Lipogems International S.p.A.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001

Parte Generale

Settembre 2018

Indice

1. DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO 4

1.1 INTRODUZIONE 4
1.2 FATTISPECIE DI REATO 5
1.3 MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO 8
1.4 CODICI DI COMPORTAMENTO PREDISPOSTI DALLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE DI CATEGORIA 9

2. DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE 11

2.1 ATTIVITÀ DELLA SOCIETÀ 11
2.2 DESCRIZIONE SINTETICA DELLA STRUTTURA SOCIETARIA 11
2.3 GLI STRUMENTI DI GOVERNANCE DI LIPOGEMS INTERNATIONAL S.P.A. 13

3. LA PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO DELLA SOCIETÀ 14

3.1 LA REALIZZAZIONE DEL MODELLO 14
3.1.1. Le attività sensibili 15
3.2 L'ADOZIONE DEL MODELLO E LE MODIFICHE ALLO STESSO 17

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA 19

4.1 NOMINA E REVOCA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 19
4.2 I REQUISITI ESSENZIALI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 20
4.2.1 Autonomia 20
4.2.2 Indipendenza 21
4.2.3 Professionalità 21
4.2.4 Onorabilità 21
4.2.5 Continuità d'azione 21
4.3 LA COLLOCAZIONE ORGANIZZATIVA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA E LA SUA INDIVIDUAZIONE 22
4.4 LE FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 22
4.5 I POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 23
4.6 IL BUDGET DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 24
4.7 I FLUSSI INFORMATIVI 24
4.7.1 Flussi informativi dell'OdV verso gli organi societari 24
4.7.2 Flussi informativi degli organi societari verso l'OdV 25

5. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO 27

5.1 FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE 27
5.2 MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI SUBORDINATI 27
5.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI 29
5.4 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI 29
5.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI 29
5.6 MISURE NEI CONFRONTI DI PARTNER COMMERCIALI, CONSULENTI E COLLABORATORI ESTERNI 30

6. PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE 31

ALLEGATO – ORGANIGRAMMA AZIENDALE 32

DESTINATARI

Sono destinatari del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (di seguito i "Destinatari"), e si impegnano al rispetto del contenuto dello stesso:

- i componenti degli organi sociali, gli amministratori, i direttori amministrativo e commerciale della Società (cosiddetti "Soggetti Apicali");
- il personale dipendente ed i collaboratori (cosiddetti "Soggetti Interni sottoposti ad altrui direzione");

In forza di specifica accettazione o in forza di apposite clausole contrattuali sono Destinatari altresì i seguenti soggetti esterni alla Società:

- il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione;
- i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo nell'interesse della Società;
- i fornitori e i partner (anche sottoforma di associazione temporanea di imprese, nonché di joint-venture);
- qualunque controparte con cui la Società addivenga a forme di collaborazione contrattualmente regolate.

Tra i Soggetti Esterni così definiti debbono ricondursi anche coloro che, sebbene abbiano il rapporto contrattuale con società controllate, nella sostanza operano in maniera rilevante e/o continuativa nell'ambito delle aree di attività sensibili per conto o nell'interesse della Società.

1. Descrizione del Quadro Normativo

1.1 Introduzione

Con il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 (di seguito, il "D. Lgs. 231/2001" o "Decreto"), emanato in attuazione della delega conferita al Governo con l'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300[1] è stata dettata la disciplina della "responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato".

Tale disciplina si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle Società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

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

Secondo la disciplina introdotta dal D. Lgs. 231/2001, infatti, le Società possono essere ritenute "responsabili" per alcuni reati commessi o tentati, nell'interesse o a vantaggio delle Società stesse, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti "in posizione apicale" o semplicemente "apicali") e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D. Lgs. 231/2001).

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

Tale ampliamento di responsabilità mira sostanzialmente a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio delle Società e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all'entrata in vigore del Decreto in esame, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell'interesse o a vantaggio della propria Società, da amministratori e/o dipendenti.

Ai sensi del D. Lgs. 231/2001, alle Società sono applicabili, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati alla Società ai sensi dell'art. 5 del Decreto.

La responsabilità amministrativa della Società è, tuttavia, esclusa se la Società ha, tra l'altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi.

La responsabilità amministrativa della Società è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi[2].

[1] Il D. Lgs. 231/2001 è pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 19 giugno 2001, n. 140, la Legge 300/2000 sulla Gazzetta Ufficiale del 25 ottobre 2000, n. 250.
[2] Art. 5, comma 2, del D. Lgs. 231/2001: "Responsabilità dell'ente – *L'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi*".

1.2 Fattispecie di reato

In base al D. Lgs. 231/2001, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dagli artt. 23, 24, 24 bis, 24 ter, 25, 25 bis, 25.bis.1, 25 ter, 25 quater, 25 quater.1, 25 quinquies, 25 sexies, 25 septies, 25 octies, 25 nonies, 25 decies, 25 undicies e 25 duodecies del D. Lgs. 231/2001 nonché per i reati di cui all'art. 10 della Legge 146/2006, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ai sensi dell'articolo 5, comma 1, del Decreto stesso.[3]

Le fattispecie di reato richiamate dal D. Lgs. 231/2001 possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (quali ad esempio corruzione, concussione, malversazione ai danni dello Stato, truffa ai danni dello Stato e frode informatica ai danni dello Stato, richiamati dagli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001)[4];
- delitti di criminalità organizzata (quali ad esempio i reati di associazione per delinquere, scambio elettorale politico-mafioso, sequestro di persona a scopo di estorsione, richiamati dall'art. 24 ter del D.Lgs. 231/2001)[5];
- delitti contro la fede pubblica (quali ad esempio falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, richiamati dall'art. 25 bis D.Lgs. 231/2001)[6];
- delitti contro l'industria e il commercio (quali ad esempio illecita concorrenza con minaccia o violenza, frode nell'esercizio del commercio, vendita di sostanze

[3] L'articolo 23 del D. Lgs. 231/2001 prevede inoltre la punibilità dell'ente qualora, nello svolgimento dell'attività dello stesso ente a cui è stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva, siano trasgrediti gli obblighi o i divieti inerenti a tali sanzioni e misure.

