

HAEMONETICS ITALIA S.R.L.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 (Rev. L)

Parte Generale

DEFINIZIONI

Nel presente documento si intendono per:

Apicali: coloro i quali, pur prescindendo dall'attività nominativamente svolta, rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché quei soggetti che, anche di fatto, esercitano la gestione o il controllo dell'Ente (membri del CdA, direttori generali, legale rappresentante etc.) oppure *business partners* essenziali all'attività d'impresa.

Assobiomedica: l'Associazione Nazionale che, all'interno di Confindustria, rappresenta le imprese operanti nel settore delle tecnologie e delle apparecchiature biomediche, della diagnostica in vitro e della telemedicina. Le imprese aderenti ad Assobiomedica producono e forniscono beni e servizi diretti alla Sanità e destinati alla prevenzione, alla diagnosi, alla terapia e alla riabilitazione della persona.

CdA: Consiglio di Amministrazione di Haemonetics Italia Srl.

CCNL: i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati da Haemonetics Italia Srl

Collaboratori esterni: gli agenti, coloro che agiscono in nome e/o per conto di Haemonetics Italia Srl sulla base di un mandato o di altro rapporto contrattuale.

Consulenti: i soggetti, che avendo accertata esperienza e pratica in una materia, consigliano e assistono Haemonetics Italia srl nello svolgimento di atti, fornendo informazioni e pareri in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione professionale.

Decreto legislativo 231/2001 o D. Lgs. o Decreto: il decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 e successive modifiche, recanti le norme sulla Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive della personalità giuridica

Delega: l'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative.

OdV: Organismo di Vigilanza

Procura: si intende per procura il negozio giuridico unilaterale con il quale la Società attribuisce ad un singolo soggetto il potere di agire in rappresentanza della stessa.

INDICE

1 LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DELLE SOCIETA'	Pag. 6
1.1 IL REGIME DI RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETA' ED ASSOCIAZIONI	Pag. 6
1.2 L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO, AL FINE DI PREVENIRE, IL COMPIMENTO DEI REATI PREVISTI DAL D.LGS 231/2001	Pag. 13
1.3 LE LINEE GUIDA	Pag. 14
2 L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO DA PARTE DI HAEMONETICS ITALIA S.R.L.	Pag. 14
2.1 STRUTTURA SOCIETARIA E AREE DI ATTIVITA'	Pag. 14
2.2 IL SISTEMA ORGANIZZATIVO	Pag. 14
2.3 GLI OBIETTIVI PERSEGUITI DA HAEMONETICS ITALIA S.R.L.	Pag. 15
2.4 LE FINALITA' DEL MODELLO E I PRINCIPI FONDAMENTALI	Pag. 15
2.5 LA STRUTTURA DEL MODELLO: PARTE GENERALE E PARTI SPECIALI IN FUNZIONE DELLE DIVERSE IPOTESI DI REATO	Pag. 16
2.6 LE AREE DI RISCHIO	Pag. 16
2.7 IL MODELLO E IL CODICE DI CONDOTTA DI HAEMONETICS	Pag. 19
2.8 L'ADOZIONE DEL MODELLO E LE MODIFICHE ALLO STESSO	Pag. 20
3 L'ORGANISMO DI VIGILANZA	Pag. 21
3.1 NOMINA E REVOCA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	Pag. 21
3.2 I REQUISITI ESSENZIALI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	Pag. 22
3.2.1 AUTONOMIA	Pag. 22
3.2.2 INDIPENDENZA	Pag. 23
3.2.3 PROFESSIONALITA'	Pag. 23
3.2.4 ONORABILITA'	Pag. 23
3.2.5 CONTINUITA' D'AZIONE	Pag. 23
3.3 LA COLLOCAZIONE ORGANIZZATIVA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	Pag. 23
3.4 LE FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	Pag. 24
3.5 I POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	Pag. 25
3.6 IL BUDGET DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	Pag. 25
4 I FLUSSI INFORMATIVI	Pag. 26
4.1 I FLUSSI INFORMATIVI DELL'ODV VERSO GLI ORGANI SOCIETARI	Pag. 27
4.2 I FLUSSI INFORMATIVI DEGLI ORGANI SOCIETARI VERSO L'ODV	Pag. 27
5 SEGNALAZIONI (C.D. WHISTLEBLOWING) E RELATIVA PROCEDURA DI ACCERTAMENTO	Pag. 28
6 IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	

HAEMONETICS®

6.1 DEFINIZIONE E LIMITI DELLA RESPONSABILITA' DISCIPLINARE	Pag. 28
6.2 DESTINATARI E LORO DOVERI	Pag. 29
6.3 PRNCIPI GENERALI RELATIVI ALLE SANZIONI	Pag. 29
6.4 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI	Pag. 30
6.5 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI	Pag. 32
6.6 MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE	Pag. 34
6.7 MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI ESTERI	Pag. 34
7 LA FORMAZIONE E LA DIFFUZIONE DEL MODELLO	Pag. 35
8 CONFERMA DELL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO E DELLA SUA EFFICACE ATTUAZIONE	Pag. 35

Sono destinatari (di seguito i “Destinatari”) della presente Parte Generale di Haemonetics Italia srl (di seguito la “Società”) adottato ai sensi del D. Lgs. 231/01 e si impegnano al rispetto del contenuto dello

stesso:

- Gli amministratori e i dirigenti della Società (cosiddetti **soggetti apicali**);
- I dipendenti della Società (cosiddetti **soggetti interni sottoposti ad altrui direzione**).

In forza di specifica accettazione o in forza di apposite clausole contrattuali possono essere destinatari di specifici obblighi per il rispetto del contenuto del Codice di Condotta i seguenti soggetti esterni (di seguito i “**Soggetti Esterni**”):

- I collaboratori, gli agenti, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo;
- I fornitori, clienti e i distributori di Haemonetics Italia srl.

1 La responsabilità amministrativa delle società

1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone

Il D. Lgs. 231/01, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell’interesse o a vantaggio degli stessi, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (cosiddetti soggetti *apicali*) e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (cosiddetti soggetti *sottoposti ad altrui direzione*). Il Decreto esclude inoltre la responsabilità dell’ente nel caso in cui il soggetto *apicale* o *sottoposto ad altrui direzione* abbia agito nel proprio esclusivo interesse o in quello di terzi.

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto. La nuova responsabilità introdotta dal D. Lgs. 231/01 mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione dell’illecito. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l’applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione (P.A.), l’interdizione dall’esercizio dell’attività, l’esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi. La responsabilità dell’ente permane, anche se il reato è rimasto in fase attuativa di tentativo, salvo una riduzione – in questi casi – delle sanzioni.

Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame, si tratta attualmente delle seguenti tipologie:

- a) **Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione** (artt. 24 e 25 D. Lgs. 231/01);
- b) **Delitti informatici e trattamento illecito dei dati** (art. 24-bis D. Lgs. 231/01)¹;
- c) **Delitti di criminalità organizzata** (articolo 24-ter D.Lgs. 231/01²);
- d) **Delitti di falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (art. 25-bis D.Lgs. 231/01);
- e) **Delitti contro l’industria e il commercio** (art. 25-bis.1 D.Lgs. 231/01);
- f) **Reati societari** (art. 25-ter D. Lgs. 231/01)³;
- g) **Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico** (art. 25-quater D. Lgs. 231/01);
- h) **Reati consistenti in pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art. 25-quater 1 D. Lgs 231/01)⁴;
- i) **Delitti contro la personalità individuale** (art. 25-quinquies D. Lgs. 231/01)⁵;
- j) **Reati di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato** (art. 25-sexies D. Lgs.231/01);
- k) **Reati in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro** (art. 25-septies D. Lgs. 231/01);

¹ Articolo inserito dalla Legge 18 marzo 2008, n.48.

² Articolo aggiunto dalla L. 15 luglio 2009, n.94.

³ Articolo riformulato in ultima istanza con la L. 27 maggio 2015, n.69. Il D.Lgs. n. 38/2017 ha apportato modifiche all’art. 2635 c.c. (corruzione tra privati) e ha introdotto l’art. 2635-bis rubricato “istigazione alla corruzione tra privati”. L’art. 6 del menzionato decreto prevede modifiche anche all’art. 25-ter del D.Lgs. 231/2001 che andrà a comprendere oltre l’art. 2635 c.c. anche l’art. 2635-bis c.c.

⁴ Articolo aggiunto dalla L. 9 gennaio 2006, n.7.

