



MSD ITALIA S.R.L.

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

Roma, 12 Dicembre 2019

MSD Italia S.R.L.

Sede legale in Roma, Via Vitorchiano n. 151
Iscrizione al Registro delle Imprese di Roma n. 0314156

INDICE

- PARTE GENERALE I -	3
IL QUADRO NORMATIVO	3
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231	3
1.1. La Responsabilità Amministrativa degli Enti.....	3
1.2. I reati previsti dal Decreto	3
1.3. Le sanzioni comminate dal Decreto	12
1.4. Condizione Esimente della Responsabilità Amministrativa	13
1.5. Le “Linee Guida” delle Associazioni di categoria di riferimento.....	14
- PARTE GENERALE II -	16
IL MODELLO ORGANIZZATIVO	16
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI MSD ITALIA S.R.L.	16
2.1. Finalità del Modello	16
2.2. Destinatari	17
2.3. Elementi fondamentali del modello	17
2.4. Codice Etico e Modello.....	18
2.5. Percorso Metodologico di Definizione del Modello: mappatura delle Aree a rischio-reato.....	18
2.6. Struttura del Modello	19
2.7. La Struttura del Sistema di Controllo Interno	20
2.7.1. Procedure operative in ambito 231.....	22
2.7.2. Processi esternalizzati	22
3. ORGANISMO DI VIGILANZA	24
3.1. Durata in carica, decadenza e revoca	24
3.2. Poteri e funzioni dell’Organismo di Vigilanza.....	25
3.3. Reporting dell’Organismo di Vigilanza	26
3.4. Flussi informativi nei confronti dell’Organismo di Vigilanza.....	27
3.5. Canali dedicati di comunicazione verso l’Organismo di Vigilanza	29
4. SISTEMA SANZIONATORIO	30
▪ <i>Sanzioni per il personale dipendente</i>	31
▪ <i>Sanzioni per i lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti</i>	33
▪ <i>Sanzioni per i collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza</i>	33
▪ <i>Misure nei confronti degli Amministratori</i>	33
▪ <i>Misure nei confronti degli apicali</i>	34
5. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE	34
6. ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	35

- PARTE GENERALE I -

IL QUADRO NORMATIVO

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

1.1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

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

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

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

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

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

1.2. I REATI PREVISTI DAL DECRETO

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

Si elencano di seguito i reati attualmente ricompresi nell’ambito di applicazione del D.lgs. 231/2001, precisando, tuttavia, che si tratta di un elenco destinato ad ampliarsi nel prossimo futuro:

1. Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25):
 - Malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell’Unione Europea (art. 316 bis c.p.);

- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione Europea (art. 316 ter c.p.);
 - Truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.);
 - Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.);
 - Frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 ter c.p.);
 - Concussione (art. 317 c.p.);
 - Corruzione (artt. 318, 319, 319 bis, 320, 321, 322 bis c.p.);
 - Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
 - Corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.);
 - Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater);
 - Traffico di influenze illecite (art. 346 bis)¹.
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati introdotti nel Decreto dalla Legge 48/2008 (art. 24 bis):
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro Ente pubblico o delle comunità europee (art. 491 bis c.p.);
 - Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter c.p.);
 - Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 quater c.p.);
 - Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 quinquies c.p.);
 - Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quater c.p.);
 - Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quinquies c.p.);
 - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis c.p.);
 - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro Ente Pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 ter c.p.);

¹ Il reato di traffico di influenze illecite è stato introdotto nel D.lgs. 231/01 dalla Legge 9 gennaio 2019 n°3, recante "*Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici*" (cd. legge Spazzacorrotti).

La nuova norma ha comportato: 1) la riformulazione del reato di traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.), con il contestuale assorbimento nello stesso del reato di millantato credito e l'abrogazione dell'art. 346 c.p.; 2) l'introduzione di tale fattispecie rivisitata nel Catalogo dei Reati che possono dare luogo alla responsabilità degli Enti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 (art. 25); 3) la rivisitazione di talune sanzioni applicabili previste dal D.lgs. n. 231/2001, nonché la modifica della rubrica del reato di cui all'art. 322-bis c.p. La nuova fattispecie prevede la punibilità dell'acquirente dell'influenza illecita anche nel caso in cui la relazione tra il mediatore e il pubblico agente non sia esistente, ma solo vantata, e prevede quale contropartita della mediazione illecita non soltanto la prestazione patrimoniale ("denaro o altro vantaggio patrimoniale", come nella precedente formulazione) ma "denaro o altra utilità", così estendendo la portata anche ai casi in cui il prezzo non ha contenuto patrimoniale.

- Danneggiamento di sistemi informatici e telematici (art. 635 quater c.p.);
 - Danneggiamento di sistemi informatici e telematici di pubblica utilità (art. 635 quinquies c.p.);
 - Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 quinquies c.p.).
3. Delitti di criminalità organizzata introdotti nel Decreto dalla Legge 94/2009 (art. 24 *ter*).
- Associazione per delinquere, anche diretta a commettere taluno dei delitti di cui agli articoli 600, 601 e 602, nonché all'articolo 12, comma 3-bis, del testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 (art. 416 c.p.);
 - Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 bis c.p.);
 - Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 ter c.p.);
 - Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
 - Associazione per delinquere finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990 n. 309);
 - Delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo, escluse quelle previste dall'articolo 2 comma 3, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (art. 407 comma 2, lett. a), numero 5) c.p.p.).
4. Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, introdotti nel Decreto dalla Legge 409/2001 e modificati con Legge 99/2009 (art. 25 *bis*):
- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
 - Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
 - Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
 - Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
 - Falsificazione dei valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
 - Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
 - Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
 - Uso di valori bollati contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);

- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (473 c.p.);
 - Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (474 c.p.).
5. Delitti contro l'industria e il commercio, introdotti nel Decreto dalla Legge 99/2009 (art. 25 *bis* 1):
- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
 - Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 bis c.p.);
 - Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
 - Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
 - Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
 - Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
 - Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter c.p.);
 - Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 quater c.p.).
6. Reati societari, introdotti nel Decreto dal D.lgs. 61/2002, modificati dalla Legge 262/2005 (art. 25 *ter*) e ulteriormente modificati ed integrati dalla Legge 190/2012 e dalla Legge 69/2015:
- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
 - Fatti di lieve entità (art. 2621 bis c.c.)
 - False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c., nella sua nuova formulazione disposta dalla Legge 27 maggio 2015, n. 69);
 - Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.);
 - Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
 - Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
 - Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
 - Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
 - Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis c.c.);
 - Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
 - Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
 - Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
 - Istigazione alla corruzione tra privati (2635 bis);

- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
 - Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
 - Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2, c.c.).
7. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, introdotti nel Decreto dalla Legge 7/2003 (art. 25 *quater*):
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.);
 - Assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.);
 - Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.);
 - Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinques c.p.);
 - 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.);
 - Misure urgenti per la tutela dell'ordine democratico e della sicurezza pubblica (art. 1 d.l. 15/12/1979, n. 625 conv. con modif. in l. 6/02/1980, n. 15);
 - Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo New York 9 dicembre 1999 (art. 2).
8. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, introdotti nel Decreto dalla Legge 7/2006 (art. 25 *quater* 1):
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 bis c.p.)
9. Delitti contro la personalità individuale, introdotti dalla Legge 228/2003, modificati con la Legge 38/2006 e, successivamente, con la Legge 199/2016, che ha introdotto la fattispecie relativa al caporalato, di cui all'art. 603 - bis c.p. (art. 25 *quinquies*):
- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
 - Prostituzione minorile (art. 600 bis, commi 1 e 2, c.p.);
 - Pornografia minorile (art. 600 ter c.p.);
 - Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.);
 - Pornografia virtuale (art. 600 quater.1 c.p.);
 - Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 quinquies c.p.);
 - Tratta di persone (art. 601 c.p.);

- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
 - Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 – bis c.p.);
 - Adescamento di minorenni (art. 609 undecies c.p.)².
10. Abusi di mercato, introdotti nel Decreto dalla Legge 62/2005 e modificati dalla Legge 262/2005 (art. 25 *sexies*):
- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D. Lgs. 58/1998);
 - Manipolazione del mercato (art. 185 D. Lgs. 58/1998).
11. Reati transnazionali, introdotti nel Decreto dalla Legge 146/2006 (art. 10):
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
 - Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 bis c.p.);
 - Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (DPR 43/1973, art. 291 quater);
 - Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (DPR 309/1990, art. 74);
 - Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (D.lgs. 286/1998, art. 12);
 - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.);
 - Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).
12. Reati colposi commessi in violazione della normativa antinfortunistica e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, introdotti nel Decreto dalla Legge 123/2007 (art. 25 *septies*):
- Omicidio colposo (art. 589 c.p.)
 - Lesioni personali colpose, gravi o gravissime (art. 590 c.p.).
13. Reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro di provenienza illecita introdotti nel Decreto dal D.lgs. 231/2007, nonché autoriciclaggio, introdotto dalla Legge 186/2014 (art. 25 *octies*):
- Ricettazione (art. 648 c.p.);
 - Riciclaggio (art. 648 bis c.p.);
 - Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.);
 - Autoriciclaggio (art. 648 ter 1 c.p.).

² Reato presupposto introdotto nel D.lgs. 231/01 dall'art. 3 del D.lgs. n. 39, del 4 marzo 2014.

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

- Immissione su sistemi di reti telematiche, a disposizione del pubblico, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta o di parte di essa (art. 171 comma 1, lett. a bis, Legge 633/1941);
- Reati di cui al punto precedente commessi in riferimento ad un'opera altrui non destinata alla pubblicazione, ovvero con usurpazione della paternità dell'opera, ovvero con deformazione, mutilazione o altra modificazione dell'opera medesima, qualora ne risulti offesa all'onore o alla reputazione dell'autore (art. 171, comma 3, Legge 633/1941);
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita, detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi intesi unicamente a consentire o facilitare la rimozione arbitraria o l'elusione funzionale di dispositivi applicati a protezione di un programma per elaboratori (art. 171 bis, comma 1, Legge 633/1941);
- Riproduzione, trasferimenti su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico del contenuto di una banca di dati in violazione delle disposizioni di cui agli articoli 64 quinquies e 64 sexies Legge 633/1941, al fine di trarne profitto e su supporti non contrassegnati SIAE; estrazione o reimpiego della banca di dati in violazione delle disposizioni di cui agli articoli 102-bis e 102 ter Legge 633/41; distribuzione, vendita e concessione in locazione della banca di dati (art. 171 bis, comma 2, Legge 633/1941);
- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di un'opera dell'ingegno destinata al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio, dischi nastri o supporti analoghi ovvero ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; abusiva riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico, con qualsiasi procedimento, di opere, o parti di opere, letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico-musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; detenzione per la vendita o la distribuzione, messa in commercio, concessione in noleggio o comunque cessione a qualsiasi titolo, proiezione in pubblico, trasmissione a mezzo della televisione con qualsiasi procedimento, trasmissione a mezzo della radio, ascolto in pubblico delle duplicazioni o riproduzioni abusive menzionate; detenzione per la vendita o la distribuzione, messa in commercio, vendita, noleggio, cessione a qualsiasi titolo, trasmissione a mezzo della radio o della televisione con qualsiasi procedimento, di videocassette, musicassette, qualsiasi supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive o sequenze di immagini in movimento, o di altro supporto per il quale è prescritta, ai sensi della Legge 633/1941, l'apposizione di contrassegno SIAE, privi del contrassegno medesimo o dotati di contrassegno contraffatto o alterato; ritrasmissione o diffusione con qualsiasi mezzo, in assenza di accordo con il legittimo distributore, di un servizio criptato ricevuto per mezzo di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni ad accesso condizionato; introduzione nel territorio dello Stato, detenzione per la vendita o la

distribuzione, distribuzione, vendita, concessione in noleggio, cessione a qualsiasi titolo, promozione commerciale, installazione di dispositivi o elementi di decodificazione speciale che consentono l'accesso ad un servizio criptato senza il pagamento del canone dovuto; fabbricazione, importazione, distribuzione, vendita, noleggio, cessione a qualsiasi titolo, pubblicizzazione per la vendita o il noleggio, o detenzione per scopi commerciali, di attrezzature, prodotti o componenti, ovvero prestazione di servizi che abbiano la prevalente finalità o l'uso commerciale di eludere efficaci misure tecnologiche di cui all' art. 102 quater, Legge 633/1941 ovvero siano principalmente progettati, prodotti, adattati o realizzati con la finalità di rendere possibile o facilitare l'elusione di predette misure; rimozione abusiva o alterazione delle informazioni elettroniche di cui all'articolo 102 quinquies, ovvero distribuzione, importazione a fini di distribuzione, diffusione per radio o per televisione, comunicazione o messa a disposizione del pubblico di opere o altri materiali protetti dai quali siano state rimosse o alterate le informazioni elettroniche stesse (art. 171 ter comma 1, Legge 633/1941);

- Riproduzione, duplicazione, trasmissione o abusiva diffusione, vendita o messa in commercio, cessione a qualsiasi titolo o abusiva importazione di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; comunicazione al pubblico, a fini di lucro, immettendola in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa; commissione di uno dei reati di cui al punto precedente esercitando in forma imprenditoriale attività di riproduzione, distribuzione, vendita o commercializzazione, importazione di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; promozione o organizzazione delle attività illecite di cui al punto precedente (art. 171 *ter* comma 2, Legge 633/1941);
- Mancata comunicazione alla SIAE, da parte di produttori o importatori dei supporti non soggetti al contrassegno di cui all'articolo 181-bis Legge 633/1941, entro trenta giorni dalla data di immissione in commercio sul territorio nazionale o di importazione, dei dati necessari alla univoca identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione sull'assolvimento degli obblighi di cui all'art. 181bis, comma 2 di detti dati (art. 171 *septies*, Legge 633/1941);
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzazione per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies, Legge 633/1941).

