente di procedere con la denuncia all'Autorità giudiziaria.

6.2 SANZIONI DISCIPLINARI PER IL PERSONALE DIPENDENTE

In relazione al personale dipendente, la Società deve rispettare i limiti di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 (c.d. Statuto dei lavoratori) e le previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) applicato (CCNL), sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

Al personale dipendente possono essere comminate le seguenti sanzioni:

- i) richiamo verbale;
- ii) ammonizione scritta;
- iii) multa;
- iv) sospensione dal lavoro;
- v) licenziamento.

L'accertamento di eventuali violazioni potrà determinare a carico del lavoratore la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa.

Tali sanzioni saranno comminate sulla base del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e saranno proporzionate a seconda della loro gravità.

Al fine di esplicitare preventivamente i criteri di correlazione tra le violazioni dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari adottati, si precisa che:

- incorre nei provvedimenti disciplinari **conservativi** il dipendente che:
 - a. violi le procedure interne o tenga un comportamento non conforme alle prescrizioni del Codice Etico e alle regole comportamentali contenute nel

presente Modello (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non esecuzione degli ordini impartiti dalla Società;

- b. ponga in essere le violazioni del Modello ex D.Lgs 231/2001 escluse quelle diretto in modo univoco alla commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001 ;

- Incorre, nei provvedimenti disciplinari **risolutivi** il dipendente:

- a. che adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree ritenute a rischio dalla Società, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico, diretto in modo univoco alla commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento un'infrazione alla disciplina e alla diligenza nel lavoro, talmente grave da ledere la fiducia dell'azienda nei confronti del dipendente stesso;
- b. che adottati, nello svolgimento delle attività riconducibili alle aree a rischio, un comportamento che si ponga palesemente in contrasto con le prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento un atto che provoca alla Società grave nocumento morale e materiale che non consente la prosecuzione del rapporto, neppure in via temporanea;

La Società non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno esser comminati prima che siano trascorsi cinque giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Se il provvedimento non verrà comminato entro i dieci giorni successivi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte. Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente.

L'irrogazione del provvedimento disciplinare dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

I provvedimenti disciplinari potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali applicabili. Il licenziamento potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'art. 7 della Legge n. 604 del 15 luglio 1966, confermate dall'articolo 18 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

I principi di correlazione e proporzionalità tra la violazione commessa e la sanzione irrogata sono garantiti dal rispetto dei seguenti criteri:

- gravità delle violazioni commesse;
- mansione, ruolo, responsabilità e autonomia del dipendente;
- prevedibilità dell'evento;

- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- comportamento complessivo dell'autore della violazione, con riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari;
- altre particolari circostanze che caratterizzino la violazione.

6.3 SANZIONI DISCIPLINARI PER IL PERSONALE DIRIGENTE

In via generale, al personale dirigente possono essere comminate le seguenti sanzioni:

- i) multa;
- ii) sospensione dal lavoro;
- iii) risoluzione anticipata del rapporto di lavoro.

Incorre nei **provvedimenti disciplinari conservativi** il dirigente nei casi:

- a. violi le procedure interne o tenga un comportamento non conforme alle prescrizioni del Codice Etico e alle regole comportamentali contenute nel presente Modello (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non esecuzione degli ordini impartiti dalla Società;
- b. ponga in essere le violazioni del Modello ex D.Lgs 231/2001 escluse quelle diretto in modo univoco alla commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001;

In questi casi potranno determinarsi a carico dei lavoratori con qualifica dirigenziale, in considerazione della gravità della condotta, la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa, fermo il diritto del dirigente alla retribuzione, nonché, sempre in via provvisoria e cautelare per un periodo non superiore a tre mesi, l'assegnazione ad incarichi diversi nel rispetto dell'art. 2103 cod. civ.

Incorre, nei **provvedimenti disciplinari risolutivi** il dirigente nei casi in cui:

- a. adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree ritenute a rischio dalla Società, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico, diretto in modo univoco alla commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento un'infrazione alla disciplina e alla diligenza nel lavoro, talmente grave da ledere la fiducia dell'azienda nei confronti del dipendente stesso;
- b. adotti, nello svolgimento delle attività riconducibili alle aree a rischio, un comportamento che si ponga palesemente in contrasto con le prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento un atto che provoca alla Società grave nocumento morale e materiale che non consente la prosecuzione del rapporto, neppure in via temporanea;

In questi casi la Società, in considerazione della gravità della condotta, potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro secondo le previsioni di legge applicabili e il CCNL.

6.4 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente l'Organo Amministrativo nella sua collegialità affinché provveda ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto.

