



*Manuale del Modello di Organizzazione, Gestione e  
Controllo  
ex Decreto Legislativo n. 231/2001*

**GSK Vaccines Institute for Global Health  
S.r.l.**

*ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231  
"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle  
associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma  
dell'articolo 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300*

Approvato da Consiglio di Amministrazione in data 29 marzo 2021 sostituisce versione approvata da Consiglio di Amministrazione in data 16 novembre 2018

Approvato da Consiglio di Amministrazione in data 14 ottobre 2024 sostituisce versione approvata da Consiglio di Amministrazione in data in data 29 marzo 2021

Documento di Sintesi peer Uso Esterno

Documento di sintesi per uso esterno estratto della Parte Generale del Modello 231 approvata in Consiglio di Amministrazione in data 14 ottobre 2024

Indice

**PARTE GENERALE**

**CAPITOLO 1: IL D.LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231: PROFILI GENERALI**

- 1.1 Gli elementi positivi della fattispecie.
  - 1.1.1 Le fattispecie di reato
  - 1.1.2 I reati commessi all'estero
  - 1.1.3 Le sanzioni
- 1.2 Gli elementi negativi della fattispecie

**CAPITOLO 2: IL MODELLO ADOTTATO DA GSK VACCINES INSTITUTE for GLOBAL HEALTH S.R.L.**

- 2.1 La Società
- 2.1.1 Storia ed evoluzione recente
- 2.1.2 Struttura Organizzativa
- 2.2 Introduzione al Modello di GVGH.
- 2.3 Approccio metodologico e struttura del modello.
- 2.4 Adozione e approvazione del Modello
- 2.5 Modifiche e aggiornamento del Modello

**CAPITOLO 3: ELEMENTI DEL MODELLO**

- 3.1 Codice di Condotta di GSK.
- 3.2 L'Organismo di Vigilanza.
  - 3.2.1 Identificazione e nomina dell'Organismo di Vigilanza.
  - 3.2.2 Responsabilità attribuite all'Organismo di Vigilanza
  - 3.2.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli Organi societari e del vertice aziendale
  - 3.2.4 Flusso informativo nei confronti dell'Organismo di Vigilanza
  - 3.2.5 Whistleblowing – tutela del dipendente e/o del collaboratore che segnala illeciti – art. 6, comma 2-bis del D. Lgs. 231/2001
- 3.3 Formazione e comunicazione.
- 3.4 Sistema Disciplinare.
  - 3.4.1 Principi generali
  - 3.4.2 Misure nei confronti dei Dipendenti (non Dirigenti)
  - 3.4.3 Misure nei confronti dei dipendenti con qualifica di Dirigenti
  - 3.4.4 Misure nei confronti degli Amministratori e sindaci
  - 3.4.5 Le misure nei confronti di Collaboratori esterni e Partner
  - 3.4.6 Modalità di accertamento e valutazione del provvedimento

## PARTI SPECIALI

### **PARTE SPECIALE “A” - Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione.**

- A.1 Le attività sensibili ai fini del d.lgs. 231/01
- A.1.1 Definizioni applicabili
- A.2 Il sistema dei controlli
- A.2.1. Principi di controllo generali
- A.2.2. Principi di controllo specifici
- A.3 Flusso comunicativo verso l'ODV e Compiti dell'Organismo di Vigilanza
- A.4 Principi generali di comportamento e di attuazione dei comportamenti prescritti nelle aree di attività a rischio.
- A.5 Identificazione dei Responsabili.

### **PARTE SPECIALE “B” - Reati societari e Corruzione tra Privati.**

- B.1 Le attività sensibili ai fini del d.lgs. 231/01
- B.2 Il sistema dei controlli
- B.2.1. Principi di controllo generali
- B.2.2. Principi di controllo specifici
- B.3 Flusso comunicativo verso l'ODV e Compiti dell'Organismo di Vigilanza
- B.4 Principi di comportamento prescritti nelle aree di attività a rischio
- B.5 Identificazione dei Responsabili

### **PARTE SPECIALE “C” - Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime, commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro**

- C.1 Le attività sensibili ai fini del d.lgs. 231/01
- C.2 Il sistema dei controlli
- C.2.1. Principi di controllo generali
- C.2.2. Principi di controllo specifici
- C.3 Flusso comunicativo verso l'ODV e Compiti dell'Organismo di Vigilanza
- C.4 Principi di comportamento prescritti nelle aree di attività a rischio
- C.5 Identificazione dei Responsabili

### **PARTE SPECIALE “D” - Reati in materia di criminalità informatica**

- D.1 Le attività sensibili ai fini del d.lgs. 231/01
- D.2 Il sistema dei controlli
- D.2.1. Principi di controllo generali
- D.2.2. Principi di controllo specifici
- D.3 Flusso comunicativo verso l'ODV e Compiti dell'Organismo di Vigilanza
- D.4 Principi di comportamento prescritti nelle aree di attività a rischio
- D.5 Identificazione dei Responsabili

### **PARTE SPECIALE “E” - Reati Transnazionali; di Criminalità organizzata e Contrabbando; Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**

- E.1 Le attività sensibili ai fini del d.lgs. 231/01
- E.2 Il sistema dei controlli
- E.2.1. Principi di controllo generali
- E.2.2. Principi di controllo specifici
- E.3 Flusso comunicativo verso l'ODV e Compiti dell'Organismo di Vigilanza
- E.4 Principi di comportamento prescritti nelle aree di attività a rischio
- E.5 Identificazione dei Responsabili

**PARTE SPECIALE "F" Reati contro la fede pubblica (Contraffazione); Delitti contro l'industria e il commercio e Delitti in violazione dei diritti di autore.**

- F.1 Le attività sensibili ai fini del d.lgs. 231/01
- F.2 Il sistema dei controlli
- F.2.1. Principi di controllo generali
- F.2.2. Principi di controllo specifici
- F.3 Flusso comunicativo verso l'ODV e Compiti dell'Organismo di Vigilanza
- F.4 Principi di comportamento prescritti nelle aree di attività a rischio
- F.5 Identificazione dei Responsabili

**PARTE SPECIALE "G" Reati Ambientali**

- G.1 Le attività sensibili ai fini del d.lgs. 231/01
- G.2 Il sistema dei controlli
- G.2.1. Principi di controllo generali
- G.2.2. Principi di controllo specifici
- G.3 Flusso comunicativo verso l'ODV e Compiti dell'Organismo di Vigilanza
- G.4 Principi di comportamento prescritti nelle aree di attività a rischio
- G.5 Identificazione dei Responsabili

**PARTE SPECIALE "H" - Delitto di Impiego di cittadini di stati terzi il cui soggiorno è irregolare e Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro**

- H.1 Le attività sensibili ai fini del d.lgs. 231/01
- H.2 Il sistema dei controlli
- H.2.1. Principi di controllo generali
- H.2.2. Principi di controllo specifici
- H.3 Flusso comunicativo verso l'ODV e Compiti dell'Organismo di Vigilanza
- H.4 Principi di comportamento prescritti nelle aree di attività a rischio
- H.5 Identificazione dei Responsabili

## **PARTE SPECIALE “I” Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio**

- I.1 Le attività sensibili ai fini del d.lgs. 231/01
- I.2 Il sistema dei controlli
  - I.2.1. Principi di controllo generali
  - I.2.2. Principi di controllo specifici
- I.3 Flusso comunicativo verso l’ODV e Compiti dell’Organismo di Vigilanza
- I.4 Principi di comportamento prescritti nelle aree di attività a rischio
- I.5 Identificazione dei Responsabili

## **PARTE SPECIALE “J” Reati Tributari**

- J.1 Le attività sensibili ai fini del d.lgs. 231/01
- J.2 Il sistema dei controlli
  - J.2.1. Principi di controllo generali
  - J.2.2. Principi di controllo specifici
- J.3 Flusso comunicativo verso l’Odv e Compiti dell’Organismo di Vigilanza
- J.4 Principi Generali di comportamento prescritti nelle aree di attività a rischio
- J.5 Identificazione dei responsabili

### **Documenti Allegati:**

Allegato A – Mappa rischi (a consultazione limitata). Documento comprensivo di:

- *Riepilogo mappa rischi – documento descrittivo di sintesi del Modello*

Allegato B – Il Codice delle società del Gruppo GSK

Allegato C - Estratto CCNL Industria chimica

Allegato D- Elenco reati presupposto D.lgs. 231/01

## **PREMESSA: LA STRUTTURA DEL MANUALE**

Il manuale si compone di una serie articolata e organizzata di documenti che sono da considerare come un corpo unico.

