

# KEDRION

B I O P H A R M A

**Kedrion S.p.A.**

**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**  
*(adottato ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001)*

Documento aggiornato dal Consiglio di Amministrazione  
con delibera del 13 novembre 2020

## SCHEDA CONTROLLO DOCUMENTO

### IDENTIFICAZIONE

<b>TITOLO DEL DOCUMENTO</b>	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231  <i>Parte Generale</i>
-----------------------------	---

### REVISIONI

<b>VERSIONE</b>	<b>DATA EMISSIONE</b>	<b>COMMENTO</b>
V.01	20/12/2017	Prima emissione
V.02	7/09/2018	Aggiornamento
V.03	13/11/2020	Aggiornamento

# Indice

---

## Sommario

Premessa .....	5
Struttura del documento .....	5
Destinatari .....	6
<b>1.Il Decreto Legislativo n. 231/2001 .....</b>	<b>8</b>
1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche .....	8
1.2 Fattispecie di reato previste dal Decreto .....	8
1.3 Reati commessi all'estero .....	9
1.4 Gli aspetti sanzionatori .....	10
1.5 La condizione esimente: i modelli di organizzazione, gestione e controllo .....	10
1.6 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative di categoria .....	11
<b>2.Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Kedrion S.p.A. ....</b>	<b>12</b>
2.1 Attività di Kedrion S.p.A. ....	12
2.2 Visione, Missione e Valori Guida di Kedrion S.p.A. ....	13
2.3 Organizzazione e governance di Kedrion S.p.A. ....	13
2.4 Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo .....	14
2.5 Struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo .....	14
<b>3.Il Codice di Condotta Etica .....</b>	<b>16</b>
<b>4.Mappatura delle Aree a rischio .....</b>	<b>17</b>
4.1 Premessa .....	17
4.2 Elenco dei processi / aree aziendali a rischio .....	17
4.3 Elenco dei reati applicabili .....	18
<b>5.Organismo di Vigilanza .....</b>	<b>19</b>
5.1 Istituzione dell'Organismo di Vigilanza .....	19
5.2 Nomina e Composizione dell'Organismo di Vigilanza .....	20
5.3 Cause di (in)eleggibilità, decadenza, sospensione e revoca dei membri dell'Organismo di Vigilanza 21	
5.4 Funzioni e poteri .....	22
5.5 Atti di verifica dell'efficacia e dell'adeguamento costante del Modello e Piano degli Interventi ..	24
5.6 Regolamento dell'Organismo di Vigilanza .....	25
5.7 Obblighi informativi verso l'OdV .....	25
5.8 Trattamento delle segnalazioni .....	25
5.9 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari .....	26
<b>6.Formazione e diffusione del Modello .....</b>	<b>27</b>

6.1	Comunicazione ai componenti degli organi sociali .....	27
6.2	Comunicazione iniziale ai dipendenti .....	27
6.3	Formazione .....	27
6.4	Altre forme di comunicazione nei confronti del personale.....	28
6.5	Informazione ai consulenti, ai fornitori ed ai collaboratori.....	28
<b>7.</b>	<b>Sistema disciplinare.....</b>	<b>29</b>
7.1	Ambito di applicazione .....	29
7.2	Criteri Generali di irrogazione delle Sanzioni .....	30
7.3	Sanzioni irrogabili .....	30
7.4	Sanzioni in base alla categoria.....	31
7.5	Procedimento di accertamento delle sanzioni.....	32
<b>8.</b>	<b>Aggiornamento e adeguamento del Modello .....</b>	<b>33</b>

# Introduzione

---

## Premessa

Il presente documento costituisce aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo già adottato da Kedrion S.p.A. (di seguito anche “Kedrion” o la “Società”) ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito anche il “D.Lgs. 231/2001” o “Decreto”).

Con l’adozione e attuazione di tale Modello, la Società persegue le seguenti finalità:

- adeguarsi alla normativa sulla responsabilità amministrativa degli enti, verificando e valorizzando i presidi già in essere, atti a prevenire la realizzazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- informare i Destinatari (come di seguito individuati) della rilevanza del D. Lgs. 231/2001 circa:
  - l’oggetto e l’ambito di applicazione della richiamata normativa;
  - le sanzioni che possono ricadere sulla Società e sull’autore del comportamento illecito nell’ipotesi di perpetrazione dei reati e degli illeciti amministrativi sanzionati dal D. Lgs. 231/2001;
  - l’esigenza di un puntuale rispetto delle disposizioni contenute nel Modello, la cui violazione è punita con sanzioni disciplinari e/o contrattuali;
- in generale, assumere le iniziative necessarie, mediante gli opportuni interventi, al fine di prevenire comportamenti illeciti nello svolgimento delle attività sociali.

## Struttura del documento

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo si compone di:

- Parte Generale, che descrive i contenuti del Decreto, illustra sinteticamente i modelli di governo societario e di organizzazione e gestione della Società, la funzione e i principi generali di funzionamento del Modello nonché i meccanismi di concreta attuazione dello stesso;
- Parti Speciali, che descrivono, per ciascuna area aziendale sensibile al rischio di commissione di “reati 231”, le fattispecie di reato rilevanti e i principi di comportamento da rispettare. In ciascuna Parte Speciale è presente l’elenco delle Procedure aziendali applicabili, che contengono i presidi di controllo che i Destinatari devono rispettare per assicurare per la prevenzione del rischio di commissione di reati 231.

Il Modello comprende inoltre i seguenti documenti (di seguito definiti nel loro complesso anche “Allegati”), che ne costituiscono parte integrante:

- Catalogo dei reati (Allegato 1);
- Codice di Condotta Etica (Allegato 2);
- Statuto dell’Organismo di Vigilanza (Allegato 3);
- Flussi Informativi verso l’OdV e segnalazione di violazioni (Allegato 4);
- Sistema disciplinare complementare adottato ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (Allegato 5);
- Mappatura 231 – Analisi rischi e controlli (Allegato 6).

## Destinatari

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

Con riferimento ai collaboratori, consulenti (tra cui quelli che operino in nome e per conto della Società nella gestione dei rapporti con funzionari pubblici, autorità giudiziarie, etc., ovvero nelle aree di attività definite a rischio), fornitori, altri eventuali *partner* e altre controparti contrattuali in genere, Kedrion richiede il rispetto delle prescrizioni dettate dal Decreto e dei principi etici adottati dalla Società, tramite la sottoscrizione di specifiche clausole contrattuali che assicurino l'impegno al rispetto delle norme di cui al D. Lgs. 231/2001, dei principi etici e delle linee di condotta adottati dalla Società.

## Parte Generale

---

## 1. Il Decreto Legislativo n. 231/2001

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

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

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

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

- Convenzione di Bruxelles del 26 Luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee;
- Convenzione del 26 Maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari delle Comunità Europee;
- Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Secondo la disciplina introdotta dal D. Lgs. 231/2001 un ente (di seguito definito anche “società”) può essere ritenuto **“responsabile” per alcuni reati commessi o tentati, nell'interesse o a vantaggio della società** stessa, da:

- **soggetti apicali**, ossia coloro i quali rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo delle stesse;
- **soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza** di soggetti apicali.

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

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

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

### 1.2 Fattispecie di reato previste dal Decreto

Il Decreto riguarda esclusivamente alcune **particolari fattispecie di illecito penale**, esplicitamente richiamate dal Decreto medesimo.