⁵ Articolo aggiunto con la L. 11 agosto 2003, n.228 e modificato l’ultima volta L. 6 febbraio 2016, n.199 a decorrere dal 4 novembre 2016.

- l) **Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e Autoriciclaggio** (art. 25-octies D. Lgs. 231/01)⁶;
- m) **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (art. 25-novies D. Lgs. 231/01);
- n) **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 25-decies D. Lgs. 231/01);
- o) **Reati cosiddetti transnazionali di cui alla Convenzione e i Protocolli aggiuntivi delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato** (art. 10 L. 16 marzo 2006, n. 146);
- p) **Reati ambientali** (art. 25 undecies D. Lgs. 231/2001)⁷;
- q) **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 25 duodecies D. Lgs. 231/2001)⁸;
- r) **Razzismo e xenofobia** (art. 25-terdecies D. lgs. 231/2001)⁹;
- s) **Inosservanza delle sanzioni interdittive** (art. 23 del D.Lgs. 231/2001).

Più specificamente, la responsabilità amministrativa può essere contestata all'ente nell'ipotesi di commissione di almeno una delle fattispecie criminose di seguito elencate.

Con riferimento agli **artt. 24 e 25**, concernenti i reati commessi nei **rapporti con la Pubblica Amministrazione**:

- Malversazione a danno dello Stato (art. 316 bis c.p.);
- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316 ter c.p.);
- Truffa (art. 640, comma 2, n. 1);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.);
- Frode informatica (art. 640 ter c.p.);
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 319 bis c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter 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, 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.).

Con riferimento all'**art. 24-bis**, concernente i **delitti informatici e il trattamento illecito dei dati**:

- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche

⁶ Articolo ultima volta modificato con L. 15 dicembre 2014, n. 186.

⁷ Articolo ultima volta modificato con L. 22 maggio 2015, n. 68. Con il D.Lgs. n. 21 del 1° marzo 2018, entrato in vigore il 6 aprile 2018, è stato abrogato l'art. 260 del D.Lgs. n. 152 del 3 aprile 2006 ed è stata inserita la medesima fattispecie di reato all'interno del nuovo art. 452 quater-decies c.p. per effetto della c.d. riserva di codice.

⁸ Articolo ultima volta modificato con L. 17 ottobre 2017, n. 161.

⁹ Articolo inserito con L. 20 novembre 2017, n. 167, che ha introdotto nelle previsioni del D.Lgs. 231/2001 l'art. 3, comma 3-bis della Legge n. 654 del 13 ottobre 1975. Con il D.Lgs. n. 21 del 1° marzo 2018, entrato in vigore il 6 aprile 2018, è stato abrogato l'art. 3 della Legge n. 654/1975 e la medesima fattispecie di reato "razzismo e xenofobia" è stata inserita all'interno del nuovo articolo 604 bis c.p. per effetto della c.d. riserva di codice.

- (art. 617 *quater* c.p.);
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quinquies* c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 *ter* c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 *quater* c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 *quinquies* c.p.);
- 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.);
- Documenti informatici (art. 491 *bis* c.p.);
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 *quinquies* c.p.).

Con riferimento all'**art. 24-ter**, concernente i **delitti di criminalità organizzata**:

- Associazione per delinquere, associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi e ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 comma 3-bis d. Lgs 286/1998 (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- Associazione a delinquere finalizzata allo spaccio di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR n. 309 del 1990).
- Delitti concernenti la fabbricazione e il traffico di armi da guerra, esplosivi e armi clandestine (art. 407 comma 2 lett. a) c.p.p.).
- Con riferimento all'art. 25 bis concernente le falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento:
- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

Con riferimento all'**art. 25 bis 1**, concernente i **delitti contro l'industria e il commercio**:

- 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.);
- 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.);
- Con riferimento all'art. 25 ter, concernente i reati societari:
- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- False comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori (art. 2622 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 interesse (art. 2629-bis c.c.);
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- Impedito controllo (art. 2625 c.c.);
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.).

Con riferimento all'**art. 25 quater**, concernente i reati con **finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico**:

- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordinamento 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-quinquies 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.);
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.);
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti contro la personalità dello Stato (art. 302 c.p.);
- Reati, diversi da quelli indicati nel codice penale e nelle leggi speciali, posti in essere in violazione dell'art. 2 della Convenzione Internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, fatta a New York il 9 dicembre 1999.

Con riferimento all'**art. 25 quater 1**, concernente il **reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili**:

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.).

Con riferimento all'**art. 25 quinquies**, concernente i reati contro la personalità individuale:

- Riduzione in schiavitù (art. 600 c.p.);
- Prostituzione minorile (art. 600-bis, 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.);
- Alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.);
- Con riferimento all'art. 25 sexies, concernente i reati di abuso di mercato:
- Abuso di informazioni privilegiate (art 184, D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modificazioni);
- Manipolazione del mercato (art. 185, D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modificazioni).

Con riferimento all'**art. 25 septies**, concernente i reati commessi in **violazione delle norme Antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro**:

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- Lesioni personali colpose gravi o gravissime (art. 590, comma 3 c.p.).
- Con riferimento all'art. 25 octies, concernente i reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni utilità di provenienza illecita e di autoriciclaggio:
- 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 c.p.).

Con riferimento all'**art. 25 octies**, concernente i reati di **ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e di autoriciclaggio**:

- 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 c.p.).

Con riferimento **all'art. 25 novies**, concernente i **Reati commessi in violazione del diritto d'autore**:

- art. 171 commi 1 lett. a-bis) e 3, L. 22 aprile 1941, n. 633;
- art. 171-bis, L. 22 aprile 1941, n. 633;
- art. 171-ter, L. 22 aprile 1941, n. 633;
- art. 171-septies L. 22 aprile 1941, n. 633;
- art. 171-octies L. 22 aprile 1941, n. 633.

Con riferimento all'**art. 25 decies**, concernente il delitto di **induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**:

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

Con riferimento all'**art. 3, Legge 16 marzo 2006, n. 146**, concernente i reati cosiddetti transnazionali:

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater, D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti (art. 74, D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

Con riferimento all'**art. 25-undecies** concernete i cosiddetti "**reati ambientali**":

- **Reati previsti dal codice penale:**
 - Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.);
 - Morte o lesioni come conseguenza del delitto di inquinamento ambientale (art. 453-ter c.p.);
 - Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.);
 - Traffico ed abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.);
 - Impedimento del controllo (art. 452-septies c.p.);
 - Omessa bonifica (art. 452-terdecies c.p.);
- **Reati previsti dal D. Lgs. 152 del 3 aprile 2006;**
- **Reati previsti dalla Legge 549 del 28 dicembre 1993;**

Con riferimento all'**art. 25 duodecies**, concernente il delitto di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare:

- Articolo 22, comma 12-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.

Con riferimento all'**art. 25-terdecies**, concernente il delitto di **razzismo e xenofobia**:

- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa;

Le singole Parti Speciali del Modello contengono una dettagliata descrizione delle singole fattispecie di reato, qualora la tipologia di reato sia rilevante nel caso di specie e pertanto meritevole di specifica Parte Speciale.

1.2 L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo quale comportamento doveroso della società al fine di prevenire, per quanto possibile, il compimento dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01.

Istituita la responsabilità amministrativa degli enti, l'art. 6 del Decreto stabilisce che l'ente non ne risponde nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi".

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

Detti modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito denominati il "Modello" o i "Modelli"), ex art. 6, commi 2 e 3, del D. Lgs. 231/01, devono rispondere alle seguenti esigenze:

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

Ove il reato sia 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 se prova che:

- L'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- I soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- Non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al Modello.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente 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 ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Il Modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

L'efficace attuazione del Modello richiede:

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

1.3 Il Modello di riferimento – Linee Guida di Assobiomedica e Confindustria

Nella predisposizione del modello, Haemonetics Italia srl si è attenuta alle indicazioni metodologiche e progettuali fornite dalle “Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/01” redatte da Assobiomedica e approvate nel febbraio del 2003, successivamente aggiornate e integrate con l’integrazione approvata a Novembre 2013.

Inoltre, Haemonetics Italia srl, in seguito al loro ultimo aggiornamento del marzo 2014, si è ispirata nella redazione del presente Modello, anche alle Linee Guida di Confindustria.