Incorre nei **provvedimenti conservativi** l'amministratore nei casi:

- a. violi le procedure interne o tenga un comportamento non conforme alle prescrizioni del Codice Etico e alle regole comportamentali contenute nel presente Modello (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non esecuzione degli ordini impartiti dalla Società;
- b. ponga in essere le violazioni del Modello ex D.Lgs 231/2001 escluse quelle diretto in modo univoco alla commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001;

In questi casi l'Organo amministrativo potrà procedere direttamente all'irrogazione della misura sanzionatoria del richiamo formale scritto o della revoca delle procure conferite, a seconda della gravità del fatto.

Incorre, nei **provvedimenti risolutivi** l'amministratore nei casi:

- a. adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree ritenute a rischio dalla Società, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico, diretto in modo univoco alla commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento un'infrazione alla disciplina e alla diligenza nel lavoro, talmente grave da ledere la fiducia dell'azienda nei confronti del dipendente stesso;
- b. adotti, nello svolgimento delle attività riconducibili alle aree a rischio, un comportamento che si ponga palesemente in contrasto con le prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento un atto che provoca alla Società grave nocumento morale e materiale che non consente la prosecuzione del rapporto, neppure in via temporanea;

In questo caso le misure sanzionatorie (quali a mero titolo di esempio, la sospensione temporanea dalla carica e, nei casi più gravi, la revoca dalla stessa) saranno adottate dall'Assemblea dei Soci.

6.5 SOGGETTI AVENTI RAPPORTI CONTRATTUALI/COMMERCIALI E SOGGETTI “PARASUBORDINATI”

La violazione delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte dei soggetti aventi rapporti contrattuali, commerciali o accordi di partnership con la Società, compreso il professionista incaricato del ruolo di Organismo di Vigilanza, potrà determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ovvero il diritto di recesso dal medesimo fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001.

In particolare, i contratti stipulati dalla Società con i lavoratori autonomi, i collaboratori e i consulenti potranno prevedere un'apposita dichiarazione di conoscenza dell'esistenza del Codice Etico e dei relativi principi, dell'obbligo di attenersi a questi, ovvero, se trattasi di soggetto straniero o operante all'estero, di rispettare la normativa internazionale e locale di prevenzione dei rischi che possano determinare la responsabilità conseguente alla commissione di reati in capo alla Società.

6.6 SANZIONI PER LE VIOLAZIONI IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING

Sanzioni disciplinari **CONSERVATIVE** Nei confronti dei **lavoratori subordinati, dirigenti, amministratori** o soci che si accerti:

- a. abbiano violato gli obblighi di riservatezza circa l'identità del segnalante;
- b. abbiano violato il divieto di atti di ritorsioni o discriminatori nei confronti del segnalante;
- c. abbiano ostacolato o tentato di ostacolare una segnalazione;
- d. non abbiano istituito, avendone avuto incarico, i canali di segnalazione o le procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero adottati procedure non conformi a quelle di cui agli articoli 4 e 5 del D.Lgs 24/2023;
- e. non abbiano riportato all'ODV i flussi informativi in materia di whistleblowing e dei provvedimenti disciplinari adottati.

Sanzioni disciplinari **RISOLUTIVE** nei confronti dei **lavoratori subordinati, dirigenti o amministratori** o soci quando si accerti:

- f. anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- g. la responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave.

Nel caso di violazioni da parte dei **soci** il CDA si riserverà di adottare i provvedimenti più opportuni.

Nei confronti dei **soggetti aventi rapporti contrattuali/commerciali e soggetti “parasubordinati”** le violazioni di cui alle lettere precedenti potranno determinare, in conformità a quanto stabilito nella Parte Speciale del presente Modello ed

eventualmente disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ovvero il diritto di recesso dal medesimo fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti.

6.7 APPLICAZIONE DELLE SANZIONI

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile degli accertamenti necessari, dell'instaurazione del procedimento disciplinare e dell'irrogazione delle sanzioni, a seguito di un'eventuale violazione del Modello. La Società conserva inoltre adeguata documentazione a supporto delle eventuali sanzioni comminate.

L'Organismo di Vigilanza, stante la sua funzione di monitoraggio dell'effettiva attuazione e osservanza del Modello e di tutte le sue componenti, avrà il compito di effettuare le opportune segnalazioni delle possibili violazioni riscontrate o di cui abbia avuto notizia nello svolgimento delle sue attività, e di verificare, in caso di accertamento positivo della violazione, l'effettiva irrogazione, da parte della Società, della sanzione proporzionata.