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

- reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 D.Lgs. 231/2001);
- reati informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis* D.Lgs. 231/2001);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter* D.Lgs. 231/2001);
- reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori bollati e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis* D.Lgs. 231/2001);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis*.1 D.Lgs. 231/2001);

- reati societari (art. 25-ter D.Lgs. 231/2001)<sup>1</sup>;
- reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater D.Lgs. 231/2001);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 D.Lgs. 231/2001);
- reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies D.Lgs. 231/2001);
- reati ed illeciti amministrativi di abuso di mercato (art. 25-sexies D.Lgs. 231/2001; artt. 187-bis, 187-ter, 187-quinquies T.U.F.);
- reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies D.Lgs. 231/2001);
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies D.Lgs. 231/2001);
- reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies D.Lgs. 231/2001);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies D.Lgs. 231/2001);
- reati ambientali (art. 25-undecies D.Lgs. 231/2001);
- reati transnazionali (art. 10 L. 146/2006);
- impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies D.Lgs. 231/2001);
- reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies D.Lgs. 231/2001);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies D.Lgs. 231/2001);
- reati tributari (Art. 25-quinquiesdecies D.Lgs. 231/2001);
- contrabbando (Art.25-sexiesdecies D.Lgs. 231/2001).

Per una descrizione di dettaglio dei reati previsti dal Decreto e dalle relative successive modificazioni e integrazioni, si rinvia all'Allegato 1.

### 1.3 Reati commessi all'estero

Il D. Lgs. 231/2001 contiene una disposizione, ispirata al principio di universalità della giurisdizione, in base alla quale **un ente può rispondere in Italia in relazione ai reati commessi all'estero** (art. 4 D.Lgs. 231/2001).

La Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo.

**I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:**

- 1) il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. 231/2001;
- 2) l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;

---

<sup>1</sup> Ivi incluso il reato di "Corruzione tra privati".

- 3) l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso).
- 4) il rinvio agli artt. 7-10 c.p. è da coordinare con le previsioni dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D. Lgs. 231/2001 - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., la società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*.
- 5) sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

#### 1.4 Gli aspetti sanzionatori

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

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

#### 1.5 La condizione esimente: i modelli di organizzazione, gestione e controllo

Il D. Lgs. 231/2001 prevede espressamente, agli artt. 6 e 7, l'**esenzione dalla responsabilità amministrativa** per reati commessi a proprio vantaggio e/o interesse qualora l'Ente si sia dotato di effettivi ed efficaci Modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati introdotti dal D. Lgs. 231/2001.

La semplice adozione del Modello da parte dell'organo dirigente non è, tuttavia, misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'Ente, essendo piuttosto necessario che il Modello sia anche efficace ed effettivo.

L'esonero dalla responsabilità dell'Ente è prevista se:

- 1) "l'organo dirigente ha **adottato ed efficacemente attuato** "modelli di organizzazione, di gestione e di controllo" idonei a prevenire i reati;
- 2) il compito di **vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli** nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un **organismo** dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- 3) le persone che hanno commesso il reato hanno **agito eludendo fraudolentemente** i suddetti modelli di organizzazione, gestione e controllo;
- 4) **non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo** di cui alla lettera b) che precede".

Nel caso in cui il modello sia giudicato idoneo e non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo precedentemente citato, l'Ente può esimersi dalla responsabilità in quanto le persone che hanno commesso il reato lo hanno fatto eludendo fraudolentemente il suddetto modello e quindi gli strumenti di prevenzione e controllo messi in atto.

In particolare, in forza di quanto sancito dall'art. 6 comma 2 del Decreto 231, **un Modello dovrebbe soddisfare le seguenti esigenze:**

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cosiddetta "mappatura" delle attività a rischio);
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- definire le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
- prevedere un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

Più di recente, la legge 179/2017 ha integrato la disposizione di cui all'art. 6 del D. Lgs. 231/01 introducendo un nuovo comma *2-bis* a mente del quale il Modello deve prevedere altresì:

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'art. 5, comma 1, lett. a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

## **1.6 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative di categoria**

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

Il presente Modello è stato redatto tenendo conto delle indicazioni espresse dalle linee guida elaborate (ed aggiornate nel 2014) da Confindustria e approvate dal Ministero della Giustizia e delle indicazioni fornite da Farmindustria.

## **2. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Kedrion S.p.A.**

### **2.1 Attività di Kedrion S.p.A.**

Kedrion è un'azienda internazionale che raccoglie e fraziona il plasma umano al fine di produrre e distribuire prodotti terapeutici plasmaderivati da utilizzare nel trattamento di malattie, patologie e condizioni gravi quali l'emofilia e le immunodeficienze

Forte di decenni di esperienza nella produzione di farmaci emoderivati e plasmaderivati da parte delle aziende che ne costituiscono la struttura originaria, Kedrion viene fondata in Italia nel 2001. Grazie alle sue radici di azienda principalmente familiare, Kedrion persegue il benessere sia di coloro che beneficiano dei suoi prodotti, sia delle comunità e degli individui con cui opera e collabora.

Da molti anni Kedrion collabora con il Sistema Sanitario Nazionale italiano, aiutando il Paese a raggiungere l'obiettivo dell'autosufficienza nell'approvvigionamento di farmaci plasmaderivati.

Contemporaneamente, l'azienda ha messo la propria esperienza e il proprio impegno al servizio dei potenziali partner in tutto il mondo per il raggiungimento dello stesso obiettivo. Negli ultimi anni Kedrion ha ampliato le proprie attività in Germania, Ungheria e negli Stati Uniti e oggi è presente in circa 100 paesi nel mondo, in Asia, Europa, nel Nord e nel Sud America. L'azienda ha inoltre potenziato le proprie capacità di raccolta plasma e di produzione, rilevando anche i diritti su prodotti strategici per il trattamento dell'emofilia e per la prevenzione dell'incompatibilità Rh, una condizione che può causare la Malattia Emolitica del Feto e del Neonato (MEFN).

Kedrion si impegna ad espandere continuamente e a diffondere il più possibile la propria esperienza, il proprio know-how e le proprie tecnologie, al fine di promuovere l'autosufficienza nell'approvvigionamento di prodotti plasmaderivati nelle comunità e nei sistemi sanitari di tutto il mondo, con l'obiettivo di contribuire a migliorare le condizioni di vita delle persone affette da malattie rare.

Kedrion produce ricchezza per gli investitori, per i lavoratori e per il territorio, e lo fa in modo coerente con la propria vision e con i propri valori: responsabilità, trasparenza, fiducia e rispetto per le persone.

Le attività svolte da Kedrion includono:

- **Produzione e distribuzione:** Kedrion acquisisce, fraziona e lavora il plasma per la produzione di farmaci plasmaderivati e plasma virus inattivato. Tali prodotti sono poi distribuiti da Kedrion.
- **Conto lavorazione:** in collaborazione con il Servizio Sanitario Nazionale, Kedrion riceve il plasma dalle Regioni e lo trasforma in farmaci che vengono ridistribuiti alle Regioni per rispondere alle necessità terapeutiche della popolazione (nell'ambito del progetto per il raggiungimento dell'autosufficienza nazionale per i farmaci plasmaderivati prodotti con plasma proveniente da donatori italiani).
- **Trasferimento tecnologico:** Kedrion offre il suo *know-how* tecnologico relativamente alla produzione (di prodotto o di linee complete di prodotti) e alla costruzione o aggiornamento di linee di produzione o impianti di frazionamento. Il servizio offerto al cliente può includere la costruzione dell'impianto, il supporto regolatorio, l'erogazione di training al personale, ecc.

## 2.2 Visione, Missione e Valori Guida di Kedrion S.p.A.

Ogni individuo ha diritto alla vita, alla libertà ed alla sicurezza della propria persona.

A volte, cause naturali, accidentali o sociali ostacolano il diritto naturale alla vita, alla libertà ed alla sicurezza personale. Kedrion, per la natura specifica dei prodotti realizzati, supporta le persone, le comunità e le istituzioni nell'attenuare o rimuovere gli ostacoli che impediscono di godere di quei diritti.

Kedrion contribuisce a trasformare il diritto naturale (vita, libertà, sicurezza) in diritto sociale a vivere nelle migliori condizioni possibili. Per questo raccoglie e trasforma, rende attiva e fruibile quell'energia vitale che è generata e rigenerata, conservata e trasportata nel sangue; affinché possa trasferirsi da essere umano ad essere umano e qualsiasi persona possa godere dei diritti fondamentali.

