



NUTRICIA ITALIA S.P.A.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO EX
D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231**

adottato da:

NUTRICIA Italia S.p.A.

Via Carlo Farini n. 41 – 20159 Milano
con delibera del Consiglio di Amministrazione
in data 4 maggio 2018

INDICE

ADOZIONE ED AGGIORNAMENTI DEL MODELLO	4
DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI	5
PARTE GENERALE	7
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231	8
1.1. La Responsabilità Amministrativa degli Enti	8
1.2. I reati previsti dal Decreto.....	9
1.3. Le sanzioni comminate dal Decreto	17
1.4. Condizione Esimente della Responsabilità Amministrativa	19
2. NUTRICIA ITALIA S.P.A.	21
2.1. PREMESSA.....	21
2.2. La Corporate Governance di Nutricia Italia S.p.A.	21
2.3. Il sistema di controllo interno.....	22
2.4. Codice Etico e Modello.....	25
3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI NUTRICIA ITALIA S.P.A.	27
3.1. Adozione e aggiornamenti del Modello organizzativo di Nutricia Italia S.p.A.	27
3.2. Finalità del Modello organizzativo di Nutricia Italia S.p.A.	27
3.3. Le “Linee Guida” per la costruzione del Modello di Nutricia Italia S.p.A.	28
3.3.1. Le Linee Guida di Confindustria	28
3.3.2. Le Linee Guida e il Codice Etico di Assobiomedica.....	29
3.3.3. Il Codice Deontologico AIIPA	29
3.4. Destinatari	30
3.5. Elementi fondamentali del modello	30
3.6. Percorso Metodologico di Definizione del Modello: mappatura delle attività a rischio-reato	31
3.7. Aree di Attività a Rischio-Reato.....	31
3.8. La struttura organizzativa del Modello di Nutricia Italia S.p.A.	32
3.9. I rapporti con le società del Gruppo	33
4. ORGANISMO DI VIGILANZA	34
4.1. Durata in carica, decadenza e revoca.....	35
4.2. Poteri e funzioni dell’Organismo di Vigilanza	37
4.3. Reporting dell’Organismo di Vigilanza	39
4.4. Flussi informativi e segnalazioni nei confronti dell’Organismo di Vigilanza	39
4.5. Whistleblowing – tutela del dipendente e/o del collaboratore che segnala illeciti – art. 6, comma 2-bis del D.lgs. 231/2001.....	42
5. SISTEMA SANZIONATORIO	44
5.1. Sanzioni per il personale dipendente	44
5.2. Sanzioni per i lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti.....	46
5.3. Misure nei confronti degli Amministratori, dei Sindaci e dei Revisori.....	47
5.4. Sanzioni nei confronti dei “Terzi Destinatari”	48
6. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE	49

6.1.	Diffusione e comunicazione	49
6.2.	Formazione.....	49
6.3.	Informativa ai “Terzi Destinatari”	50

ADOZIONE ED AGGIORNAMENTI DEL MODELLO

Il presente Modello è stato adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 4 maggio 2018.

Aggiornamenti del Modello

Adozione del Modello	Delibera del CdA del 30 marzo 2009
1° aggiornamento	Delibera del CdA del 27 marzo 2012
2° aggiornamento	Delibera del CdA del 31 ottobre 2013
3° aggiornamento	Delibera del CdA del 9 maggio 2016
4° aggiornamento	Delibera del CdA del 4 maggio 2018

DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI

Attività sensibili: le attività aziendali nel cui ambito potrebbero potenzialmente crearsi le occasioni, le condizioni e gli strumenti per la commissione dei reati.

CCNL: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori dell'industria alimentare.

CBU: Cluster Business Unit.

CBS: Cluster Business Services.

Codice Etico: Codice Etico adottato dalla Società.

Codice Deontologico AIIPA: documento di orientamento in materia di etica delle corrette relazioni con gli Operatori Sanitari con i quali l'industria degli alimenti a fini medici speciali si rapporta nell'ambito della nutrizione clinica.

Consiglio di Amministrazione (anche CdA o Organo Dirigente): il Consiglio di Amministrazione di NUTRICIA Italia S.p.A.

Collaboratori e/o Consulenti: i soggetti che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, di rappresentanza commerciale e altri rapporti che si concretizzano in una prestazione professionale non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale nonché quanti, diversi dai dipendenti della Società, rappresentino la medesima verso terzi in forza di specifici mandati e procure.

Decreto o D.lgs. 231/2001: il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300", nel contenuto di tempo in tempo vigente.

Destinatari: i soggetti ai quali si applicano le disposizioni del presente Modello.

Dipendenti: le persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione della Società, ossia tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato, di qualsivoglia natura, con la Società.

Incaricato di un pubblico servizio: colui che "a qualunque titolo presta un pubblico servizio", intendendosi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri tipici di questa (art. 358 c.p.).

Fornitori: coloro che forniscono beni o servizi in favore di Nutricia Italia S.p.A.

Gruppo: Danone e sue controllate.

Linee Guida Confindustria: documento guida di Confindustria (come nel tempo aggiornato), per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto;

Linee Guida e Codice Etico Assobiomedica: indicazioni fornite da Assobiomedica sulla realizzazione dei modelli di organizzazione previsti dal D.lgs. 231/2001 nei settori della diagnostica in vitro, del biomedicale e della telemedicina.

Modello di organizzazione, gestione e controllo (anche Modello): il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.lgs. 231/2001.

Organismo di Vigilanza (anche Organismo o OdV): l'Organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza del Modello, nonché di segnalarne le esigenze di aggiornamento al Consiglio di Amministrazione.

Pubblica Amministrazione, PA o Enti Pubblici: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari e i soggetti incaricati di pubblico servizio.

Pubblico ufficiale: colui che "esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa" (art. 357 c.p.).

Reati: sono le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal D.lgs. 231/2001, anche a seguito di sue successive modificazioni o integrazioni.

Società: Nutricia Italia S.p.A. con sede in Milano (MI), Via Carlo Farini n. 41.

Soggetti apicali: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società.

Soggetti subordinati: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente.

PARTE GENERALE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

1.1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

Il D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, che reca la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* (di seguito anche il **“D.lgs. 231/2001”** o, anche solo il **“Decreto”**), entrato in vigore il 4 luglio 2001 in attuazione dell’art. 11 della Legge-Delega 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano, conformemente a quanto previsto in ambito comunitario, la responsabilità amministrativa degli enti, ove per *“enti”* si intendono le società commerciali, di capitali e di persone e le associazioni, anche prive di personalità giuridica.

Il Decreto ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali alle quali l’Italia aveva già da tempo aderito¹.

Tale nuova forma di responsabilità, sebbene definita *“amministrativa”* dal legislatore, presenta i caratteri propri della responsabilità penale, essendo rimesso al giudice penale competente l’accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare ed essendo estese all’ente le medesime garanzie riconosciute alla persona sottoposta alle indagini o all’imputato nel processo penale.

La responsabilità amministrativa dell’ente deriva dalla realizzazione di reati, espressamente indicati nel D.lgs. 231/2001, commessi, *nell’interesse o a vantaggio dell’ente stesso*, da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che ne esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo (i cosiddetti *“soggetti apicali”*), ovvero che siano sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (i cosiddetti *“soggetti sottoposti”*).

Oltre all’esistenza dei requisiti sopra descritti, il D.lgs. 231/2001 richiede anche l’accertamento della colpevolezza dell’ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è riconducibile ad una *“colpa di organizzazione”*, da intendersi quale mancata adozione, da parte dell’ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati elencati al successivo paragrafo, da parte dei soggetti individuati nel Decreto.

Laddove l’ente sia in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un’organizzazione idonea ad evitare la commissione di tali reati, attraverso l’adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.lgs. 231/2001, questi

¹ In particolare, si tratta della Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, della Convenzione firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale siano coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri, e della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

non risponderà a titolo di responsabilità amministrativa.

La responsabilità dell'ente, ai sensi del Decreto, è distinta ed autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste anche qualora non sia stato identificato l'autore dell'illecito o quest'ultimo si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia. In ogni caso, la responsabilità dell'ente va sempre ad aggiungersi, e mai a sostituirsi, a quella (penale) dell'autore del reato.

1.2. I REATI PREVISTI DAL DECRETO

I reati, dal cui compimento è fatta derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal D.lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Si elencano, di seguito, i reati attualmente ricompresi nell'ambito di applicazione del D.lgs. 231/2001:

1. Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25):
 - Malversazione a danno dello Stato o di altro Ente pubblico (art. 316-*bis* c.p.);
 - Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato o di altro Ente pubblico o delle Comunità Europee (art. 316-*ter* c.p.);
 - Truffa a danno dello Stato o di altro Ente pubblico o delle Comunità Europee (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.);
 - Concussione (art. 317 c.p.);
 - Corruzione per l'esercizio della funzione (artt. 318 e 321 c.p.);
 - Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (artt. 319, 319-*bis* e 321 c.p.);
 - Circostanze aggravanti (art. 319-*bis* c.p.);
 - Corruzione in atti giudiziari (artt. 319-*ter* e 321 c.p.);
 - Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-*quater* c.p.);
 - Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
 - Pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
 - Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
 - Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri (art. 322-*bis* c.p.).

2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati introdotti nel Decreto dalla Legge 48/2008 (art. 24-*bis*):

- 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 od 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 e telematici (art. 635-*quater* c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici e telematici di pubblica utilità (art. 635-*quinquies* c.p.);
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-*quinquies* c.p.).