[4] Si tratta dei reati seguenti: malversazione a danno dello Stato o dell'Unione europea (art. 316-bis c.p.), indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.), truffa aggravata a danno dello Stato (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.), frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.), corruzione per un atto d'ufficio o contrario ai doveri d'ufficio (artt. 318, 319 e 319-bis c.p.), corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.), pene per il corruttore (art. 321 c.p.), istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.), concussione (art. 317 c.p.), corruzione, istigazione alla corruzione e concussione di membri delle Comunità europee, funzionari delle Comunità europee, degli Stati esteri e delle organizzazioni pubbliche internazionali (art. 322-bis c.p.).
La Legge n. 190 del 6/11/12 ha integrato l'art. 25, introducendo l'induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.)

[5] L'art. 24 ter è stato introdotto dall'art. 2, comma 29, della legge 15 luglio 2009 n. 94; vengono richiamati i reati di associazione per delinquere (art. 416 c.p.), associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 bis c.p.), scambio elettorale politico mafioso (art. 416 ter c.p.), sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.), associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR n. 309 del 09/10/1990), i delitti relativi alla fabbricazione e commercializzazione delle armi citati dall'art. 407, comma 2, lettera a), numero 5), c.p.p.

[6] L'art. 25-bis è stato introdotto nel D.Lgs. 231/2001 dall'art. 6 del D.L. 350/2001, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1 della L. 409/2001. Si tratta dei reati di falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.), alterazione di monete (art. 454 c.p.), spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.), spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.), falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.), contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.), fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.), uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.).
La legge n. 99 del 23/07/2009 ha integrato l'articolo 25-bis, introducendo la contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.), introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

alimentari non genuine come genuine, richiamati dall'art. 25-bis.1)[7];

- reati societari (quali ad esempio false comunicazioni sociali, impedito controllo, illecita influenza sull'assemblea, corruzione tra privati richiamati dall'art. 25 ter D.Lgs. 231/2001)[8];
- delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (richiamati dall'art. 25 quater del D.Lgs. 231/2001);
- delitti contro la personalità individuale (quali ad esempio la tratta di persone, la riduzione e mantenimento in schiavitù, richiamati dall'art. 25 quater.1 e dall'art. 25 quinquies D.Lgs. 231/2001)[9];
- delitti di abuso di mercato (abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato, richiamati dall'art. 25 sexies D.Lgs. 231/2001)[10];
- reati transnazionali (quali ad esempio l'associazione per delinquere ed i reati di intralcio alla giustizia, sempre che gli stessi reati presentino il requisito della "transnazionalità")[11];

---

[7] L'art. 25-bis.1. è stato inserito dall'art. 17, comma 7, lettera b), della legge 23 luglio 2009, n. 99; si tratta in particolare dei delitti di turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.), illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 bis), frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.), frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.), vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art.516 c.p.), vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p. e art. 4, commi 49-49-ter, L. 350/03), fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter), contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 quater).

[8] L'art. 25-ter è stato introdotto nel D.Lgs. 231/2001 dall'art. 3 del D.Lgs. 61/2002. Si tratta dei reati di false comunicazioni sociali e false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (artt. 2621 e 2622 c.c.), impedito controllo (art. 2625, 2° comma, c.c.), formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.), illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.), illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.), operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.), omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis c.c.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), aggiotaggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).
L'art. 25-ter è stato integrato dalla Legge n. 190 del 6/11/12 recante "Disposizioni per la prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione" che ha introdotto il reato di corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) e dalla n. 69 del 27/5/2015 recante "Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio", che all'art. 11 introduce le false comunicazioni sociali commesso con fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.) e la non punibilità per particolare tenuità (art. 2621-ter c.c.).

[9] L'art. 25-quinquies è stato introdotto nel D.Lgs. 231/2001 dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228. Si tratta dei reati di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.), tratta di persone (art. 601 c.p.), acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.), reati connessi alla prostituzione minorile e allo sfruttamento della stessa (art. 600-bis c.p.), alla pornografia minorile e allo sfruttamento della stessa (art. 600-ter c.p.), detenzione di materiale pornografico prodotto mediante lo sfruttamento sessuale dei minori (art. 600-quater c.p.), pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.), iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.). Il D.Lgs. 4 marzo 2014 n. 39 ha introdotto il reato di adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.) e la Legge n. 199 del 29/10/2016 ha introdotto il reato di "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro" novellato dall'art. 603-bis del c.p.
L'art. 25-quater.1 è stato introdotto dalla legge 9 gennaio 2006 n. 7 e si riferisce al delitto di mutilazione di organi genitali femminili (art. 583 bis c.p.)

[10] L'art. 25-sexies è stato introdotto nel D.Lgs. 231/2001 dall'art. 9, comma 3, della Legge 62/2005. Si tratta dei reati di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.Lgs. 58/1998) e manipolazione del mercato (art. 185 D.Lgs. 58/1998).

[11] I reati transnazionali non sono stati inseriti direttamente nel D.Lgs. 231/2001 ma tale normativa è ad essi applicabile in base all'art.10 della Legge 146/2006. Ai fini della predetta legge si considera reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato. Si tratta dei reati di associazione per delinquere (art. 416 c.p.), associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.), associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater D.P.R. 43/1973), associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 309/1990), disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, co. 3, 3-bis, 3-ter e 5 D.Lgs.

- reati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (omicidio colposo e lesioni personali gravi colpose richiamati dall'art. 25 septies D.Lgs. 231/2001)[12];
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (richiamati dall'art. 25 octies D.Lgs. 231/01)[13];
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis, D.Lgs. 231/01)[14];
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 nonies D.Lgs. 231/01)[15];
- delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies D.Lgs. 231/01);
- reati ambientali[16] (art. 25 undecies D.Lgs. 231/2001);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies D.Lgs 231/01)[17]
- delitti di razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies D.Lgs 231/01).[18]

286/1998), induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.) e favoreggiamento personale (art. 378 c.p).

[12] L'art. 25-septies D.Lgs. 231/01 è stato introdotto dalla legge 123/07. Si tratta dei reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi commessi con la violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (artt. 589 e 590, co. 3, c.p.).