Entrambe le “Linee guida” individuano le seguenti fasi preliminari e operative nel processo di elaborazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo:

- La puntuale mappatura dei settori e delle attività a rischio di commissione di reati;
- La determinazione delle potenziali modalità attuative degli illeciti nelle singole aree a rischio individuate;
- La descrizione del sistema di controllo preventivo attivato, nonché degli adeguamenti eventualmente necessari a ridurre il rischio ad un “livello accettabile”, obiettivo raggiunto quando il sistema adottato risulta idoneo a non essere aggirato se non intenzionalmente.

2 La responsabilità amministrativa delle società

2.1 Struttura societaria e delle aree di attività

Haemonetics Srl è società italiana costituita il 9 aprile 1993 facente parte del gruppo multinazionale americano Haemonetics, uno tra i più grandi gruppi industriali a livello mondiale nella ricerca, nello sviluppo e nella produzione e distribuzione di apparecchiature per la separazione degli emocomponenti ed il recupero del sangue in pazienti chirurgici.

I beni commercializzati da Haemonetics Srl appartengono a tre linee differenti di prodotti, una rivolta al donatore, una rivolta al paziente ed una per il “sangue intero”:

HAEMONETICS®

- I Donor Products tra cui strumenti per automatizzare il processo della donazione, della distruzione degli agenti patogeni, e della rilevazione di contaminazione batterica, si rivolgono al mercato della donazione del sangue;
- I Patient Products destinati a gestire la perdita di sangue nei pazienti sottoposti a chirurgia includono, ad esempio, strumenti per l'autotrasfusione, sistemi di pompaggio per il sangue e sistemi di riscaldamento sia per il paziente sia per il sangue.
- I Whole Blood Products composti principalmente da sacche per la raccolta del sangue e filtri per gli emocomponenti raccolti. Tali prodotti sono frutto dell'acquisizione di Haemonetics Italia Srl del ramo di business di Pall Italia Srl a partire dal 1 agosto 2012.

Inoltre, a seguito di cambiamenti organizzativi di Haemonetics Srl, avvenuti a partire dalla seconda metà del 2007, alcune funzioni prima presenti sul territorio italiano sono state trasferite, anche parzialmente, presso altre società del Gruppo site fuori dall'Italia.

Attualmente, alcune di queste funzioni sono svolte presso Haemonetics S.A. - Signy Centre - Switzerland (qui di seguito, Haemonetics SA) dai suoi dipendenti i quali vengono coinvolti nello sviluppo del business di Haemonetics Italia Srl; altre, sono state invece esternalizzate in paesi U.E. ed extra U.E. (per esempio la funzione Customer & Sales Support viene esercitata da una società con sede in Polonia).

2.2 Il sistema organizzativo in generale

Ai sensi dello Statuto, la Società può essere amministrata da un amministratore unico o da un Consiglio di Amministrazione di tre membri, anche non soci, che resteranno in carica per il numero di esercizi, comunque non superiore a tre, determinati dall'assemblea in sede di nomina, e saranno rieleggibili.

I Consiglieri durano in carica per un periodo di tre esercizi o per il minor o maggior periodo determinato all'atto della loro nomina e possono essere rieletti.

Il Consiglio di Amministrazione svolge le attività ritenute necessarie alla definizione degli obiettivi di indirizzo strategico ed è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società; a tal fine ha la facoltà di compiere tutti gli atti che riterrà opportuni per l'attuazione e l'adempimento degli scopi sociali, esclusi soltanto quelli che la legge e lo Statuto, riservano all'Assemblea.

La Società è dotata di strumenti organizzativi (organigrammi, procedure organizzative, ecc.) improntati a principi generali di:

- Formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione, dei relativi poteri e responsabilità;
- Chiara descrizione delle linee di riporto;
- Conoscibilità, trasparenza e pubblicità dei poteri attribuiti (all'interno della Società e nei confronti dei terzi interessati).

In particolare, sono garantiti i seguenti aspetti:

- L'organigramma aziendale, gli ambiti e le responsabilità delle funzioni aziendali sono definite in modo chiaro mediante apposite comunicazioni rese disponibili a tutti i dipendenti;
- Le attività tra loro incompatibili sono tra loro organizzate per fasi e distribuite tra più funzioni al fine di garantire un'adequata segregazione dei compiti;

- Sono previsti specifici ruoli e compiti dei responsabili interni di ciascuna area potenzialmente a rischio, cui conferire potere di direzione, impulso e coordinamento delle funzioni sottostanti.

2.3 Gli obiettivi perseguiti da Haemonetics Italia srl con l'adozione del Modello

La Società è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine e del lavoro dei propri dipendenti ed è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, collaboratori e partner d'affari.

A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, la Società ha avviato un progetto di analisi che è stata effettuata nella convinzione che l'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo consentano di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs. 231/01, ma migliorino, nei limiti previsti dallo stesso, la propria organizzazione, limitando il rischio di commissione dei reati.

2.4 Le finalità del Modello e i principi fondamentali

Attraverso l'adozione del Modello, la Società si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- Rendere consapevoli tutti i Destinatari del Modello dell'esigenza di un puntuale rispetto del Modello stesso, alla cui violazione conseguono severe sanzioni disciplinari;
- Ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la Società intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
- Informare in ordine alle gravose conseguenze che potrebbero derivare alla Società (e dunque indirettamente ai tutti i portatori di interesse) dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie e interdittive previste dal Decreto e della possibilità che esse siano disposte anche in via cautelare;
- Consentire alla Società un costante controllo ed un'attenta vigilanza sulle attività, in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio ed eventualmente applicare le misure disciplinari previste dallo stesso Modello.

I momenti fondamentali del Modello sono pertanto:

- La mappatura delle attività a rischio della Società, ossia quelle attività nel cui ambito è possibile la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- La predisposizione di adeguati momenti di controllo a prevenzione della commissione dei reati previsti dal Decreto;
- La verifica ex post dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico;
- La diffusione ed il coinvolgimento di tutti i livelli aziendali nell'attuazione delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- L'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- L'adozione del Codice di Condotta del Gruppo Haemonetics.

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo, fermo restando le finalità peculiari descritte precedentemente e relative alla valenza esimente prevista dal Decreto, si inserisce nel più ampio sistema di controllo già in essere ed adottato al fine di fornire la ragionevole garanzia circa il raggiungimento degli obiettivi aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dell'affidabilità delle informazioni finanziarie e della salvaguardia del patrimonio, anche contro possibili frodi.

2.5 La struttura del Modello: Parte Generale e Parti Speciali in funzione delle diverse ipotesi di reato

Il Modello si compone della presente Parte Generale, che descrive, oltre al modello di governo societario e il suo sistema di deleghe e poteri, anche il processo di definizione ed i principi di funzionamento del Modello nonché i meccanismi di concreta attuazione dello stesso, e di dieci (10) Parti Speciali, una per ciascuna famiglia di reato, che descrivono le rispettive fattispecie di reato, le specifiche attività aziendali di Haemonetics Italia srl che risultano essere sensibili, i conseguenti principi comportamentali da rispettare nonché i protocolli di controllo implementati ed i flussi informativi sistematici verso l'Organismo di Vigilanza, predisposti per la prevenzione dei reati stessi. Deve inoltre intendersi parte del modello il Codice di Condotta del Gruppo Haemonetics, le procure speciali in essere, gli organigrammi e i mansionari e la certificazione ISO 13485.

Fermo restando la sua finalità peculiare, si precisa che il seguente Modello si inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole di governo societario e dal sistema di controllo interno in essere in azienda.

2.6 Le Aree a rischio

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

1. In relazione alla famiglia di reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25) sono state rilevate le seguenti attività sensibili:

- 1PA Ottenimento e gestione di contributi, finanziamenti o agevolazioni relativi al personale (congedo parentale, formazione, ecc.);
- 2PA Assegnazione e gestione delle gare di appalto;
- 3PA Adempimenti in materia di imposte e tasse;
- 4PA Adempimenti doganali;
- 5PA Adempimenti in materia di Privacy;
- 6PA Adempimenti contributivi e previdenziali;
- 7PA Adempimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- 8PA Verifiche e accertamenti in materia di imposte e tasse (Agenzia delle Entrate);
- 9PA Verifiche e accertamenti disposti da autorità di pubblica sicurezza e/o giudiziaria;
- 9bisPA Verifiche e accertamenti in materia ambientale;
- 10PA Gestione contenzioso e nomina dei legali esterni;
- 11PA Concessione in comodato di macchine e strumentazioni;
- 12PA Selezione e gestione di agenti e distributori;
- 1ST Gestione acquisti;
- 2ST Assunzione e gestione risorse umane;

HAEMONETICS®

- 3ST Gestione spese di trasferta del personale;
- 4ST Gestione spese di rappresentanza;
- 5ST Gestione convegni, sponsorizzazioni, liberalità doni e/o omaggi;
- 6ST Gestione Parco auto;
- 7ST Gestione consulenze ad opinion leader;
- 8ST Gestione pagamenti e incassi;
- 9ST Gestione delle sperimentazioni presso Enti appartenenti al SSN.