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

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

16. Reati ambientali, introdotti nel Decreto dal D.lgs. 121/2011 e modificati dalla Legge 68/2015, che ha introdotto, nel codice penale, il titolo VI - bis dedicato ai delitti contro l'ambiente (art. 25 *undecies*):

- Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.);
- Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.);

- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.);
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.);
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727 bis c.p.);
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733 bis c.p.);
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose, in assenza di autorizzazione o dopo che la stessa sia stata sospesa o revocata e scarico nelle acque del mare, da parte di navi o aeromobili, di sostanze o materiali per i quali vige il divieto assoluto di sversamento (art. 137 commi 2, 3, 5, 11 e 13 D.lgs. 152/2006);
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 commi 1, 3, 5 e 6 secondo periodo D.lgs. 152/2006);
- Omessa bonifica dei siti in conformità al progetto approvato dall'autorità competente (art. 257 commi 1 e 2 D.lgs. 152/2006);
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 comma 4 secondo periodo D.lgs. 152/2006);
- Traffico illecito di rifiuti (art. 259 comma 1 D.lgs. 152/2006);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260 commi 1 e 2 D.lgs. 152/2006);
- Falsità ideologica del certificato di analisi dei rifiuti, anche utilizzato nell'ambito del SISTRI - Area Movimentazione, e falsità ideologica e materiale della scheda SISTRI - Area Movimentazione (art. 260 bis D.lgs. 152/2006);
- Superamento di valori limite di emissione che determinano il superamento dei valori limite di qualità dell'aria (art. 279 comma 5 D.lgs. 152/2006);
- Importazione, esportazione, riesportazione di esemplari appartenenti alle specie protette di cui agli Allegati A, B e C del Regolamento CE n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996 e ss.mm.ii.; omessa osservanza delle prescrizioni finalizzate all'incolumità degli esemplari appartenenti alle specie protette; uso dei predetti esemplari in modo difforme dalle prescrizioni contenute nei provvedimenti autorizzativi o certificativi; trasporto e transito degli esemplari in assenza del certificato o della licenza prescritti; commercio di piante riprodotte artificialmente in contrasto con le prescrizioni di cui all'art. 7 par. 1 lett. b) Regolamento CE n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996 e ss.mm.ii.; detenzione, uso per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali, offerta in vendita o cessione di esemplari senza la prescritta documentazione (artt. 1 e 2 Legge n. 150/1992);
- Falsificazione o alterazione di certificati, licenze, notifiche di importazione, dichiarazioni, comunicazioni di informazioni previste dall'art. 16, par. 1, lett. a), c), d), e), ed l), del Regolamento CE n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996 e ss.mm.ii. (art. 3 Legge n. 150/1992);

- Detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili di specie selvatica ed esemplari vivi di mammiferi e rettili provenienti da riproduzioni in cattività che costituiscono pericolo per la salute e per l'incolumità pubblica (art. 6 Legge n. 150/1992);
 - Cessazione e riduzione dell'impiego di sostanze lesive (art. 3 Legge n. 549/1993);
 - Inquinamento doloso di nave battente qualsiasi bandiera (art. 8 D.lgs. n. 202/2007);
 - Inquinamento colposo di nave battente qualsiasi bandiera (art. 9 D.lgs. n. 202/2007).
17. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, introdotto nel Decreto dal D.lgs. n. 109/2012 (art. 25 *duodecies*):
- Lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato (art. 22, comma 12-bis, D.lgs. 286/1998).
18. Razzismo e Xenofobia, introdotto nella L. 20 novembre 2017, dall'art. 5, comma 2, n. 167 (art. 25 *terdecies*):
- Razzismo e Xenofobia (art. 3, comma 3 *bis*, Legge n. 654/1975).
19. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, introdotto nel D.lgs. 231/01, all' art. 25 - *quaterdecies*, dalla legge 3 maggio 2019, n°39 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla manipolazione di competizioni sportive, fatta a Magglingen il 18 settembre 2014".

1.3. LE SANZIONI COMMINATE DAL DECRETO

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

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni interdittive, che possono essere comminate solo laddove espressamente previste, anche in via cautelare, sono le seguenti:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

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

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

1.4. CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

L'art. 6 del D.lgs. 231/2001 stabilisce che l'ente non risponde a titolo di responsabilità amministrativa, qualora dimostri che:

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

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

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

- individui le attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- preveda specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individui modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- preveda obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introduca un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello di organizzazione, gestione e controllo;
- preveda delle modalità idonee di gestione delle segnalazioni tutelando gli autori delle segnalazioni stesse. Al riguardo, il D. lgs. 231/01 è stato integrato dall'articolo³ 2 della Legge 30 novembre 2017, n. 179 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro

³ Tale articolo è rubricato sotto la dizione: "Tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato".

pubblico o privato” che ha introdotto 3 nuovi commi⁴ all’art. 6 dello stesso.

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

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

1.5. LE “LINEE GUIDA” DELLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA DI RIFERIMENTO

L’art. 6 del D.lgs. 231/2001 dispone espressamente che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti. La Società ha pertanto preso in considerazione, nella predisposizione del proprio modello, le linee guida redatte da Confindustria e le linee guida elaborate da Farmindustria.

Quanto alle Linee Guida di Confindustria, esse sono state approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4 dicembre 2003. Il successivo aggiornamento, pubblicato da Confindustria in data 24 maggio 2004, è stato approvato dal Ministero della Giustizia, che ha giudicato tali Linee Guida idonee al raggiungimento delle finalità previste dal Decreto. Dette Linee Guida sono state aggiornate da Confindustria nel marzo 2008 ed approvate dal Ministero della Giustizia il 2 aprile 2008, e nuovamente aggiornate nel marzo 2014 ed approvate dal Ministero il 21 luglio 2014.

Nella definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi progettuali:

- l’identificazione dei rischi, ossia l’analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare i reati previsti dal D.lgs. 231/2001;

⁴ “All’articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, dopo il comma 2 sono inseriti i seguenti:

2-bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell’articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell’integrità dell’ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell’ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell’identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell’identità del segnalante;
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

2-ter. L’adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all’Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall’organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell’articolo 2103 del codice civile, 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”.