3. Delitti di criminalità organizzata introdotti nel Decreto dalla Legge 94/2009 (art. 24-*ter*).

- Associazione a delinquere (art 416 c.p.);
- Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-*bis* c.p.);
- Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-*bis* c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/91);
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-*ter* c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.);

- Associazione per delinquere finalizzata allo spaccio di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990 n. 309);
 - Delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo, escluse quelle previste dall'articolo 2 comma 3, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (art. 407 comma 2, lett. a), numero 5) c.p.p.).
4. Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, introdotti nel Decreto dalla Legge 409/2001 e modificati con Legge 99/2009 (art. 25-*bis*):
- 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 dei 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 bollati contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
 - Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (473 c.p.);
 - Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (474 c.p.).
5. Delitti contro l'industria e il commercio, introdotti nel Decreto dalla Legge 99/2009 (art. 25-*bis* 1):
- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
 - Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-*bis* c.p.);
 - 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.);
 - Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);
 - Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).
6. Reati societari, introdotti nel Decreto dal D.lgs. 61/2002 e modificati dalla Legge 262/2005 (art. 25-ter):
- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
 - Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.)
 - False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
 - Impedito controllo (art. 2625, comma 2, 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.);
 - Formazione fittizia del capitale sociale (art. 2632 c.c.);
 - Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
 - Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
 - Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis 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, commi 1 e 2, c.c.).
7. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, introdotti nel Decreto dalla Legge 7/2003 (art. 25 quater):
- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.);
 - Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.);
 - Assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.);
 - Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.);

- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-*quinques* c.p.);
 - Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270-*quinquies* 2 c.p.);
 - Condotte con finalità di terrorismo (art. 270-*sexies* c.p.);
 - Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
 - Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-*bis* c.p.);
 - Atti di terrorismo nucleare (art. 280-*ter* c.p.);
 - Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-*bis* c.p.);
 - Istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.);
 - Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.);
 - Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.);
 - Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.);
 - Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.);
 - Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (L. n. 153/2016, art. 270 *quinquies* 1 c.p.);
 - Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1);
 - Danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2);
 - Sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3);
 - Pentimento operoso (D.lgs. N. 625/1979, art. 5);
 - Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo New York 9 dicembre 1999 (art. 2).
8. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, introdotti nel Decreto dalla Legge 7/2006 (art. 25-*quater* 1):
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-*bis* c.p.).
9. Delitti contro la personalità individuale, introdotti dalla Legge 228/2003 e modificati con la Legge 38/2006 (art. 25-*quinquies*):
- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
 - Prostituzione minorile (art. 600-*bis*, commi 1 e 2, c.p.);
 - Pornografia minorile (art. 600-*ter* c.p.);
 - Detenzione di materiale pornografico (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.);
- Tratta di persone (art. 601 c.p.);
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-*bis* c.p.);
- Adescamento di minorenni (art. 609-*undecies*).

10. Abusi di mercato, introdotti nel Decreto dalla Legge 62/2005 e modificati dalla Legge 262/2005 (art. 25-*sexies*):

Reati:

- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.lgs. 58/1998 - TUF);
- Manipolazione del mercato (art. 185 D.lgs. 58/1998 - TUF).

Illeciti Amministrativi (art. 187-*quinquies* – TUF):

- Abuso di informazioni privilegiate (art. 187-*bis*, D.lgs. 58/1998 – TUF);
- Manipolazione del mercato (art. 187-*ter*, D.lgs. 58/1998 – TUF);

11. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro, introdotti nel Decreto dalla Legge 123/2007 (art. 25-*septies*):

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- Lesioni personali colpose, gravi o gravissime (art. 590 c.p.).

12. Reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio introdotti nel Decreto dal D.lgs. 231/2007 (art. 25-*octies*):

- Ricettazione (art. 648 c.p.);
- Riciclaggio (art. 648-*bis* c.p.);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-*ter* c.p.);
- Autoriciclaggio (art. 648-*ter*.1).

13. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore, introdotti nel Decreto dalla Legge 99/2009 (art. 25-*novies*):

- Protezione penale dei diritti di utilizzazione economica e morale (art. 171, comma 1, lett. a]-*bis* e comma 3, L. 633/1941);
- Tutela penale del *software* e delle banche dati (art. 171-*bis*, comma 1, L. 633/1941);
- Tutela penale delle opere audiovisive (art. 171-*ter*, L. 633/1941);
- Responsabilità penale relativa ai supporti (art. 171-*septies*, L. 633/1941);
- Responsabilità penale relativa a trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato (art. 171-*octies*, L. 633/1941).
- Tutela penale delle opere audiovisive (art. 171-*ter*, L. 633/1941);
- Responsabilità penale relativa ai supporti (art. 171-*septies*, L. 633/1941).

14. Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, introdotto nel Decreto dalla Legge 116/2009 (art. 25-*decies*):

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.).

15. Reati ambientali, (art. 25-*undecies*):

Si tratta di reati previsti dal codice penale e da leggi speciali.

- Inquinamento ambientale (art. 452-*bis* c.p.);
- Disastro ambientale (art. 452-*quater* c.p.);
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-*quinqies* c.p.);
- Traffico ed abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-*sexies* c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 452-*octies* c.p.);
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-*bis* c.p.);
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-*bis* c.p.).
- Importazione, esportazione, detenzione utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n. 150/1992, art. 1, art. 2, art.3-*bis* e art. 6);

- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D.lgs. 152/2006, art. 137);
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D.lgs. 152/2006, art. 256);
- Bonifica dei siti (D.lgs. 152/2006, art. 257);
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D.lgs. 152/2006, art. 258, comma 4, secondo periodo);
- Traffico illecito di rifiuti (D.lgs. 152/2006, art. 259, comma 1);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (D.lgs. 152/2006, art. 260, commi 1 e 2);
- Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (D.lgs. 152/2006, art. 260-*bis*, commi 6 e 7, secondo e terzo periodo, e comma 8, primo e secondo periodo);
- Reati in materia di emissioni (D.lgs. 152/2006, art. 279, comma 5);
- Inquinamento doloso provocato da navi (D.lgs. N. 202/2007, art. 8);
- Inquinamento colposo provocato da navi (D.lgs. N. 202/2007, art. 9);
- Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993, art. 3).

16. Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare inserito nel Decreto dall'art. 2, co. 1 del D.lgs. 16 luglio 2012, n. 109 (art. 25-*duodecies*):

- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22 co. 12-*bis* D.lgs. n. 286/1998 – Testo Unico sull'immigrazione).

17. Reati di razzismo e xonofobia (art. 25- *terdecies* del Decreto)

18. Reati transnazionali (art. 10 – L. 146/2006)

Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale:

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso, anche straniera (art. 416-*bis* c.p.);

- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del Testo Unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del Testo Unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del Testo Unico di cui al D.lgs. 286/1998);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

I reati e gli illeciti amministrativi sopra richiamati possono comportare la responsabilità amministrativa dell'Ente che, pur avendo sede principale nel territorio italiano, sono stati commessi all'estero.

1.3. LE SANZIONI COMMINATE DAL DECRETO

Il sistema sanzionatorio descritto dal D.lgs. 231/2001, a fronte del compimento dei reati sopra elencati, prevede, a seconda degli illeciti commessi, l'applicazione delle seguenti sanzioni amministrative:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca del prezzo o del profitto del reato;
- pubblicazione della sentenza di condanna.

Le **sanzioni pecuniarie** si applicano ogniqualvolta venga accertata la responsabilità della persona giuridica e sono determinate dal giudice penale attraverso un sistema basato su "quote". Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti; l'importo della quota è fissato, invece, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

Le **sanzioni interdittive** possono essere applicate in aggiunta alle sanzioni pecuniarie e possono essere comminate solo laddove espressamente previste e anche in via cautelare, nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale o da un soggetto subordinato, ma solo qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive si traducono in:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio);
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il D.lgs. 231/2001 prevede, inoltre, che qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che disponga l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione di detta sanzione, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario giudiziale (art. 15 Decreto) nominato per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività può provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione tenuto conto delle dimensioni dell'ente e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato.

Le sanzioni interdittive non si applicano (o sono revocate, se non già applicate in via cautelare) qualora l'Ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, abbia:

- risarcito il danno o lo abbia riparato;
- eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, almeno, si sia adoperato in tal senso);
- messo a disposizione dell'Autorità Giudiziaria, per la confisca, il profitto del reato;
- eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati.

La **confisca** consiste nell'acquisizione del prezzo o del profitto del reato da parte dello Stato o nell'acquisizione di somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del Reato: non investe, tuttavia, quella parte del prezzo o del profitto del Reato che può restituirsi al danneggiato. La confisca è sempre disposta con la sentenza di condanna.

La **pubblicazione della sentenza** può essere inflitta quando all'Ente è applicata una sanzione interdittiva. E' effettuata mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale nonché mediante la pubblicazione sul sito internet del Ministero della Giustizia.

1.4. CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

L'art. 6 del D.lgs. 231/2001 stabilisce che, se il reato è commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'ente non risponde a titolo di responsabilità amministrativa, qualora dimostri che:

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

Nel caso in cui, invece, il reato sia commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, la persona giuridica è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato e efficacemente attuato un modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo consente, dunque, all'ente di potersi sottrarre all'imputazione di responsabilità amministrativa. La mera adozione di tale documento, con delibera dell'organo amministrativo dell'ente, non è, tuttavia, di per sé sufficiente ad escludere detta responsabilità, essendo necessario che il modello sia efficacemente ed effettivamente attuato.