2. In relazione alla famiglia dei reati informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis) sono state rilevate le seguenti attività sensibili:

- 1INF Manutenzione di software applicativo per la gestione dei macchinari presso le ASL;
- 2INF Gestione telematica di gare di appalto.

3. In relazione alla famiglia dei reati di criminalità organizzata (articolo 24-ter) sono state rilevate le seguenti attività sensibili:

- 1CRI Selezione e gestione di agenti e distributori;
- 2ST Selezione e gestione delle risorse umane;
- 5ST Gestione convegni, sponsorizzazioni, liberalità doni e/o omaggi.

4. In relazione alla famiglia di reati di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies) e di falso in segni di riconoscimento (art. 25-bis) sono state rilevate le seguenti attività sensibili:

- 1AUT Utilizzo di foto, filmati o video;
- 2AUT Gestione Marchi e segni distintivi;
- 3AUT Gestione licenze e software.

5. In relazione alla famiglia dei reati contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1) sono state rilevate le seguenti attività sensibili:

- 1IC Vendita e gestione della fornitura di prodotti;
- 2IC Gestione dei contratti di vendita;
- 3IC Rapporti con i competitors.

6. In relazione alla famiglia dei reati Societari (art. 25 ter) sono state rilevate le seguenti attività sensibili:

- 1SOC Elaborazione di dati/informazioni/stime destinati a confluire nel bilancio;
- 2SOC Elaborazione del progetto di bilancio, attività successive e approvazione finale del bilancio;
- 3SOC Gestione dei rapporti con gli organi di controllo (es: Collegio Sindacale);
- 4SOC Operazioni straordinarie;
- 5SOC Attività PA;
- 6SOC Meccanismi di remunerazione e incentivazione;
- 7SOC Rapporti Infragruppo;
- 1ST Gestione acquisti;
- 2ST Assunzione e gestione risorse umane;

HAEMONETICS®

- 3ST Gestione spese di trasferta del personale;
- 4ST Gestione spese di rappresentanza;
- 5ST Gestione convegni, sponsorizzazioni, liberalità doni e/o omaggi;
- 6ST Gestione Parco auto;
- 7ST Gestione consulenze ad opinion leader;
- 8ST Gestione pagamenti e incassi;

7. In relazione alla famiglia di reati contro la personalità individuale (art 25-quinquies) sono state rilevata la seguente attività sensibili:

- 2ST Assunzione e gestione delle risorse umane.

8. In relazione alla famiglia dei reati in violazione della normativa sulla sicurezza sul lavoro (art. 25 septies) sono state rilevate le seguenti attività sensibili:

- 1LAV Analisi e predisposizione del documento di valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 28 del D.Lgs 81/2008;
- 2LAV Nomina dei soggetti responsabili al presidio dei rischi relativi alla sicurezza e all'igiene sul luogo di lavoro;
- 3LAV Attuazione della sorveglianza sanitaria;
- 4LAV Gestione dell'informazione e della formazione ai lavoratori;
- 5LAV Fornitura, dotazione, manutenzione in efficienza e vigilanza sull'osservanza dell'impiego dei dispositivi di protezione individuale;
- 6LAV Predisposizione delle emergenze e di primo soccorso;
- 7LAV Selezione di appaltatori e lavoratori autonomi che svolgono attività nei locali della Società;
- 8LAV Gestione dei compiti operativi ai lavoratori e collaborazione con il Rappresentante della Sicurezza;
- 9LAV Gestione della prevenzione degli incendi;
- 10LAV Progettazione degli ambienti di lavoro.

9. In relazione alla famiglia di reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies) sono state rilevate le seguenti attività sensibili:

- 1SOC Elaborazione d dati/informazioni/stime desinati a confluire nel bilancio;
- 4SOC Operazioni straordinarie;
- 1RIC Vendita e gestione della fornitura di prodotti;
- 7SOC Rapporti Infragruppo;
- 2RIC Predisposizione delle dichiarazioni della società;
- 1ST Gestione acquisti;

10. In relazione all'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies) è stata rilevata la seguente attività sensibile:

- 1IND Rapporti con soggetti coinvolti in procedimenti penali.

11. In relazione alla famiglia dei reati cosiddetti ambientali di cui all'art. 25-undecies sono state rilevate le seguenti attività sensibili:

- 1AMB Gestione di materiale obsoleto;
- 4AMB Gestione delle attività connesse allo smaltimento dei rifiuti biologicamente contaminanti;
- 5AMB Gestione delle attività connesse allo smaltimento dei rifiuti (devices e materiali ritirati dai clienti).

12. In relazione alla famiglia dei reati d'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare di cui all'art. 25-duodecies è stata rilevata la seguente attività sensibile:

- STRA Assunzione ed impiego di stranieri irregolari.

13. In relazione alla famiglia dei reati cosiddetti transnazionali di cui alla Convenzione e i Protocolli aggiuntivi delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato (art. 10 L. 16 marzo 2006, n. 146) è stata rilevata la seguente attività sensibile:

- 1TRN Rapporti con soggetti esteri coinvolti in procedimenti penali.

Per quanto riguarda invece:

- I reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art 25-quater);
- I reati di mutilazione degli organi genitali femminili (art 25-quater.1);
- I reati di abuso di mercato (art 25-sexies);
- I reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecis)

si è ritenuto, attraverso una metodologia che ha analizzato e sottoposto a valutazione i diversi fattori di rischio, che la specifica attività svolta dalla Società non presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della stessa.

Al loro riguardo, si ritiene pertanto esaustivo il richiamo ai principi contenuti nella presente Parte Generale del Modello e nel Codice di Condotta, che vincolano i Destinatari del Modello stesso al rispetto dei valori di integrità, trasparenza, legalità, imparzialità e prudenza e rispetto per i diritti umani.

2.7 Il Modello e il Codice di Condotta del Gruppo Haemonetics

I principi e le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quanto espresso nel Codice di Condotta adottato dalla Società, pur presentando il Modello una portata diversa rispetto al Codice stesso, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni del Decreto.

Sotto tale profilo si rende opportuno precisare che:

- Il Codice rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere una serie di principi di deontologia aziendale che la Società riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- Il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati per fatti che, commessi apparentemente nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo.

Tuttavia, in considerazione del fatto che il Codice di condotta richiama principi di comportamento idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto, esso acquisisce rilevanza ai fini del Modello e costituisce, pertanto, formalmente una componente integrante del Modello medesimo.

2.8 L'adozione del Modello e le modifiche allo stesso

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

Il presente Modello, costituito dalla Parte Generale e dalle Parti Speciali, è stato approvato ed adottato dal Consiglio di Amministrazione di Haemonetics Italia S.r.l. con delibera del 9 Luglio 2015.

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

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione ha il compito di approvare modifiche alla Parte Generale ed alle Parti Speciali ogni qualvolta avvengano rilevanti cambiamenti alla struttura dei rischi relativi alla società. In caso nessun cambiamento al Modello venga apportato per oltre 18 mesi, il Consiglio di Amministrazione verifica, anche parzialmente, che il sistema dei rischi aziendali inizialmente identificato sia ancora attuale.

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

3 L'Organismo di Vigilanza

In base alle previsioni del D. Lgs. 231/01, l'articolo 6, primo comma, alla lettera b) dispone, con riferimento all'azione dei soggetti *apicali*, che *"il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento"* deve essere affidato *"ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo"*¹⁰. Sebbene non esista un riferimento legislativo espresso

quanto all'azione dei *sottoposti all'altrui direzione* ai fini dell'efficace attuazione del modello adottato è

richiesta, all'articolo 7, quarto comma, lettera a) *una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività*, attività questa di tipica competenza dell'Organismo di Vigilanza.