[13] L'art. 25-octies è stato introdotto nel D.Lgs. 231/2001 dall'art. 63, comma 3, del D.Lgs. 231/07. Si tratta dei reati di ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648-bis c.p.) ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter). La legge n. 186 del 15/12/2014 recante "Disposizioni in materia di emersione e rientro di capitali detenuti all'estero nonché per il potenziamento della lotta all'evasione fiscale" introduce sia al codice penale che al D. Lgs. 231/2001 il reato di autoriciclaggio novellato dall'art. 648-ter.1 c.p.

[14] L'art. 24-bis è stato introdotto nel D.Lgs. 231/01 dall'art. 7 della Legge 48/2008. Si tratta dei reati di falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.), accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.), detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.), diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.), intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.), installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.) e frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.).

[15] L'art. 25 nonies è stato inserito dall'art. 15 comma 7, lettera c), della Legge 23 luglio 2009, n. 99. Si tratta dei reati previsti dalla Legge n. 633 del 22/04/1941 a protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio (artt. 171, comma 1, lettera a-bis) e comma 3, 171-bis, 171-ter, 171-septies e 171-octies L. 633/1941).

[16] L'art. 25-undecies del D.Lgs. 231/01 è stato introdotto dal D.lgs. 121/2011, con il recepimento di due nuovi reati del c.p. (art. 727-bis e 733-bis) e di altre normative in materia ambientale, ovvero D.lgs. 152/2006 (artt. 137, 256, 257, 258, 259, 260, 260-bis, 279), L.150/1992 (artt. 1, commi 1 e 2, 2, commi 1 e 2, 3-bis, comma 1, 4 e 6), L.549/1993 (art. 3, comma 6) e D.lgs. 202/2007 (artt. 8 e 9). L'articolo 25-undecies è stato integrato dalla legge n.68 del 22/5/2015 recante "Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente" introducendo i seguenti reati: art. 452-bis c.p. (inquinamento ambientale); art. 452-quater c.p. (disastro ambientale); art. 452-quinquies c.p. (delitti colposi contro l'ambiente); art. 452-sexies c.p. (traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività); art. 452-octies c.p. (circostanza aggravanti – delitti associativi aggravati - associazione per delinquere anche di stampo mafioso – cd. Ecomafie)

[17] L'art. 25 duodecies del D.Lgs è stato introdotto con il D.Lgs 109/2012, che estende la responsabilità degli Enti anche in presenza delle fattispecie penali previste dall'art. 22, comma 12-bis del Testo Unico sull'immigrazione.

[18] L'art. 25 terdecies è stato introdotto dalla Legge 167 del 20 novembre 2017 "Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea – Legge Europea 2017.

1.3 Modelli di organizzazione, gestione e controllo

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

- 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;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo (Organismo di Vigilanza, di seguito anche "OdV") della Società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

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

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

L'art. 7, comma 4, del D. Lgs. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

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

Il D. Lgs. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, devono:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;

- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Con riferimento ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'art. 30 del D. Lgs. 81/2008 prevede che i modello di organizzazione e gestione deve essere adottato attuando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- alle attività di sorveglianza sanitaria;
- alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Il medesimo art. 30 del D. Lgs. 81/2008 prevede, al comma 5, che "i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alla linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti".

1.4 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative di categoria

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

Il presente Modello è stato redatto tenendo conto, per affinità del business, delle indicazioni espresse dalle linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 redatte da Assobiomedica e approvate nel febbraio del 2003, successivamente aggiornate e integrate.

Le "*Linee Guida*" individuano le seguenti fasi preliminari e operative nel processo di elaborazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo:

a) la puntuale mappatura dei settori e delle attività a rischio di commissione di reati;

b) la determinazione delle potenziali modalità attuative degli illeciti nelle singole aree a rischio individuate;

c) la descrizione del sistema di controllo preventivo attivato, nonché degli adeguamenti eventualmente necessari a ridurre il rischio ad un “livello accettabile”, obiettivo raggiunto quando il sistema adottato risulta idoneo a non essere aggirato se non intenzionalmente.

2. Descrizione della realtà aziendale

2.1 Attività della Società

Lipogems International S.p.A. (di seguito anche "Lipogems" o "Società"), come da oggetto sociale previsto dallo Statuto, "è attiva nella ricerca, nello sviluppo, nella produzione, nell'industrializzazione ed il commercio, in conto proprio ed in conto terzi, di tecnologia, procedure, prodotti e servizi in ambito di medicina e chirurgia rigenerativa, di medicina molecolare e cellulare, anche mediante l'utilizzo di cellule staminali, della genetica e della diagnostica".

Al fine del conseguimento dell'oggetto sociale, la Società svolge inoltre attività di organizzazione, promozione, e aggiornamento di corsi di natura scientifica nonché, a esclusivo giudizio dell'organo amministrativo la Società potrà svolgere "*tutte le operazioni commerciali, industriali, mobiliari, immobiliari e finanziarie, che saranno ritenute funzionalmente connesse, necessarie o utili per il conseguimento dell'oggetto sociale".*

Tutte le attività debbono essere svolte nei limiti e nel rispetto delle norme che ne disciplinano l'esercizio; in particolare le attività di natura finanziaria sono ammesse soltanto se non riservate ai sensi di legge.

2.2 Descrizione sintetica della struttura societaria

La Società opera nel settore delle tecnologie biomedicali ed in particolare nella produzione di dispositivi medicali per l'estrazione di cellule staminali da tessuto adiposo e nello sviluppo e sfruttamento commerciale dell'applicazione delle suddette cellule staminali, in medicina umana e veterinaria, essendo, tra l'altro, proprietaria esclusiva della proprietà intellettuale e di tutti i diritti associati al metodo e tecnologia denominata "Lipogems".

Ai sensi dello Statuto (art. 20), la Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da un minimo di tre ad un massimo di nove membri anche non soci, nominati dall'assemblea ordinaria dei soci, che resteranno in carica per un periodo non superiore a tre esercizi e scadono alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica. In ogni caso, gli amministratori possono essere rieletti.

Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri di ordinaria e straordinaria gestione della Società: a tal fine ha la facoltà di compiere tutti gli atti, anche di disposizione, che riterrà opportuni per la realizzazione dell'oggetto sociale, senza eccezione alcuna.

Ai sensi dell'art. 21.2 dello Statuto il Consiglio di Amministrazione è autorizzato a delegare nei limiti di legge, le proprie attribuzioni a uno o più dei suoi componenti, determinandone I poteri e la relativa remunerazione. Il Consiglio di Amministrazione può altresi disporre che venga istituito un comitato esecutivo, determinandone al riguardo gli obiettivi e le modalità di esercizio dei poteri delegati.

Il Consiglio di Amministrazione può inoltre nominare direttori, anche generali, institori, procuratori, mandatari per determinati atti o categorie di atti.

L'assetto organizzativo della Società è rappresentato dall'organigramma in allegato.

Il processo produttivo è svolto interamente presso fornitore esterno, le attività di commercializzazione e vendita sono svolte internamente dalla Direzione Commerciale.

Le attività di gestione del magazzino e della logistica sono di responsabilità della Direzione Amministrazione, Finanza, Controllo e Operations.

Il controllo del processo produttivo viene assicurato mediante:

- vigilanza della Direzione sui fornitori di processo, di beni e servizi;
- contratti tecnico-qualitativi di fornitura con i suddetti fornitori;
- certificazione del Sistema di Gestione per la Qualità dei sopracitati fornitori, o comunque a dotarsi di un sistema di gestione della qualità adatto alle esigenze operative.

2.3 Gli strumenti di governance di Lipogems International S.p.A.

L'insieme degli strumenti di governance adottati dalla Lipogems e delle previsioni del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche "Modello") consente di individuare, rispetto a tutte le attività, come si siano formate e attuate le decisioni della Società (cfr. art. 6, comma 2 lett. b, D. Lgs. 231/2001).

I principali strumenti di governance e di controllo di cui la Società si è dotata, possono essere così riassunti:

- lo Statuto sociale che, in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla le previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione;
- i Patti Parasociali che regolamentano i rapporti e gli accordi tra soci, nel rispetto delle leggi vigenti;
- il sistema dei Poteri e delle Deleghe attribuite dal Consiglio di Amministrazione;
- l'Organigramma aziendale, che descrive sinteticamente le funzioni, i compiti, i rapporti gerarchici, i flussi comunicativi esistenti nell'ambito della Società; La Società mantiene aggiornati i propri organigrammi prevedendo anche la descrizione di dettaglio delle diverse funzioni. Tali organigrammi, nella loro versione aggiornata, devono considerarsi come parte integrante del presente Modello.
- il Sistema di Gestione per la Qualità (UNI-En-ISO 13485:2012), comprensivo del Manuale, delle Procedure Operative (Standard Operating Procedures), delle *job description* e dei Moduli, il cui campo di applicazione è riferito alle attività specifiche di "Gestione della progettazione, dello sviluppo, della produzione e commercializzazione di dispositivi medici per il prelievo, la processazione ed il trapianto di tessuto adiposo";
- le Policy aziendali che regolamentano la comunicazione interna ed esterna e in generale i rapporti sia verso l'esterno che infragruppo;
- le Procedure Amministrative che descrivono i processi di governance, di supporto al business e commerciali;
- Certificazione del Bilancio.

L'Organismo di Vigilanza (di cui al successivo capitolo 4) valuta l'impatto delle eventuali modifiche organizzative e propone al Consiglio di Amministrazione l'aggiornamento del Modello qualora gli elementi di novità siano tali da poter inficiare l'efficacia e l'effettività dello stesso.

3. La predisposizione del Modello della Società

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 di Lipogems è stato redatto tenendo conto delle indicazioni espresse dalle linee guida di Assobiomedica. Esso si compone della presente Parte Generale e di una Parte Speciale redatta in funzione delle diverse ipotesi di reato. Il Codice Etico è parte integrante del presente Modello.

La "**Parte Generale**" contiene una parte descrittiva dell'attività svolta dalla Società e la definizione della struttura necessaria per l'attuazione del Modello, quali il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza e del Sistema Sanzionatorio mente il contenuto della "**Parte Speciale**" è costituito dall'individuazione delle aree sensibili con la previsione dei relativi protocolli di controllo.

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

3.1 La realizzazione del Modello

Il processo di sviluppo del Modello consta delle seguenti fasi operative:

- **Fase I - Identificazione e Valutazione (Risk Assessment) delle attività sensibili ai rischi reato**, ossia individuazione e valutazione del rischio inerente di ciascuna attività definito in funzione della frequenza con cui si possa verificare il presupposto delle potenziali circostanze di reato e della rilevanza del beneficio per la Società in caso di condotta illecita.

- **Fase II - Gap Analysis, per ciascuna attività individuata come sensibile**, ossia valutazione dell'adeguatezza dell'attuale organizzazione aziendale ai fini di prevenire eventuali illeciti, mettendo a confronto le regole generali contenute nel Modello organizzativo di riferimento (rispondenti alle esigenze del D. Lgs. 231/2001) con le effettive modalità di svolgimento delle attività realizzate sul campo dalla Società, così come tracciate dalla prassi aziendale e/o dalle sue procedure.

- **Fase III - Revisione del Sistema di Controllo Interno**, consistente nella formulazione di specifici indicazioni in merito ai miglioramenti nei controlli e nell'identificazione dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.

- **Fase IV - Predisposizione dell'apparato documentale,** consistente nella predisposizione della presente Parte Generale, della Parte Speciale e del Codice Etico.

La descrizione di dettaglio di ogni singola Fase e la metodologia adottata dalla Società per la predisposizione del Modello sono riportati in appositi documenti progettuali cui si fa rinvio per approfondimenti.

3.1.1. Le attività sensibili

La fase di identificazione delle attività a rischio della Società, ha permesso di individuare le attività sensibili ossia quelle attività nel cui ambito è possibile la commissione dei reati previsti dal Decreto.