- l'adozione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente e il relativo grado di adeguamento alle esigenze di prevenzione espresse dal D.lgs. 231/2001.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida di Confindustria per garantire l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo sono di seguito riassunte:

- la previsione di principi etici e di regole comportamentali in un Codice Etico;
- un sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e alla descrizione dei compiti;
- procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo gli opportuni e adeguati controlli;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall'ente, prevedendo, laddove opportuno, limiti di spesa;
- sistemi di controllo, capaci di segnalare tempestivamente possibili criticità;
- informazione e formazione del personale.

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

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

In considerazione del settore in cui opera la Società, la stessa ha inoltre preso in considerazione, nella definizione del proprio modello, le linee guida approvate da Farindustria per la costruzione dei modelli organizzativi.

Le indicazioni fornite dalle associazioni nei menzionati documenti sono state utilizzate, tenendo comunque presenti le specificità della Società e della sua appartenenza al gruppo multinazionale Merck & Co.Inc.

- PARTE GENERALE II -

IL MODELLO ORGANIZZATIVO

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI MSD ITALIA S.R.L.

2.1. FINALITÀ DEL MODELLO

MSD Italia S.r.l. (di seguito, alternativamente “**MSD**” o la “**Società**”), il cui capitale sociale è detenuto da Organon BioSciences International B.V., è la consociata italiana dell'azienda farmaceutica americana Merck & Co., Inc. (Kenilworth NJ, USA), *leader* nel settore della ricerca, dello sviluppo, della produzione e della commercializzazione di prodotti farmaceutici.

La Società è attiva - sul territorio nazionale - nella distribuzione di specialità medicinali ad uso umano, in particolare essa svolge attività informativo-promozionali sui prodotti attraverso un'articolata rete di informatori scientifici ed è coinvolta, sia in via diretta che attraverso la partecipazione a progetti di cooperazione internazionale, in programmi di sperimentazione e studi clinici, per lo sviluppo di nuovi farmaci o di nuove indicazioni per i farmaci esistenti. In particolare, l’Affiliata italiana è coinvolta nello sviluppo degli studi interventistici (internazionali e locali) ed osservazionali, nonché nel finanziamento di studi indipendenti (interventistici e non).

A seguito dell’operazione di fusione per incorporazione che ha visto coinvolte, prima in USA, Merck & Co., Inc. (Kenilworth, NJ, USA) e Schering-Plough Corporation (Kenilworth, NJ, USA) e, successivamente, tutte le consociate delle due società presenti in oltre 140 paesi - le aziende guidate da Merck & Co., Inc. (Kenilworth, NJ, USA) rappresentano, ad oggi, un primario gruppo multinazionale farmaceutico nel mondo.

Ciò premesso, MSD, consapevole dell’importanza di adottare ed efficacemente attuare un modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001 idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti nel contesto aziendale, ha approvato, con delibera del Consiglio di Amministrazione, nel 2005, la prima versione del proprio modello di organizzazione, gestione e controllo (nel seguito, il “**Modello**”), successivamente più volte rivisitata a seguito dell’introduzione di nuovi reati nel tempo e di alcuni cambiamenti organizzativi.

In conseguenza delle più recenti modifiche normative, tra cui quelle che hanno impattato il reato di corruzione tra privati (D.lgs. n° 38/2017) e introdotto nel D.lgs. 231/01, tra gli altri, i reati di xenofobia e razzismo (Legge n° 167/2017) e traffico di influenze illecite (Legge n° 3/2019), la Società ha adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione in data ~~XXXX~~, la presente versione aggiornata del Modello, sul presupposto che lo stesso costituisca un valido strumento di sensibilizzazione dei destinatari (come definiti al paragrafo 2.2) ad assumere comportamenti corretti e trasparenti, idonei pertanto a prevenire il rischio di commissione di illeciti penali ricompresi nel novero dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti.

Attraverso l’adozione del Modello, la Società intende perseguire le seguenti finalità:

- vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al Decreto;
- diffondere la consapevolezza che dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi del Codice Etico, possa derivare l’applicazione di

- misure sanzionatorie (di natura pecuniaria e interdittiva) anche a carico della Società;
- consentire alla Società, grazie ad un sistema strutturato di procedure e ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto;
 - promuovere, anche nell'ambito del gruppo multinazionale di appartenenza, l'attenzione e la particolare sensibilità della Società verso le tematiche di *compliance* normativa, garantendo una sinergia tra le procedure aziendali e le procedure emanate a livello *corporate* anche in conformità al "*Foreign Corrupt Practices Act*" (US).

2.2. DESTINATARI

Le disposizioni del presente Modello sono vincolanti per il Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato, per tutti i Consiglieri di Amministrazione e, più in generale, per l'intero Consiglio di Amministrazione, per i Dirigenti del *Management*, e in ogni caso per tutti coloro che rivestono, in MSD, funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione ovvero gestione e controllo (anche di fatto), per i dipendenti (ivi inclusi gli informatori scientifici del farmaco legati alla Società con contratti di lavoro subordinato) anche con qualifica dirigenziale, per i collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza delle figure apicali della Società, i consulenti, partner e fornitori, nonché tutti coloro che intrattengono rapporti onerosi o anche gratuiti di qualsiasi natura con la Società (di seguito i "**Destinatari**"). Per quanto riguarda i consulenti, partner e fornitori in genere, trattandosi di soggetti esterni, gli stessi sono vincolati al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura societaria ed organizzativa della Società, ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un soggetto "apicale", ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per MSD. A questi, in caso di violazione delle regole del Modello non può essere applicata una sanzione disciplinare, pertanto MSD prevede nei diversi contratti di collaborazione/fornitura specifiche clausole risolutive a titolo di sanzione in caso di violazione delle norme contenute nel Codice Etico e dei principi contenuti nel Modello.

Inoltre, per i fornitori (comprese altre Società del Gruppo Merck & Co.Inc.) coinvolti nei processi e nelle aree a rischio esternalizzate, in tutto o in parte, la Società ha adottato presidi di controllo più stringenti, come esplicitato nel paragrafo 2.7.2.

2.3. ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO

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

- un'attività di mappatura delle aree a rischio di commissione del reato e delle relative attività c.d. "sensibili", con individuazione delle famiglie di reato applicabili a ciascuna area a rischio e la descrizione, a titolo esemplificativo, di alcune potenziali modalità di realizzazione dei reati. L'attività è stata formalizzata nel documento denominato Allegato 1 - "Mappa delle Aree a Rischio Reato" di cui al paragrafo 2.5;
- un corpo procedurale che presidia tutte le attività aziendali, ivi incluse in particolare, ai fini del presente Modello, quelle attività che, a seguito della menzionata attività di mappatura, sono risultate più esposte ad un rischio potenziale di commissione dei reati di cui al D.lgs. 231/2001;
- l'istituzione di un Organismo di Vigilanza a composizione collegiale, cui il Decreto attribuisce gli specifici compiti di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, curandone l'aggiornamento;

- un sistema sanzionatorio volto a garantire l'efficace attuazione del Modello e contenente le azioni disciplinari e le misure sanzionatorie applicabili ai Destinatari, in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello stesso;
- la previsione di attività di informazione e formazione sui contenuti del presente Modello;
- la previsione di specifici protocolli di controllo volti a regolamentare il corretto svolgimento dei processi inerenti le aree a "rischio reato", in linea con quanto previsto dal Modello.