Kedrion contribuisce alla produzione e distribuzione di farmaci derivati dal plasma umano in grado di migliorare la qualità della vita delle persone. Lavora per mantenere gli standard di eccellenza di settore; tende al miglioramento continuo per confermare la propria leadership in Italia e incrementare la presenza sui mercati internazionali. Opera per consolidare il proprio ruolo di interlocutore riconosciuto delle comunità medico-scientifica, sanitaria e istituzionale.

Kedrion si propone di rafforzare, in ambito internazionale, il proprio ruolo di partner strategico dei sistemi sanitari di quei Paesi che puntano al raggiungimento dell'autosufficienza nel campo dei plasmaderivati. Produce ricchezza per gli investitori, per i lavoratori, per il territorio e lo fa in modo coerente con la propria vision e con i valori di responsabilità, trasparenza, fiducia e rispetto per le persone.

Kedrion fa sì che:

- la responsabilità sociale sia il valore guida delle azioni dell'azienda;
- trasparenza e completezza di informazione caratterizzino i rapporti con gli stakeholders;
- la fiducia verso l'azienda ed all'interno di essa sia continuamente alimentata da azioni competenti, oneste e consapevoli;
- l'attenzione e il rispetto per le persone si concretizzino nella sicurezza e nella qualità dei prodotti e dei processi.

## 2.3 Organizzazione e governance di Kedrion S.p.A.

Kedrion S.p.A. ha adottato un sistema di amministrazione tradizionale, basato sulla presenza dei seguenti organi:

- **Consiglio di Amministrazione** (di seguito anche "CdA"): lo statuto societario prevede che la gestione della Società sia affidata a un numero di consiglieri compreso tra nove e undici. Attualmente il consiglio di amministrazione è composto da undici membri. All'interno del CdA, sono nominati: Presidente, Vice Presidente e Amministratore Delegato.
- **Collegio Sindacale e revisore contabile**: lo statuto societario prevede la presenza di un collegio sindacale composto da 5 Sindaci effettivi e 2 supplenti. Il controllo contabile è esercitato da una Società di revisione.

La Società ha attuato uno specifico **sistema di autorizzazione alla spesa** e un **sistema di poteri di firma** alla luce dei quali è previsto che solo i soggetti muniti di formali e specifici poteri possano assumere impegni verso terzi in nome o per conto della Società stessa.

A tal proposito, in linea generale, la Società riconosce le seguenti linee guida relative al sistema autorizzativo:

- i **poteri relativi a “singoli affari”**, sono attribuiti attraverso atti *ad hoc*, conferiti con procure notarili o altre forme di deleghe in relazione al loro contenuto;
- i **poteri di “rappresentanza permanente”**, sono attribuiti tramite procure notarili registrate in relazione all’esercizio di responsabilità permanenti nell’organizzazione aziendale. Tali procure sono conferite unicamente in relazione allo svolgimento di ruoli organizzativi implicanti effettive necessità di rappresentanza. Il conferimento viene pertanto deciso tenuto conto sia delle responsabilità organizzative formalmente attribuite alla struttura di cui il procuratore è titolare, che della effettiva necessità che il soggetto interessato venga dotato di poteri di rappresentanza verso l’esterno.

## 2.4 Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il Consiglio di Amministrazione di Kedrion S.p.A., sensibile all’esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha ritenuto di procedere all’attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal Decreto, approvando il proprio Modello.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l’adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, al di là delle prescrizioni del Decreto, che lo indicano come facoltativo e non obbligatorio, possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché seguano, nell’espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati, con particolare riferimento a quelli contemplati nel Decreto.

A tale riguardo, la Società sottolinea innanzitutto di non tollerare comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti, anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio, sono comunque contrari ai principi etici cui la Società intende attenersi, nell’espletamento della propria missione aziendale.

Il Modello è stato predisposto e successivamente aggiornato, tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto, e della relativa relazione governativa di accompagnamento, le linee guida elaborate in materia da Confindustria ed il Codice Deontologico Farmindustria (aggiornato nel 2014).

Il Modello costituisce “atto di emanazione dell’organo dirigente”, ai sensi dell’art. 6 co. 1 lett. a) del D. Lgs. n. 231/2001. Pertanto, la competenza in merito a ogni modifica e integrazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è di prerogativa del Consiglio di Amministrazione di Kedrion S.p.A..

## 2.5 Struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è costituito da una Parte Generale e da singole Parti Speciali, predisposte per attività sensibili rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231.

Per la predisposizione e il successivo aggiornamento del Modello è stata svolta una valutazione preventiva del rischio aziendale in connessione con la revisione dei principali processi interni di gestione delle aree “sensibili”. Ciascuna Parte Speciale ha l’obiettivo di regolare i comportamenti dei Destinatari nelle aree individuate come potenzialmente a rischio, in relazione alle differenti fattispecie di reato rilevanti ai sensi del D. Lgs.231/2001.

Ciascuna Parte Speciale è quindi composta dalla descrizione delle aree e processi sensibili al rischio di commissione di reati 231, con evidenza delle fattispecie di reato potenzialmente applicabili. Inoltre, per ciascuna area sono declinate i principi e le regole di comportamento cui i Destinatari devono attenersi.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società, e i documenti ed istituti che lo compongono dovranno essere costantemente aggiornati da parte del Consiglio d'Amministrazione, in stretta collaborazione con l'Organismo di Vigilanza.

La Parte Generale e le Parti Speciali del Modello saranno oggetto di intervento di monitoraggio continuo, adeguamento ed eventuale revisione da parte dell'Organismo di Vigilanza medesimo, a seguito delle evoluzioni di carattere normativo, che saranno di volta in volta introdotte nell'ordinamento, e di carattere organizzativo a seguito delle modifiche strategiche decise dall'organo dirigente.

### **3. Il Codice di Condotta Etica**

Kedrion ha adottato un Codice di Condotta Etica, per evidenziare i **valori etici fondamentali** ai quali si ispira e ai quali tutti i dipendenti e collaboratori esterni (consulenti, agenti, prestatori di servizi) si attengono nello svolgimento dei compiti e funzioni loro affidate. **I principi contenuti nel Codice Etico si applicano a tutti i dipendenti, amministratori, organi sociali e ai collaboratori esterni.**

La molteplicità di interessi e contesti socio-economici con cui la Società interagisce, unitamente alle modalità di organizzazione, impone l'impegno di tutti per assicurare che le attività della Società vengano svolte nell'osservanza della legge, in un quadro di concorrenza leale, con onestà, integrità, correttezza e buona fede, nel rispetto degli interessi legittimi dei clienti, dipendenti, partner commerciali e finanziari e delle collettività in cui la Società è presente con le proprie attività.

È pertanto opportuno ribadire, a tutti coloro che lavorano nella Società o che operano per il conseguimento dei suoi obiettivi, l'importanza di osservare e di fare osservare questi principi nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità.

**In nessun modo la convinzione di agire per il bene della Società può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con questi principi.**

L'osservanza delle norme del Codice di Condotta deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti e collaboratori esterni della Società ai sensi e per gli effetti di legge.

Come tale, il Codice di Condotta Etica viene consegnato a tutti i dipendenti e collaboratori e sottoscritto per ricezione. Il Codice è riportato in allegato al presente Modello (Allegato 2).

## 4. Mappatura delle Aree a rischio

### 4.1 Premessa

L'art. 6, comma 2, lett. a) del D. Lgs. 231/2001 prevede espressamente che i modelli di organizzazione e di gestione debbano **"individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati"**. Per questo, Kedrion ha provveduto ad analizzare le attività aziendali, i processi di formazione e attuazione delle decisioni all'interno delle singole aree aziendali nonché i sistemi di controllo interno, per individuare le **aree "sensibili" al rischio di commissione dei reati citati dal D.Lgs. 231/2001**.