Nella tabella seguente sono riportate le attività considerate a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

PARTE SPECIALE	RIF.	ATTIVITA' SENSIBILI
Reati contro la Pubblica Amministrazione	1PA	Gestione dei rapporti con il Ministero della Salute, l'Istituto Superiore della Sanità e altri Enti regolatori
	2PA	Gestione dei rapporti con funzionari pubblici (in materia di sicurezza sul lavoro, Privacy, di lavoro, ecc) comprese visite, ispezione e procedimenti sanzionatori
	3PA	Rapporti in materia di imposte e tasse (Agenzie delle Entrate e Guardia di Finanza)
	4PA	Rapporti con autorità di pubblica sicurezza (Polizia, carabinieri e Guardia di Finanza ecc.)
	5PA	Richiesta di concessioni, certificati, licenze e autorizzazioni inerenti l'attività commerciale/aziendale
	6PA	Richiesta, ottenimento e gestione di fnanziamenti/agevolazioni/contributi pubblici
	7PA	Visite commerciali agli Ospedali
	8PA	Gestione del contenzioso giudiziale (civile , penale, amministrativo) ; nomina dei legali e coordinamento e supporto delle loro attività
	9PA	Gestione delle gare pubbliche
Reati contro la Pubblica Amministrazione Reati Societari – Corruzione tra privati	1ST	Gestione spese di rappresentanza e trasferta
Reati contro la Pubblica Amministrazione Reati Societari – Corruzione tra privati	2ST	Donazioni ed atti di liberalità
Reati contro la Pubblica Amministrazione Reati Societari – Corruzione tra privati Delitti di criminalità organizzata Reati di riciclaggio	3ST 1CRI 1RIC	Selezione dei fornitori/professionisti/consulenti
Reati contro la Pubblica Amministrazione	4ST 2CRI	Acquisto di beni/servizi

PARTE SPECIALE	RIF.	ATTIVITA' SENSIBILI
Reati Societari – Corruzione tra privati	2RIC	
Delitti di criminalità organizzata		
Reati di riciclaggio		
Reati contro la Pubblica Amministrazione	5ST 3CRI	Selezione del personale/agenti
Reati Societari – Corruzione tra privati		
Delitti di criminalità organizzata		
Reati contro la Pubblica Amministrazione	6ST	Gestione spese pubblicitarie, marketing e sponsorizzazioni
Reati Societari – Corruzione tra privati		
Reati contro la Pubblica Amministrazione	7ST	Gestione degli incassi e dei pagamenti
Reati Societari – Corruzione tra privati		
Delitti di criminalità informatica e trattamento illecito dei dati	1INF	Gestione informatizzata documenti amministrativi
	2INF	Gestione dei Sistemi Informativi e dell'accesso a internet
Reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	2MON 1IC 8SOC	Vendita di dispositivi medici ("kit")
Delitti contro l'industria e il commercio		
Reati societari		
Reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	3MON	Gestione marchi, e brevetti
Delitti contro l'industria e il commercio	2IC 9SOC	Gestione dei contratti di vendita
Reati societari		
Delitti contro l'industria e il commercio	3IC 5SOC 1XEN 1AUT	Gestione comunicazioni e relazioni esterne
Reati societari		
Delitti di razzismo e xenofobia		
Delitti in violazione del diritto d'autore		
Reati societari	1SOC	Elaborazione di dati/informazioni/stime destinati a confluire nel bilancio
	2SOC	Elaborazione del progetto di bilancio, attività successive e approvazione finale bilancio
	3SOC	Gestione dei rapporti con il Collegio Sindacale e con i Soci
	4SOC	Attività di preparazione delle riunioni assembleari, svolgimento e preparazione delle assemblee

PARTE SPECIALE	RIF.	ATTIVITA' SENSIBILI
	6SOC	Collaborazione e supporto all'organo amministrativo nello svolgimento di operazioni straordinarie
Reati societari Reati di riciclaggio	7SOC 4RIC	Gestione dei rapporti infragruppo
Reati societari	10SOC	Gestione del contenzioso stragiudiziale o arbitrale; nomina dei legali e coordinamento e supporto delle loro attività
Reati contro la personalità individuale	1PER	Gestione Risorse Umane
Delitti di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno e' irregolare	1SOG	
Delitti di razzismo e xenofobia	2XEN	
Reati in violazione della normativa sulla sicurezza sul lavoro	1LAV	Analisi e predisposizione del documento di valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 28 del D.Lgs 81/2008
	2LAV	Nomina dei soggetti responsabili al presidio dei rischi relativi alla sicurezza e all'igiene sul luogo di lavoro
	3LAV	Attuazione della sorveglianza sanitaria
	4LAV	Gestione dell'informazione e della formazione ai lavoratori
	5LAV	Fornitura, dotazione, manutenzione in efficienza e vigilanza sull'osservanza dell'impiego dei dispositivi di protezione individuale
	6LAV	Predisposizione delle emergenze e di primo soccorso
	7LAV	Selezione di appaltatori e lavoratori autonomi che svolgono attività nei locali della Società
	8LAV	Gestione operativa di contratti d'appalto e contratti d'opera
	9LAV	Gestione dei compiti operativi ai lavoratori e collaborazione con il Rappresentante della Sicurezza
	10LAV	Gestione degli ambienti di lavoro, delle macchine e degli impianti
	12LAV	Progettazione degli ambienti di lavoro
Delitti in violazione del diritto d'autore	2AUT	Gestione delle licenze software
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	1IND	Rapporti con soggetti coinvolti in procedimenti penali
Reati transnazionali	1TRN	Rapporti con soggetti coinvolti in procedimenti penali

3.2 L'adozione del Modello e le modifiche allo stesso

L'art. 6, comma I, lettera a) del Decreto richiede che il Modello sia un "atto di emanazione dell'organo dirigente"; l'adozione dello stesso è dunque di competenza del Consiglio di Amministrazione, che provvede mediante delibera.

Il presente Modello, costituito dalla Parte Generale e dalla Parte Speciale, è stato approvato ed adottato dal Consiglio di Amministrazione di Lipogems International S.p.A. con delibera del 14 maggio 2018.

Le successive modifiche o integrazioni relative alla Parte Generale e alla Parte Speciale, anche eventualmente proposte dall'Organismo di Vigilanza, sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione.

La versione più aggiornata del Modello è immediatamente resa disponibile all'Organismo di Vigilanza.