2.4. CODICE ETICO E MODELLO

MSD, sensibile all'esigenza di improntare lo svolgimento delle attività aziendali al rispetto del principio di legalità, ha adottato il proprio Codice Etico (di seguito, alternativamente il "Codice" o il "Codice Etico"), totalmente coerente con i principi riportati nel documento "Our Values and Standards - Code of Conduct", con il quale Merck & Co., Inc. ha inteso diffondere le proprie linee guida per la conformità legale e la condotta etica presso le consociate del gruppo (di seguito il "Codice di Condotta di Gruppo").

Il Codice Etico sancisce pertanto una serie di regole di "deontologia aziendale" che la Società riconosce come proprie e delle quali esige l'osservanza da parte sia dei propri organi sociali e dipendenti, sia dei terzi che, a qualunque titolo, intrattengano con essa rapporti.

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

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

2.5. PERCORSO METODOLOGICO DI DEFINIZIONE DEL MODELLO: MAPPATURA DELLE AREE A RISCHIO-REATO

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

Di conseguenza, la Società, che - in sede di prima adozione del modello e di successiva revisione - aveva già intrapreso detta ricognizione delle proprie attività aziendali, ha proceduto nuovamente, con il supporto di una primaria società di consulenza, ad una analisi approfondita delle stesse. Al fine di individuare le aree "a rischio" all'interno della Società, si è proceduto ad un'analisi della struttura aziendale ed organizzativa di MSD. L'analisi è stata condotta utilizzando la documentazione relativa alla Società, nonché attraverso un metodo di analisi (*risk assessment*) basato sullo svolgimento di specifici colloqui con gli *owner* dei processi aziendali, che, in ragione del ruolo ricoperto, risultano provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività del settore aziendale di relativa competenza.

Il coinvolgimento delle figure professionali aziendali ha consentito l'identificazione di quelle aree ove si è ritenuto potesse determinarsi il rischio di commissione dei reati, delle modalità operative e gestionali esistenti e dei controlli aziendali presenti, a presidio delle stesse.

Attraverso le attività di *risk assessment*, sono stati identificati i reati presupposto ritenuti rilevanti ai sensi del Decreto e, in relazione a questi ultimi, è stato definito un elenco delle

possibili aree “a rischio”, intese come i processi aziendali nei quali potrebbe astrattamente concretizzarsi il rischio di commissione dei reati presupposto.

Nell’ambito di ciascuna delle suddette aree, sono poi state rilevate le attività “sensibili”, ovvero quelle al cui espletamento è connesso il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

L’esito di tale attività è stata raccolta e formalizzata in una scheda descrittiva, che forma parte integrante del Modello, denominata Allegato 1 - “**Mappa delle Aree a Rischio Reato**”, che individua i reati associabili a ciascuna “attività sensibile” e gli esempi di potenziali modalità di realizzazione, o strumentali alla realizzazione, degli stessi.

Sulla base di tali attività, si è proceduto all’individuazione di eventuali ambiti di miglioramento (c.d. documento di “*gap analysis*”) e alla conseguente definizione del piano di rafforzamento del sistema di controllo interno della Società (c.d. “Piano di implementazione”).

L’ Allegato 1 - Mappa delle Aree a Rischio Reato è custodito presso la funzione *Compliance*, che ne cura l’archiviazione, rendendola disponibile - per eventuale consultazione - ad Amministratori, Sindaci, componenti dell’Organismo di Vigilanza e a chiunque sia autorizzato dalla Società a prenderne visione.

2.6. STRUTTURA DEL MODELLO

Il presente Modello è costituito da una Parte Generale, da diverse Parti Speciali e da due allegati: **Allegato 1 - “Mappa delle Aree a Rischio Reato”** ed **Allegato 2 - “Elenco dei reati presupposto”**.

In particolare, la presente **Parte Generale**, oltre ad illustrare la *ratio* e i principi del Decreto, descrive i principi del sistema di controllo interno, il ruolo dell’Organismo di Vigilanza e, in ossequio al dettato del Decreto, prevede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

La **Parte Speciale A - “Aree a rischio reato”** riporta le Aree a Rischio Reato individuate, la descrizione dei controlli preventivi implementati dalla Società al fine di prevenire la commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/01 ritenuti rilevanti.

Nell’ambito della Parte Speciale A, sono pertanto indicate:

- a) le Aree a Rischio Reato;
- b) i Reati astrattamente ipotizzabili;
- c) le attività sensibili per ogni singola Area a Rischio Reato;
- d) i controlli esistenti.

Inoltre, all’interno della Parte Speciale A viene riportata l’indicazione di quali Aree a Rischio Reato sono gestite totalmente o parzialmente in *outsourcing* c.d. “**Processi esternalizzati**”. Con riferimento a tali aree sono stati definiti dei controlli *ad-hoc* (si veda quanto definito nel paragrafo 2.7.2).

Nella **Parte Speciale B - “Reati Ambientali”** (art. 25 undecies del Decreto);

Nella **Parte Speciale C - “Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro”** (art. 25-septies del Decreto);

Nella **Parte Speciale D** - “**Principi generali di comportamento**”, invece sono state definite le regole generali di comportamento riferibili ai reati considerati potenzialmente applicabili alla Società.

La **Mappa delle Aree a Rischio Reato (Allegato 1)**, riepiloga tutte le Aree a Rischio Reato individuate, le Categorie di reato ex D.lgs. 231/2001, i principali reati presupposto, la Tipologia dell’Area “Diretta” o “Strumentale”, le attività sensibili, gli esempi di modalità di commissione del reato o di condotte strumentali allo stesso, l’indicazione di eventuali Pubblici Ufficiali coinvolti (P.U. o I.P.S.) e le funzioni coinvolte/*outsourcers*.

Nell’**Elenco dei reati presupposto (Allegato 2)** sono rubricate le fattispecie di reato previste dal D.lgs. 231/01, la spiegazione delle stesse e le relative sanzioni applicabili. Tali documenti, unitariamente considerati, costituiscono il Documento di sintesi del Modello della Società adottato ai sensi del Decreto.

La Società si impegna a svolgere un monitoraggio continuo volto a consentire l’adeguatezza del Modello nel tempo, e garantire l’attualità della Parte Speciale rispetto ad eventuali cambiamenti significativi dei settori di attività, della struttura organizzativa e dei processi della Società.