Con riferimento all'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione della commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001, si richiede che esso:

- individui le attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- preveda specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individui modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- preveda obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introduca un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello di organizzazione, gestione e controllo;

- preveda, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Con riferimento all'effettiva applicazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, il D.lgs. 231/2001 richiede:

- una verifica periodica, e, nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal modello o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente ovvero modifiche legislative, la modifica del modello di organizzazione, gestione e controllo;
- l'irrogazione di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni imposte dal modello di organizzazione, gestione e controllo.

2. NUTRICIA ITALIA S.P.A.

2.1. PREMESSA

NUTRICIA Italia S.p.A. (di seguito anche la “Società” o “NUTRICIA”) fa parte del Gruppo internazionale Danone ed esercita attività di distribuzione e commercializzazione di prodotti per la nutrizione clinica di condizioni patologiche specifiche e, in particolare, di alimenti a fini medici speciali (AFMS), prodotti dietetici, soluzioni specialistiche e dispositivi per la somministrazione di tali alimenti.

NUTRICIA rappresenta in Italia la divisione “Medical Nutrition” del Gruppo Danone; la Società offre prodotti e sistemi di somministrazione altamente innovativi: dalle diete per sonda agli integratori nutrizionali orali, sia standard che specifici per patologia, prodotti dedicati per la linea pediatrica, prodotti per i difetti congeniti del metabolismo.

L’azienda può contare su un centro di ricerca all’avanguardia e su più di 400 ricercatori specialisti nella biochimica della nutrizione. Nascono, così, prodotti in grado di aiutare pazienti con carenze proteiche o caloriche, con piaghe da decubito, affetti da disfagia (problemi di deglutizione), da allergie alle proteine del latte vaccino e da malattie metaboliche ereditarie nonché da particolari condizioni che necessitano di una nutrizione specializzata e mirata.

Danone, in collaborazione con centri di ricerca universitaria siti in varie parti del mondo e con altrettante strutture ospedaliere, sta portando avanti una serie di sperimentazioni cliniche per stabilire l'efficacia di nuovi ingredienti e prodotti. Gli esperti delle varie discipline scientifiche quali biologia medica, scienze nutrizionali, fisiologia umana, biologia delle cellule, tossicologia e microbiologia, lavorano insieme per determinare quali componenti nutrizionali svolgano un ruolo cruciale nello sviluppo e nella conservazione di un corpo sano.

La Società ha stabilito la propria sede legale a Milano (MI), in Via Carlo Farini n. 41; il Gruppo è presente in oltre 200 Paesi, con diverse sedi di produzioni in Europa e nel Mondo.

NUTRICIA Italia S.p.A. è sottoposta a direzione e coordinamento da parte di Danone S.A.

2.2. LA CORPORATE GOVERNANCE DI NUTRICIA ITALIA S.P.A.

La Società ha una struttura organizzativa verticistica di tipo tradizionale. Il Consiglio di Amministrazione riveste un ruolo centrale nel sistema di governo societario, deliberando in merito alle operazioni che assumono un significativo rilievo strategico, economico o finanziario.

Il Consiglio è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria ed ha la facoltà di compiere tutti gli atti ritenuti opportuni per l’attuazione ed il

raggiungimento degli scopi sociali, esclusi soltanto quelli che la legge e lo statuto riservano in modo tassativo all'esclusiva competenza dei Soci o dell'Assemblea.

E' presente un Collegio Sindacale, composto da tre membri effettivi e due supplenti.

Il Collegio Sindacale vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile, adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento.

Il Collegio Sindacale, per l'affinità professionale e i compiti che gli sono attribuiti dalla legge, è uno degli interlocutori privilegiati e istituzionali dell'Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 231/2001.

Il bilancio civilistico di NUTRICIA è certificato dalla Società di Revisione secondo quanto previsto dalle normative e dai principi di riferimento.

2.3. IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

Nella costruzione del Modello di NUTRICIA si è tenuto conto degli strumenti di governo dell'organizzazione societaria che ne garantiscono il funzionamento.

Il sistema di controllo interno della Società è stato aggiornato a seguito dell'implementazione del progetto "One Danone", mediante il quale il Gruppo ha suddiviso le aree del mondo in 30 *cluster*, di cui 9 in Europa.

All'interno del *cluster* Italia e Grecia è stato attivato un progetto di servizi condivisi che prevede l'istituzione di un Cluster Business Services ("CBS") che, nell'ottica di favorire una *governance* unitaria e ottimizzare i processi, si avvale delle competenze e metodologie sviluppate dalle singole società locali; attraverso il CBS sono dunque erogati i servizi delle funzioni Risorse Umane, General Secretary (comprendente le funzioni "Public Affairs" e "Legale, Regolatorio e Compliance"), *Information System* e *Information Technology* e Finanza, rendendoli trasversali e condivisi per tutte le divisioni del *cluster*.

Il sistema organizzativo e di controllo di NUTRICIA si basa, oltre che sulla struttura sopra descritta, sulle regole comportamentali e sui protocolli di controllo contenuti nelle procedure rilevanti in ambito 231, altresì sui seguenti elementi:

- **Quadro normativo e regolamentare, nazionale ed europeo**, applicabile a NUTRICIA e concernente la commercializzazione di alimenti destinati a fini medici speciali (e.g. requisiti di composizione, disposizioni per l'etichettatura, notifica al Ministero della Salute etc.) nonché la commercializzazione di dispositivi medici;
- **Statuto**, che, in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione.
- **Sistema delle deleghe e delle procure**, per mezzo del quale il Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato conferiscono le deleghe ed i

poteri di firma, in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali, con una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese.

- **Codice Etico**, coerente con le Norme di condotta aziendale del Gruppo Danone e con il Codice Deontologico AIIPA e contenente le regole di comportamento ed i principi di carattere generale che tutti i soggetti interni ed esterni, che hanno direttamente o indirettamente una relazione con NUTRICIA, devono rispettare e la cui violazione comporta l'applicazione delle misure sanzionatorie previste dal Sistema disciplinare del presente Modello.
- **Sistema procedurale**, costituito da procedure, *policy*, regolamenti, manuali, istruzioni operative e comunicazioni (locali e di Gruppo) volte a regolamentare in modo chiaro ed efficace i processi rilevanti e a fornire modalità operative e presidi di controllo per lo svolgimento delle attività aziendali.
- **Programma DANgo (Danone Governing and Operating)**, gestito dalla funzione di Gruppo Internal Control, definisce i requisiti dell'infrastruttura del sistema di controllo interno.

Inoltre, al fine di garantire la correttezza e l'eticità dei rapporti con le controparti esterne, la Società ha adottato il Programma Compliance di Gruppo, costituito dai seguenti strumenti di controllo:

- **Codice di Condotta** aziendale Danone, che definisce l'impegno di Danone verso gli stakeholder e gli standard di comportamento cui ciascun dipendente deve aderire;
- **Compliance Framework Policy**, policy di sistema che stabilisce le aree core per la Compliance (anticorruzione, privacy, concorrenza e rapporti commerciali internazionali), la governance aziendale mediante l'individuazione di organi e comitati e la gestione dei casi di non-compliance;
- **Integrity Policy**, che definisce le regole e le responsabilità che ciascun dipendente deve rispettare in materia di corruzione, concussione, elargizione di regali e ospitalità, sponsorizzazioni e donazioni, frode, riciclaggio di denaro, conflitto di interessi, verifica delle credenziali di terzi e segnalazione di un problema;
- **Privacy Policy**, che stabilisce le regole che tutti i dipendenti Danone devono rispettare e le responsabilità che ne derivano, ogni volta che si gestiscono dati personali;
- **Healthcare System Compliance (HCS) Directive & Policy**, che hanno l'obiettivo di garantire la correttezza e trasparenza dei rapporti con il sistema sanitario (operatori sanitari, organizzazioni sanitarie e associazioni di pazienti);
- **Competition Policy**, che definisce le regole in materia di concorrenza sul mercato;
- **International Trade Sanctions Policy**, che fornisce istruzioni al fine di assicurare il rispetto delle norme di volta in volta imposte da governi e organizzazioni nei rapporti commerciali internazionali;

- **Policy Indagini Interne**, volta a disciplinare garantisce lo svolgimento di eventuali attività di verifiche interne da parte della Società;
- **Codice Di Condotta Per Business Partner**, cui i Business Partner sono tenuti ad accettare e a rispettare, che definisce le aspettative di Danone nei confronti di fornitori, distributori ed altri Soggetti terzi, in materia di comportamento etico;
- **Third Party Vetting Compliance Directive & Policy**, che forniscono i principi generali per la verifica delle credenziali delle terze parti con cui la Società interagisce.

L'attuale sistema organizzativo e di controllo di NUTRICIA, inteso come apparato volto a gestire e monitorare i principali rischi aziendali, assicura il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- efficacia ed efficienza nell'impiegare le risorse aziendali, nel proteggersi dalle perdite e nel salvaguardare il patrimonio della Società;
- rispetto delle leggi e dei regolamenti applicabili in tutte le operazioni ed azioni della Società;
- affidabilità delle informazioni, da intendersi come comunicazioni tempestive e veritiere a garanzia del corretto svolgimento di ogni processo decisionale.

Alla base di detto sistema sono posti i seguenti principi, ripresi e declinati nelle procedure aziendali e nei protocolli di controllo:

- ogni operazione, transazione e azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua;
- il sistema garantisce, anche attraverso una coerente attribuzione di poteri e deleghe e di livelli autorizzativi, l'applicazione del principio di segregazione dei compiti (per il quale nessuno deve poter gestire un intero processo in autonomia) e indipendenza funzionale;
- il sistema di controllo interno documenta l'esecuzione dei controlli, anche di supervisione.