4. L'Organismo di Vigilanza

In base alle previsioni del D. Lgs. 231/2001, l'articolo 6, primo comma, alla lettera b) dispone, con riferimento all'azione dei soggetti apicali, che "*il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento*" deve essere affidato "*ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo*". Sebbene non esista un riferimento legislativo espresso quanto all'azione dei sottoposti all'altrui direzione ai fini dell'efficace attuazione del modello adottato è richiesta, all'articolo 7, quarto comma, lettera a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'operatività, attività questa di tipica competenza dell'Organismo di Vigilanza.

4.1 Nomina e revoca dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione previa delibera. La nomina deve esplicitare i criteri adottati in sede di individuazione, strutturazione e tipologia dell'organo o della funzione investita del ruolo di OdV, nonché delle ragioni che hanno indotto a compiere quella scelta ed a designare i singoli componenti dell'OdV.

All'OdV, sia nella composizione monocratica che collegiale, al momento della nomina e per tutto il periodo di vigenza della carica, dovrà essere garantita una posizione di indipendenza.

Colui che riveste il ruolo di OdV deve rivestire personalmente i requisiti di onorabilità e di moralità.

Sono cause di ineleggibilità i seguenti casi:

- coloro che si trovano nelle condizioni di cui all'art. 2382 cod. civ. ovvero chi è stato condannato – anche con sentenza non definitiva - ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;

- il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori della Società, gli amministratori, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori delle società da questa controllate, delle società che la controllano e di quelle sottoposte a comune controllo;

- coloro che intrattengono o hanno di recente intrattenuto con la Società o con le società che la controllano o con quelle sottoposte a comune controllo rapporti di natura patrimoniale o altre relazioni economiche di rilevanza tale da comprometterne l'autonomia di giudizio;

    - coloro che partecipano al capitale, in misura superiore al 5%, della Società o di sue controllate, delle società che la controllano e di quelle sottoposte a comune controllo, o a società di esse concorrenti.

La nomina deve prevedere:

- la durata dell'incarico, che è a tempo determinato ed è normalmente di durata triennale dalla data della nomina salvo deroghe deliberate dal Consiglio di Amministrazione in funzione di modificazioni societarie straordinarie
- un compenso per l'incarico.

L'OdV cessa il proprio ruolo per rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca.

Colui che riveste il ruolo dell'OdV può essere revocato:

- per la perdita dei requisiti di eleggibilità;
- quando siano riscontrate violazioni del Modello da parte dei soggetti obbligati e vi sia inadempimento nel riferire tali violazioni e nella verifica dell'idoneità ed efficace attuazione del Modello al fine di proporre eventuali modifiche;
- per l'insorgere di una situazione di conflitto di interessi.

La revoca dei componenti dell'OdV può essere disposta con il voto unanime del Consiglio di Amministrazione solo per inadempimento dell'incarico e per gravi motivi ad esso inerenti, previo parere del Collegio Sindacale.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca di colui che riveste il ruolo dell'Organismo di Vigilanza, il Presidente del Consiglio di Amministrazione ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione, al fine di prendere senza indugio le decisioni del caso.

4.2 I requisiti essenziali dell'Organismo di Vigilanza

In considerazione della specificità dei compiti che ad esso fanno capo, delle previsioni del Decreto e delle indicazioni contenute nelle Linee Guida emanate da Assobiomedica, la scelta dell'organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo è avvenuta in modo da garantire in capo all'OdV i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, onorabilità e continuità di azione che il Decreto stesso richiede per tale delicata funzione.

In particolare, in considerazione anche delle citate Linee Guida, i predetti requisiti possono così essere qualificati:

4.2.1 Autonomia

L'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomia decisionale.

L'OdV è autonomo nei confronti della Società, ovvero non è coinvolto in alcun modo in attività operative, né è partecipe di attività di gestione. Inoltre l'OdV ha la possibilità di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti

controllati. Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale.

L'OdV è inoltre autonomo nel senso regolamentare, ovvero ha la possibilità di determinare le proprie regole comportamentali e procedurali nell'ambito dei poteri e delle funzioni determinate dal Consiglio di Amministrazione.

4.2.2 Indipendenza

L'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza è condizione necessaria di non soggezione ad alcun legame di sudditanza nei confronti della Società. L'indipendenza si ottiene per il tramite di una corretta e adeguata collocazione gerarchica.

4.2.3 Professionalità

L'Organismo di Vigilanza è professionalmente capace e affidabile.

Devono essere pertanto garantite, nel suo complesso, le competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; sono presupposte competenze di natura giuridica, contabile e organizzativa.

In particolare devono essere garantite capacità specifiche in attività ispettiva e consulenziale, come per esempio competenze relative al campionamento statistico, alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari, nonché alle metodologie per l'individuazione delle frodi.

Tali caratteristiche unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

4.2.4 Onorabilità

L'onorabilità dei membri dell'Organismo di Vigilanza è condizione fondamentale per garantire il perfetto funzionamento dello stesso OdV. Per tale ragione, nessun membro dell'OdV di Lipogems deve esser stato condannato, anche con sentenza non definitiva, ad uno dei reati inclusi nel D. Lgs. 231/2001. Se tale condanna è successiva alla nomina, questa ne diviene ragione per l'immediata decadenza. Inoltre, se uno dei membri viene messo in stato di detenzione preventiva a causa di uno dei reati inclusi nel D. Lgs. 231/2001, il Presidente dell'Organismo di Vigilanza o il membro più anziano nel caso di sua impossibilità, sentito il Collegio Sindacale, ha la facoltà di richiedere al Consiglio di Amministrazione l'immediata revoca.

4.2.5 Continuità d'azione

Per poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza opera senza soluzione di continuità. L'OdV, pertanto, nelle soluzioni operative adottate garantisce un impegno prevalente, anche se non necessariamente esclusivo, idoneo comunque ad assolvere con efficacia ed efficienza i propri compiti istituzionali.

4.3 La collocazione organizzativa dell'Organismo di Vigilanza e la sua individuazione

L'articolo 6 del D. Lgs. 231/2001 richiede che l'Organismo di Vigilanza sia interno alla Società, collegialmente partecipe all'organigramma. Soltanto in tale modo l'OdV può essere edotto delle vicende della Società e può realizzare il necessario coordinamento con gli altri organi societari. Allo stesso modo, soltanto l'inerenza dell'OdV può garantire la necessaria continuità di azione.