Il D.L. 212/2011 ha aggiunto all'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 il comma 4 bis, il quale recita *"Nelle società*

di capitali il sindaco, il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza di cui al comma 1, lettera b)". Il Consiglio di Amministrazione di Haemonetics Italia SrL, con l'adozione del presente Modello, ha deciso

di non avvalersi delle possibilità offerte dall'art. 4-bis in quanto potrebbero emergere controversie

¹⁰ La Relazione illustrativa del D. Lgs. 231/2001 afferma, a tale proposito: "L'ente (...) dovrà inoltre vigilare sulla effettiva operatività dei modelli, e quindi sulla osservanza degli stessi: a tal fine, per garantire la massima effettività del sistema, è disposto che la società si avvalga di una struttura che deve essere costituita al suo interno (onde evitare facili manovre volte a preconstituire una patente di legittimità all'operato della società attraverso il ricorso ad organismi compiacenti, e soprattutto per fondare una vera e propria colpa dell'ente), dotata di poteri autonomi e specificamente preposta a questi compiti (...) di particolare importanza è la previsione di un onere di informazione nei confronti del citato organo interno di controllo, funzionale a garantire la sua stessa capacità operativa (...)"

relative all'indipendenza, continuità d'azione, professionalità oltre che ad un possibile conflitto di interessi per il Collegio Sindacale¹¹.

3.1 Nomina e di revoca dell'Organismo di Vigilanza

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

Nella composizione collegiale, ai componenti dell'Organismo di Vigilanza al momento della nomina e per tutto il periodo di vigenza della carica, dovrà essere garantita una posizione di indipendenza.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono rivestire personalmente i requisiti di onorabilità e di moralità. Sono cause di ineleggibilità i seguenti casi:

- Coloro che si trovano nelle condizioni di cui all'art. 2382 cod. civ. ovvero chi è stato condannato, anche con sentenza non definitiva, ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi. Tale condizione si applica anche se condannati, anche con sentenza non definitiva, ad uno dei reati inclusi nel D.Lgs. 231/2001;
- Il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori della Società, gli amministratori, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori delle società da questa controllate, delle società che la controllano e di quelle sottoposte a comune controllo;
- Coloro che intrattengono o hanno di recente intrattenuto con la Società o con le società che la controllano o con quelle sottoposte a comune controllo rapporti di natura patrimoniale o altre relazioni economiche di rilevanza tale da comprometterne l'autonomia di giudizio;
- Coloro che partecipano al capitale, in misura superiore al 5%, della Società o di sue controllate, delle società che la controllano e di quelle sottoposte a comune controllo, o a società di esse concorrenti.

La nomina deve prevedere la durata dell'incarico, che è a tempo determinato ed è normalmente di durata triennale dalla data della nomina salvo deroghe deliberate dal Consiglio di Amministrazione in funzione di modificazioni societarie straordinarie.

La nomina deve altresì prevedere un compenso per l'incarico per i membri esterni dell'Organismo di Vigilanza.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza cessano il proprio ruolo per rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza possono essere revocati:

- Per la perdita dei requisiti di eleggibilità;
- In caso di detenzione preventiva per uno dei reati inclusi nel D. Lgs. 231/2001, in linea con le modalità stabilite dal Regolamento dell'Organismo di Vigilanza;

¹¹ Position paper di AODV231 "La modifica dell'art. 6 del d.lgs. 231/2001: critica ragionata all'attribuzione al collegio sindacale della funzione di organismo di vigilanza", edizione 1.0 del 23 Marzo 2012.

Inoltre la dottrina, col conforto della giurisprudenza –ritiene preferibile che nell'OdV non sieda alcun appartenente ad altri organi sociali – poichè, il rapporto instaurato nel tempo con l'organo amministrativo potrebbero di fatto condizionarne fortemente l'imparzialità di giudizio e, d'altro canto, i sindaci stessi potrebbero commettere – in concorso con gli amministratori – alcuni reati societari per i quali potrebbe essere chiamata a rispondere la società ex d.lgs. 231/2001. Quest'ultima eventualità, in particolare, basterebbe secondo questa dottrina a rendere del tutto inopportuna qualsiasi commistione, sia pure parziale, fra l'OdV e il collegio sindacale, perché ancora una volta ne deriverebbe una controproducente commistione fra controllori e controllati.

HAEMONETICS®

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

La revoca dei componenti dell'OdV può essere disposta con il voto unanime del Consiglio di Amministrazione esclusivamente per le cause di revoca sopra descritte, sentito il Collegio Sindacale e la funzione Corporate Compliance della Controllante.

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

3.2 I requisiti essenziali dell'Organismo di Vigilanza

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

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

3.2.1 Autonomia

L'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomia decisionale.

L'Organismo è autonomo nei confronti della Società, ovvero non è coinvolto in alcun modo in attività operative, né è partecipe di attività di gestione. Inoltre, l'Organismo ha la possibilità di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati. Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale.

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

3.2.2 Indipendenza

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

3.2.3 Professionalità

L'Organismo di Vigilanza è professionalmente capace e affidabile.

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

In particolare, devono essere garantite capacità specifiche in attività ispettiva e consulenziale, come per esempio competenze relative al campionamento statistico, alle tecniche di analisi e valutazione

HAEMONETICS®

dei rischi, alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari, nonché alle metodologie per l'individuazione delle frodi.

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

3.2.4 Onorabilità

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

3.2.5 Continuità d'azione

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

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

L'articolo 6 del D. Lgs. 231/01 richiede che l'Organismo sia interno alla Società, collegialmente partecipi all'organigramma. Soltanto in tale modo l'Organismo di Vigilanza può essere edotto delle vicende della Società e può realizzare il necessario coordinamento con gli altri organi societari. Allo stesso modo, soltanto l'inerenza dell'Organismo di Vigilanza può garantire la necessaria continuità di azione.

L'Organismo di Vigilanza è una *funzione di staff* al Consiglio di Amministrazione, ed è da questi nominato. Al fine di garantire ulteriormente il requisito dell'indipendenza, l'Organismo di Vigilanza ha obblighi informativi verso il Sindaco Unico, nonché – in ultima istanza – verso l'Assemblea dei Soci. Applicando tutti i principi citati alla realtà aziendale della Società e in considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'Organismo di Vigilanza, si è ritenuto di optare per un organismo a composizione collegiale, rappresentato da tre componenti.

I compiti delegabili all'esterno sono quelli relativi allo svolgimento di tutte le attività di carattere tecnico, fermo restando l'obbligo da parte di tale soggetto esterno eventualmente utilizzato a supporto, di riferire all'Organismo di Vigilanza dell'ente. È evidente, infatti, che l'affidamento di questo tipo di delega non fa venir meno la responsabilità dell'Organismo di Vigilanza dell'ente in ordine alla funzione di vigilanza ad esso conferita dalla legge.

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

L'Organismo di Vigilanza deve adempiere i propri compiti con la professionalità e la diligenza richieste dalla natura dell'incarico ed è responsabile verso la Società esclusivamente in caso di dolo.

3.4 Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza di Haemonetics Italia srl ha il compito di vigilare:

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

In particolare, l'OdV di Haemonetics Italia srl raggiunge le predette finalità attraverso:

- La verifica dell'effettiva adozione e corretta applicazione dei protocolli di controllo previsti dal Modello. Si osserva, tuttavia, che le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del management operativo e sono considerate una parte integrante di ogni processo aziendale ("controllo di linea"), da cui l'importanza di un processo formativo del personale;
- L'effettuazione, anche eventualmente per il tramite di un soggetto esterno all'uopo incaricato, periodiche verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle attività sensibili, i cui risultati vengano riassunti in una apposita relazione il cui contenuto verrà esposto nell'ambito delle comunicazioni agli organi societari, come descritto nel seguito;
- La raccolta, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
- Il monitoraggio delle iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- La conduzione di ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- Il coordinamento con il responsabile a ciò delegato per i programmi di formazione per il personale e dei collaboratori;
- L'interpretazione della normativa rilevante in materia di reati presupposti, nonché le Linee Guida eventualmente predisposte, anche in aggiornamento a quelle esistenti, e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alle prescrizioni normative o relative alle Linee Guida;
- La verifica delle esigenze di aggiornamento del Modello.

3.4 I poteri dell'Organismo di Vigilanza

I principali poteri dell'Organismo di Vigilanza sono:

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

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

- Alle modalità di documentazione delle proprie attività, delle proprie valutazioni e decisioni;
- Alle modalità di comunicazione e rapporto diretto con ogni struttura aziendale, nonché di acquisizione di informazioni, dati e documentazioni dalle strutture aziendali;
- Alle modalità di coordinamento con il Consiglio di Amministrazione e con il Sindaco Unico e di partecipazione alle riunioni di detti organi, per iniziativa dell'Organismo stesso;

- Alle modalità di organizzazione delle proprie attività di vigilanza e controllo, nonché di rappresentazione dei risultati delle attività svolte.