2.7. LA STRUTTURA DEL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

Nella predisposizione del Modello, e sulla base dei processi aziendali risultati rilevanti in chiave 231, la Società ha riesaminato il proprio sistema di controllo interno, strutturato in una serie complessa di presidi di livello locale e di Gruppo, al fine di valutarne l’idoneità a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto nelle aree di attività aziendale identificate a rischio, ed individuare eventuali ambiti di miglioramento.

In particolare, il sistema di controllo interno di MSD si basa, oltre che sulle regole comportamentali e sui protocolli di controllo declinati nelle Parti Speciali, anche sui seguenti elementi:

- il quadro normativo e regolamentare applicabile a MSD, ivi compreso quello proprio del settore farmaceutico cui MSD si attiene rigorosamente;
- il Codice Etico, che - come sopra già rappresentato al paragrafo 2.4 - è coerente con il Codice di condotta di Merck & Co. Inc.;
- il sistema di deleghe e procure, coerente con la struttura organizzativa;
- la struttura gerarchico-funzionale (cfr. organigramma aziendale);
- il set di procedure (locali e di Gruppo) a copertura di tutte le attività aziendali, ivi comprese quelle ritenute rilevanti in ambito 231 di cui alle Parti Speciali del Modello;
- i protocolli di controllo declinati, per le attività sensibili di ciascuna famiglia di reato, nelle specifiche Parti Speciali del presente Modello;
- il principio di collegialità delle decisioni relative a talune operazioni o iniziative aziendali significative (a mero titolo di esempio, le donazioni sono oggetto di approvazione del Comitato Donazioni composto di una pluralità di Direzioni e Funzioni aziendali);
- il sistema di *Grant Of Authorities*, nell’ambito del quale sono definiti i sistemi di firma singola e abbinata, in base all’importo della singola transazione;
- l’implementazione di sistemi informativi integrati, orientati alla segregazione delle funzioni, nonché ad un elevato livello di standardizzazione dei processi e alla

- protezione delle informazioni in essi contenute, con riferimento sia ai sistemi gestionali, che ai sistemi a supporto delle attività operative connesse al *business*;
- l'accettazione del "*Codice Deontologico Farindustria*" (che regola i rapporti scientifici tra le aziende farmaceutiche e tra queste e il settore scientifico e sanitario) volontariamente approvato dalle imprese farmaceutiche associate nel rispetto delle rispettive norme statutarie e delle regole dettate dai Codici deontologici delle Federazioni europea e internazionale dell'industria farmaceutica (EFPIA e IFPMA);
 - l'adesione al sistema di "*Certificazione delle procedure relative alle attività di informazione scientifica*", promosso nell'ambito di Farindustria, attraverso il quale la *Funzione Compliance* verifica, periodicamente, le fasi nevralgiche dell'attività dell'informazione scientifica nonché il rispetto delle limitazioni e delle prescrizioni previste dalla normativa e dal "*Codice Deontologico Farindustria*". All'esito del processo di verifica, segue per la Società, con cadenza annuale, l'ottenimento di una certificazione rilasciata da ente esterno indipendente (accreditato dal Sistema Nazionale per l'Accreditamento degli Organismi di Certificazione - SINCERT);
 - il rispetto del principio di massima trasparenza nelle interazioni con la Pubblica Amministrazione;
 - l'applicazione dei principi e delle linee guida di buona pratica clinica per lo svolgimento delle sperimentazioni cliniche dei medicinali;
 - la costituzione di un servizio scientifico, indipendente dalle Funzioni aziendali che svolgono attività di *marketing*, che i) assicura la conformità alla legge della pubblicità farmaceutica; ii) verifica l'adeguatezza della formazione degli informatori scientifici; iii) fornisce all'AIFA l'informazione e l'assistenza eventualmente richiesta per l'esercizio delle proprie competenze; iv) cura che i provvedimenti adottati dal Ministero della Salute e dall'AIFA siano rispettati;
 - la designazione di un Responsabile di Farmacovigilanza che garantisce e monitora la qualità e la sicurezza dei medicinali attraverso l'analisi e la trasmissione all'AIFA delle segnalazioni concernenti le sospette reazioni avverse;
 - il supporto della Direzione *Regulatory Affairs* alle altre Direzioni e Funzioni aziendali nella gestione delle attività che coinvolgono profili di *compliance* con normative specifiche del settore farmaceutico, ovvero implicano rapporti con i funzionari dell'AIFA, unitamente alla trasmissione di documentazione e del materiale informativo/promozionale da sottoporre ad approvazione della stessa Agenzia;
 - le attività periodiche di verifica dell'effettiva operatività dei controlli secondo quanto definito dal "*Sarbanes Oxley Act*" e dai piani di *audit corporate* e locali.

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

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

Alla base di detto sistema sono posti i seguenti principi, ripresi e declinati nelle procedure aziendali e nei protocolli di controllo, anche in conformità a quanto previsto dal documento di riferimento per la "*Certificazione delle procedure relative alle attività di informazione scientifica*":

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

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

La struttura dei controlli aziendali esistente si articola in:

- controlli di linea, svolti dalle singole funzioni aziendali sui processi di cui hanno la responsabilità gestionale, finalizzati ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni;
- attività di monitoraggio periodico di secondo livello svolta dalla *Funzione Compliance*;
- attività di *internal audit* svolta dalla deputata funzione *corporate*;
- attività di rilevazione, valutazione e monitoraggio del sistema di controllo interno sui processi e sui sistemi amministrativo-contabili che hanno rilevanza ai fini del bilancio, in conformità alla normativa *Sarbanes-Oxley Act*, svolte nell'ambito della funzione *Finance*.

2.7.1. PROCEDURE OPERATIVE IN AMBITO 231

All'esito dell'avvenuta identificazione dei processi strumentali e funzionali, MSD, attenta ad assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali e, in particolare, di prevenire la commissione di comportamenti illeciti rilevanti ai sensi del Decreto, ha proceduto ad una rilettura del corpo procedurale esistente con più specifico riferimento a quelle procedure che regolano le aree aziendali connesse al *core business* risultate di fatto più esposte a rischi 231.

Di conseguenza, MSD ha provveduto ad apportare alcune integrazioni a talune procedure già esistenti, ritenute indispensabili per una più ampia prevenzione dei possibili rischi di realizzazione dei reati ricompresi nel D.lgs. 231/2001, nonché a predisporre di nuove, laddove il rischio sia risultato meno presidiato, o sia risultato comunque necessario predisporre procedure operative più specifiche.

Le procedure adottate dalla Società contengono le regole da seguire nello svolgimento delle attività, nonché i presidi di controllo volti a garantire la verifica *ex ante*, e la ricostruzione *ex post*, di ciascun processo decisionale e delle relative fasi, idonee a governare anche profili di rischio in chiave 231.