L'Organismo di Vigilanza è una funzione di staff al Consiglio di Amministrazione, ed è da questi nominato. Al fine di garantire ulteriormente il requisito dell'indipendenza, l'OdV ha obblighi informativi verso il Collegio Sindacale, nonché – in ultima istanza – verso l'Assemblea dei Soci.

Applicando tutti i principi citati alla realtà aziendale della Società con particolare riguardo alle dimensioni della Società stessa, si è ritenuto di optare per un organismo a composizione monocratica, rappresentato da un legale esterno alla Società.

La suddetta composizione è riconosciuta come adeguata a garantire che l'Organismo di Vigilanza sia in possesso dei prescritti requisiti di autonomia di intervento e continuità d'azione.

4.4 Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza della Società ha il compito di vigilare:

- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto;
- sulla reale efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- sulla possibilità di proporre al Consiglio di Amministrazione aggiornamenti e adattamenti del Modello.

In particolare l'OdV della Società raggiunge le predette finalità attraverso:

- la verifica dell'effettiva adozione e corretta applicazione dei protocolli di controllo previsti dal Modello. Si osserva, tuttavia, che le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del management operativo e sono considerate una parte integrante di ogni processo aziendale ("controllo di linea"), da cui l'importanza di un processo formativo del personale;
- l'effettuazione, anche eventualmente per il tramite di un soggetto esterno all'uopo incaricato, di verifiche periodiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, nell'ambito delle attività sensibili, i cui risultati vengano riassunti in

una apposita relazione il cui contenuto verrà esposto nell'ambito delle comunicazioni agli organi societari, come descritto nel seguito;

- la raccolta, elaborazione e conservazione delle informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
- il monitoraggio delle iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- la conduzione di ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- il coordinamento con il responsabile a ciò delegato per i programmi di formazione per il personale e i collaboratori;
- l'interpretazione della normativa rilevante in materia di reati presupposti, nonché le Linee Guida eventualmente predisposte, anche in aggiornamento a quelle esistenti, e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alle prescrizioni normative o relative alle Linee Guida;
- la verifica delle esigenze di aggiornamento del Modello.

4.5 I poteri dell'Organismo di Vigilanza

I principali poteri dell'Organismo di Vigilanza sono:

- auto-regolamentazione e definizione delle procedure operative interne;
- vigilanza e controllo.

Con riferimento ai poteri di auto-regolamentazione e di definizione delle procedure operative interne, l'OdV ha competenza esclusiva in merito alle modalità di:

- documentazione delle proprie attività, delle proprie valutazioni e decisioni;
- comunicazione e rapporto diretto con ogni struttura aziendale, nonché di acquisizione di informazioni, dati e documentazioni dalle strutture aziendali;
- coordinamento con il Consiglio di Amministrazione e con il Collegio Sindacale e di partecipazione alle riunioni di detti organi, per iniziativa dello stesso OdV;
- organizzazione delle proprie attività di vigilanza e controllo, nonché di rappresentazione dei risultati delle attività svolte.

Con riferimento ai poteri di vigilanza e controllo, l'Organismo di Vigilanza:

- ha accesso libero e non condizionato presso tutte le funzioni della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – al fine di ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto;

- può disporre liberamente, senza interferenza alcuna, del proprio *budget* iniziale e di periodo, al fine di soddisfare ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti;

- può, se ritenuto necessario, avvalersi – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – dell'ausilio di tutte le strutture della Società;

- allo stesso modo può, in piena autonomia decisionale e qualora siano necessarie competenze specifiche ed in ogni caso per adempiere professionalmente ai propri compiti, avvalersi del supporto operativo o della collaborazione di particolari professionalità reperite all'esterno della Società utilizzando allo scopo il proprio *budget* di periodo. In questi casi, i soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza operano quale mero supporto tecnico-specialistico di rilievo consulenziale;

- può, fatte le opportune indagini ed accertamenti e sentito l'autore della violazione, segnalare l'evento secondo la disciplina prevista nel Sistema Disciplinare adottato ai sensi del Decreto, fermo restando che l'*iter* di formale contestazione e l'irrogazione della sanzione è espletato a cura del datore di lavoro.

4.6 Il budget dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di rafforzare ulteriormente i requisiti di autonomia ed indipendenza, l'Organismo di Vigilanza è dotato di un adeguato *budget* iniziale e di periodo preventivamente deliberato dal Consiglio di Amministrazione.

Di tali risorse economiche l'OdV potrà disporre in piena autonomia, fermo restando la necessità di rendicontare l'utilizzo del *budget* stesso almeno su base annuale, nonché di motivare la presentazione del *budget* del periodo successivo, nell'ambito della relazione informativa periodica al Consiglio di Amministrazione.

4.7 I Flussi Informativi

4.7.1 Flussi informativi dell'OdV verso gli organi societari

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'efficacia ed osservanza del Modello, all'emergere di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi. A tal fine, l'OdV predispone:

- immediatamente al verificarsi di violazioni accertate del Modello, con presunta commissione di reati, una comunicazione da presentare al Presidente del Consiglio di Amministrazione;

- con apposita relazione semestrale, al Collegio Sindacale e al Consiglio di Amministrazione;

- annualmente all'Assemblea dei Soci.

4.7.2 Flussi informativi degli organi societari verso l'OdV

Al fine di agevolare le attività di controllo e di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza, oltre ai documenti espressamente indicati nella Parte Speciale del Modello, secondo le modalità in esse contemplate, è necessario che siano attivati e garantiti flussi informativi attinenti l'attuazione del Modello nelle aree/attività a rischio ed eventuali violazioni delle prescrizioni del Modello stesso.

Dovranno essere sempre comunicate all'Organismo di Vigilanza le seguenti informazioni:

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;

- le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dalla richiamata normativa;

- i 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 di cui al D. Lgs. n. 231/2001;

- le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D. Lgs. n. 231/2001;

- le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;

- informazioni riferibili alle fattispecie di reati societari.