Tale analisi è stata condotta, avvalendosi anche di professionisti esterni, attraverso l'esame della documentazione aziendale (attività svolta, processi principali, organigrammi, procure, disposizioni organizzative, ecc.) ed interviste con i responsabili delle diverse strutture aziendali. Il lavoro di analisi e di realizzazione del Modello si è sviluppato in diverse fasi e con modalità tali da consentire la ricostruzione dell'attività realizzata.

In particolare, la Società ha provveduto a:

- 1) **individuare le attività aziendali** nel cui ambito potrebbero essere commessi i Reati e gli Illeciti Amministrativi;
- 2) **individuare i soggetti e le funzioni aziendali** coinvolte nell'esercizio di tali attività;
- 3) **analizzare i rischi potenziali**, nonché le potenziali ed eventuali modalità di commissione degli illeciti;
- 4) **definire** e, all'occorrenza, adeguare il **sistema dei controlli interni**.

### 4.2 Elenco dei processi / aree aziendali a rischio

A seguito dell'analisi sopra descritta, sono state individuate le seguenti aree di attività a rischio:

- Direzione, coordinamento ed esercizio dell'attività d'impresa in capo al CdA
- Amministrazione, Finanza e Segreteria Societaria
- Risorse Umane
- Commerciale e marketing
- Approvvigionamenti
- Liberalità e Spese di Rappresentanza
- Legale e Gestione Privacy
- Responsabilità sociale (Ethics Officer)
- Logistica
- *Information technology*
- Informazioni privilegiate
- Produzione e controllo qualità
- *Product development*
- Rapporti con la Pubblica Amministrazione e Certificatori
- Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
- Tutela Ambientale
- Gestione degli adempimenti tributari e dei rapporti con gli Enti Pubblici competenti

### 4.3 Elenco dei reati applicabili

In relazione alle aree identificate e al potenziale profilo di rischio, Kedrion ha ritenuto opportuno **regolamentare i processi con riferimento alle seguenti tipologie specifiche di Reati e Illeciti** previste dal Decreto:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione - Artt. 24-25 D.Lgs. 231/2001
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati - Art. 24-*bis* D.Lgs. 231/2001
- Delitti di criminalità organizzata - Art. 24-*ter* D.Lgs. 231/2001
- Reati Transnazionali - Art. 10 Legge 16 Marzo 2006 n.146
- Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento - Art. 25-*bis* D.Lgs. 231/2001
- Delitti contro l'industria e il commercio - Art. 25-*bis*.1. D.Lgs. 231/2001
- Reati Societari - Art. 25-*ter* D.Lgs. 231/2001
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico - Art. 25-*quater* D.Lgs. 231/2001
- Delitti contro la personalità individuale Art. 25-*quinqies* D.Lgs. 231/2001
- Reati ed Illeciti amministrativi di Abuso di Mercato - Art. 25-*sexies* D.Lgs. 231/2001; Artt. 187-*bis*, 187-*ter*, 187-*quinqies* TUF
- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro - Art. 25-*septies* D.Lgs. 231/2001
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio - Art. 25-*octies* D.Lgs. 231/2001
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore - Art. 25-*novies* D.Lgs. 231/2001
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria - Art. 25-*decies* D.Lgs. 231/2001
- Reati Ambientali - Art. 25-*undecies* D.Lgs. 231/2001
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare - Art. 25-*duodecies* D.Lgs. 231/2001
- Reati tributari (Art. 25-*quinqiesdecies* D.Lgs. 231/2001)
- Contrabbando (Art.25-*sexiesdecies* D.Lgs. 231/2001)

## 5. Organismo di Vigilanza

L'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 prevede che la Società possa essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se l'organo dirigente ha, fra l'altro, affidato il compito di **vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello** e di **curarne l'aggiornamento** ad un **organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo**.

L'affidamento di detti compiti all'Organismo di Vigilanza è **presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità**, sia che il reato sia stato commesso dai soggetti cosiddetti "apicali" (espressamente contemplati dall'art. 6), che dai soggetti sottoposti all'altrui direzione (di cui all'art. 7).

L'art. 7, co. 4, ribadisce, infine, che l'efficace attuazione del Modello richiede, oltre all'istituzione di un sistema disciplinare (v. capitolo 7), una sua verifica periodica da parte dell'organismo a ciò deputato.

### 5.1 Istituzione dell'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione di Kedrion S.p.A., in attuazione di quanto previsto dal Decreto, istituisce l'Organismo di Vigilanza e di Controllo (di seguito anche "OdV"), al quale è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento. Sono pertanto di competenza dell'Organismo di Vigilanza di Kedrion S.p.A., le attività di vigilanza e controllo previste dal Modello.

La nomina dell'OdV, nonché l'eventuale revoca (per giusta causa), sono di competenza del Consiglio di Amministrazione. L'OdV riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione della Società, con l'approvazione del Modello, regola i profili di primario interesse in merito all'Organismo di Vigilanza, tra i quali:

- il numero dei membri e la composizione dell'OdV;
- le modalità di nomina e la durata dell'incarico;
- le cause di ineleggibilità e decadenza dell'OdV e dei singoli componenti;
- i presupposti e le modalità di revoca dell'incarico dell'OdV e dei singoli componenti;
- i compiti ed i poteri dell'OdV;
- le risorse assegnate all'OdV;
- i flussi informativi (dall'OdV nei confronti degli organi e delle risorse aziendali e nei confronti dell'OdV);
- le norme etiche che regolamentano l'attività dell'OdV;
- i profili di responsabilità dei componenti dell'OdV.

Secondo le disposizioni del D. Lgs. 231/2001 (artt. 6 e 7) e le indicazioni contenute nella Relazione di accompagnamento al D. Lgs. 231/2001, le caratteristiche dell'OdV debbono essere:

#### 1) **Autonomia e indipendenza**

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo.

Tali requisiti si possono ottenere garantendo all'OdV una dipendenza gerarchica la più elevata possibile, e prevedendo un'attività di reporting al Vertice Aziendale, ovvero al Consiglio di Amministrazione.

## 2) Professionalità

L'OdV deve possedere, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

## 3) Continuità d'azione

L'OdV deve:

- lavorare costantemente sulla vigilanza del Modello con i necessari poteri d'indagine;
- essere una struttura "interna", sì da garantire la continuità dell'attività di vigilanza;
- curare l'attuazione del Modello e assicurarne il costante aggiornamento;
- non svolgere mansioni operative che possano condizionare la visione d'insieme delle attività aziendali che ad esso si richiede.

## 5.2 Nomina e Composizione dell'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha provveduto alla nomina dell'OdV indicato dal Decreto, nel rispetto delle previsioni di cui alle Linee Guida della Confindustria. In particolare, secondo quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione l'OdV, costituito all'interno della Società, è un **organismo plurisoggettivo**, tenuto a riportare al vertice societario.

La composizione dell'Organismo di Vigilanza e l'individuazione delle competenze richieste sono dovere specifico del Consiglio di Amministrazione che provvede alla nomina ed alla revoca dell'Organismo di Vigilanza mediante apposita delibera.