L'elenco completo delle procedure aziendali, comprese quelle rilevanti ai fini del D.lgs. 231/01, è custodito dalla Società presso la *Funzione Compliance*, disponibile per consultazione.

Le procedure formano parte essenziale del presente Modello.

2.7.2. PROCESSI ESTERNALIZZATI

Merck & Co. Inc., a livello globale, ha progressivamente esternalizzato alcune attività amministrative a Shared Business Service (SBS), Centri di Eccellenza (COE) o Information Steward Organization (ISO), di società del Gruppo, o ad altre società fornitrici.

La scelta di esternalizzare alcune attività a fornitori Globali o a centri di servizio del Gruppo Merck & Co.Inc. è stata effettuata centralmente da Casamadre, al fine, da un lato, di razionalizzare e ottimizzare le attività delle società del Gruppo nei diversi paesi, dall'altro di riuscire a garantire ulteriori livelli di controllo sulla gestione delle attività stesse. La Società ha ogni più ampia facoltà di monitorare lo svolgimento dei servizi e di chiedere delucidazioni e riscontri sull'effettivo operato di centri di servizio esterni (facenti parte del Gruppo o meno) che sono obbligati al rispetto dei principi del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, nonché al rispetto dei principi internazionali ed intercompany in tema anticorruzione, trasparenza e di corretta gestione delle attività aziendali.

La Società, nel rispetto di tale politica, nei rapporti con i fornitori e le altre società del Gruppo locali, ha stipulato contratti di *outsourcing* per la regolamentazione dei relativi rapporti.

In particolare, i contratti prevedono:

- le specifiche attività oggetto della cessione, le modalità di esecuzione e il relativo corrispettivo;
- che il fornitore /società del Gruppo informi tempestivamente MSD di qualsiasi fatto che possa incidere in maniera rilevante sulla propria capacità di eseguire le attività esternalizzate in conformità alla normativa vigente e in maniera efficace ed efficiente;
- che il fornitore / Società del Gruppo provveda adeguatamente alla fornitura delle attività esternalizzate nel rispetto della normativa vigente in materia e delle disposizioni di MSD;
- che il fornitore / Società del Gruppo garantisca la riservatezza dei dati relativi a MSD e di quelli sensibili rispetto alla normativa vigente in materia;
- che MSD abbia diritto di controllo e accesso all'attività e alla documentazione del fornitore / Società del Gruppo;
- che il contratto non possa essere oggetto di sub-cessione senza il consenso di MSD;
- che MSD possa recedere dal contratto senza oneri sproporzionati o tali da pregiudicare, in concreto, l'esercizio del diritto di recesso.

Inoltre, in materia di responsabilità amministrativa degli enti, è previsto che le parti si impegnino al rispetto rigoroso dei propri Modelli (qualora adottati anche dagli *outsourcers*), con particolare riguardo alle aree di rischio che presentano rilevanza ai fini delle attività gestite mediante contratto di *outsourcing*, e si impegnino, altresì, a darsi reciprocamente notizia di eventuali violazioni, che dovessero verificarsi e che possano avere attinenza con il contratto e/o la sua esecuzione. Più in generale, le parti si impegnano ad astenersi, nell'espletamento delle attività oggetto del rapporto contrattuale, da comportamenti e condotte che, singolarmente o congiuntamente ad altre, possano integrare una qualsivoglia fattispecie di reato contemplata dal Decreto.

Con riferimento a tali rapporti contrattuali, la Società e gli *outsourcers* hanno identificato i relativi "Gestori del Contratto". Essi sono responsabili della corretta esecuzione contrattuale e rappresentano il riferimento dei contratti stipulati all'interno delle società e verso i terzi.

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

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

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

In ossequio alle prescrizioni del D.lgs. 231/2001, il Consiglio di Amministrazione di MSD ha istituito l'Organismo di Vigilanza collegiale, composto da tre componenti, funzionalmente dipendente dal Consiglio medesimo.

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

- Autonomia e indipendenza: detto requisito è assicurato dalla composizione collegiale e dall'attività di *reporting* direttamente al Consiglio di Amministrazione, senza tuttavia vincolo di subordinazione gerarchica rispetto a detto organo.
- Professionalità: requisito questo garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche di cui dispongono i componenti dell'Organismo di Vigilanza. In particolare, la composizione prescelta garantisce idonee conoscenze giuridiche, dei principi e delle tecniche di controllo e monitoraggio, nonché della specifica normativa, anche regolamentare, concernente il settore farmaceutico.
- Continuità d'azione: con riferimento a tale requisito, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del Modello da parte dei Destinatari, a curarne l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante per tutto il personale di MSD. In particolare, il requisito in esame è garantito dalla presenza nell'Organismo di un dipendente della Società.

3.1. DURATA IN CARICA, DECADENZA E REVOCA

I componenti dell'Organismo di Vigilanza restano in carica tre anni e sono in ogni caso rieleggibili. Essi sono scelti tra soggetti in possesso di un profilo etico e professionale di indiscutibile valore e che non abbiano rapporti di coniugio o parentela entro il quarto grado con i Consiglieri di Amministrazione.

Possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza dipendenti della Società e professionisti esterni. Detti ultimi non debbono avere con la Società rapporti tali da integrare ipotesi di conflitto di interessi e da pregiudicarne l'indipendenza.

I compensi dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, sia interni che esterni alla Società, non costituiscono ipotesi di conflitto di interessi.

Non può essere nominato componente dell'Organismo di Vigilanza, e, se nominato decade, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato, ancorché con condanna non definitiva, ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi, ovvero sia stato condannato, anche con sentenza non definitiva o con sentenza di patteggiamento, per aver commesso uno dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001.

I componenti che abbiano un rapporto di lavoro subordinato con la Società decadono automaticamente dall'incarico, in caso di cessazione di detto rapporto e indipendentemente dalla causa di interruzione dello stesso.

Il Consiglio di Amministrazione può revocare, con delibera consiliare, sentito il parere del Collegio Sindacale, i componenti dell'Organismo in ogni momento, ma solo per giusta causa.

Costituiscono giusta causa di revoca dei componenti:

- l'omessa comunicazione al Consiglio di Amministrazione di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza;
- per i componenti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, l'avvio di un procedimento disciplinare per fatti da cui possa derivare la sanzione del licenziamento.