La responsabilità in ordine al corretto funzionamento del sistema dei controlli interni è rimessa a ciascuna Direzione/Funzione per tutti i processi di cui essa sia responsabile.

Il sistema di controllo interno della Società si basa, oltre che sugli strumenti di governo di cui sopra, sui seguenti elementi qualificanti:

- sistema di controllo di gestione e *reporting*;
- sistemi informatici già orientati alla segregazione delle funzioni e regolati da procedure interne che garantiscono sicurezza, privacy e corretto utilizzo da parte degli utenti nonché un elevato livello di protezione delle informazioni in essi contenute;
- comitati interni funzionali alla messa a punto ed allo sviluppo dei processi aziendali che richiedono la partecipazione di più funzioni/competenze e l'adozione di determinazioni collegiali. Mediante la costituzione di tali comitati

la Società persegue, inoltre, l'obiettivo di garantire una ulteriore e più efficiente applicazione del principio di *segregation of duties*.

Nell'ottica di garantire una più efficace attuazione dei suddetti sistemi di controllo, la Società ha ottenuto la certificazione **ISO 9001:2015**, sistema di gestione della qualità.

NUTRICIA è in grado di assicurare, attraverso la predisposizione delle apposite procedure, la conformità dei propri comportamenti agli obblighi giuridici posti dalla legislazione vigente nonché agli *standard* di controllo della migliore prassi internazionale, tracciandone, con apposita registrazione, l'avvenuta effettuazione.

Le regole e i principi contenuti nella documentazione sopra elencata, pur non essendo riportati dettagliatamente nel presente Modello, costituiscono uno strumento a presidio di comportamenti illeciti in generale, inclusi quelli di cui al D.lgs. 231/2001 che fa parte del più ampio sistema di organizzazione, gestione e controllo che il Modello intende integrare e che tutti i soggetti destinatari sono tenuti a rispettare, in relazione al tipo di rapporto in essere con la Società.

Tutto il sistema procedurale interno della Società è sottoposto a controlli periodici da parte della funzione Internal Control (controlli DANgo).

2.4. CODICE ETICO E MODELLO

NUTRICIA, sensibile all'esigenza di improntare lo svolgimento delle attività aziendali al rispetto del principio di legalità, ha adottato il proprio Codice Etico (di seguito, alternativamente il "Codice" o il "Codice Etico") ed assicura piena coerenza, in conformità alle linee guida del Gruppo, ai principi contenuti nel documento "Codice di condotta aziendale Danone" e nel "Codice di condotta di Danone per Business Partner", entrambi adottati e in uso presso la Società.

Il Codice sancisce una serie di principi, valori e norme di comportamento da applicare nella gestione aziendale che la Società riconosce come proprie e delle quali esige l'osservanza da parte sia dei propri organi sociali e dipendenti, sia dei terzi che, a qualunque titolo, intrattengano con essa rapporti commerciali.

Il Modello, le cui previsioni sono in ogni caso coerenti e conformi ai principi del Codice di comportamento, risponde più specificamente alle esigenze espresse dal Decreto ed è, pertanto, finalizzato a prevenire la commissione delle fattispecie di reato ricomprese nell'ambito di operatività del D.lgs. 231/2001.

Il Codice di NUTRICIA afferma, comunque, principi di corretta conduzione degli affari sociali idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto, acquisendo pertanto rilevanza preventiva anche ai fini del Modello, e costituendo, dunque, un elemento ad esso complementare.

Il Codice Etico è infine coerente al Codice Deontologico AIIPA – Associazione "Nutrizione e salute" Sezione "Alimenti a fini medici speciali", ed al Codice Assobiomedica, cui NUTRICIA aderisce, che fornisce orientamenti in materia di etica delle corrette relazioni con gli Operatori Sanitari con i quali l'industria degli alimenti a

fini medici speciali e l'Industria dei dispositivi medici si rapporta nell'ambito della nutrizione clinica.

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI NUTRICIA ITALIA S.P.A.

3.1. ADOZIONE E AGGIORNAMENTI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DI NUTRICIA ITALIA S.P.A.

NUTRICIA, consapevole dell'importanza di adottare ed efficacemente attuare un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001, ha adottato la prima versione del Modello (nel seguito, il "**Modello**"), con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 30 marzo 2009, sul presupposto che lo stesso costituisca un valido strumento di sensibilizzazione dei destinatari (come definiti al paragrafo 2.3) ad assumere comportamenti corretti e trasparenti, idonei pertanto a prevenire il rischio di commissione di illeciti penali ricompresi nel novero dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti, ed ha provveduto ai suoi successivi aggiornamenti in data 27 marzo 2012, 31 ottobre 2013 e 9 maggio 2016.

Nell'ottica di documentare correttamente le modifiche della struttura organizzativa nonché di aggiornare il documento sulla base delle ultime novelle normative introdotte ex D.lgs.231/2001, il Consiglio di Amministrazione ha adottato in data 4 maggio 2018 la presente versione del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Le modifiche e le integrazioni al presente Modello organizzativo sono rimesse alla competenza dell'Organo dirigente, anche su informativa dell'Organismo di Vigilanza che ne cura l'aggiornamento. Tra tali modifiche si intendono ricomprese quelle conseguenti a:

- significative violazioni delle prescrizioni del Modello adottato;
 - modifiche normative che comportano l'estensione della responsabilità amministrativa degli enti ad altre tipologie di reato per le quali si reputi sussistente un rischio di commissione nell'interesse o a vantaggio della Società;
 - significative modifiche intervenute nella struttura organizzativa, nel sistema dei poteri e nelle modalità operative di svolgimento delle attività a rischio e dei controlli a presidio delle stesse;
 - identificazione di nuove aree sensibili e processi strumentali/funzionali alla commissione del reato, connessi allo svolgimento di nuove attività da parte della Società o a variazioni di quelle precedentemente individuate;
- identificazione di possibili aree di miglioramento del Modello riscontrate dall'Organismo di Vigilanza a seguito delle periodiche attività di verifica.

3.2. FINALITÀ DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DI NUTRICIA ITALIA S.P.A.

Attraverso l'adozione del Modello e il successivo aggiornamento, la Società intende perseguire le seguenti finalità:

- vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al Decreto;
- diffondere la consapevolezza, a tutti coloro che lavorano in nome e per conto

della Società, con particolare riferimento a coloro che operano nelle c.d. “aree sensibili”, che dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi del Codice Etico, possa derivare l’applicazione di sanzioni penali nei loro stessi confronti e di misure sanzionatorie (di natura pecuniaria e interdittiva) anche a carico della Società;

- rendere consapevoli tali soggetti che i comportamenti illeciti sono condannati con forza dalla Società, in quanto gli stessi sono sempre e comunque contrari alle disposizioni di legge, alla cultura aziendale e ai principi etici assunti come proprie linee guida nell’attività d’impresa;
- consentire alla Società, grazie ad un insieme di procedure e ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto;
- migliorare la *governance* societaria e l’immagine della Società.

3.3. LE “LINEE GUIDA” PER LA COSTRUZIONE DEL MODELLO DI NUTRICIA ITALIA S.P.A

3.3.1. Le Linee Guida di Confindustria

L’art. 6 del D.lgs. 231/2001 dispone espressamente che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Ai fini della predisposizione del modello, vengono quindi prese in considerazione le “Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001” (di seguito solo “Linee Guida”) redatte da Confindustria e approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4 dicembre 2003. Queste forniscono, tra le altre, indicazioni metodologiche ai fini de:

- l’identificazione dei rischi, ossia l’analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare nel contesto aziendale i reati previsti dal D.lgs. 231/2001;
- la progettazione e predisposizione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, da effettuarsi attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente e il relativo grado di adeguamento alle esigenze di prevenzione espresse dal D.lgs. 231/2001.

In particolare, tali Linee Guida suggeriscono alle società associate di utilizzare i processi di *risk assessment* e *risk management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del Modello:

- identificazione dei rischi e stesura dei protocolli;
- adozione di alcuni strumenti generali tra cui:
 - un Codice Etico riferito alla realtà aziendale ed ai reati ex D.lgs.231/2001;

- un sistema disciplinare creato *ad hoc*;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'Organismo di Vigilanza, indicazione dei suoi requisiti, compiti e poteri degli obblighi di informazione.

Le Linee Guida di Confindustria precisano, inoltre, che le componenti del sistema di controllo sopra descritte devono conformarsi ad una serie di principi di controllo, tra cui:

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- istituzione, esecuzione e documentazione dell'attività di controllo sui processi e sulle attività a rischio di reato.

3.3.2. Le Linee Guida e il Codice Etico di Assobiomedica

Il Comitato Direttivo di Assobiomedica, associazione di categoria a cui NUTRICIA fa riferimento, ha approvato in data 25 febbraio 2003 le "*Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. n. 231/2001*".

Tali Linee Guida riproducono sostanzialmente il contenuto del documento di Confindustria, costituendone di fatto un'integrazione al fine di riflettere maggiormente le specificità delle aziende dei settori rappresentati dall'Associazione, ossia la diagnostica in vitro, il biomedicale e la telemedicina. Pertanto, le Linee Guida di Assobiomedica mirano a fornire concrete indicazioni su come realizzare i modelli di organizzazione previsti dal D.lgs. 231/01 nei settori sopra indicati.

La stessa Assobiomedica ha approvato, e nel tempo aggiornato, il proprio Codice Etico con l'intento di fornire una guida sugli *standard* minimi a cui i soci devono attenersi, tra i quali sono descritti altresì i comportamenti da tenersi nella conduzione degli affari e delle attività commerciali che hanno attinenza con il presente Modello.