L’articolazione in un documento “centrale” e in una serie di allegati, risponde all’esigenza di un più efficiente aggiornamento (i vari documenti sono aggiornabili separatamente); ciascuno sarà contraddistinto da un numero di edizione che consentirà di mantenerne traccia) e di salvaguardare la riservatezza di alcuni di essi (es. le schede rischio dettagliate per funzione che verranno distribuite ai soli responsabili oltre che agli organismi societari e all’OdV).

In dettaglio il manuale è così composto:

- Parte descrittiva; contenente una parte generale e più parti speciali
- Allegato “A” - Mappa dei Rischi e Documento di sintesi del Modello
- Allegato “B” – Il Codice di Condotta delle società del Gruppo GSK
- Allegato “C” - Estratto CCNL Industria chimica
- Allegato “D” – Elenco Reati contemplati dal Decreto.

## PARTE GENERALE

### CAPITOLO 1:

#### IL D.LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231: PROFILI GENERALI

Il **Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231** (di seguito, per brevità, "il Decreto"), ha introdotto nel nostro ordinamento una peculiare forma di responsabilità, nominalmente amministrativa ma sostanzialmente a carattere afflittivo-penale a carico di Enti, società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Secondo tale disciplina, gli Enti possono essere ritenuti direttamente responsabili, e conseguentemente sanzionati, in relazione a taluni reati tentati o consumati dagli amministratori o dai dipendenti, nell'interesse o a vantaggio dell'Ente stesso.

La responsabilità dell'Ente si aggiunge a quella della persona fisica, autore materiale del reato, senza sostituirla.

Con il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" (di seguito "il Decreto"), emanato a seguito della delega contenuta nell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, si è inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche alle Convenzioni internazionali cui l'Italia ha già da tempo aderito, quali:

- la **Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995** sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea;
- la **Convenzione del 26 maggio 1997**, anch'essa firmata a Bruxelles, sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e
- la **Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997**, sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Il Decreto, all'art. 5, comma 1°, ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, ecc., di seguito denominati "Enti") in presenza di alcuni requisiti applicativi che possono essere riassunti nei seguenti punti:

- a)** l'ente deve essere incluso nel novero di quelli rispetto ai quali il Decreto trova applicazione;
- b)** avvenuta commissione di un reato compreso tra quelli elencati dallo stesso Decreto, nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- c)** l'autore del reato deve essere un soggetto apicale dell'Ente o un soggetto a questi sottoposto gerarchicamente o funzionalmente;
- d)** la mancata adozione o attuazione da parte dell'ente di un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione di reati del tipo di quello verificatosi;

- e) in alternativa al punto che precede, per il solo caso di reato commesso da parte di un soggetto apicale, anche il mancato affidamento di autonomi poteri di iniziativa e controllo ad un apposito organismo dell'ente (o l'insufficiente vigilanza da parte di quest' ultimo);

Dal concorso di tutte queste condizioni consegue l'assoggettabilità dell'Ente a sanzioni di svariata natura, accomunate dal carattere particolarmente gravoso, tra le quali spiccano per importanza quella pecuniaria e quelle interdittive, variamente strutturate (fino alla chiusura coattiva dell'attività).

La fattispecie cui il Decreto attribuisce la peculiare forma di responsabilità penale postula la contemporanea presenza di tutta una serie di **elementi positivi** (il cui concorso è cioè necessario) e la contestuale assenza di determinati **elementi negativi** (la cui eventuale sussistenza costituisce viceversa un'esimente).

### 1.1 Gli elementi positivi della fattispecie

Per quanto riguarda gli elementi positivi va innanzitutto ricordato che il Decreto si applica ad **ogni società o associazione, anche priva di personalità giuridica, nonché a qualunque altro ente dotato di personalità giuridica**, fatta eccezione per lo Stato e gli enti svolgenti funzioni costituzionali, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici.

Ciò posto, la responsabilità prevista dal Decreto a carico dell'Ente scatta qualora sia stato commesso un reato che:

- a) risulti compreso tra quelli indicati dal Decreto nell'apposito elenco (qui di seguito, per brevità, un **Reato**);
- b) sia stato realizzato anche o esclusivamente nell'**interesse o a vantaggio dell'Ente**, salvo che in quest'ultima ipotesi il Reato sia stato commesso nell'interesse esclusivo del reo o di terzi;
- c) sia stato realizzato da una **persona fisica**:
  - ✓ **in posizione apicale** (ossia persona fisica che riveste funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persona fisica che esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente medesimo); ovvero
  - ✓ **Soggetto Subordinato** (ossia una persona sottoposta alla direzione o alla vigilanza di un Soggetto Apicale).

In caso di reato commesso da parte di un soggetto subordinato, la ricorrenza di ciascuna delle circostanze summenzionate è oggetto di uno specifico onere probatorio, il cui assolvimento grava sul Pubblico Ministero; viceversa, nel caso di reato commesso da un soggetto apicale, la ricorrenza di ciascuna delle condizioni di cui ai punti d) ed e) è oggetto di una presunzione semplice (juris tantum), fatta salva la facoltà dell'ente di fornire la prova contraria (c.d. inversione dell'onere della prova).

## 1.1.1 Le fattispecie di reato

Le fattispecie di reato rilevanti ai fini del Decreto e successive integrazioni sono integralmente dettagliate Allegato "D" – Elenco Reati contemplati dal Decreto

Di seguito sono riepilogati gli articoli del Decreto 231:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o dell'Unione europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24)
- Reati Informatici e trattamento illecito di dati (art.24-bis)
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter)
- Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione (art. 25)
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis)
- Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1)
- Reati societari (art. 25-ter)
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-quater)
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1)
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinques)
- Abusi di mercato (art. 25-sexies)
- Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinques TUF)
- Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies)
- Reati di Ricettazione, riciclaggio, utilizzo di beni di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies)
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1)
- Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1 comma 2)
- Reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies)
- Reato di Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies)
- Reati Ambientali (art. 25-Undecies)
- Delitto di Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies)
- Reati di razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies)

- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies)
- Reati tributari (Art. 25-quinquiesdecies)
- Contrabbando (Art. 25-sexiesies)
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiedecies)
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodecies)
- Reati Transnazionali (legge 16 marzo 2006 n. 146)

Nella "Parte Speciali" procederemo alla disamina dei reati astrattamente ipotizzabili in GVGH quali:

- A. Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione,
- B. Reati societari e Corruzione tra privati,
- C. Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione alle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro,
- D. Reati in materia di criminalità informatica
- E. Reati Transnazionali; di Criminalità organizzata e Contrabbando; Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
- F. Reati contro la fede pubblica (Contraffazione); Delitti contro l'industria e il commercio e Delitti in violazione dei diritti di autore,
- G. Reati ambientali
- H. Delitto di impiego di cittadini di stati terzi il cui soggiorno è irregolare ed intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro; Reati di Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro
- I. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio; Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti
- J. Reati tributari

## 1.1.2 I reati commessi all'estero

In base al dettato dell'articolo 4<sup>1</sup>, D. Lgs 231/01, La responsabilità prevista dal suddetto Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, a condizione che per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato e se:

- il reato è stato commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente;
- l'Ente può rispondere solo nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia. In tali casi si procede contro l'Ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'Ente stesso.