In conformità a quanto previsto dal Decreto e dalle suddette Linee Guida, l'OdV della Società si caratterizza per rispondere ai seguenti requisiti:

- **autonomia e indipendenza:** deve essere assicurata all'Organismo di Vigilanza completa autonomia, anche finanziaria, rispetto ai soggetti in posizione apicale, configurandolo come struttura di staff con collocazione organizzativa in posizione di vertice, originaria ed autonoma rispetto agli altri organi o funzioni dell'ente. L'Organismo di Vigilanza, inoltre, risponde della propria attività direttamente all'organo dirigente. Al fine di garantire l'autonomia e l'indipendenza dell'OdV, possono essere nominati sia membri esterni sia membri interni che non siano legati al Vertice della Società da un rapporto di dipendenza gerarchica. Nelle ipotesi di collegialità il Presidente, al momento della nomina, non dovrà essere legato in alcun modo e a qualsivoglia titolo all'ente da vincoli di dipendenza, subordinazione ovvero rivestire cariche dirigenziali all'interno della stessa. L'Organismo di Vigilanza è provvisto di mezzi finanziari e logistici adeguati a consentirne la normale operatività.
- **professionalità:** intesa come insieme di strumenti e tecniche necessari allo svolgimento dell'attività assegnata, sia di carattere ispettivo che consulenziale;
- **continuità di azione:** per garantire una efficace e costante attuazione del Modello, la struttura dell'OdV è dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza;
- **onorabilità ed assenza di conflitti di interessi:** da intendersi nei medesimi termini previsti dalla Legge con riferimento ad amministratori e membri del Collegio Sindacale.

I membri dell'Organismo di Vigilanza restano in carica per tre anni e sono rieleggibili. La loro sostituzione prima della scadenza del mandato può avvenire solo per giusta causa o giustificato motivo, intendendosi per tali, a titolo esemplificativo:

- 1) la volontaria rinuncia da parte del membro dell'OdV;
- 2) la sopravvenuta incapacità per cause naturali;
- 3) il venire meno dei requisiti di onorabilità;
- 4) la mancata partecipazione a due o più riunioni anche non consecutive senza giustificato motivo nell'arco di dodici mesi;
- 5) la mancata comunicazione al Consiglio di Amministrazione da parte di un membro dell'OdV del verificarsi di una causa di decadenza di cui al successivo paragrafo 3.3;
- 6) il verificarsi di una delle cause di sospensione o revoca di cui al successivo paragrafo 3.3.

Il Consiglio di Amministrazione stabilisce, per l'intera durata della carica, il compenso annuo spettante ai membri dell'Organismo di Vigilanza.

### **5.3 Cause di (in)eleggibilità, decadenza, sospensione e revoca dei membri dell'Organismo di Vigilanza**

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono essere in possesso dei **requisiti di onorabilità** di cui all'art. 109 del D.Lgs. 1 settembre 1993, n. 385: in particolare, non possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c.

Non possono, inoltre, essere nominati alla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro i quali siano stati condannati con sentenza divenuta definitiva, anche se emessa ex artt. 444 e ss. c.p.p. e anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:

- alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;
- 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;
- 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;
- per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;
- per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile così come riformulato dal decreto legislativo n. 61/2002;
- 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;
- per uno o più reati tra quelli tassativamente previsti dal D. Lgs. 231/2001 anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti;
- coloro che hanno rivestito la qualifica di membro dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del D. Lgs. 231/2001;

- coloro nei cui confronti sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni;
- coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187 quater Decreto Legislativo n. 58/1998.

I **candidati** alla carica di membri dell'Organismo di Vigilanza devono **autocertificare con dichiarazione sostitutiva di notorietà** di non trovarsi in alcuna delle condizioni indicate dal numero 1 al numero 10, impegnandosi espressamente a comunicare eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni.

I membri dell'Organismo di Vigilanza **decadono dalla** carica nel momento in cui vengano a trovarsi successivamente alla loro nomina:

- a) in una delle situazioni contemplate nell'art. 2399 c.c.;
- b) condannati con sentenza definitiva (intendendosi per sentenza di condanna anche quella pronunciata ex art. 444 c.p.p.) per uno dei reati indicati ai numeri 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- c) nella situazione in cui, dopo la nomina, si accerti aver rivestito la qualifica di membro dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del D. Lgs. 231/2001 in relazione a illeciti amministrativi commessi durante la loro carica.

Costituiscono **cause di sospensione o revoca** dalla Funzione di membro dell'Organismo di Vigilanza:

- a) la condanna con sentenza non definitiva per uno dei reati dei numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- b) l'applicazione su richiesta delle parti di una delle pene di cui ai numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- c) l'applicazione di una misura cautelare personale;
- d) l'applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni;
- e) l'accertamento, da parte del Consiglio di Amministrazione, di negligenza, imperizia o colpa grave nello svolgimento dei compiti assegnati ai sensi del precedente paragrafo 7.1 e, in particolare, nell'individuazione e conseguente eliminazione di violazioni del Modello, nonché, nei casi più gravi, perpetrazione di reati.

In caso di Organismo di Vigilanza composto da un membro interno (dipendente o dirigente della Società), la revoca è ammessa anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro con la Società.

## 5.4 Funzioni e poteri

L'Organismo di Vigilanza definisce e svolge le attività di competenza secondo la regola della collegialità, quando collegiale, ed è dotato ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b), del D.Lgs. 231/2001 di "autonomi poteri di iniziativa e controllo".

In conformità a quanto disposto all'art. 6, comma 1 del Decreto, all'OdV della Società è affidato il compito di **vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** e di curarne l'aggiornamento.

In via generale, pertanto, spettano all'OdV i seguenti compiti:

1) **Verifica e vigilanza sul Modello**, ovvero:

- verificare l'adeguatezza del Modello, vale a dire la sua idoneità a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, nonché ad evidenziarne l'eventuale realizzazione;
- verificare l'effettività del Modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso;
- monitorare l'attività aziendale, effettuando verifiche periodiche ed i relativi follow-up.

2) **Aggiornamento del Modello**, ovvero: curare l'aggiornamento del Modello, proponendo al Consiglio di Amministrazione, se necessario, l'adeguamento dello stesso, al fine di migliorarne l'adeguatezza e l'efficacia, anche in considerazione di eventuali sopraggiunti interventi normativi e/o di variazioni della struttura organizzativa o dell'attività aziendale e/o di riscontrate significative violazioni del Modello.

3) **Informazione e formazione sul Modello**, ovvero:

- promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni;
- promuovere e monitorare le iniziative, ivi inclusi i corsi e le comunicazioni, volte a favorire un'adeguata conoscenza del Modello da parte di tutti i Destinatari;
- riscontrare con la opportuna tempestività, anche mediante la predisposizione di appositi pareri, le richieste di chiarimento e/o di consulenza provenienti dalle funzioni o risorse aziendali ovvero dagli organi amministrativi e di controllo, qualora connesse e/o collegate al Modello.

4) **Gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV**, ovvero:

- assicurare il puntuale adempimento, da parte dei soggetti interessati, di tutte le attività di reporting inerenti il rispetto del Modello;
- esaminare e valutare tutte le informazioni e/o le segnalazioni ricevute e connesse al rispetto del Modello, ivi incluso per ciò che attiene le eventuali violazioni dello stesso;
- informare gli organi competenti, nel proseguo specificati, in merito all'attività svolta, ai relativi risultati ed alle attività programmate;
- segnalare agli organi competenti, per gli opportuni provvedimenti, le eventuali violazioni del Modello ed i soggetti responsabili, proponendo la sanzione ritenuta più opportuna rispetto al caso concreto;
- in caso di controlli da parte di soggetti istituzionali, ivi inclusa la Pubblica Autorità, fornire il necessario supporto informativo agli organi ispettivi.

Per l'espletamento dei compiti ad esso assegnati, **all'OdV sono riconosciuti tutti i poteri necessari ad assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza** sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.

L'OdV, anche per il tramite delle risorse di cui dispone, ha facoltà (a titolo esemplificativo):

- di effettuare, anche a sorpresa, tutte le verifiche e le ispezioni ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti;

- di essere fornito di libero accesso presso tutte le funzioni, gli archivi ed i documenti della Società, senza alcun consenso preventivo o necessità di autorizzazione, al fine di ottenere ogni informazione, dato o documento ritenuto necessario;
- di richiedere a tutti i dipendenti e collaboratori informazioni integrative su aspetti connessi all'applicazione del Modello e informazioni in merito allo svolgimento dell'attività aziendale;
- di avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni;
- di disporre, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, delle risorse finanziarie stanziata dal Consiglio di Amministrazione.