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

- Ha accesso libero e non condizionato presso tutte le funzioni della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – al fine di ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto;
- Può disporre liberamente, senza interferenza alcuna, del proprio *budget* iniziale e di periodo, al fine di soddisfare ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti;
- Può, se ritenuto necessario, avvalersi – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – dell'ausilio di tutte le strutture della Società;
- Allo stesso modo può, in piena autonomia decisionale e qualora siano necessarie competenze specifiche ed in ogni caso per adempiere professionalmente ai propri compiti, avvalersi del supporto operativo o della collaborazione di particolari professionalità reperite all'esterno della Società utilizzando allo scopo il proprio *budget* di periodo. In questi casi, i soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza operano quale mero supporto tecnico-specialistico di rilievo consulenziale;
- Può, fatte le opportune indagini e accertamenti e sentito l'autore della violazione, segnalare l'evento secondo la disciplina prevista nel Sistema Disciplinare adottato ai sensi del Decreto, fermo restando che l'*iter* di formale contestazione e l'irrogazione della sanzione è espletato a cura del datore di lavoro.

3.5 Il budget dell'Organismo di Vigilanza

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

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

4 I Flussi Informativi

4.1 Flussi informativi dell'Odv verso gli organi societari

L'Organismo di Vigilanza deve riportare il resoconto delle propria attività svolta:

- Con continuità al Consiglio di Amministrazione;
- Con apposita relazione almeno annuale, al Sindaco Unico e al Consiglio di Amministrazione;
- Annualmente all'assemblea dei soci.

4.2 Flussi informativi degli organi societari verso l'OdV

Al fine di agevolare le attività di controllo e di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza, oltre ai documenti espressamente indicati in ogni singola Parte Speciale del Modello, secondo le modalità in esse

contemplate, è necessario che siano attivati e garantiti flussi informativi attinenti all'attuazione del Modello nelle aree/attività a rischio ed eventuali violazioni delle prescrizioni del Modello stesso.

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

- Le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- Le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dalla richiamata normativa;
- I provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dalla quale si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- Le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- Le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del modello organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- Informazioni riferibili alle fattispecie di reati societari e contro la Pubblica Amministrazione;
- Ricorsi di qualsiasi natura effettuati da qualunque sia la parte ricorrente per assegnazioni, ovvero aggiudicazioni, di procedure d'appalto.

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

L'Organismo di Vigilanza valuta i flussi informativi ricevuti; tutti i soggetti destinatari degli obblighi informativi sono tenuti a collaborare con l'Organismo stesso, al fine di consentire la raccolta di tutte le ulteriori informazioni ritenute necessarie per una corretta e completa valutazione della segnalazione. I *flussi informativi* sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un'apposita banca dati di natura informatica e/o cartacea se pervenute per iscritto.

I dati e le informazioni conservate nella banca dati sono poste a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza previa autorizzazione dell'Organismo stesso, salvo che l'accesso sia obbligatorio ai termini di legge. Questo ultimo definisce con apposita disposizione interna criteri e condizioni di accesso alla banca dati, nonché di conservazione e protezione dei dati e delle informazioni, nel rispetto della normativa vigente.

5 Segnalazioni (cd. whistleblowing) e relativa procedura di accertamento

La Società, in ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023, ha adottato una apposita *policy* in materia di *whistleblowing* (la "**Whistleblowing Procedure**") – allegata al presente Modello e che qui si intende integralmente richiamata – il cui scopo è quello di definire i canali di comunicazione appropriati per la ricezione, l'analisi e l'elaborazione delle segnalazioni di possibili comportamenti illeciti all'interno della Società. A beneficio dei Destinatari del Modello, si sintetizzano di seguito i contenuti della stessa, pur raccomandando a tutti i destinatari di esaminare da Whistleblowing Procedure in versione integrale.

I Destinatari sono incoraggiati a effettuare segnalazioni mediante indicazione delle informazioni, compresi fondati sospetti, riguardanti effettive o potenziali violazioni che si siano verificate o che molto verosimilmente potrebbero verificarsi, nell'ambito dell'organizzazione della Società e che riguardino comportamenti che:

HAEMONETICS®

- non sono in linea con il Codice Etico, il Modello e la documentazione procedurale adottata dalla Società;
- non rispettano le leggi vigenti nel territorio in cui opera la Società (a livello sia nazionale, sia UE);
- potrebbero nuocere in modo significativo agli interessi della Società.

È sanzionato l'invio di segnalazioni effettuate a mero scopo di ritorsione o intimidazione o di segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave. La segnalazione non deve riguardare lamentele di carattere personale e non deve essere utilizzata per scopi meramente personali.

La Società garantisce la massima **riservatezza** sull'identità del segnalante, del soggetto coinvolto e dei soggetti altrimenti indicati nella segnalazione, nonché sul contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, utilizzando, a tal fine, criteri e modalità di comunicazione idonei a tutelare l'identità e l'onorabilità dei segnalanti e delle persone menzionate nelle segnalazioni, anche al fine di garantire che chi effettua la segnalazione non sia soggetto ad alcuna forma di ritorsione e/o discriminazione, evitando in ogni caso la comunicazione dei dati a terzi estranei al processo di gestione della segnalazione.

La segnalazione, il cui destinatario è il Whistleblower Officer (ossia Haemonetics Corporation, tramite il General Counsel e il Chief Compliance Officer, così come indicato nella Whistleblowing Procedure), può essere trasmessa tramite:

- 1) piattaforma informatica accessibile digitando il seguente URL:
www.haemonetics.ethicspoint.com;

ovvero oralmente, tramite:

- 2) linea telefonica registrata chiamando il numero 800-172-444;

In alternativa, su richiesta del segnalante, la segnalazione può essere fatta oralmente attraverso un incontro di persona con il Whistleblowing Officer, che può essere richiesto tramite piattaforma informatica accessibile digitando il seguente URL: www.haemonetics.ethicspoint.com e deve essere fissato entro un periodo di 45 giorni dalla richiesta. Sarà garantita la massima riservatezza dell'incontro.

Entro sette giorni dalla ricezione della segnalazione, il Whistleblowing Officer fornisce riscontro al segnalante in merito alla presa in carico della segnalazione. Entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della segnalazione (o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione), dovrà essere fornito allo stesso un riscontro in merito all'esito dell'accertamento svolto in merito alla segnalazione.

È tassativamente vietato ad ogni Destinatario porre in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

6 Il sistema disciplinare e sanzionatorio

Ai sensi dell'art. 6, co. 2, lett. e), e dell'art. 7, co. 4, lett. b) del Decreto, i modelli di organizzazione, gestione e controllo, la cui adozione ed attuazione (unitamente alle altre situazioni previste dai predetti articoli 6 e 7) costituisce condizione *sine qua non* per l'esenzione di responsabilità della Società in caso di commissione dei reati di cui al Decreto, possono ritenersi efficacemente attuati solo se prevedano un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi

indicate. L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto il Modello e il Codice di Condotta costituiscono regole vincolanti per i Destinatari la violazione delle quali deve, al fine di ottemperare ai dettami del citato Decreto Legislativo, essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

Le regole di condotta imposte dal Modello sono, infatti, assunte dalla Società in piena autonomia, al fine del miglior rispetto del precetto normativo che sulla Società stessa incombe¹².

6.1.1 Definizione e limiti della responsabilità disciplinare

La presente sezione del Modello identifica e descrive le infrazioni rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche, le corrispondenti sanzioni disciplinari irrogabili e la procedura diretta alla relativa contestazione.

La Società, conscia della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni pattizie vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del presente Sistema Disciplinare sono conformi a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore, nella fattispecie dal CCNL per i lavoratori del Commercio, Terziario, della distribuzione e dei servizi, e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti del commercio; assicura altresì che l'iter procedurale per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione è in linea con quanto disposto dall'art 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei lavoratori").

Per i Destinatari che sono legati da contratti di natura diversa da un rapporto di lavoro dipendente (amministratori e in generale i Soggetti Esterni) le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono avvenire nel rispetto della legge e delle condizioni contrattuali.