---

<sup>1</sup> **Art. 4: Reati commessi all'estero** (Testo: in vigore dal 04/07/2001):

1. Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del c.p., gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

2. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo.

### 1.1.3 Le sanzioni

Le sanzioni previste dal Decreto a carico dell'Ente sono:

- a) la sanzione **pecuniaria**;
- b) le sanzioni **interdittive**;
- c) la **confisca**.
- d) la **pubblicazione della sentenza di condanna**;

Le sanzioni predette sono applicate al termine di un complesso procedimento.

Quelle interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, benché mai congiuntamente tra loro, su richiesta al Giudice da parte del Pubblico Ministero, quando ricorrono entrambe le seguenti condizioni:

- a) **gravi indizi** per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente a norma del Decreto;
- b) vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il **pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole** di quello per cui si procede<sup>2</sup>.

Nel disporre le misure cautelari, il Giudice tiene conto della specifica idoneità di ciascuna in relazione alla natura e al grado delle esigenze cautelari da soddisfare nel caso concreto, della necessaria proporzione tra l'entità del fatto e della sanzione che si ritiene possa essere applicata all'Ente in via definitiva.

Resta inteso che l'interdizione dall'esercizio dell'attività può essere disposta in via cautelare soltanto quando ogni altra misura risulti inadeguata.

#### a) La sanzione pecuniaria

La sanzione pecuniaria consiste nel pagamento di una somma di denaro nella misura stabilita dal Decreto, (c.d. sistema "per quote"), moltiplicando il numero delle quote determinato dal Giudice in base alla gravità del fatto ed alla responsabilità dell'ente, per il valore unitario della quota fissato in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

#### b) Le sanzioni interdittive

Sotto il profilo sanzionatorio si osserva che per tutti gli illeciti commessi trova sempre applicazione a carico dell'Ente la sanzione amministrativa pecuniaria mentre le sanzioni interdittive sono previste solo in caso di reati di rilevante entità o in caso di reiterazione degli illeciti, dato il carattere maggiormente afflittivo di tale sanzione.

Le sanzioni interdittive consistono:

1. nella **interdizione**, definitiva o temporanea, dall'esercizio dell'attività<sup>3</sup>;
2. nella **sospensione o revoca** delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

---

<sup>2</sup> In luogo della misura cautelare, il Giudice può nominare un Commissario Giudiziale per un periodo pari alla durata della misura che sarebbe stata applicata.

<sup>3</sup> Comporta la sospensione ovvero la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività.

3. nel **divieto, temporaneo o definitivo, di contrattare con la pubblica amministrazione**<sup>4</sup>, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli già concessi; nel divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive temporanee hanno una durata **non inferiore a 3 mesi e non superiore a 2 anni**. Il tipo e la durata sono determinate dal Giudice sulla specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'Ente, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione, valutando la gravità del fatto, il grado della responsabilità dell'Ente nonché l'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti, e tenendo altresì conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso.

L'interdizione definitiva dell'attività viene disposta, sempre che l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulti inadeguata, alle seguenti condizioni:

1. a discrezione del Giudice, se l'Ente ha tratto dal reato un **profitto di rilevante entità** ed è **già stato condannato**, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività;
2. obbligatoriamente, anche quando sussistano condizioni ostative all'applicazione di una misura interdittiva, se l'Ente o una sua unità organizzativa viene **stabilmente utilizzato** allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di Reati.

Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'Ente, il Giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dello stesso Ente da parte di un **Commissario** per un periodo pari alla durata della sanzione interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

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

Il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato.

La prosecuzione dell'attività da parte del commissario non può essere disposta quando l'interruzione dell'attività consegue all'applicazione in via definitiva di una sanzione interdittiva.

### c) La confisca

La confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare) consiste nell'acquisizione coattiva da parte dello Stato del prezzo o del profitto del Reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi in ogni caso i diritti acquisiti dai terzi in buona fede. Quando non è possibile eseguire la confisca in natura, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del Reato.

---

<sup>4</sup> Anche limitatamente a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni.

d) **La pubblicazione della sentenza di condanna.**

La pubblicazione della sentenza di condanna consiste nella pubblicazione di quest'ultima una sola volta, per estratto o per intero, a cura della cancelleria del Giudice, a spese dell'Ente secondo le modalità indicate nella relativa sentenza.

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'Ente viene applicata una sanzione interdittiva.

1.2 **Gli elementi negativi della fattispecie**

Pur quando siano stati integrati tutti gli elementi positivi di cui sopra, la responsabilità prevista dal Decreto a carico dell'Ente **non scatta** se il Reato è stato commesso:

I) da un **Soggetto Apicale**, se l'Ente prova che:

- a) l'Organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un **Modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire Reati della specie di quello verificatosi** (di seguito, il Modello);
- b) 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** (qui di seguito, per brevità, l'Organismo di Vigilanza o OdV). Negli Enti di piccole dimensioni tali compiti possono essere svolti direttamente dall'Organo dirigente;
- c) le persone hanno commesso il Reato eludendo **fraudolentemente** i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

II) da un **Soggetto Subordinato**, se il **Pubblico Ministero** non prova che la commissione del Reato è stata resa possibile dall'**inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza**. In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un **Modello**.

## CAPITOLO 2:

### IL MODELLO ADOTTATO DA GSK VACCINES INSTITUTE for GLOBAL HEALTH S.R.L. (di seguito "GVGH")

#### 2.1 La Società

##### 2.1.1 Storia ed evoluzione recente e settore in cui opera la società

GSK VACCINES INSTITUTE for GLOBAL HEALTH S.r.l. o GVGH (fino all' ottobre 2015 Novartis Vaccines Institute for Global Health), è una società del gruppo multinazionale GSK (di seguito anche il "gruppo"), attiva in una delle divisioni del gruppo e cioè nella divisione "Global Health". Nel corso degli anni la società ha subito profonde trasformazioni che hanno portato all'attuale composizione e denominazione.

Il gruppo multinazionale Novartis, dal 2014, aveva intrapreso un vasto processo di riorganizzazione e razionalizzazione del proprio portafoglio prodotti. In tale prospettiva Novartis aveva raggiunto un accordo che prevedeva, tra l'altro, la cessione su base mondiale della divisione Vaccini alla società GlaxoSmithKline plc (GSK). Tale cessione ha riguardato anche la Società Novartis Vaccines Institute for Global Health S.r.l. (adesso GSK Vaccines Institute for Global Health S.r.l.)

L'accordo si è concluso nel marzo 2015, a seguito del parere positivo della Commissione Europea. Il perfezionamento e gli effetti traslativi di tale accordo globale, hanno avuto impatto sulla titolarità delle quote di Novartis Vaccines Institute for Global Health s.r.l (adesso GSK Vaccines Institute for Global Health S.r.l.). A partire da tale data la totalità delle quote sono di proprietà della società SETFIRST LIMITED LTD.