### 5.5 Atti di verifica dell'efficacia e dell'adeguamento costante del Modello e Piano degli Interventi

L'OdV, coordinandosi con i responsabili delle Funzioni di volta in volta interessate, deve verificare periodicamente l'efficacia e l'idoneità del Modello a prevenire la commissione degli illeciti di cui alle singole Parti Speciali. In particolare sono previste:

- 1) **verifiche su singoli atti.** A tal fine procederà periodicamente ad una verifica degli atti e dei contratti relativi ai processi a rischio, secondo modalità dallo stesso individuate;
- 2) **verifiche dei protocolli.** A tal fine procederà periodicamente ad una verifica dell'efficacia e dell'attuazione dei protocolli del presente Modello;
- 3) **verifiche del livello di conoscenza del Modello** anche attraverso l'analisi delle richieste di chiarimenti o delle segnalazioni pervenute;
- 4) **aggiornamento periodico dell'attività di Risk Assessment** finalizzata a rivedere la mappa delle attività potenzialmente a rischio, in particolare in presenza di modifiche dell'organizzazione ovvero del business di Kedrion S.p.A., così come in caso di integrazioni o modifiche del Decreto.

Ai fini di un programmato esercizio dei poteri di vigilanza assegnati, l'OdV presenta semestralmente al Consiglio di Amministrazione il proprio **Piano di Intervento per i sei mesi successivi**, individuando le attività da svolgere e le aree che saranno oggetto di verifiche. 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 (cosiddetti "controlli a sorpresa").

Nell'attuazione del Piano di Intervento, l'OdV adotta procedure utili allo svolgimento dell'attività di vigilanza e di controllo, che saranno comunicate alle funzioni interessate, e può istituire gruppi di lavoro su particolari tematiche. In caso di circostanze particolari (ad esempio, emersione di precedenti violazioni o elevato turnover), l'OdV avrà cura di applicare sistematiche procedure di ricerca e identificazione dei rischi oggetto di analisi.

L'OdV, a seguito delle verifiche effettuate, può segnalare alle Funzioni di volta in volta interessate eventuali osservazioni e/o suggerimenti.

L'attività svolta dall'OdV deve essere documentata, anche in forma sintetica. La relativa documentazione deve essere custodita dallo stesso OdV, in modo che ne sia assicurata la riservatezza, anche nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali.

L'OdV, a seguito delle verifiche effettuate, delle modifiche normative di volta in volta intervenute nonché dell'eventuale insorgenza di nuovi processi a rischio, propone agli organi competenti gli adeguamenti e gli aggiornamenti del Modello che ritiene opportuni.

## 5.6 Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

A completamento di quanto previsto nel presente Modello, l'OdV è dotato di un proprio regolamento interno volto a disciplinare gli aspetti e le modalità concreti dell'esercizio della propria azione, ivi incluso per ciò che attiene il relativo sistema organizzativo e di funzionamento.

In particolare, nell'ambito di tale regolamento interno sono disciplinati i seguenti profili:

- la tipologia delle attività di verifica e di vigilanza svolte dall'OdV;
- la tipologia delle attività connesse all'aggiornamento del Modello;
- l'attività connessa all'adempimento dei compiti di informazione e formazione dei destinatari del Modello;
- la gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV;
- il funzionamento e l'organizzazione interna dell'OdV (ad es., convocazione e decisioni dell'Organismo, verbalizzazione delle riunioni, etc.).

## 5.7 Obblighi informativi verso l'OdV

Il sistema informativo verso l'OdV ha l'obiettivo di **rendere disponibili, in tempi ragionevoli, all'Organismo di Vigilanza, le informazioni, necessarie per la prevenzione dei reati definiti dal Decreto**. In particolare, il sistema informativo si sostanzia nella identificazione di regole per la modalità di generazione, accesso e reporting delle informazioni rilevanti ai fini di un'efficace vigilanza sulle attività sensibili identificate nel Modello.

Tutti i Destinatari del presente Modello hanno l'**obbligo di segnalare tempestivamente all'OdV** le seguenti informazioni (se presenti):

- 1) la commissione o il tentativo di commissione di condotte illecite previste dal D. Lgs. 231/2001;
- 2) eventuali violazioni alle modalità comportamentali ed operative fissate nel Modello di cui siano direttamente o indirettamente venuti a conoscenza;
- 3) in ogni caso, qualsiasi atto, fatto, evento od omissione rilevato od osservato nell'esercizio delle responsabilità e dei compiti assegnati, con profilo di criticità rispetto alle norme del D. Lgs. 231/2001;
- 4) osservazioni sull'adeguatezza del sistema, evidenziando le esigenze emergenti;
- 5) qualsiasi eccezione comportamentale o qualsiasi evento inusuale indicando le ragioni delle difformità e dando atto del diverso processo seguito.

Al fine di regolamentare e dettagliare l'attività di reporting dei flussi informativi verso l'OdV è stata definita un'apposita procedura (Flussi Informativi verso L'OdV e segnalazione di violazioni – Allegato 4).

Tale procedura rinforza il contenuto del Codice di Condotta Etica, soprattutto in relazione alle modalità in base alle quali i soggetti Destinatari del Modello possono inoltrare le loro segnalazioni e di come la Società, attraverso l'OdV, le gestisce.

## 5.8 Trattamento delle segnalazioni

L'Organismo di Vigilanza **effettua le necessarie indagini**, per appurare la fondatezza e la veridicità delle segnalazioni ricevute, verificando l'esistenza di indizi che confermino in maniera univoca l'inosservanza, da parte delle persone segnalate, delle procedure contenute nel Modello o delle regole di condotta enunciate

nel Codice di Condotta Etica, nonché la tenuta di comportamenti passibili di configurare, anche solo potenzialmente, uno dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001.

In sede di indagine, l'Organismo di Vigilanza può ascoltare, eventualmente, l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, nonché svolgere ogni altro accertamento ritenuto necessario ai fini di verificare la fondatezza della segnalazione.

**Nel caso in cui decida di non dare seguito alla segnalazione**, l'Organismo di Vigilanza deve fornire per iscritto le motivazioni che conducono alla sua archiviazione.

**Le segnalazioni relative alla violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** o comunque conseguenti a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società, sono raccolte, a cura dell'Organismo di Vigilanza, in un apposito archivio, al quale è consentito l'accesso solo da parte dell'Organismo di Vigilanza.

**Se accerta la commissione di violazioni**, l'Organismo di Vigilanza **individua i provvedimenti da adottare**, nel rispetto delle procedure di contestazione delle violazioni, e di irrogazione delle misure disciplinari, previste dal sistema disciplinare. A tale fine, poiché l'Organismo di Vigilanza non è provvisto di poteri coercitivi, esso provvede a coordinarsi con il vertice aziendale.

La Direzione Risorse Umane è tenuta ad informare periodicamente, con cadenza mensile, l'Organismo di Vigilanza del numero di procedimenti disciplinari aperti, a fronte delle segnalazioni di notizie di violazioni, delle sanzioni irrogate nonché dei procedimenti archiviati con l'indicazione, in quest'ultimo caso, della relativa motivazione.

**Il trattamento dei dati personali**, ivi inclusi quelli di **natura sensibile o giudiziaria**, acquisiti dall'Organismo di Vigilanza, dalla Direzione del personale, dall'Ufficio legale e comunque dalle funzioni di volta in volta interessate, avviene nel pieno rispetto della normativa sulla *privacy*.

## **5.9 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari**

L'OdV riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione in ordine alle tematiche inerenti il Modello.