6.2 Destinatari e loro doveri

I destinatari del presente sistema disciplinare corrispondono ai Destinatari del Modello stesso.

I Destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi sanciti nel Codice di Condotta e a tutti i principi e misure di organizzazione e gestione delle attività aziendali definite nel Modello, inclusi il rispetto dei protocolli di controllo ed i flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

Il sistema disciplinare, delineato di seguito, si applica anche nei confronti di coloro che:

- violino le misure di tutela previste nei confronti dei lavoratori che abbiano effettuato segnalazioni, quali, a titolo esemplificativo, il divieto di atti ritorsione e le misure a tutela dell'identità del segnalante;
- effettuino con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate;
- in ogni caso, violino le regole e le disposizioni previste dalla procedura in materia di whistleblowing.

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure (di seguito indicate come "Infrazioni"), rappresenta, se accertata:

- nel caso di dipendenti e dirigenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 cod. civ. e dell'art. 2106 cod. civ.;
- nel caso di amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 cod. civ.;

¹² La valutazione disciplinare dei comportamenti effettuata dai datori di lavoro, salvo, naturalmente, il successivo eventuale controllo del giudice del lavoro, non deve, infatti, necessariamente coincidere con la valutazione del giudice in sede penale, data l'autonomia della violazione del Codice di Condotta e delle procedure interne rispetto alla violazione di legge che comporta la commissione di un reato. Il datore di lavoro non è tenuto quindi, prima di agire, ad attendere il termine del procedimento penale eventualmente in corso. I principi di tempestività ed immediatezza della sanzione rendono infatti non soltanto non doveroso, ma altresì sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti al giudice penale. (Linee Guida Assobiomedica, 2010, pag. 56)

- nel caso di Soggetti Esterni, costituisce inadempimento contrattuale e legittima a risolvere il contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui nel seguito tiene dunque conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza deve essere coinvolto nel procedimento di irrogazione delle sanzioni disciplinari.

L'Organismo di Vigilanza verifica che siano adottate procedure specifiche per l'informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con la Società, circa l'esistenza e il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

6.3 Principi generali relativi alle sanzioni

Le sanzioni irrogate a fronte delle Infrazioni devono, in ogni caso, rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità delle medesime sanzioni rispetto alla gravità delle violazioni commesse.

La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione di Infrazioni, ivi compresi illeciti rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, deve essere improntata al rispetto e alla valutazione di quanto segue:

- L'intenzionalità del comportamento da cui è scaturito la violazione;
- La negligenza, l'imprudenza e l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere l'evento;
- La rilevanza ed eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- La posizione del Destinatario all'interno dell'organizzazione aziendale specie in considerazione delle responsabilità connesse alle sue mansioni;
- Eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal Destinatario, tra le circostanze aggravanti, a titolo esemplificativo, sono considerati le precedenti sanzioni disciplinari a carico dello stesso Destinatario nei due anni precedenti la violazione o l'illecito;
- Il concorso di più Destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito.

Le sanzioni e il relativo iter di contestazione dell'Infrazione si differenziano in relazione alla diversa categoria di Destinatario.

6.4 Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei dipendenti, esse rientrano tra quelle previste dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

Il sistema disciplinare aziendale della Società è quindi costituito dalle norme del codice civile in materia e dalle norme pattizie previste dal CCNL. In particolare, il sistema disciplinare descrive i comportamenti sanzionati, a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi sulla base della loro gravità.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle sanzioni ed alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente nell'ambito del CCNL, al fine di ricondurre le eventuali violazioni al Modello nelle fattispecie già previste dalle predette disposizioni.

La Società ritiene che le suddette sanzioni previste nel CCNL trovino applicazione, conformemente alle modalità di seguito indicate e in considerazione dei principi e criteri generali individuati al punto precedente, in relazione alle Infrazioni definite più sopra.

Il CCNL di settore, infatti, individua ipotesi di inosservanze disciplinari che, in virtù della loro generalità ed astrattezza, sono da ritenersi idonee a ricomprendere le suddette Infrazioni. In particolare, per i dipendenti di aziende del Terziario, Distribuzione e Servizi, in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si prevedono le seguenti sanzioni¹³:

- a) Rimprovero verbale;
- b) Rimprovero scritto;
- c) Multa in misura non superiore a 4 ore di retribuzione;
- d) Sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non eccedente 10 giorni;
- e) Licenziamento disciplinare senza preavviso.

(a/b) Il rimprovero verbale o scritto sono applicabili al dipendente a fronte di:

- violazione delle procedure interne, dei principi comportamentali e del Codice di Condotta e dei protocolli di controllo previsti dal presente Modello per inosservanza delle disposizioni di servizio, ovvero per esecuzione della prestazione lavorativa con scarsa diligenza.

(c) multa non superiore a 4 ore di retribuzione sono applicabili al dipendente a fronte di:

- Qualunque atto che porti pregiudizio alla morale, all'igiene e alla sicurezza dell'azienda in violazione delle procedure interne, dei principi comportamentali e dei protocolli di controllo previsti dal presente Modello o per negligente inosservanza delle disposizioni di servizio;
- In generale, infrazioni commesse con negligente mancanza e di gravità maggiore rispetto a quelle invece sanzionabili con il richiamo verbale o l'ammonizione scritta, anche in considerazione alle mansioni esplicate.

(d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non eccedente i 10 giorni, è prevista per un periodo non eccedente i 10 giorni, può essere comminata a fronte di:

- Casi di reiterazione di infrazioni già sanzionate precedentemente con la multa non superiore a 4 ore di retribuzione;
- Infrazioni commesse con mancanza, di gravità maggiore rispetto a quelle invece sanzionabile con la multa non superiore a 4 ore di retribuzione oraria.

(e) licenziamento disciplinare senza preavviso è applicabile al dipendente che:

- Adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento negligente e non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, ove in tali comportamenti sia ravvisabile un rifiuto di eseguire ordini concernenti obblighi di servizio, ovvero una reiterata negligenza o abituale inosservanza di leggi o regolamenti o obblighi di servizio nell'adempimento della prestazione di lavoro;
- In particolare, commetta recidiva in qualunque delle mancanze contemplate più sopra e a seguito delle quali siano stati comminati due provvedimenti di sospensione;

¹³ Cfr CCNL dipendenti del Commercio in vigore dal 10 febbraio 2011 – art. 29 "Provvedimenti disciplinari"

HAEMONETICS®

- Sia condannato, in via definitiva, per reati presupposto previsti dal D. Lgs. 231/01 e, in ogni caso per i quali, data la loro essenza, si renda incompatibile la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- In particolare abbia, con colpa grave, compiuto un'Infrazione di tale rilevanza da integrare, anche in via puramente astratta, ipotesi di reato ai sensi del D. Lgs. 231/01.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri del datore di lavoro, eventualmente conferiti ad appositi soggetti all'uopo delegati.

Viene previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Modello senza la preventiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza. Tale comunicazione diviene superflua allorquando la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

Ai lavoratori verrà data un'immediata e diffusa informazione circa l'introduzione di ogni eventuale nuova disposizione, diramando una comunicazione interna per spiegare le ragioni e riassumerne il contenuto.

6.5 Sanzioni nei confronti dei dirigenti

Il rapporto dirigenziale è rapporto che si caratterizza per la sua natura eminentemente fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette, infatti, non solo all'interno della Società, ma anche all'esterno ad esempio in termini di immagine rispetto al mercato e in generale rispetto ai diversi portatori di interesse.

Pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti della Società di quanto previsto nel presente Modello e l'obbligo a che essi facciano rispettare quanto previsto nel presente Modello è elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, poiché costituisce stimolo ed esempio per tutti coloro che a loro riportano gerarchicamente.

Eventuali Infrazioni poste in essere da Dirigenti della Società, in virtù del particolare rapporto di fiducia esistente tra gli stessi e la Società e della mancanza di un sistema disciplinare di riferimento, saranno sanzionate con i provvedimenti disciplinari ritenuti più idonei al singolo caso nel rispetto dei principi generali precedentemente individuati al paragrafo 5.3 Principi generali relativi alle sanzioni, compatibilmente con le previsioni di legge e contrattuali, e in considerazione del fatto che le suddette violazioni costituiscono, in ogni caso, inadempimenti alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro. Gli stessi provvedimenti disciplinari sono previsti nei casi in cui un dirigente consenta espressamente o per omessa vigilanza, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, di adottare comportamenti non conformi al Modello e/o in violazione dello stesso, comportamenti che possano essere qualificati come Infrazioni.