GVGH inaugurata a Siena nel 2008 è parte del gruppo GSK da Marzo 2015. La ragione di operare di GVGH consiste nel cercare sviluppare vaccini che possano combattere efficacemente il diffondersi delle malattie infettive che colpiscono maggiormente le popolazioni dei paesi più poveri del mondo. GVGH è stata costituita con la finalità di svolgere attività di ricerca e sviluppo nel campo dei vaccini efficaci ed economicamente sostenibili contro le malattie che affliggono in special modo la salute delle comunità più povere del pianeta. GVGH ha una missione non only for profit finalizzata principalmente allo sviluppo di vaccini innovativi per la prevenzione delle cosiddette malattie "dimenticate" diffuse soprattutto nei paesi in via di sviluppo. Il modello operativo di GVGH mira a lavorare in cooperazione con Università, Centri di Ricerca ed altre organizzazioni pubbliche e private al fine di sviluppare le basi scientifiche per la messa a punto di nuovi vaccini. In questo modo, GVGH si prefigge di riempire il vuoto esistente tra la scoperta di candidati vaccini promettenti da parte dell'accademia e degli istituti di ricerca da un lato e la produzione e distribuzione di vaccini dall'altro, fornendo le strutture e l'esperienza sia per la produzione di vaccini su larga scala che per la realizzazione di studi clinici (proof of concept). GVGH collabora sia con organizzazioni locali e

sopranazionali quali GAVI (Global Alliance for Vaccines and Immunization), OMS e UNICEF, che tanto operano a favore di un innalzamento dei livelli di attenzione verso queste importanti tematiche, sia con Fondazioni di carattere pubblico e/o Privato (a titolo esemplificativo Gates Foundation, Welcome trust)

GVGH rappresenta un modello di organizzazione innovativo che, nel tempo, ha dimostrato di poter superare in modo sostenibile le difficoltà legate allo sviluppo di vaccini destinati alle comunità più vulnerabili del pianeta. Il centro di ricerca concentra le competenze e l'esperienza scientifica di ricercatori di provenienza non solo italiana, ma anche internazionale, nel tradurre la ricerca di base in vaccini di alta qualità, sviluppandoli fino alle prime fasi di sperimentazione clinica. L'Istituto, parte della unità Global Health di GSK, si fa carico delle fasi più costose, complesse e ad alto rischio di insuccesso del processo di sviluppo di un vaccino. Una volta provata la sicurezza e l'efficacia del vaccino, vengono individuate delle organizzazioni partner alle quali affidare il completamento dello sviluppo clinico fino alla registrazione e alla commercializzazione. Nell'individuazione delle organizzazioni partner sono elementi critici di valutazione la massimizzazione degli impatti positivi sulle comunità globali dove sono più diffuse le malattie che GVGH cerca prevenire con i propri vaccini. Per questo motivo, è forte l'impegno a ricercare delle organizzazioni che siano in grado di produrre il vaccino secondo alti standard di sicurezza e ad un costo controllato che ne permetta una distribuzione diffusa a condizioni economicamente sostenibili.

La ricerca è focalizzata sulla resistenza agli antimicrobici (AMR – Anti Microbial resistance), nello specifico sulle infezioni enteriche, sulla sepsi neonatale e sui patogeni responsabili delle infezioni virali e parassitarie. Le attività di ricerca sono guidate dalle priorità esterne indicate dall'OMS, nello specifico dallo Strategic Advisory Group of Experts on Immunisation (SAGE) e dal Product Development for Vaccines Advisory Committee (PDVAC).

Questo modello ha già prodotto un importante successo. La messa a punto di un vaccino coniugato contro il tifo, che dal 2020 è disponibile per la protezione delle comunità più a rischio. Dopo il Nepal, nel 2023 altri paesi come ad esempio, il Malawi, hanno deciso di introdurre il vaccino nel proprio programma di vaccinazione di routine, arrivando nel 2022 alla copertura di 7,5 milioni di bambini fra i 15 mesi e i 15 anni di età.

## 2.1.2 Struttura Organizzativa

L'attività della società, è svolta principalmente in esecuzione di un contratto stipulato con una consociata Gsk e riguarda esclusivamente attività di ricerca e lo sviluppo di vaccini **(di seguito "ricerca commissionata")**

### **La struttura societaria e la sua governance<sup>5</sup>.**

GVGH srl ha optato per un sistema di amministrazione e controllo di tipo "tradizionale". Ai sensi dell'articolo 2380 del Codice Civile, se lo Statuto non dispone diversamente, l'amministrazione della società e il controllo sulla medesima spettano, rispettivamente, ad un Consiglio di Amministrazione (o ad un Amministratore Unico) e ad un Collegio Sindacale, entrambi espressione dell'Assemblea dei soci. Quest'ultima provvede anche alla nomina di un revisore esterno, persona fisica o società di revisione (obbligatoria per le società quotate), cui è affidato il controllo legale dei conti. In questo modello quindi vi è una netta separazione tra organo amministrativo e organi di controllo. Come la maggior parte delle società, facenti parte di gruppi multinazionali, ha configurazione organizzativa definite a "matrice". Le società multinazionali sono caratterizzate, più di ogni altra, da modelli di governo complessi, necessari per coniugare le esigenze di direzione e coordinamento della "casa madre" con la normativa e le specificità del business di ciascun Paese.

GVGH è sottoposta a direzione e coordinamento, come definito da art. 2497 bis del codice civile, da parte di Glaxosmithkline plc.

GVGH ha approvato un dettagliato e completo "**Statuto**" che definisce le principali pattuizioni del funzionamento sociale. Di seguito i principali elementi di riferimento:

#### **Materie di competenza esclusiva dei soci:**

- a) l'approvazione del bilancio e la distribuzione degli utili;
- b) la nomina dell'organo amministrativo;
- c) la nomina, nei casi previsti dalla legge, dei sindaci e del presidente del collegio sindacale o del revisore;
- d) le modificazioni del presente Statuto;
- e) la decisione di compiere operazioni che comportano una sostanziale modificazione dell'oggetto sociale o una rilevante modificazione dei diritti dei soci;
- f) la nomina dei liquidatori ed i criteri di svolgimento della liquidazione.

#### **Amministrazione della Società & Rappresentanza della Società**

La società potrà essere amministrata, alternativamente, a seconda di quanto stabilito dai soci in occasione della nomina:

- a) da un Amministratore Unico;
- b) da un Consiglio di Amministrazione composto da un minimo di due (2) ad un massimo di undici (11) membri, secondo quanto determinato dai soci in occasione della nomina;

---

<sup>5</sup> La "Governance aziendale" può essere definita come un sistema di norme, prassi e consuetudini che permette alle imprese di assumere decisioni e definire gli obiettivi ovvero "un sistema attraverso il quale le aziende sono dirette e controllate". Un'altra definizione, più recente, descrive la "Governance aziendale" come "un insieme di relazioni fra dirigenti di una società, il suo consiglio d'amministrazione, i suoi azionisti e le altre parti interessate".

Nel caso la società sia amministrata da un Consiglio di Amministrazione, questo elegge fra i suoi membri un Presidente, se questi non è nominato dai soci in occasione della nomina, ed eventualmente anche un Vice-Presidente che sostituisca il Presidente nei casi di assenza o di impedimento. L'organo amministrativo, qualunque sia la sua strutturazione, ha tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, esclusi quelli che la legge riserva espressamente ai soci.

Nel caso di nomina del Consiglio di Amministrazione questo può delegare tutti o parte dei suoi poteri, a norma e con i limiti di cui all'art. 2381 Cod. Civ., ad un Comitato Esecutivo composto da alcuni dei suoi componenti ovvero ad uno o più dei propri componenti, anche disgiuntamente. Il Comitato Esecutivo ovvero l' Amministratore o gli Amministratori delegati, potranno compiere tutti gli atti di ordinaria e straordinaria amministrazione che risulteranno dalla delega conferita dal Consiglio di Amministrazione. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato, nell'ambito dei poteri loro conferiti, hanno la facoltà di nominare direttori, institori, responsabili tecnici o procuratori per il compimento di determinati atti o categorie di atti, determinandone i poteri.