L'OdV informa, anche per iscritto, il Consiglio di Amministrazione in merito all'applicazione e all'efficacia del Modello almeno semestralmente (indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, nonché l'eventuale aggiornamento dei processi a rischio), o in tempi diversi con riferimento a specifiche ovvero significative situazioni.

L'OdV potrà essere convocato dal Consiglio di Amministrazione per riferire sulla propria attività e potrà chiedere di conferire con lo stesso. L'OdV potrà inoltre chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione ogniqualvolta ritenga opportuno riferire tempestivamente in ordine a violazioni del Modello o richiedere l'attenzione su criticità relative al funzionamento ed al rispetto del Modello medesimo.

L'OdV è competente a fornire i chiarimenti opportuni in presenza di problematiche interpretative o di quesiti relativi al Modello.

## 6. Formazione e diffusione del Modello

L'efficace attuazione del presente Modello passa attraverso la sua **adeguata conoscenza e divulgazione**, sia presso il personale della Società, che presso i terzi a vario titolo interessati.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza, in collaborazione con le funzioni aziendali competenti, predispone dei **programmi di informazione e formazione**, caratterizzati da un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento dei Destinatari nelle attività a rischio.

In generale, l'Organismo di Vigilanza:

- definisce il contenuto delle **comunicazioni periodiche**, da trasmettere ai dipendenti ed agli organi societari, per fornire loro la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base sul Decreto in esame;
- promuove **corsi di formazione** sul D. Lgs. n. 231/2001;
- predispone ed aggiorna, in collaborazione con la funzione cui è affidato l'aggiornamento del **Sito aziendale**, la sezione dell'Intranet aziendale dedicata al D. Lgs. n. 231/2001;
- promuove idonee **iniziative, atte a favorire la conoscenza e la comprensione** del Modello;
- predispone la **documentazione organizzativa** contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti, in merito al funzionamento del Modello stesso.

### 6.1 Comunicazione ai componenti degli organi sociali

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo viene **formalmente trasmesso a ciascun componente degli organi sociali**, il quale sottoscrive una **dichiarazione di presa visione ed adesione**, che viene archiviata dall'Organismo di Vigilanza.

### 6.2 Comunicazione iniziale ai dipendenti

L'adozione del presente Modello e i successivi aggiornamenti sono comunicati a tutto il **personale impiegatizio e dirigenziale** in forza in azienda al momento dell'adozione o dell'aggiornamento del Modello e a tutti i responsabili delle aree a rischio.

A fronte di ogni **modifica e aggiornamento** del Modello, l'Organismo di Vigilanza invierà a tutti i Destinatari, ovvero solo a quelli direttamente coinvolti nell'aggiornamento, una **nota di informazione circa le modifiche intervenute** e il relativo impatto sull'operatività aziendale. Modalità e livello di dettaglio di detta nota saranno definiti dall'Organismo di Vigilanza in relazione alla tipologia e portata delle modifiche.

Ai **nuovi impiegati e dirigenti assunti** sarà data comunicazione dell'adozione del Modello; tramite sottoscrizione di apposito modulo, i nuovi assunti si impegnano, nello svolgimento dei compiti afferenti alle aree rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001 e in ogni altra attività che possa realizzarsi nell'interesse o a vantaggio della Società, al rispetto dei principi, regole e procedure in esso contenuti.

### 6.3 Formazione

L'attività di **formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa** di cui al D. Lgs. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano e dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della società.

È cura dell'OdV predisporre e presentare periodicamente al Consiglio di Amministrazione un **Piano di Formazione**, che descrive il contenuto dei corsi di formazione, le modalità di erogazione (in aula o on-line),

la loro reiterazione e le modalità di controllo sull'effettiva partecipazione da parte dei destinatari. La partecipazione ai corsi da parte dei destinatari è obbligatoria e la mancata partecipazione senza giustificato motivo potrà essere valutata dall'OdV quale violazione del Modello.

Per i **neoassunti** operanti nelle aree di attività a rischio, saranno previsti specifici corsi di formazione (in aula o on-line).

#### **6.4 Altre forme di comunicazione nei confronti del personale**

Il testo integrale del Modello viene reso disponibile a tutto il personale, in un'apposita sezione del sito **Intranet aziendale**.

La Parte Generale del Modello è pubblicata sul sito **Internet**.

#### **6.5 Informazione ai consulenti, ai fornitori ed ai collaboratori**

La Società promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i partner commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti ed i fornitori.

A questi soggetti verranno pertanto fornite apposite **informative sui principi, le politiche e le procedure che la Società ha adottato sulla base del presente Modello**, nonché i testi delle clausole contrattuali che, coerentemente a detti principi, politiche e procedure, verranno adottate dalla Società, di cui verrà chiesta espressa accettazione.

## **7. Sistema disciplinare**

In linea con quanto previsto dall'art. 6, comma 2, lett. e) e dell'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/2001, la Società ha adottato un preciso sistema disciplinare ("Sistema disciplinare complementare adottato ai sensi del d.lgs. 231/2001" – Allegato 5) idoneo a **sanzionare i comportamenti che violano quanto prescritto dal Modello stesso.**

Il sistema è diretto a sanzionare il **mancato rispetto dei principi ed obblighi di comportamento e dei protocolli previsti nel presente Modello** e, ai sensi dell'art. 2106 c.c., **integra, per quanto non previsto e limitatamente alle fattispecie contemplate, i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL)** di categoria applicati al personale dipendente.

Il sistema disciplinare **ha natura eminentemente interna alla Società**, non potendo ritenersi sostitutivo, bensì aggiuntivo, rispetto alle norme di legge o di regolamento vigenti, nonché integrativo delle altre norme di carattere intra-aziendale, ivi incluse quelle di natura disciplinare.

Oggetto di sanzione sono, in particolare, sia le violazioni del Modello commesse dai soggetti posti in posizione "apicale" che quelle dei soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto della Società.

**L'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'applicazione delle sanzioni contenute nel sistema disciplinare, prescindono dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di eventuali altri procedimenti aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del presente sistema disciplinare.**

### **7.1 Ambito di applicazione**

Sono soggetti all'applicazione del presente Sistema Disciplinare gli Amministratori, i Sindaci, i membri della Società di revisione, i componenti dell'Organismo di Vigilanza, i Dirigenti "apicali" e gli altri soggetti in posizione "apicale", i dipendenti e i soggetti terzi che intrattengono con la Società rapporti contrattuali e/o di collaborazione professionale.

Tutti i Destinatari devono essere informati circa l'esistenza e il contenuto del presente Modello. In particolare, sarà compito dell'Ufficio del Personale di concerto con l'Organismo di Vigilanza, provvedere alla sua comunicazione. Il Sistema Disciplinare deve essere portato a conoscenza di tutti i dipendenti che ricoprono la qualifica di Dirigente, Quadro, Impiegato ed Operaio e comunque di tutti i destinatari sopra individuati a cura della Società, mediante affissione di una copia nelle bacheche aziendali, in luogo accessibile a tutti, e nelle Intranet aziendali.

Copia del presente Sistema Disciplinare sarà consegnato ai dipendenti unitamente al contratto di lavoro in caso di nuove assunzioni. Sarà del pari consegnato il Codice Etico. Della consegna dovrà essere rilasciata idonea ricevuta da parte del dipendente.

In fase di prima attuazione della revisione del Modello verrà data ampia informativa ai dipendenti delle modifiche apportate attraverso specifico ordine di servizio, con inoltro, anche in via informatica, sia del Sistema Disciplinare che del Codice Etico, con la specificazione che il Sistema Disciplinare si affianca a quello previsto dal contratto collettivo di settore.

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7 del Decreto, le sanzioni possono essere applicate nei confronti del soggetto che ponga in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- 1) **inosservanza delle disposizioni** previste dal Modello;
- 2) **mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta** relativamente alle modalità di documentazione, conservazione e controllo degli atti in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
- 3) **mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione** al personale operante nelle aree a rischio dei processi interessati dal Modello;
- 4) **violazione e/o elusione del sistema di controllo**, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza e di Controllo.