3.3.3. Il Codice Deontologico AIIPA

Ai fini della predisposizione del presente Modello e del proprio Codice Etico, NUTRICIA si è, altresì, ispirata al Codice Deontologico AIIPA – Associazione "*Nutrizione e salute*" Sezione "*Alimenti a fini medici speciali*", cui la stessa aderisce.

Il Codice fornisce orientamenti in materia di etica delle corrette relazioni con gli Operatori Sanitari con i quali l'industria degli alimenti a fini medici speciali si rapporta nell'ambito della nutrizione clinica.

Tale Codice è diretto a regolamentare i rapporti su un piano etico e deontologico tra le società aderenti e tra queste e il mondo scientifico e sanitario, le ONLUS di settore, le Associazioni dei pazienti e le imprese concorrenti ed impegna l'azienda ad operare, in

ogni aspetto dell'attività imprenditoriale, secondo trasparenti norme comportamentali etiche e deontologiche, nel rispetto delle vigenti norme in materia.

Le aziende aderenti sono tenute ad emanare specifiche direttive comportamentali interne, coerenti con le previsioni del Codice Deontologico, vincolanti per i propri collaboratori, e sono responsabili, sul piano etico-professionale, del comportamento di questi ultimi nello svolgimento della loro attività.

3.4. DESTINATARI

Le disposizioni del presente Modello sono vincolanti e devono essere rispettate da:

- Consiglio di Amministrazione;
- componenti del Collegio Sindacale e Revisori Legali dei Conti;
- tutti coloro che rivestono, in NUTRICIA, funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione ovvero gestione e controllo (anche di fatto);
- dipendenti (da intendersi come tutti coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, incluso il personale dirigente);
- consulenti, collaboratori, fornitori, agenti, distributori ed eventuali *partner* nella misura in cui gli stessi possono essere coinvolti nello svolgimento di attività per le quali sia ipotizzabile la commissione di uno dei reati presupposto di cui al Decreto.

I soggetti così individuati sono di seguito definiti "Destinatari".

3.5. ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO

Gli elementi fondamentali sviluppati da NUTRICIA nella definizione del Modello, nel prosieguo dettagliatamente trattati, possono essere così riassunti:

- un'attività di analisi dei più rilevanti documenti aziendali (a titolo esemplificativo: statuto, visura camerale, verbali degli organi societari, ecc.) con identificazione dei settori/attività/aree sensibili, con riferimento ai reati richiamati dal Decreto;
- un'attività di mappatura delle attività a rischio di commissione del reato (cosiddette attività "sensibili"), con individuazione di esempi di possibili modalità di realizzazione dei reati e dei processi strumentali/funzionali nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero verificarsi le condizioni e/o i mezzi per la commissione dei reati stessi, formalizzata nel documento denominato Mappatura delle Aree a Rischio-Reato di cui al paragrafo 2.6;
- un'attività di individuazione dell'insieme di procedure, regole interne e protocolli esistenti, che presidia i processi aziendali, ivi inclusi in particolare ai fini del presente Modello quei processi che, a seguito della menzionata attività di mappatura, sono risultati strumentali/ funzionali alla commissione dei reati di cui al D.lgs. 231/2001;

- l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, cui sono attribuiti specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello in conformità al Decreto con contestuale predisposizione del sistema di *reporting* da e verso l'Organismo di Vigilanza stesso;
- un sistema disciplinare volto a garantire l'efficace attuazione del Modello e contenente le misure sanzionatorie applicabili ai Destinatari, in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello stesso e nel Codice Etico societario;
- la previsione di attività di informazione e formazione sui contenuti del presente Modello.

3.6. PERCORSO METODOLOGICO DI DEFINIZIONE DEL MODELLO: MAPPATURA DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO-REATO

Il D.lgs. 231/2001 prevede espressamente, al relativo art. 6, comma 2, lett. a), che il Modello di organizzazione, gestione e controllo dell'ente individui le attività aziendali nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati inclusi nel Decreto.

Di conseguenza, la Società ha proceduto, con il supporto di un consulente esterno, ad un'analisi approfondita delle stesse. Nell'ambito di tale attività, la Società ha, in primo luogo, analizzato la propria struttura organizzativa rappresentata nell'organigramma aziendale che individua le Direzioni/Funzioni aziendali, evidenziandone ruoli e linee di riporto gerarchico-funzionali.

NUTRICIA ha successivamente analizzato le proprie attività aziendali sulla base delle informazioni raccolte dai referenti aziendali (i.e. Responsabili di Direzione/Funzione) che, in ragione del ruolo ricoperto, risultano provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività del settore aziendale di relativa competenza.

Come anticipato, i risultati di detta attività sono stati raccolti e formalizzati in un documento che illustra in dettaglio i profili di rischio di NUTRICIA relativi alla commissione dei reati ricompresi nel D.lgs. 231/2001.

In particolare, nel documento sono dettagliate le aree aziendali a rischio di possibile commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001 (c.d. "attività sensibili"), i reati associabili, gli esempi di possibili modalità e finalità di realizzazione degli stessi, nonché i processi nel cui svolgimento, sempre in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni e/o i mezzi per la commissione dei reati stessi.

3.7. AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO-REATO

Nello specifico, le principali attività e i processi aziendali che possono costituire occasione o modalità di realizzazione delle fattispecie di reato di cui al D.lgs. 231/2001 sono:

- Gestione delle attività commerciali;
- Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione;

- Gestione delle liberalità;
- Gestione dei rapporti con HCP (consulenze, advisory board, campioni);
- Gestione congressi e sponsorizzazioni;
- Gestione studi clinici;
- Gestione del contenzioso e rapporti con l’Autorità Giudiziaria;
- Gestione agenti e distributori;
- Gestione del personale e sistema di incentivazione;
- Gestione dei rimborsi spese;
- Gestione del credito;
- Gestione prodotti (qualità, tracciabilità, resi);
- Gestione dei flussi finanziari;
- Informazione e comunicazione di prodotto;
- Gestione dei rapporti intercompany;
- Gestione degli acquisti di beni e servizi;
- Contabilità, bilancio e fiscalità;
- Attività societarie e rapporti con il Collegio Sindacale;
- Gestione dei sistemi informativi;
- Gestione adempimenti in materia di salute e sicurezza;
- Gestione smaltimento rifiuti.

Le attività sensibili sono compiutamente declinate per famiglia di reato nelle Sezioni della Parte Speciale del presente Modello.

3.8. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DEL MODELLO DI NUTRICIA ITALIA S.P.A.

Il presente Modello si compone di una Parte Generale e delle seguenti Parti Speciali finalizzate al presidio delle attività a rischio precedentemente individuate:

- **Parte Speciale A:** Reati contro la Pubblica Amministrazione e il suo Patrimonio, reato di corruzione fra privati e reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’Autorità Giudiziaria;
- **Parte Speciale B:** Delitti informatici e trattamento illecito di dati e reati in materia di violazione del diritto d’autore;
- **Parte Speciale C:** Reati societari;
- **Parte Speciale D:** Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio e delitti di criminalità organizzata;
- **Parte Speciale E:** Delitti contro l’industria ed il commercio;
- **Parte Speciale F:** Delitti di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi e gravissime commessi con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- **Parte Speciale G:** Reati ambientali;

- **Parte Speciale H:** Delitti contro la personalità individuale e Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.

I profili di rischio inerenti i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, i delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, i reati di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, gli abusi di mercato e i reati di razzismo e xenofobia si reputano complessivamente presidiati dalle disposizioni di cui al Codice Etico e dai presidi generali di cui al presente Modello di organizzazione gestione e controllo.

3.9. I RAPPORTI CON LE SOCIETÀ DEL GRUPPO

NUTRICIA riceve da CBS servizi che possono interessare attività ed operazioni a rischio di cui alle Parti Speciali del presente Modello ed inerenti alla gestione dei seguenti aree:

- Risorse Umane;
- General Secretary;
- ISIT (Information system e Information Technology);
- Finanza.

La Società, inoltre, acquista parte dei prodotti commercializzati da Casa Madre.

L'acquisto di beni infragruppo e le prestazioni di servizi:

- avvengono in conformità a quanto previsto dal Codice Etico e dal Modello adottati dalla Società;
- devono essere disciplinate da apposito accordo scritto, comunicato all'Organismo di Vigilanza della Società.

4. ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6, comma 1, del D.lgs. 231/2001 richiede, quale condizione per beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che il compito di vigilare sull'osservanza e funzionamento del Modello, curandone il relativo aggiornamento, sia affidato ad un Organismo di Vigilanza interno all'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso affidati.

Il Decreto richiede che l'Organismo di Vigilanza svolga le sue funzioni al di fuori dei processi operativi della Società, riferendo periodicamente al Consiglio di Amministrazione, svincolato da ogni rapporto gerarchico con il Consiglio stesso e con i singoli responsabili delle Direzioni/Funzioni.

In ossequio alle prescrizioni del D.lgs. 231/2001, il Consiglio di Amministrazione di NUTRICIA ha istituito un Organismo di Vigilanza monocratico, dotato dei requisiti di seguito indicati e volto ad assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello.