La firma e la legale rappresentanza della società di fronte ai terzi ed in giudizio spettano: - all'Amministratore Unico; - in caso di nomina del Consiglio di Amministrazione, al Presidente od in caso di sua assenza o impedimento al Vice-Presidente, e, se nominati, agli amministratori delegati nei limiti della delega. La rappresentanza sociale spetta anche ai direttori, agli institori ed ai procuratori nei limiti dei poteri determinati dall'Organo Amministrativo nell'atto di nomina.

**Organi di controllo:** Collegio sindacale: Si compone di tre (3) membri effettivi e di due (2) supplenti. Il Presidente del Collegio Sindacale è nominato dai soci, con la decisione di nomina del Collegio stesso. Il Collegio Sindacale vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento. I sindaci possono in qualsiasi momento procedere, anche individualmente, ad atti di ispezione e di controllo. Il collegio sindacale può chiedere agli amministratori notizie, anche con riferimento a società controllate, sull'andamento delle operazioni sociali o su determinati affari. Può altresì scambiare informazioni con i corrispondenti organi delle società controllate in merito ai sistemi di amministrazione e controllo ed all'andamento.

**Società di Revisione:** Svolge le attività di revisione legale dei conti o definito controllo contabile della società.

**Organismo di vigilanza 231/01:** L'Organismo di Vigilanza (o "OdV"), in attuazione di quanto previsto dal Decreto 231/01, ha lo specifico compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

Le principali attività condotte in GVGH sono riconducibili alle seguenti funzioni/dipartimenti:

- Gestione di Progetti di Ricerca e Sviluppo – Conduzione delle attività di coordinamento dei progetti nonché delle prime fasi di ricerca sia di nuovi vaccini (exploratory) che di vaccini ai primi stadi di studio (phase I)
- Technical Development – si occupa principalmente dello sviluppo e messa a punto di processi di produzione di vaccini
- Clinical Development and Regulatory Affairs - è responsabile per la progettazione, pianificazione ed esecuzione degli studi clinici di Fase I e II dei vaccini. La funzione si occupa inoltre di gestire l'analisi dei dati clinici, la loro diffusione e la preparazione dei rapporti clinici.
- Business Operations – Conduzione di attività di supporto al Business.

GVGH ha la sua sede societaria all'interno del Campus di proprietà della società GSK Vaccines S.r.l., (di seguito GSK VX) ospitata in locali e **laboratori concessi da Gsk Vx srl in forza di contratti di locazione a GVGH.**

**GVGH riceve, per effetto di rapporti contrattuali e prassi operative numerosi servizi/attività da GSK**

**VX.** Di seguito si possono identificare le principali aree di collaborazione e/o attività che risultano svolte in "outsourcing" esistenti (di seguito per semplificazione rappresentate come aree di "interferenza")

- **Area Finance & Societario**, a titolo esemplificativo e non esaustivo: tenuta della contabilità, gestione del reporting, gestione di tutti i temi di carattere fiscale, gestione dei libri sociali, rapporti con società di revisione e Collegio Sindacale, gestione dei flussi finanziari, Attività di pianificazione e controllo di gestione nonché gestione dei rapporti con con gli uffici fiscali nonché conduzione in sede di verifiche fiscali e predisposizione del Documento Nazionale incluso le analisi di Transfer Price
- **Area Legale e Intellectual property**, a titolo esemplificativo e non esaustivo: supporto nella predisposizione di contratti, supporto nella gestione del fundraising, supporto nella gestione di eventuali proprietà intellettuali, supporto nelle gestioni di contenziosi, ispezioni, rapporti con autorità di vigilanza e/o pubbliche.
- **Area Risorse Umane**, a titolo esemplificativo e non esaustivo: Gestione dei processi di selezione assunzione e retribuzione, gestione degli adempimenti giuslavoristici e contrattuali, elaborazione paghe e gestione dei flussi finanziari connessi.

- **Area Manutenzioni**, a titolo esemplificativo e non esaustivo: gestione delle manutenzioni preventive e correttive di attrezzature di laboratorio.
  
- **Area Facility e Security**, a titolo esemplificativo e non esaustivo: fornitura di energia elettrica, gas e acqua, manutenzioni collegate, servizio antincendio compresa la formazione; gestione dei processi di accesso al sito. Supervisione/Coordinamento delle attività ingegneristiche e di manutenzione correttiva e preventiva su beni di proprietà di GVGH.
  
- **Area Salute e Sicurezza**, a titolo esemplificativo e non esaustivo: attività di formazione, allineamento procedurale, verifiche interne. L’RSSP è nominato dall’ Amministratore delegato di GVGH ed è dipendente della società GSK VX.
  
- Attività di supporto nell’ambito dei **Processi “Procurement”** (a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, selezione dei fornitori, contrattazione e verifica con rappresentanti di GVGH della eventuale inclusione della società in eventuali contratti quadro, rapporti con i fornitori).
  
- **Area Ambiente**, a titolo esemplificativo e non esaustivo: smaltimento reflui in fogna, supporto in attività di formazione, allineamento procedurale e contrattuale per la gestione dei rifiuti.
  
- **Area Information technology**: a titolo esemplificativo e non esaustivo: accesso ed utilizzo della rete e dei sistemi informatici, attività di formazione, allineamento procedurale.
  
- Attività svolte da dipartimento **“Servizio Sanitario”** di GSKVX quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, primo soccorso e disponibilità infermeria per malori e infortuni, formazione di Primo Soccorso e Primo Soccorso con defibrillatore (BLS e BLSD), rifornimenti cassette Pronto Soccorso, promozione in materia di salute, integrazione delle attività di sito per aspetti EHS e Health and Wellbeing. Si considera incluso il coordinamento del servizio di Medico Competente erogato da terzi, previa debita nomina da parte di Datore di lavoro di GVGH.
  
- Supporto fornito da varie **funzioni aziendali di GSKVX** anche per lo svolgimento delle attività necessarie ad ottemperare ai requisiti normativi e agli standard GSK collegati con :
  - Privacy (Modello Organizzativo Privacy) e previsioni GDPR

- Rispetto delle previsioni di al D.lgs 231/01 e collegato Modello Organizzativo di gestione e Controllo
- Compliance integrata (eg. Whistleblowing)
- Governance e funzionamento degli organi societari

Come meglio specificato nell'allegato "A" del presente Modello, nella fase di valutazione del rischio residuo delle singole aree sensibili identificate, sono state analizzate e prese in considerazione le "interferenze" sul sistema di controllo interno derivanti dai rapporti contrattuali e di "vicinato" con Gsk Vx.

## 2.2 Introduzione al Modello di GVGH

Il Modello della società è stato elaborato tenendo conto:

### a) delle disposizioni del Decreto

Il Decreto<sup>6</sup> introduce una **particolare forma di esonero dalla responsabilità** in oggetto qualora l'Ente dimostri:

- a)** di aver adottato e efficacemente attuato attraverso l'organo dirigente, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b)** di aver affidato a un Organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento;
- c)** che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e di gestione;
- d)** che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

Il Decreto prevede inoltre che, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di organizzazione, gestione e controllo debbano rispondere alle seguenti esigenze<sup>7</sup>:

- individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;

<sup>6</sup> Art. 6, comma 1 del Decreto.

<sup>7</sup> Art. 6, comma 2.

- prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il Decreto dispone che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento (ad esempio, Linee Guida) redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare (entro 30 giorni), osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati<sup>8</sup>.

È infine previsto che, negli Enti di piccole dimensioni, il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall'organo dirigente<sup>9</sup>.