L'Organismo di Vigilanza non ha obbligo di verifica puntuale e sistematica di tutti i fenomeni rappresentati; non ha pertanto obbligo di agire ogni qualvolta vi sia una segnalazione, essendo rimessa alla discrezionalità e responsabilità dell'OdV la valutazione degli specifici casi nei quali sia opportuno attivare verifiche e interventi di maggiore dettaglio.

Con riferimento alle modalità di trasmissione delle segnalazioni da parte di soggetti *apicali* o *sottoposti ad altrui direzione* si sottolinea che l'obbligo di informare il datore di lavoro di eventuali comportamenti contrari al Modello adottato rientra nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro. Di conseguenza il corretto adempimento all'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dare luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari. Per contro, ogni informativa impropria, sia in termini di contenuti che di forma, determinata da una volontà calunniosa sarà oggetto di opportune sanzioni disciplinari.

A tal proposito, e ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 231/2001[19] così come modificato dal "DDL Whistleblowing" del 15 novembre 2017, la Società ha adottato il "Regolamento per la Gestione delle Segnalazioni di Comportamenti Illeciti o di Violazioni del Modello Organizzativo o del Codice Etico ai sensi del D. Lgs.231/2001" (Regolamento Gestione Whistleblowing) a cui si fa integralmente riferimento (Allegato 2).

I *flussi informativi* e le *segnalazioni* sono conservate dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio riservato (informatico o cartaceo).

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

[19] Introduzione dei commi 2-bis, 2-ter e 2-quater, ai sensi dei quali i Modelli, dovranno da ora prevedere tra l'altro:
- uno o più canali che consentano a coloro che a qualsiasi titolo rappresentino o dirigano l'ente di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- misure idonee a tutelare l'identità del segnalante e a mantenere la riservatezza dell'informazione in ogni contesto successivo alla segnalazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge;
I nuovi Modelli dovranno tra l'altro riportare una descrizione specifica con riguardo:
- ai soggetti abilitati ad effettuare le segnalazioni,
- ai contenuti oggetto di tali segnalazioni,
- alle funzioni aziendali preposte alla gestione del sistema di whistleblowing nonché alle forme di tutela riservate alla protezione dell'identità dei soggetti segnalanti e alle relative sanzioni previste nei confronti di chi viola tali misure.

5. Sistema Disciplinare e Sanzionatorio

5.1 Funzione del sistema disciplinare

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

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio costituisce un presupposto essenziale per l'efficacia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

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

In ogni caso, la sanzione prescinde dalla commissione del reato e si attesta come reazione della Società al mancato rispetto di procedure o regole comportamentali richiamate dal Modello. Le regole di condotta imposte dal Modello sono, infatti, assunte dalla Società in piena autonomia, al fine del miglior rispetto del precetto normativo che sulla Società stessa incombe.[20]

5.2 Misure nei confronti di lavoratori subordinati

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

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

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

[20] 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 di Condotta 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 l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti al giudice penale. (Linee Guida Assobiomedica, 2010, pag. 56).

Per i dipendenti di livello non dirigenziale, tali provvedimenti sono quelli previsti dalle norme disciplinari di cui al CCNL[21] di riferimento e precisamente, a seconda della gravità delle infrazioni:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa;
- sospensione;
- licenziamento per mancanze, quali, a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, la commissione di gravi infrazioni alla disciplina o alla diligenza nel lavoro, la commissione di grave nocumento morale o materiale o di azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

Costituisce illecito disciplinare ogni violazione delle condotte previste dal Modello o da questo richiamate e, in ogni caso, la commissione (anche sotto forma di tentativo) di qualsiasi illecito penale per cui è applicabile il D. Lgs. 231/2001.

Per quanto concerne le condotte richieste dal Modello, si specifica, a titolo esemplificativo, che costituisce grave infrazione:

- l'inadempimento degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal paragrafo 4.7.2;
- la mancata partecipazione alle iniziative di formazione promosse dalla Società;
- il mancato rispetto delle regole generali di comportamento e delle procedure aziendali;
- il mancato rispetto dei protocolli specifici di controllo previsti per le attività sensibili nella parte speciale del presente Modello.

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

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

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

[21] Il CCNL dl settore Chimico-Farmaceutico.

5.3 Misure nei confronti dei dirigenti

Quando la violazione delle disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello è compiuta da dirigenti, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili la misura ritenuta più idonea – compreso il licenziamento – in conformità a quanto previsto dal Codice Civile, dallo Statuto dei Lavoratori e dalla normativa pattizia prevista dalla contrattazione collettiva.

Quale sanzione specifica, l'Organismo di Vigilanza potrà proporre anche la sospensione delle procure eventualmente conferite al dirigente stesso.

L'Organismo di Vigilanza deve sempre essere informato circa ogni procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello.

5.4 Misure nei confronti degli amministratori

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

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

- la commissione, anche sotto forma di tentativo, di un reato previsto dal D. Lgs. 231/2001 nell'espletamento delle proprie funzioni;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello;
- la mancata vigilanza sui prestatori di lavoro o partner della Società circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
- tolleranza di irregolarità commessa da prestatori di lavoro o partner della Società.

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

5.5 Misure nei confronti dei sindaci

L'Organismo di Vigilanza, raccolta una notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più sindaci, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione.

I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo

quanto previsto dallo Statuto e dalla Legge, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla Legge.

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

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

6. Piano di Formazione e Comunicazione

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

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

Ogni destinatario è tenuto a:

- acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello messi a sua disposizione;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività.

Deve essere garantita ai dipendenti la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello ed i protocolli di controllo e le procedure aziendali ad esso riferibili.

Inoltre, al fine di agevolare la comprensione del Modello, i dipendenti, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del D. Lgs. 231/2001, sono tenuti a partecipare alle specifiche attività formative che saranno promosse dalla Società.

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

La partecipazione ai programmi di formazione è obbligatoria per tutti i destinatari, come identificati precedentemente, e deve essere documentata. La Società pianifica l'attività di formazione specifica sul Modello e generale sul Decreto in seguito all'adozione del presente documento al fine di illustrane adeguatamente i contenuti.

Allegato – Organigramma Aziendale

(in corso di aggiornamento)