In particolare, la composizione dell'Organismo di Vigilanza è stata definita in modo da garantire i seguenti requisiti:

- **Autonomia e indipendenza:** l'Organismo deve restare estraneo ad ogni forma di interferenza e pressione da parte dei vertici operativi e non essere in alcun modo coinvolto nell'esercizio di attività operative e decisioni gestorie. L'Organismo di Vigilanza non deve trovarsi in situazione di conflitto di interesse e non devono essere attribuiti all' Organismo nel suo complesso, ma anche ai singoli componenti, compiti operativi che ne possano minare l'autonomia. Il requisito dell'autonomia e dell'indipendenza deve intendersi anche quale assenza di legami parentali e vincoli di dipendenza gerarchica con il vertice della Società o con soggetti titolari di poteri operativi all'interno della stessa.

Detto requisito è assicurato dall'assenza di compiti operativi e dall'attività di *reporting* direttamente al Consiglio di Amministrazione.

- **Professionalità:** possesso del bagaglio di strumenti e tecniche necessari per lo svolgimento concreto e efficace dell'attività assegnata. La professionalità e l'autorevolezza dell'Organismo sono poi connesse alle sue esperienze professionali. In tal senso, la Società ritiene di particolare rilevanza l'attento esame dei *curricula* dei possibili candidati e le precedenti esperienze, privilegiando profili che abbiano maturato una specifica professionalità in materia.

Tale requisito è garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche di cui dispongono i componenti dell'Organismo di Vigilanza. In particolare, la composizione prescelta garantisce idonee conoscenze giuridiche e dei principi di cui al D.lgs. 231/2001.

- **Continuità d'azione:** con riferimento a tale requisito, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del Modello da parte dei Destinatari, a curarne l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante per tutto il personale di NUTRICIA.

- Onorabilità: in relazione alla previsione di cause di ineleggibilità, revoca, sospensione o decadenza dalla funzione di Organismo di Vigilanza come di seguito specificate.

I requisiti sopra descritti devono essere verificati in sede di nomina da parte del Consiglio di Amministrazione.

4.1. DURATA IN CARICA, DECADENZA E REVOCA

L'Organismo di Vigilanza viene nominato dal Consiglio di Amministrazione con durata stabilita di volta in volta tramite delibera del Consiglio di Amministrazione. Il componente dell'Organismo è scelto tra soggetti in possesso di un profilo etico e professionale di indiscutibile valore.

La retribuzione dell'Organismo viene determinata dal Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina per l'intero periodo di durata dell'ufficio.

Può essere nominato componente dell'Organismo di Vigilanza un professionista esterno il quale non deve avere con la Società rapporti tali da integrare ipotesi di conflitto di interessi e da pregiudicarne l'indipendenza.

Non può essere nominato componente dell'Organismo di Vigilanza, e, se nominato decade:

- colui il quale sia stato condannato con sentenza ancorché non definitiva, o con sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. "patteggiamento") e anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
 1. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal R. D. 267/ 1942;
 2. a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
 3. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
 4. per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;
 5. per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile così come riformulato del D.lgs. 61/2002;
 6. per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;

7. per uno o più reati tra quelli tassativamente previsti dal Decreto, anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti;
- colui nei cui confronti sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della L. 575/1965, come sostituito dall'art. 3 della L. 55/1990 e successive modificazioni;
 - colui nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187-*quater* D.lgs. 58/1998.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza deve autocertificare con dichiarazione sostitutiva di notorietà di non trovarsi in alcuna delle condizioni suindicate, impegnandosi espressamente a comunicare eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni.

L'eventuale revoca dei componenti dell'Organismo dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione della Società e potrà esclusivamente disporsi per ragioni connesse a gravi inadempimenti rispetto al mandato assunto, ivi comprese le violazioni degli obblighi di riservatezza di seguito indicati, oltre che per le intervenute cause di decadenza di seguito riportate.

Costituiscono giusta causa di decadenza:

- la condanna con sentenza definitiva o di patteggiamento per uno dei reati indicati ai numeri 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- l'omessa comunicazione al Consiglio di Amministrazione di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza.

Qualora la revoca avvenga senza giusta causa, il componente revocato potrà chiedere di essere immediatamente reintegrato in carica.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza è inoltre sospeso dall'esercizio delle funzioni nelle ipotesi di:

- condanna con sentenza non definitiva per uno dei reati indicati nei numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- applicazione su richiesta delle parti di una delle pene di cui ai numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- applicazione di una misura cautelare personale;
- applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della L. 575/1965, come sostituito dall'art. 3 della L. 55/1990 e successive modificazioni.

Il componente può recedere in ogni momento dall'incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi al Presidente del Consiglio di Amministrazione a mezzo di raccomandata A.R., che riferirà in Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza provvede a disciplinare in autonomia le regole per il proprio funzionamento in un apposito Regolamento, in particolare definendo le modalità operative per l'espletamento delle funzioni ad esso rimesse. Il Regolamento è successivamente trasmesso al Consiglio di Amministrazione per la relativa presa d'atto.

4.2. POTERI E FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- vigilare sull'effettività del Modello, verificando in particolare la coerenza tra il Modello medesimo e le concrete regole adottate nelle aree a rischio;
- vigilare sulla diffusione all'interno della Società della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello;
- verificare periodicamente che il Modello sia rispettato da parte di tutti i Destinatari nell'ambito delle aree di attività potenzialmente a rischio, al fine di accertare che le regole definite e i presidi approntati siano seguiti nel modo più fedele possibile e risultino in concreto idonei a prevenire i rischi di commissione dei reati evidenziati;
- vigilare sulla validità e adeguatezza del Modello, con particolare riferimento all'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- segnalare alla Società l'opportunità di aggiornare il Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative;
- vigilare sul corretto funzionamento delle attività di controllo per ciascuna area a rischio, segnalando tempestivamente anomalie e disfunzioni del Modello, previo confronto con le aree/funzioni interessate;
- valutare e proporre l'irrogazione di eventuali sanzioni disciplinari, previo il necessario coordinamento con i responsabili delle competenti funzioni/aree aziendali.

Nello svolgimento di dette attività, l'Organismo provvede ai seguenti adempimenti:

- coordinarsi e collaborare con le Direzioni/Funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività aziendali identificate nel Modello a rischio reato;
- verificare l'istituzione e il funzionamento di uno specifico canale informativo "dedicato" (i.e. indirizzo di posta elettronica), diretto/i a facilitare il flusso di segnalazioni e informazioni verso l'Organismo;

- effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o su atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività aziendale individuate a potenziale rischio di reato, anche con il supporto delle Direzioni/Funzioni aziendali;
- verificare l'effettivo svolgimento delle iniziative di informazione e formazione sul Modello intraprese dalla Società, supportando NUTRICIA – su richiesta – nella verifica della relativa adeguatezza;
- segnalare immediatamente al Consiglio di Amministrazione eventuali violazioni del Modello, ritenute fondate, da parte degli Amministratori della Società ovvero di funzioni apicali della stessa;
- segnalare immediatamente al Collegio Sindacale eventuali violazioni del Modello, ritenute fondate, da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti sopra elencati, l'Organismo è dotato dei poteri di seguito indicati:

- emanare disposizioni e ordini di servizio intesi a regolare le proprie attività e predisporre e aggiornare l'elenco delle informazioni, dette "**Flussi informativi**" (come definiti al paragrafo 3.4.), che devono pervenirgli dalle Direzioni/Funzioni aziendali;
- accedere, senza autorizzazioni preventive, a ogni documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni allo stesso attribuite dal D.lgs. 231/2001;
- disporre che i responsabili delle Direzioni/Funzioni aziendali, e in ogni caso tutti i Destinatari, forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello.

Per un miglior svolgimento delle proprie attività, l'Organismo può delegare uno o più compiti specifici a singoli suoi componenti, che li svolgeranno in nome e per conto dell'Organismo stesso. In merito ai compiti delegati, la responsabilità da essi derivante ricade sull'Organismo nel suo complesso.

Il Consiglio di Amministrazione della Società assegna all'Organismo di Vigilanza un *budget* di spesa annuale nell'importo proposto dall'Organismo stesso e, in ogni caso, adeguato rispetto alle funzioni ad esso rimesse. L'Organismo delibera in autonomia le spese da sostenere nel rispetto dei poteri di firma aziendali e, in caso di spese eccedenti il *budget*, viene autorizzato direttamente del Consiglio di Amministrazione.

4.3. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Come sopra già anticipato, al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società.

Segnatamente, l'Organismo di Vigilanza riferisce in merito allo stato di attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità attraverso due linee di *reporting*:

- I. la prima su **base continuativa**;
- II. la seconda a **cadenza annuale**, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, attraverso una relazione scritta, nella quale vengano illustrate le attività di monitoraggio svolte dall'Organismo stesso, le criticità emerse e gli eventuali interventi correttivi o migliorativi opportuni per l'implementazione del Modello.

L'OdV deve, altresì, predisporre annualmente un piano di attività previste per l'anno successivo, in cui si individuano le attività da svolgere e le aree che saranno oggetto di verifiche, oltre alle tempistiche e alla priorità degli interventi.

L'Organismo di Vigilanza può, comunque, effettuare, nell'ambito delle attività aziendali sensibili e qualora lo ritenga necessario ai fini dell'espletamento delle proprie funzioni, controlli non previsti nel piano di intervento (c.d. "controlli a sorpresa").

L'Organismo di Vigilanza può essere convocato in qualsiasi momento sia dal Consiglio di Amministrazione sia dal Collegio Sindacale e, a sua volta, può richiedere a tali organi di essere sentito qualora ravvisi l'opportunità di riferire su questioni inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello o in relazione a situazioni specifiche.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, nonché al fine di un completo e corretto esercizio dei propri compiti, l'Organismo ha inoltre facoltà di richiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai soggetti con le principali responsabilità operative.