A seguito dell'entrata in vigore della legge 179/2017 e in linea con quanto indicato nel protocollo aziendale "*Flussi informativi all'OdV e segnalazione di violazioni*" sono passibili di sanzione disciplinare anche le seguenti condotte:

- 5) **la violazione delle misure poste a tutela del segnalante;**
- 6) **l'esecuzione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano poi infondate** (art. 6, comma 2.bis, lett. d), d.lgs. 231/01).

## 7.2 Criteri Generali di irrogazione delle Sanzioni

Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche saranno applicate in proporzione alla gravità delle mancanze e, comunque, in considerazione degli elementi di seguito elencati:

- a) elemento soggettivo della condotta, a seconda del dolo o della colpa (intenzionalità del comportamento *versus* grado di negligenza, imprudenza o imperizia - con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento);
- b) rilevanza degli obblighi violati e livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- c) presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti esperienze lavorative, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto;
- d) comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo;
- e) eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare la mancanza;
- f) comportamenti che possano compromettere, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'eventuale instaurazione del procedimento e/o dall'esito dell'eventuale giudizio penale, dovrà essere, per quanto possibile, ispirata ai principi di tempestività.

## 7.3 Sanzioni irrogabili

Il Sistema Disciplinare non sostituisce le sanzioni previste dai Contratti Collettivi Nazionali ma intende stigmatizzare e sanzionare solo i **comportamenti infedeli verso le disposizioni previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo istituito ai sensi del D.Lgs. 231/2001** e le violazioni alle procedure operative aziendali poste in essere dai soggetti sopra identificati.

Le sanzioni irrogabili in caso di infrazioni alle regole del Modello sono, in ordine crescente di gravità:

- a) **conservative** del rapporto di lavoro:

- biasimo o rimprovero inflitto verbalmente;
- censura o biasimo inflitto per iscritto;
- in caso di recidiva entro un anno dall'applicazione del biasimo scritto o di più grave violazione di una o più regole previste dal Modello, il lavoratore incorre nel provvedimento della multa che prevede una ritenuta dallo stipendio non superiore a 3 ore di paga;
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione per una durata equivalente a quella prevista nei contratti collettivi vigenti;

b) **risolutive** del rapporto di lavoro:

- licenziamento disciplinare per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro;
- licenziamento disciplinare per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto.

#### 7.4 Sanzioni in base alla categoria

Il Sistema Disciplinare differenzia le sanzioni applicabili in base al ruolo ricoperto in azienda e alle responsabilità, così come riportato nel seguente schema.

Sanzioni nei confronti degli Amministratori, dei Sindaci, dei componenti dell'Organismo di Vigilanza e della Società di Revisione:

- ammonizione scritta;
- diffida al puntuale rispetto del Modello;
- revoca dall'incarico.

Sanzioni nei confronti dei Dirigenti "Apicali" e degli altri soggetti "Apicali":

- Richiamo verbale;
- Ammonizione scritta;
- Multa fino alla misura massima prevista dal CCNL di riferimento;
- Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino alla misura massima prevista dal CCNL;
- Licenziamento per giustificato motivo soggettivo con diritto al preavviso;
- Licenziamento per giusta causa senza diritto al preavviso.

Si precisa che per i dipendenti della Società aventi qualifica di "dirigente" costituisce altresì grave violazione delle prescrizioni del Modello, ai fini dell'individuazione della sanzione:

- l'inosservanza dell'obbligo di direzione o vigilanza sui lavoratori subordinati circa la corretta ed effettiva applicazione del Modello stesso;
- l'inosservanza dell'obbligo di direzione e vigilanza sugli altri lavoratori che, sebbene non legati alla Società da un vincolo di subordinazione (ad es., consulenti, collaboratori esterni, etc.), sono comunque soggetti alla direzione e vigilanza del 'dirigente', ai sensi dell'art. 5 comma 1 lett. b) del D.Lgs. 231/01.

Sanzioni nei confronti dei dipendenti non apicali:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta o multa non superiore nell'importo a 3 ore di retribuzione base, nel caso in cui il lavoratore sia recidivo rispetto a quanto previsto al punto precedente;

- multa fino alla misura massima del CCNL di riferimento ovvero sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino alla misura massima prevista dal CCNL di riferimento, nel caso in cui il lavoratore sia recidivo rispetto alle condotte di cui al punto precedente;
- licenziamento, con o senza preavviso;
- licenziamento per giusta causa.

Sanzioni nei confronti dei terzi destinatari:

- diffida al puntuale rispetto del Modello;
- risoluzione del rapporto negoziale con la Società (avvalendosi della clausola risolutiva espressa contenuta nel contratto).

E' sempre fatta salva la facoltà di richiedere il risarcimento del danno subito in conseguenza di dette condotte, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione alla Società in sede giurisdizionale, delle misure previste dal D.Lgs. 231/01.

## **7.5 Procedimento di accertamento delle sanzioni**

Per quanto riguarda l'accertamento delle violazioni, è necessario mantenere la distinzione già chiarita in premessa tra i soggetti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato e le altre categorie di soggetti.

Per i primi, il procedimento disciplinare non può che essere quello già disciplinato dallo "Statuto dei lavoratori" (Legge n. 300/1970) e dal CCNL vigente ed adottato. A tal fine anche per le violazioni delle regole del Modello, sono fatti salvi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive competenze, al Vertice aziendale e dal Responsabile dell'Ufficio del Personale.

Tuttavia, è in ogni caso previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle stesse in caso di violazioni delle regole che compongono il Modello adottato. Non potrà, pertanto, essere archiviato un provvedimento disciplinare o irrogata una sanzione disciplinare per le violazioni di cui sopra, senza preventiva informazione e parere dell'Organismo di Vigilanza, anche qualora la proposta di apertura del procedimento disciplinare provenga dall'Organismo stesso.

## **8. Aggiornamento e adeguamento del Modello**

Il D. Lgs. 231/2001 prevede espressamente la **necessità di aggiornare il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, al fine di renderlo costantemente “ritagliato”** sulle specifiche esigenze della Società e della sua concreta operatività. Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- **innovazioni normative;**
- **violazioni del Modello e/o esiti negativi di verifiche sull’efficacia del medesimo** (che potranno essere desunti anche da esperienze riguardanti altre società);
- **modifiche della struttura organizzativa della Società**, anche derivanti da operazioni di finanza straordinaria ovvero da mutamenti nella strategia d’impresa derivanti da nuovi campi di attività intrapresi.

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all’aggiornamento del Modello e al suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie.

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

L’OdV è costantemente informato dell’aggiornamento e dell’implementazione di eventuali nuove norme e procedure aziendali ed ha facoltà di esprimere il proprio parere sulle proposte di modifica.

Qualsiasi modifica sostanziale, relativa, ad esempio, all’introduzione di nuove Parti Speciali o di nuovi protocolli in aree aziendali a rischio, necessita di una preventiva approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione di Kedrion S.p.A.. Modifiche di minor portata ovvero di tipo formale, quali, ad esempio, l’allineamento dei protocolli a nuove disposizioni organizzative, possono essere effettuate direttamente a cura dell’Amministratore Delegato, previa successiva ratifica da parte del Consiglio di Amministrazione.

La semplice “cura” dell’aggiornamento del Modello, ossia la mera sollecitazione in tal senso e non già la sua diretta attuazione, spetta invece all’Organismo di Vigilanza.

Con riferimento alle procedure richiamate dal Modello oppure a quelle che, seppur non richiamate, normano i processi di cui alle aree a rischio (v.d. Parti Speciali), loro qualsivoglia modifica, integrazione, eliminazione, etc. deve essere sottoposta dalla Funzione competente al preventivo vaglio dell’Organismo di Vigilanza.