#### **b) delle Linee Guida elaborate da Confindustria<sup>10</sup> e da Farmindustria**

**Confindustria<sup>11</sup> e Farmindustria** hanno approvato il testo definitivo delle proprie "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001", che possono essere schematizzate secondo i seguenti **punti fondamentali**:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli.

In particolare le linee guida elaborate da Farmindustria trattano e regolano nel dettaglio le specificità 231 del settore farmaceutico.

Le **componenti più rilevanti del sistema di controllo** individuate da Confindustria come atto a prevenire ragionevolmente la commissione dei reati previsti dal Decreto sono:

- Il Codice;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Le **componenti del sistema di controllo** devono essere uniformate ai seguenti **principi**:

---

<sup>8</sup> Art. 6, comma 3.

<sup>9</sup> Art. 6, comma 3.

<sup>9</sup> Art. 6, comma 4.

<sup>10</sup> Ultimo aggiornamento giugno 2021

<sup>11</sup> Ultimo aggiornamento 05 settembre 2023

- Tracciabilità: verificabilità ex post del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile.
- Segregazione delle attività (Funzionali, operative e di controllo)
- Esistenza di norme/circolari/ Protocolli idonee a fornire principi di comportamento e modalità operative;
- Poteri autorizzativi e di firma: coerenti con le responsabilità organizzative.
- Documentazione dei controlli;
- Esistenza diffusione e formazione di Modello Organizzativo "231" che preveda un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme e delle procedure previste dal Modello;
- Individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili come segue:
  - autonomia e indipendenza;
  - professionalità;
  - continuità d'azione;
  - obblighi di informazione dell'organismo di controllo;

E' opportuno evidenziare che la difformità rispetto a punti specifici delle Linee Guida di Confindustria non inficia di per sé la validità del Modello. Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riguardo alla realtà concreta dell'ente cui si riferisce, ben può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

Tale osservazione vale anche per l'appendice delle Linee Guida, stilata da Confindustria con riferimento all'introduzione dell'art. 25-ter del Decreto, in materia di reati societari, di cui si è anche tenuto conto nella redazione del presente Modello.

### **2.3 L'approccio Metodologico e struttura del modello**

In linea con l'obiettivo di adottare il Modello organizzativo ex D. Lgs. n. 231/2001, l'approccio logico e metodologico adottato dalla Società ha riguardato:

- l'individuazione delle aree esposte al rischio di commissione di reati (c.d. aree sensibili);
- "risk assessment", ovvero la individuazione e la mappatura dei processi inerenti alle aree di rischio, con descrizione delle relative criticità eventualmente riscontrate;
- l'individuazione dei piani di azione volti al superamento o alla mitigazione delle criticità rilevate;
- la revisione di protocolli e procedure organizzative contenenti disposizioni vincolanti ai fini della prevenzione delle irregolarità di cui al citato Decreto redatti in conformità alle raccomandazioni delle linee guida
- l'introduzione di un adeguato sistema disciplinare (ulteriore rispetto a quanto previsto dal CCNL) per sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello al fine di garantire l'effettività da parte di tutto il personale dipendente e dei collaboratori (consulenti, ecc.) aziendali.

## 2.4 Adozione e approvazione del Modello da parte di GVGH

Sebbene il legislatore abbia previsto per i destinatari del decreto la “facoltà” di adeguarsi alle disposizioni da esso introdotte, GVGH ha ritenuto in linea con la propria politica aziendale adottare un “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo” al fine di assicurare sempre migliori condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari delle attività aziendali.

La società ritiene che l’adozione di tale Modello costituisca, al di là delle prescrizioni di legge, un ulteriore e valido strumento di sensibilizzazione di tutti i dipendenti e di coloro che collaborano con essa. Ciò al fine di ribadire la propria volontà e determinazione nel far seguire, nell’espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui s’ispira da sempre l’azienda oltre che incidere ulteriormente sulla capacità del modello esistente di prevenire il rischio di commissione dei reati rilevati ai fini del decreto.

Il presente Manuale, costituito dalla Parte Generale, e dalle seguenti “Parti Speciali”:

“A” - Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;

“B” - Reati Societari e Corruzione tra privati;

“C” – Reati Salute e sicurezza;

“D” – Reati in materia di criminalità informatica;

“E” – Reati Transnazionali , Criminalità organizzata e Contrabbando. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria ;

“F” - Reati contro la fede pubblica (Contraffazione); Delitti contro l’industria e il commercio e Delitti in violazione dei diritti di autore

“G” - Reati ambientali

“H” - Delitti di impiego di cittadini di stati terzi il cui soggiorno è irregolare. e Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro

“I” - Relativa ai reati di: Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio.

“J” – Reati tributari

È approvato dai massimi organi societari ovvero direttamente dal Consiglio di Amministrazione o su sua delega, dall’Amministratore Delegato, ciò per garantire la massima adeguatezza del modello alle fattispecie presidiate ed il suo miglioramento continuo.

Il Modello si pone come **obiettivo principale** quello di configurare un sistema strutturato e organico di documenti, procedure, norme di comportamento ed attività di controllo, volto a prevenire, per quanto possibile, non solo la commissione di condotte idonee a integrare i reati contemplati dal Decreto ma anche di comportamenti non allineati alla condotta ed all’etica che caratterizza il gruppo GSK nel mondo.

Giova ricordare, infatti, che in GSK è da sempre viva la cultura dei controlli intesa come opportunità di miglioramento continuo dell’attività stessa verso il conseguimento di obiettivi sia economici che etici. In tale contesto trovano la naturale collocazione i codici di gruppo, recepiti ed applicati anche

in Italia, che palesano l'etica e la correttezza dei comportamenti dell'azienda e dei propri dipendenti e collaboratori e che costituiscono parte integrante del presente modello.

L'esigenza da sempre avvertita di presidiare e di monitorare l'attività aziendale verso la verifica del rispetto dei principi prima esposti, ha consentito di implementare nel corso degli anni un efficace e permeante sistema di controlli interni oltre che un sistema di procedure per regolamentare le attività operative e amministrative significative.

In questo contesto molto sensibilizzato ed avanzato in materia di controlli si inserisce il presente modello che deriva da una complessa ed approfondita attività di individuazione delle attività esposte al rischio di reato ("attività sensibili") ed alla loro conseguente proceduralizzazione con lo scopo di:

- uniformare gli strumenti utilizzati dalla Società per contrastare le violazioni alle procedure aziendali ed alle norme di comportamento, e per reagire alle commissioni di illeciti penali ed alle disposizioni adottate dalla società;
- ribadire ulteriormente la posizione della Società allo scopo di mantenere sempre viva la consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto della società del rischio di poter incorrere in un illecito la cui commissione è censurata, in maniera chiara, dall'Azienda in quanto sempre contraria ai suoi interessi ed ai suoi principi anche quando, apparentemente, potrebbe trarne un vantaggio economico immediato o anche solo indiretto;
- intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi grazie a un monitoraggio costante dell'attività aziendale.

**Punti cardine** del Modello, oltre ai principi sopra riportati, sono:

- la mappatura delle attività a rischio, ossia quelle attività nel cui ambito è potenzialmente più probabile la commissione dei reati previsti dal Decreto, le "attività sensibili" appunto;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- la verifica delle operazioni giudicate sensibili;
- l'applicazione e il rispetto del principio di separazione delle funzioni, in base al quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- l'attribuzione di poteri coerenti con le responsabilità organizzative;
- la verifica ex post dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello, con conseguente aggiornamento periodico;
- la diffusione e il coinvolgimento di tutti i livelli aziendali nell'attuazione di regole comportamentali, procedure e politiche aziendali;
- il coordinamento degli elementi del Modello con i sistemi di controllo interno già esistenti in azienda.