I predetti incontri devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV (nonché dagli organismi di volta in volta coinvolti).

4.4. FLUSSI INFORMATIVI E SEGNALAZIONI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il D.lgs. 231/2001 enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte delle Direzioni/Funzioni della Società, diretti a consentire all'Organismo stesso lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza e di verifica.

Tutti i Destinatari del presente Modello sono, dunque, tenuti ad un obbligo di informativa verso l'Organismo di Vigilanza, da svolgersi a seguito di:

- i. **flussi informativi**;
- ii. **segnalazioni**.

L'Organismo di Vigilanza assicura la massima riservatezza in ordine a qualsiasi notizia, informazione, segnalazione, a pena di revoca del mandato e delle misure disciplinari di seguito definite, fatte salve le esigenze inerenti lo svolgimento delle indagini nell'ipotesi in cui sia necessario il supporto di consulenti esterni all'OdV o di altre strutture societarie.

Ogni informazione e segnalazione di cui al presente Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio informatico e cartaceo, in conformità alle disposizioni contenute nel D.lgs. 196/ 2003 (*Privacy*).

i. I Flussi informativi

L'Organismo di Vigilanza stabilisce nella propria attività di controllo la documentazione che, su base periodica, deve essere sottoposta alla sua attenzione.

A tale proposito devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza:

- su base periodica, informazioni, dati, notizie e documenti che costituiscano deroghe e/o eccezioni rispetto alle procedure aziendali, previamente identificati dall'Organismo di Vigilanza e da quest'ultimo formalmente richiesti alle singole Direzioni/Funzioni, secondo le modalità e le tempistiche definite dall'Organismo medesimo;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della Società o di suoi apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.lgs. 231/2001, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- visite, ispezioni e accertamenti avviati da parte degli enti competenti (regioni, enti regionali e enti locali) e, alla loro conclusione, eventuali rilievi e sanzioni comminate;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per reati ricompresi nel D.lgs. 231/2001 e posti presuntivamente in essere nello svolgimento delle mansioni lavorative;
- rapporti predisposti dalle strutture aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali emergano elementi di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- in via periodica, notizie relative all'effettiva attuazione del Modello in tutte le aree/funzioni aziendali a rischio;
- in via periodica, notizie relative all'effettivo rispetto dello Standard di Condotta Aziendale a tutti i livelli aziendali;
- informazioni sull'evoluzione delle attività attinenti le aree a rischio;
- il sistema delle deleghe e delle procure adottato dalla Società nonché qualsiasi modifica apportata allo stesso, modifiche statutarie o dell'organigramma aziendale e di quello della sicurezza sul lavoro.

Oltre alle informazioni sopra indicate, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie concernenti:

- gli esiti delle eventuali azioni intraprese a seguito di segnalazione scritta dell'Organismo di Vigilanza di accertata violazione del Modello, l'avvenuta irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione del Modello, nonché i provvedimenti di archiviazione con le relative motivazioni;
- segnalazione di infortuni gravi (qualsiasi infortunio con prognosi iniziale di 40 giorni e, in ogni caso, la cui durata sia superiore ai 40 giorni) occorsi a dipendenti, collaboratori di NUTRICIA, e più genericamente a tutti coloro che abbiano accesso alle strutture della Società.

In caso di informazioni e/o notizie, anche ufficiose, relative alla commissione dei reati previsti dal Decreto o comunque riguardanti possibili violazioni del Modello e del Codice Etico, ciascuno deve rivolgersi immediatamente all'OdV.

I flussi informativi debbono pervenire all'Organismo, mediante le modalità e gli indirizzi di seguito indicati.

ii. Le segnalazioni

Tutti i Destinatari devono altresì comunicare all'Organismo di Vigilanza ogni altra informazione, di qualsivoglia natura, attinente l'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio-reato, nonché il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano essere utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo.

A tale riguardo, i Destinatari devono, infatti, riferire all'Organismo di Vigilanza ogni deroga, violazione o sospetto di violazione di propria conoscenza di norme comportamentali di cui al Codice Etico della Società nonché qualsiasi informazione relativa a comportamenti che possano integrare violazione delle prescrizioni del Decreto e/o del Modello, nonché specifiche fattispecie di reato.

A tal fine la Società ha istituito un canale dedicato di comunicazione per la consultazione dell'Organismo di Vigilanza.

Le segnalazioni possono essere effettuate sia a mezzo di posta fisica all'indirizzo:

Organismo di Vigilanza di NUTRICIA Italia S.p.A.

**Via Carlo Farini n. 41
20159 Milano (MI)**

che di posta elettronica all'indirizzo:

odv@nutricia.com

Tali modalità di trasmissione delle segnalazioni sono volte a garantire la massima riservatezza dei segnalanti anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei loro confronti.

L'Organismo di Vigilanza valuta tutte le segnalazioni ricevute e intraprende le conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità nell'ambito delle proprie competenze, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e il

responsabile della presunta violazione. Ogni conseguente decisione deve essere motivata; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto al capitolo sul Sistema Sanzionatorio.

Accertata la fondatezza della segnalazione, l'Organismo:

- per le violazioni poste in essere dal personale dipendente, ne dà immediata comunicazione per iscritto alla Direzione/Funzione aziendale competente per l'avvio delle conseguenti azioni disciplinari;
- per violazioni del Modello, ritenute fondate, da parte di figure dirigenziali e/o apicali, ne dà immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione;
- per violazioni del Modello, ritenute fondate, da parte degli Amministratori della Società, ne dà immediata comunicazione all'intero Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

Tutte le informazioni, la documentazione, ivi compresa la reportistica prevista dal Modello, e le segnalazioni raccolte dall'Organismo di Vigilanza – e allo stesso pervenute - nell'espletamento dei propri compiti istituzionali, devono essere custodite a cura dell'Organismo in un apposito archivio istituito presso la sede della Società e conservate per dieci anni.

4.5. WHISTLEBLOWING – TUTELA DEL DIPENDENTE E/O DEL COLLABORATORE CHE SEGNALE ILLECITI – ART. 6, COMMA 2-BIS DEL D.LGS. 231/2001

Le segnalazioni di cui al precedente punto e, in generale, le segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.lgs 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordati, o di violazioni (anche presunte) del Modello di organizzazione gestione e controllo, di cui i destinatari del presente Modello siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, avvengono nell'alveo delle disposizioni normative previste in materia di *wistleblowing*, con particolare riferimento alla tutela del segnalante da qualsiasi forma di ritorsione e/o discriminazione.

In particolare, è vietato porre in essere atti di ritorsione o discriminazione, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante (o *whistleblower*) per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione, in ossequio alle disposizioni normative di cui all'art. 6, comma 2-bis, del D.lgs. 231/2001.

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

Si chiarisce, in conformità alle disposizioni vigenti, che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è da ritenersi nullo, come allo stesso modo sono nulli il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei suoi confronti.

L'onere della prova grava sul datore di lavoro, il quale dovrà dimostrare che, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti,

licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Eventuali violazioni delle misure a tutela del *whistleblower* o segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave saranno sanzionate in conformità alle disposizioni di cui al successivo capitolo 4 “Sistema Sanzionatorio”.

5. SISTEMA SANZIONATORIO

La definizione di un sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del presente Modello, costituisce condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione del Modello stesso, nonché presupposto imprescindibile per consentire alla Società di beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa. L'applicazione di dette sanzioni prescinde dall'instaurazione e dagli esiti di un procedimento penale eventualmente avviato nei casi in cui la violazione integri un'ipotesi di reato rilevante ai sensi del D.lgs. 231/2001.

In generale, le violazioni possono essere ricondotte ai seguenti comportamenti e classificate come segue:

- a) comportamenti che integrano una mancata attuazione colposa delle prescrizioni del Modello, ivi comprese direttive, procedure o istruzioni aziendali;
- b) comportamenti che integrano una trasgressione dolosa delle prescrizioni del Modello, tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e la Società in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato.

A seguito della comunicazione dell'OdV della violazione del Modello, viene avviata una procedura d'accertamento in conformità a quanto stabilito dal CCNL di riferimento del dipendente; tale procedura d'accertamento è condotta dagli organi sociali preposti all'irrogazione delle sanzioni disciplinari, tenuto conto della gravità del comportamento, della eventuale recidiva della mancanza o del grado della colpa.

NUTRICIA Italia S.p.A., attraverso gli organi e le funzioni a ciò appositamente preposte, provvede dunque ad irrogare con coerenza, imparzialità, e uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro; le misure sanzionatorie per le diverse figure professionali sono di seguito indicate.

5.1. SANZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE

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

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti che determinano:

- la violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello, nel Codice Etico, nelle regole e nei protocolli aziendali adottati dalla Società;
- la violazione delle misure poste a tutela dei whistleblower;

- la presentazione di segnalazioni infondate con dolo o colpa grave;
costituiscono illeciti disciplinari.

Più in particolare, l'adozione, da parte di un dipendente della Società, di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato al comma precedente, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo del lavoratore di eseguire con la massima diligenza i compiti allo stesso affidati, attenendosi alle direttive della Società, così come previsto dal vigente **CCNL applicabile**.