In particolare, i provvedimenti disciplinari¹⁴ adottati nel caso di Infrazioni di maggiore gravità sono i seguenti:

- (a) licenziamento con preavviso

14 Cfr CCNL Dirigenti Commercio con decorrenza 1 gennaio 2011 – "Licenziamento" e successiva integrazione/modifica del 3 Luglio 2012

La sanzione del licenziamento con preavviso si applica nel caso di Infrazioni di particolare gravità nell'espletamento di attività nelle aree cosiddette *sensibili*, tali tuttavia da non potere determinare l'applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto.

(b) licenziamento senza preavviso

La sanzione del licenziamento senza preavviso si applica nel caso di Infrazioni di particolare gravità che possono determinare l'applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto e in ogni caso di maggiore gravità rispetto a quanto previsto in caso di licenziamento con preavviso tale da concretizzare una grave negazione dell'elemento fiduciario del rapporto di lavoro, così da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro che trova nel rapporto fiduciario il suo presupposto fondamentale.

Qualora le Infrazioni del Modello da parte dei dirigenti costituiscano una fattispecie penalmente rilevante ai sensi del Decreto e se al dirigente sia notificata l'inizio di azione penale ai sensi degli artt. 405 e 415 bis c.p.p. prima dell'erogazione della sanzione disciplinare prevista dal Modello di organizzazione, gestione e controllo, la Società, a sua scelta, si riserva di applicare nei confronti dei responsabili e in attesa del giudizio penale le seguenti misure provvisorie alternative:

- Sospensione cautelare del dirigente dal rapporto con diritto comunque all'integrale retribuzione;
- Attribuzione di una diversa collocazione all'interno della Società.

A seguito dell'esito del giudizio penale che confermasse la violazione del Modello da parte del dirigente stesso¹⁵, lo stesso sarà soggetto al provvedimento disciplinare riservato ai casi di Infrazioni di maggiore gravità.

Viene previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni ai dirigenti per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere irrogata alcuna sanzione per violazione del Modello ad un dirigente senza il preventivo coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza. Tale comunicazione diviene superflua allorquando la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

6.6 Misure nei confronti dei soggetti in posizione apicale (art. 5, comma prima, lett. a del Decreto)

La Società valuta con estremo rigore le Infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne manifestano dunque l'immagine verso i diversi portatori di interesse.

I valori della correttezza e della trasparenza devono essere innanzi tutto fatti propri, condivisi e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

Le violazioni dei principi e delle misure previste dal Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ad opera dei componenti del Consiglio di Amministrazione della stessa Società

¹⁵ Nel caso sia emessa sentenza di non luogo a procedere ai sensi dell'art. 425 c.p.p., o nel caso si proceda, sia poi emessa sentenza di proscioglimento ai sensi degli artt. 529 e 530 c.p.p., il dirigente potrebbe in ogni caso essere soggetto alla sanzione disciplinare del licenziamento con o senza preavviso, nella misura in cui, per esempio, si sia sostanziata una grave negazione dell'elemento fiduciario del rapporto di lavoro, così da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro che trova nel rapporto fiduciario il suo presupposto fondamentale.

devono tempestivamente essere comunicate dall'Organismo di Vigilanza all'intero Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione è competente per la valutazione dell'Infrazione e per l'assunzione dei provvedimenti più idonei nei confronti degli amministratori che hanno commesso le infrazioni. In tale valutazione, il Consiglio di Amministrazione è coadiuvato dall'Organismo di Vigilanza e delibera a maggioranza assoluta dei presenti, escluso l'amministratore o gli amministratori che hanno commesso le Infrazioni, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione, e il Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2406 cod. civ., sono competenti, in ossequio alle disposizioni di legge applicabili, per la convocazione, se considerato necessario, dell'Assemblea dei Soci. La convocazione dell'Assemblea dei Soci è obbligatoria per le deliberazioni di eventuale revoca dall'incarico o di azione di responsabilità nei confronti degli amministratori.

6.7 Misure nei confronti dei Soggetti Esterni

La società pone in essere un processo di due diligence per la scelta di agenti e distributori, così come indicato nei controlli in essere presso le parti speciali. Inoltre, Haemonetics Italia Srl non intraprende relazioni contrattuali con soggetti sottoposti ad indagini, con carichi pendenti o che hanno ricevuto una condanna definitiva per i reati previsti dal D.Lgs. 231/01 o per quei reati che pur non essendo ivi richiamati sono affini agli stessi (e.g. turbata libertà degli incanti, turbata libertà del procedimento di scelta del contraente, Astensione dagli incanti, Inadempimento di contratti di pubbliche forniture, Frode nelle pubbliche forniture). Decisioni contrarie a tale scelta devono essere adeguatamente documentate ed approvate dal Consiglio di Amministrazione. Ogni comportamento posto in essere dai Soggetti Esterni (i collaboratori, gli agenti i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo; i fornitori, clienti e i distributori di Haemonetics Italia srl) in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto ovvero anche in presenza di indagini nei confronti degli stessi, dei loro amministratori, dirigenti o collaboratori o sentenza anche non definitiva, potrà determinare, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o nei contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, come, a puro titolo di esempio, nel caso di applicazione, anche in via cautelare delle sanzioni previste dal Decreto a carico della Società.

L'Organismo di Vigilanza, in coordinamento con il Consiglio di Amministrazione o altro soggetto da questi delegato, verifica che siano adottate procedure specifiche per trasmettere ai Soggetti Esterni i principi e le linee di condotta contenute nel presente Modello e nel Codice di Condotta e verifica che vengano informati delle conseguenze che possono derivare dalla violazione degli stessi.

7 La formazione e diffusione del Modello

La formazione dei Destinatari ai fini del Decreto è gestita dal Consiglio di Amministrazione o da altro soggetto da questi delegato, in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza e sarà articolata ai seguenti livelli, per opportuna differenziazione:

- personale direttivo, incluso il livello quadro e con funzioni di rappresentanza dell'ente: si procederà a fornire adeguata formazione e ad un aggiornamento periodico. Al momento

dell'assunzione si fornirà copia integrale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01 e si richiederà di sottoscrivere una dichiarazione nella quale il neo assunto conferma di aver preso visione dello stesso e di averne compreso il significato senza alcuna riserva. Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare la qualità dei corsi, la frequenza degli aggiornamenti e l'effettiva partecipazione agli stessi del personale.

- altro personale che opera nelle attività cosiddette sensibili: verrà organizzato un corso di formazione i cui contenuti sono simili, per natura ed estensione, a quelli descritti più sopra, adattati ad una migliore fruizione non in aula. Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare l'adequatezza del corso di formazione l'effettiva fruizione dello stesso, anche da parte dei neoassunti all'atto della modifica della propria posizione organizzativa tale da richiedere la fruizione del corso stesso;
- altro personale che non opera nelle attività cosiddette sensibili: verrà distribuito al momento dell'assunzione il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01 e dato accesso allo stesso tramite pubblicazione nell'intranet aziendale;
- soggetti esterni: per agenti e distributori si fornirà almeno copia integrale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01 e si richiederà di sottoscrivere una dichiarazione nella quale il soggetto esterno conferma di aver preso visione dello stesso di averne compreso il significato. Per tutti gli altri soggetti esterni, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01 verrà reso disponibile nella pagina internet della società.

Inoltre, è considerato un dovere per destinatari del Modello la partecipazione alla formazione. In caso di volontario rifiuto di partecipare alla stessa verranno applicate le sanzioni così come descritte al paragrafo 5.2 del Modello.

8 Conferma dell'adequatezza del Modello e della sua efficace attuazione

La conferma dell'adequatezza del Modello e della sua efficace attuazione è garantita:

- Dalle risultanze delle attività di monitoraggio svolte nel continuo dai dirigenti della Società per ciascuna funzione di propria competenza. A tale scopo il Consiglio di Amministrazione della Società conferma formalmente almeno una volta all'anno, per il tramite delle informazioni raccolte dai dirigenti stessi;
- Che siano state rispettate le indicazioni ed i contenuti del presente Modello, con indicazione delle principali anomalie o delle atipicità riscontrate a seguito delle attività di controllo poste in essere per dare attuazione al Modello, fermo restando gli obblighi di comunicazione periodica di tali informazioni rilevanti verso l'Organismo di Vigilanza;
- Dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei poteri di vigilanza e controllo descritti precedentemente e a cui si fa rinvio.