Al fine di assicurare la migliore intelligibilità delle indicazioni contenute nel modello, lo stesso è strutturato in:

**Una Parte Generale**, che contiene gli elementi costitutivi del Modello ed inoltre si occupa della illustrazione delle regole di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza e del sistema sanzionatorio.

Più **parti speciali** il cui contenuto è costituito dall'analisi e dalle procedure a contrasto delle diverse tipologie di reato previste del D.lgs 231/2001 e che si giudicano rilevanti ai fini della responsabilità dell'Ente a seguito dell'attività di mappatura delle aree di rischio. Le parti speciali potranno essere aggiunte al presente modello, attraverso la stessa procedura prevista per l'approvazione del modello stesso, in base alle esigenze che si dovessero rendere necessarie a seguito dell'evoluzione dell'attività della società e dell'attività legislativa. Tutti gli allegati e le parti speciali sono parte integrante del presente modello.

Le regole contenute nel Modello si applicano: a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo in GVGH, a tutti i dipendenti; nonché a coloro i quali, pur non appartenendo all'Azienda, operano su mandato della medesima o sono legati alla società da rapporti rientranti nelle tipologie di cui al successivo paragrafo "Sistema Disciplinare".

La diffusione e la conoscenza dei contenuti del Modello a tutti i destinatari saranno assicurate dall'azienda secondo la metodologia che sarà giudicata più opportuna.

I destinatari sono tenuti a rispettare tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con l'Azienda.

## 2.5 Modifiche e aggiornamento del Modello

Come sancito dal Decreto, il Modello è "atto di emanazione dell'organo dirigente".

Di conseguenza, le successive modifiche e le eventuali integrazioni sostanziali, che possono anche essere richieste dallo stesso ODV, sono rimesse alla competenza e all'approvazione dell'Organo Amministrativo della società - sempre previa informativa all'Organismo di Vigilanza.

## CAPITOLO 3: ELEMENTI DEL MODELLO

Di seguito si tratteranno più diffusamente degli elementi peculiari del Modello adottato dalla società

### 3.1 CODICE DI GSK

Il Codice allegato al presente Manuale (Allegato "C"), e le policies che da esso discendono, hanno lo scopo di introdurre e rendere vincolanti all'interno di GVGH i principi e le regole generali di condotta comprese quelle rilevanti ai fini della ragionevole prevenzione dei reati indicati nel D. Lgs. n. 231/2001.

Il Gruppo GSK, a presidio della applicazione e conoscenza del Codice, ha costituito la funzione di Ethics & Compliance.

Il Codice e le policies che ne discendono rispondono, anche, all'esigenza di prevenire, per quanto possibile, la commissione dei reati previsti dal Decreto attraverso la predisposizione di regole e principi di comportamento generali.

Il Codice costituisce un documento ufficiale della Società. Esso è rivolto a: dipendenti; consulenti; lavoratori a progetto; agenti; procuratori; terzi che operano per conto ed a favore della Società. Il Codice, pur nella consapevolezza di non poter prevedere tutte le possibili violazioni che potrebbero verificarsi contro la volontà della società, si pone l'obiettivo di illustrare i comportamenti che rispecchiano i principi etici ed i valori cui si ispira GSK

Quindi i comportamenti di dipendenti e amministratori, di coloro che agiscono, anche nel ruolo di consulenti o comunque con poteri di rappresentanza della società e delle altre controparti

contrattuali della società, quali ad esempio eventuali partner in joint venture, Associazione Temporanea d'Impresa, ecc. devono conformarsi alle regole di condotta - sia generali che specifiche - previste nel Modello e nei documenti correlati.

## 3.2 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

### 3.2.1 Identificazione e nomina dell'Organismo di Vigilanza

L'Organo Amministrativo di GVGH, ha valutato opportuno dotare la Società di un Organismo di Vigilanza di tipo collegiale. L'Organismo di Vigilanza (o "OdV"), in attuazione di quanto previsto dal Decreto, avrà lo specifico compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento, così come disciplinato dal **Regolamento dell'Organismo di Vigilanza**.

### 3.2.2 Responsabilità attribuite all'Organismo di Vigilanza

Allo scopo di assolvere i propri compiti, all'Organismo di Vigilanza sono state assegnate specifiche funzioni tra le quali a titolo esemplificativo:

#### a) Attività di verifica e controllo delle procedure

- effettuare una ricognizione delle attività aziendali con l'obiettivo di individuare le aree a rischio di reato ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e proporre l'aggiornamento e l'integrazione, ove se ne evidenzi la necessità;
- attivare, sulla base dei risultati ottenuti, le strutture aziendali competenti per l'elaborazione di procedure operative e di controllo che regolamentino adeguatamente lo svolgimento delle attività, al fine di individuare ed implementare un idoneo modello di organizzazione, gestione e controllo;
- verificare, anche sulla base dell'eventuale integrazione delle aree a rischio, la reale efficacia del suddetto modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al citato D. Lgs. 231/2001, proponendo - laddove ritenuto necessario - eventuali aggiornamenti del modello, con particolare riferimento all'evoluzione e ai mutamenti della struttura organizzativa o dell'operatività aziendale e/o della normativa vigente;
- effettuare verifiche periodiche presso le strutture aziendali ritenute a rischio di reato, per controllare che l'attività venga svolta conformemente al modello di organizzazione, gestione e controllo adottato, anche coordinando a tali fini le competenti strutture aziendali;
- predisporre la documentazione organizzativa interna, contenente le istruzioni, i chiarimenti e gli aggiornamenti necessari ai fini dell'attuazione del modello.

Al fine di consentire lo svolgimento dei compiti sopra descritti, l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale.

#### b) Formazione del Personale

- promuovere la promozione di un adeguato programma di formazione per il personale dipendente attraverso idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del modello ed a verificarne l'attuazione;

#### c) Sanzioni

- promuovere il processo connesso all'applicazione delle sanzioni o dei provvedimenti disciplinari previsti in caso di violazione del modello presso la competente struttura aziendale e verificandone l'attuazione, fermo restando le competenze della stessa in merito al procedimento decisionale ed alla scelta della misura più idonea da irrogare.

Infatti, l'Organismo di Vigilanza, così come stabilito dal Decreto, è destinatario di autonomi poteri d'iniziativa e controllo al fine di vigilare sul rispetto del Modello ma non di poteri coercitivi e/o sanzionatori nei confronti dei dipendenti (di tutte le categorie), consulenti, organi societari che sono affidate agli organi sociali competenti

#### **d) Aggiornamenti**

- provvedere all'analisi, all'interpretazione ed al follow-up della normativa in materia di responsabilità amministrativa delle società ex D. Lgs. 231/01, per valutare l'adeguatezza del Modello alle disposizioni ivi previste;
- valutare le esigenze di aggiornamento del Modello, anche attraverso apposite riunioni con le varie funzioni aziendali interessate;
- monitorare l'aggiornamento dell'organigramma aziendale, ove è descritta l'organizzazione dell'ente nel suo complesso con la specificazione delle aree, strutture ed uffici, e relative funzioni.

### **3.2.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari e del vertice aziendale**

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità ad esso connesse.

In particolare, l'ODV riferisce in merito all'attuazione del modello, all'applicazione delle prescrizioni in esso previste, all'emersione di eventuali criticità rilevate e ad esso connesse attraverso report periodici.

I destinatari dei report periodici sono il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e le strutture di Compliance. Qualora fosse necessario in funzione delle criticità emerse potranno essere inclusi anche la Società di Revisione e l'Assemblea chiamata ad approvare il bilancio di esercizio.

L'Organo di Amministrazione ha l'obbligo di riscontrare il report periodico e di informare circa le azioni intraprese e l'esito delle stesse nel caso in cui fossero state rilevate aree di miglioramento o criticità del sistema.