In applicazione del principio di proporzionalità, a seconda della gravità dell'infrazione commessa, al personale dipendente, sulla base del CCNL applicabile, possono essere comminate le seguenti sanzioni:

- i) **Ammonizione verbale:** si applica nei confronti del dipendente che violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice Etico o adottati, nello svolgimento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna.
- ii) **Ammonizione scritta:** si applica nei confronti del dipendente che:
 - risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'ammonizione verbale;
 - violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice Etico o adottati, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello, qualora la violazione abbia rilevanza esterna.
- iii) **Multa non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione:** vi incorre il dipendente che:
 - risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'ammonizione scritta;
 - per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, leda l'efficacia del Modello con comportamenti quali:
 - l'inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza;
 - la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle prescrizioni indicate nel Modello, nell'ipotesi in cui riguardino la gestione delle attività concernenti l'etichettatura e la tracciabilità dei prodotti.
- iv) **Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni di effettivo lavoro:** si applica al dipendente che:
 - risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile la multa non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione;

- violi le disposizioni concernenti i poteri di firma e il sistema delle deleghe attribuite con riguardo ad atti e documenti rivolti alla Pubblica Amministrazione;
- effettui false o infondate segnalazioni inerenti le violazioni del Modello e del Codice Etico;

v) Licenziamento senza preavviso ma con trattamento di fine rapporto: vi incorre il dipendente che:

- eluda fraudolentemente le prescrizioni del Modello attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompreso fra quelli previsti nel D.lgs. 231/2001;
- violi il sistema di controllo interno attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione agli organi preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

La Società non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza il rispetto delle procedure previste nel **CCNL applicabile** per le singole fattispecie.

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

- gravità della violazione commessa;
- 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 nei termini previsti dal **CCNL applicabile**;
- altre particolari circostanze che caratterizzano la violazione.

L'esistenza di un sistema sanzionatorio connesso al mancato rispetto delle disposizioni contenute nel Modello, e nella documentazione che di esso forma parte, deve essere necessariamente portato a conoscenza del personale dipendente attraverso i mezzi ritenuti più idonei dalla Società.

5.2. SANZIONI PER I LAVORATORI SUBORDINATI CON LA QUALIFICA DI DIRIGENTI

L'inosservanza - da parte dei dirigenti - delle disposizioni del Modello, e di tutta la documentazione che di esso forma parte, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e di controllo sui comportamenti dei propri collaboratori, determina l'applicazione delle sanzioni di cui

alla contrattazione collettiva per le altre categorie di dipendenti, nel rispetto degli artt. 2106, 2118 e 2119 c.c., nonché dell'art. 7 della Legge 300/1970.

Costituiscono illecito disciplinare anche:

- la mancata vigilanza da parte del personale dirigente sulla corretta applicazione, da parte dei lavoratori gerarchicamente subordinati, delle regole previste dal Modello;
- la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza in ordine alla commissione dei reati rilevanti, ancorché tentata;
- la violazione delle regole di condotta ivi contenute da parte dei dirigenti stessi;
- l'assunzione, nell'espletamento delle rispettive mansioni, di comportamenti che non siano conformi a condotte ragionevolmente attese da parte di un dirigente, in relazione al ruolo rivestito ed al grado di autonomia riconosciuto;
- la violazione delle misure poste a tutela del whistleblower;
- la presentazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelano infondate.

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

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

L'accertamento di eventuali violazioni, nonché dell'inadeguata vigilanza e della mancata tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza, potranno determinare a carico dei lavoratori con qualifica dirigenziale, 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 c.c..

Nei casi di gravi violazioni, la Società potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso ai sensi e per gli effetti dell'art. 2119 c.c..

5.3. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI, DEI SINDACI E DEI REVISORI

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte e delle misure poste a tutela dei whistleblower, da parte di uno o più Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione unitamente al Collegio Sindacale, affinché provvedano 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 sociale.

In particolare, in caso di violazione delle disposizioni del Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, ad opera di uno o più Amministratori, il Consiglio di Amministrazione può procedere direttamente, in base all'entità e gravità della violazione commessa, all'irrogazione della misura sanzionatoria del richiamo

formale scritto ovvero della revoca anche parziale dei poteri delegati e delle procure conferite.

In caso di violazioni delle disposizioni del Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, ad opera di uno o più Amministratori, dirette in modo univoco ad agevolare o istigare la commissione di un reato rilevante ai sensi del D.lgs. 231/2001 ovvero a commetterlo, le misure sanzionatorie (quali a mero titolo di esempio, la sospensione temporanea dalla carica e, nei casi più gravi, la revoca dalla stessa) devono essere adottate dall'Assemblea, su proposta del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale.

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione, ivi incluse della documentazione che di esso forma parte, l'Organismo di Vigilanza informa immediatamente il Collegio Sindacale, affinché provveda a promuovere le conseguenti iniziative.

In caso di violazione da parte di un componente del Collegio Sindacale o dei Revisori, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione, mediante relazione scritta. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, convoca l'Assemblea inoltrando preventivamente ai soci la relazione dell'Organismo di Vigilanza. L'adozione del provvedimento conseguente la predetta violazione spetta comunque all'Assemblea.

5.4. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI "TERZI DESTINATARI"

L'inosservanza - da parte di collaboratori, consulenti, fornitori, agenti distributori e *partner* commerciali e da quanti siano di volta in volta contemplati tra i "Destinatari" del Modello - delle prescrizioni di cui al Modello, l'infrazione delle misure poste a tutela dei whistleblower nonché la presentazione di segnalazioni infondate, con dolo o colpa grave è sanzionata dagli organi competenti in base alle regole societarie interne, in conformità a quanto previsto dalle clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, e in ogni caso con l'applicazione di penali convenzionali, che possono comprendere anche l'automatica risoluzione del contratto (ai sensi dell'art. 1456 c.c.), fatto salvo il risarcimento del danno.

6. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE

NUTRICIA, consapevole dell'importanza che gli aspetti informativi e formativi assumono in una prospettiva di prevenzione, ha definito programmi di comunicazione e di formazione volti a garantire la divulgazione ai Destinatari dei principali contenuti del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti, nonché delle prescrizioni del Modello.

Le attività di informazione e formazione nei confronti del personale sono organizzate prevedendo diversi livelli di approfondimento in ragione del differente grado di coinvolgimento del personale nelle attività a rischio-reato e in relazione alle rispettive attribuzioni e responsabilità.

La formazione e l'informativa sono gestite dalla Funzione Compliance, in stretto coordinamento con i responsabili delle aree/funzioni coinvolte nell'applicazione del Modello.

La documentazione relativa alle attività di informazione e formazione è conservata a cura della funzione Compliance, disponibile per la relativa consultazione dell'Organismo di Vigilanza e di chiunque sia autorizzato a prenderne visione.

6.1. DIFFUSIONE E COMUNICAZIONE

Con riguardo alla diffusione del Modello nel contesto aziendale NUTRICIA:

- invia una comunicazione a tutto il personale avente ad oggetto l'avvenuta adozione del presente Modello e del Codice Etico e la nomina dell'Organismo di Vigilanza;
- pubblica il Modello e il Codice Etico sulla intranet aziendale;
- organizza attività formative dirette a diffondere la conoscenza del D.lgs. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello, nonché pianifica sessioni di formazione per il personale in occasione di aggiornamenti e/o modifiche del Modello, nelle modalità ritenute più idonee.

Tutti i Dipendenti e gli Apicali devono sottoscrivere un apposito modulo tramite cui attestano l'avvenuta conoscenza e accettazione del Modello, di cui hanno a disposizione una copia cartacea o documenti su supporto informatico.

Ai nuovi assunti viene messo a disposizione un *set* informativo contenente il Modello e il Codice Etico, o rimandi a supporto informatico, con il quale vengono assicurati agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

6.2. FORMAZIONE

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza del D.lgs. 231/2001 e le prescrizioni del Modello, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di divulgazione in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui gli stessi

operano e del fatto che gli stessi rivestano o meno funzioni di rappresentanza e gestione della Società.

L'attività di formazione coinvolge tutto il personale in forza, nonché tutte le risorse di volta in volta inserite nell'organizzazione aziendale. A tale proposito, le relative attività formative sono previste e concretamente effettuate sia al momento dell'assunzione, sia in occasione di eventuali mutamenti di mansioni, nonché a seguito di aggiornamenti e/o modifiche del Modello.

NUTRICIA eroga formazione continua e obbligatoria a tutti i dipendenti (anche ai neo-assunti) non solo in ambiti strettamente attinenti alla "compliance 231" ma anche con riguardo ad argomenti e tematiche comunque connessi con gli obiettivi di prevenzione del Decreto, quali, a titolo esemplificativo, quelli concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, la qualità dei prodotti e la tutela dell'ambiente.

La **partecipazione alle attività formative** finalizzate a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto, del Modello di organizzazione, gestione e controllo, dello Standard di Condotta Aziendale è da ritenersi **obbligatoria**.

L'assenza non giustificata alle sessioni formative è considerata illecito disciplinare, in accordo con quanto previsto dal Sistema Sanzionatorio precedentemente enucleato.

6.3. INFORMATIVA AI "TERZI DESTINATARI"

La Società impone la conoscenza e l'osservanza del Modello e del Codice Etico tra i c.d. "Terzi Destinatari", quali consulenti, collaboratori, agenti, fornitori, grossisti, distributori, partner commerciali e ulteriori soggetti esterni che operano per conto della Società.

L'informativa è assicurata attraverso la circolarizzazione di una comunicazione ufficiale, con l'esplicito riferimento all'interno dei contratti in merito all'esistenza del Modello e del Codice Etico e con la pubblicazione della Parte Generale del Modello sul sito internet della Società.

NUTRICIA provvede ad inserire nei contratti con le terze parti con cui opera apposite clausole che prevedono, in caso di inosservanza dei principi etici stabiliti, la risoluzione degli obblighi negoziali.