Gli incontri con gli organi societari nonché i reports informativi vengono verbalizzati.

L'ODV potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi e potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

### **3.2.4 Flusso informativo nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

L'art. 6, comma 2°, lett d), del D. Lgs. n. 231/01, impone la previsione nel "Modello di Organizzazione" di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso.

A tal fine l'OdV deve definire un efficace flusso informativo che gli consenta di essere periodicamente aggiornato dalle strutture aziendali interessate sulle attività valutate a rischio di reato nonché

stabilire adeguate modalità di comunicazione, al fine di poter acquisire tempestiva conoscenza delle eventuali violazioni del modello e delle procedure e che gli consenta di riferire agli organi sociali competenti.

L'obbligo di un flusso informativo strutturato è concepito quale strumento per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del Modello e per l'eventuale accertamento ex post delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal Decreto.

Le informazioni fornite all'Organismo di Vigilanza mirano a migliorare le attività di pianificazione dei controlli e non comportano l'obbligo di verifica puntuale e sistematica di tutti i fenomeni rappresentati.

L'obbligo informativo è rivolto in primo luogo alle strutture ritenute potenzialmente a rischio reato, ma chiunque venga in possesso di notizie relative alla commissione di reati o a comportamenti non in linea con quanto previsto dal modello è tenuto a darne immediata notizia all'Organismo di Vigilanza. Tutti i dipendenti, i collaboratori, i consulenti, i componenti degli organi sociali, investiti da provvedimenti, indagini o richiesta di informazioni inerenti ad ipotesi di reato da parte di organi di Pubblica Sicurezza, polizia giudiziaria o enti di controllo devono obbligatoriamente provvedere a darne immediata comunicazione scritta all'Organo di Vigilanza.

Inoltre deve essere previsto un flusso informativo tra Organismo di Vigilanza, il Collegio Sindacale e la società di revisione.

Tutti i collaboratori possono comunicare con l'OdV contattandolo direttamente tramite i membri interni oppure utilizzando la casella di posta dell'OdV :

1. email: [OdV231.GVGH@gsk.com](mailto:OdV231.GVGH@gsk.com)
2. **posta fisica**: Organismo di Vigilanza, presso GSK Vaccines Institute for Global Health S.r.l. Via Fiorentina 53100 Siena.

### **3.2.5 Whistleblowing – tutela del dipendente e/o del collaboratore che segnala illeciti – art. 6, comma 2-bis del D. Lgs. 231/2001**

L'art. 6 comma 2–bis del D. Lgs. 231/2001 dispone che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società deve prevedere i canali di segnalazione interna ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.

Ai sensi del D. Lgs. 24/2023 le violazioni oggetto delle segnalazioni riguardano comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse o l'integrità della Società e che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o violazioni dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo adottati ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea relativi, a titolo non esaustivo, ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; tutela dell'ambiente;

- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea e/o riguardanti il mercato interno.

Le segnalazioni verranno gestite in coerenza con il set documentale o anche "Policies Whistleblowing" adottata dalla Società al fine di consentire di effettuare segnalazioni circa violazioni di cui il segnalante è venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo e/o delle attività lavorative o professionali svolte.

I canali di segnalazione garantiscono, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La Società garantisce la protezione del segnalante da qualsiasi forma di ritorsione e/o discriminazione.

La tutela contro gli atti di ritorsione è estesa a tutti i soggetti collegati in senso ampio all'organizzazione e/o alla persona del segnalante così come definiti dall'art. 3 del D. Lgs. 24/2023.

Si rammenta che gli enti o le persone segnalanti non possono subire alcuna ritorsione ai sensi dell'art. 17 del D. Lgs. 24/2023.

Le misure di protezione del segnalante si applicano in conformità a quanto disciplinato nel Capo III del D. Lgs. 24/2023.

Rispetto a segnalazioni effettuate da soggetti che abbiano dichiarato le proprie generalità e che siano in malafede e/o che si dimostri abbiano contenuto calunniatorio/diffamatorio saranno attivate le misure previste dal sistema disciplinare", nonché valutate appropriate azioni di tutela legale. Fuori dai casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, la presentazione di una segnalazione nell'ambito della presente procedura non costituisce violazione degli obblighi derivanti da rapporto di lavoro.

E' fatto divieto alla Società, ed agli esponenti di questa, di porre in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

A tale riguardo si chiarisce che sono previste sanzioni disciplinari:

- 1) in caso del mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- 2) nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante;
- 3) di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

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

Si chiarisce, in conformità alle disposizioni vigenti, che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo.

Sono, altresì, nulli il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o

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

Nello specifico GSK Vaccines Institute for Global Health s.r.l., fa parte di un Gruppo di diritto inglese che da tempo ha previsto appositi canali di whistleblowing (c.d. Speak Up) che raccolgono segnalazioni a livello globale in modo riservato – anche in forma anonima - di comportamenti illeciti, eventuali violazioni del Codice o di altre politiche e procedure aziendali ovvero sospette violazioni di norme di Legge. I numeri telefonici della linea confidenziale globale Speak Up, disponibile in tutto il mondo, sono reperibili nel sito [www.gsk.com](http://www.gsk.com). Le segnalazioni possono essere raccolte anche tramite modulo web accedendo all'indirizzo sito [www.gsk.com/speakup](http://www.gsk.com/speakup). Tali canali di segnalazione sono gestiti da una società indipendente esterna al Gruppo GSK e, al fine di garantire l'integrità del programma, tutte le segnalazioni sono codificate e registrate attraverso un sistema centralizzato, in modo tale che il segnalante possa essere aggiornato sull'esito della propria segnalazione.

Con l'adozione della Direttiva europea, in aggiunta ai canali globali Speak Up, GSK Vaccines Institute for Global Health s.r.l. è dotata anche di un sistema di segnalazione locale, nominando specifici incaricati (Legal entity Compliance, HR e Legal), per la raccolta delle segnalazioni. La Società ha messo a disposizione del segnalante una linea guida disponibile sia nella intranet che nella internet aziendale.

Le funzioni locali e globali incaricate della gestione delle segnalazioni riportano l'esito delle indagini svolte e le raccomandazioni ritenute necessarie direttamente all'Amministratore Delegato e – per i rischi di cui al presente Decreto – anche all'OdV; l'Amministratore Delegato, o per suo conto la funzione HR appositamente preposta, a seguito di opportuna analisi, comunica i provvedimenti adottati. Se del caso, l'Amministratore Delegato o l'OdV riportano la segnalazione all'intero CdA.

#### ***Raccolta e conservazione delle informazioni***

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel presente Modello sono conservati dall'ODV in un data base informatico o archivio cartaceo per un periodo di cinque anni. Il periodo di custodia rimarrà sospeso in caso di procedimenti o azioni o verifiche in corso di svolgimento e decorrerà nuovamente dal momento della loro definizione.

### **3.3 Formazione e comunicazione**

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo della Società garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute nei confronti di tutti i dipendenti e di tutti i soggetti con funzioni di gestione, amministrazione, direzione e controllo nonché verso i collaboratori aziendali e di tutti colori che agiscono in nome e per conto dell'azienda.

Il livello di formazione e comunicazione è attuato con un differente grado di approfondimento, in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle "attività sensibili".

Per i nuovi assunti è attuata una formazione programmata e specifica. Successivamente all'assunzione, le attività di comunicazione sono continue e costanti attraverso seminari di aggiornamento, libero accesso al sito intranet aziendale dedicato all'argomento e aggiornato a cura dell'Organismo di Vigilanza; invio di e-mail di aggiornamento, etc.

#### 3.4 SISTEMA DISCIPLINARE

Omissis

# PARTI SPECIALI

OMISSIS