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

Costituisce invece causa di decadenza dell'intero Organismo di Vigilanza:

- l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti;
- la sentenza di condanna della Società, anche non divenuta irrevocabile, ovvero una sentenza di patteggiamento, ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

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

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

3.2. POTERI E FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- vigilare sulla diffusione all'interno della Società della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello;
- vigilare sull'osservanza del Modello da parte dei Destinatari;
- vigilare sulla validità ed adeguatezza del Modello, con particolare riferimento ai comportamenti riscontrati in ambito aziendale;
- verificare l'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- vigilare sull'attuazione e sull'osservanza del Modello nell'ambito delle aree di attività potenzialmente a rischio di reato;
- segnalare alla Società l'opportunità di aggiornare il Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

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

- coordinarsi e collaborare con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività aziendali identificate nel Modello come aree a rischio reato; verificare l'istituzione e il funzionamento/operatività dello specifico/i

canale/i informativo/i "dedicato/i" (es. indirizzo di posta elettronica, *tool* per la gestione del canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante, numero verde o di fax), diretto/i a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo;

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

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

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

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

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

3.3. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

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

Segnatamente, l'Organismo di Vigilanza riferisce lo stato di fatto sull'attuazione del Modello e gli esiti dell'attività di vigilanza svolta nelle seguenti modalità:

- periodicamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione, per garantire un costante allineamento con il vertice aziendale in merito alle attività svolte;
- con cadenza annuale nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, attraverso una relazione scritta, nella quale vengono illustrate le attività di monitoraggio svolte dall'Organismo stesso, le criticità emerse e gli eventuali interventi correttivi o migliorativi opportuni per l'implementazione del Modello;
- occasionalmente nei confronti del Collegio Sindacale, ove ne ravvisi la necessità, in relazione a presunte violazioni poste in essere dai vertici aziendali o dai componenti del Consiglio di Amministrazione, potendo ricevere dal Collegio Sindacale richieste di informazioni o di chiarimenti in merito alle suddette presunte violazioni.

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

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

3.4. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il D.lgs. 231/2001 (in particolare all'art. 6⁵, 2° comma lettera d) enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte delle strutture aziendali della Società, diretti a consentire all'Organismo stesso lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza e di verifica.

A tale proposito devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza le seguenti informazioni:

⁵ L'articolo 6 del D.lgs. 231/01 è stato da ultimo modificato dalla Legge 30 novembre 2017, n. 179 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" che ha introdotto 3 nuovi commi:

All'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, dopo il comma 2 sono inseriti i seguenti:

"2-bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:

a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, 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, successivamente alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa".

- su base periodica, informazioni, dati, notizie e documenti, previamente identificati dall'Organismo di Vigilanza, e da quest'ultimo formalmente richiesti alle singole funzioni (c.d. flussi informativi), secondo le modalità e le tempistiche definite dall'Organismo medesimo;
- nell'ambito delle attività di verifica dell'Organismo di Vigilanza, ogni informazione, dato, notizia e documento ritenuto utile e/o necessario per lo svolgimento di dette verifiche, previamente identificati dall'Organismo e formalmente richiesti alle singole funzioni;
- su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia natura, attinente l'attuazione del Modello nelle aree a rischio reato, nonché il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano essere utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo (c.d. segnalazioni). A tale riguardo, i Destinatari devono infatti riferire all'Organismo di Vigilanza ogni informazione relativa a comportamenti che possano integrare violazione delle prescrizioni del Decreto e/o del Modello, nonché specifiche fattispecie di reato.

A tal fine la Società ha istituito dei canali dedicati di comunicazione per la consultazione dell'Organismo di Vigilanza che consistono in un indirizzo di posta elettronica, un canale alternativo dedicato (*odv231msd@pec.it*) idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante, un numero verde di telefono, nonché una cassetta postale per le segnalazioni cartacee, resi noti al personale aziendale ed ai quali potranno essere inviate le eventuali segnalazioni, e il cui accesso è riservato ai soli componenti dell'Organismo. Tali modalità di trasmissione delle segnalazioni sono volte a garantire la massima riservatezza dei segnalanti anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei loro confronti.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni pervenutegli anche in forma anonima, e potrà convocare, qualora lo ritenga opportuno, sia il segnalante per ottenere maggiori informazioni, che il presunto autore della violazione, dando, inoltre, luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che siano necessarie per appurare la fondatezza della segnalazione.

Accertata la fondatezza della segnalazione, l'Organismo:

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

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

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della Società o di suoi apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.lgs. 231/2001, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per reati ricompresi nel D.lgs. 231/2001 e posti presuntivamente in essere nello svolgimento delle mansioni lavorative;

- modifiche nel sistema delle deleghe e delle procure, modifiche statutarie o dell'organigramma aziendale e di quello della sicurezza sul lavoro;
- gli esiti delle eventuali azioni intraprese a seguito di segnalazione scritta dell'Organismo di Vigilanza di accertata violazione del Modello, l'avvenuta irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione del Modello, nonché i provvedimenti di archiviazione con le relative motivazioni;
- visite ispettive di Autorità Pubbliche (es.: Agenzia Entrate, Agenzia Dogane, INPS, etc.) avvenute nel periodo con evidenza di eventuali rilievi/prescrizioni (da verbali relativi);
- segnalazioni / eventi occorsi in materia di contraffazione, alterazioni di marchi o segni distintivi;
- segnalazione di infortuni gravi (omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, in ogni caso qualsiasi infortunio con prognosi superiore ai 40 giorni) occorsi a dipendenti, collaboratori di MSD, e più genericamente a tutti coloro che abbiano accesso alle strutture della Società.

L'Organismo, ha definito in una apposita procedura e un prospetto di sintesi di tutti i flussi "ad hoc" e periodici e, con il supporto della Società, ha stabilito le modalità di trasmissione di tali informazioni, dandone comunicazione alle direzioni/funzioni tenute al relativo invio. L'omesso invio di informazioni all'Organismo di Vigilanza integra violazione del presente Modello.

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

L'OdV, nel corso dell'attività di indagine (che seguono al flusso di informativa) deve agire in modo da garantire che i soggetti coinvolti non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, assicurando, quindi, la riservatezza del soggetto che effettua la segnalazione (salvo la ricorrenza di eventuali obblighi di legge che impongano diversamente) e contrastando, al contempo, ogni forma di ricorso a segnalazioni manifestamente infondate o animate da intenti diffamatori.

La Società ha previsto sanzioni disciplinari nei confronti di chiunque ponga in essere comportamenti ritorsivi, discriminatori o penalizzanti nei confronti dei Destinatari che effettuino segnalazioni relative a violazioni del Modello, ovvero denunciino condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto, nonché nei confronti dei soggetti che, con dolo o colpa grave, effettuino segnalazioni che si rivelano infondate.

Nel caso delle segnalazioni anonime, si fa presente tuttavia che permane il rischio di ritorsioni da parte del segnalato senza permettere ad MSD di fornire adeguata tutela al segnalante, non essendo la Società a conoscenza dell'identità chi ha effettuato la segnalazione.

3.5. CANALI DEDICATI DI COMUNICAZIONE VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza di detto Organismo e il flusso di comunicazione verso l'Organismo stesso da parte di tutti i soggetti che potrebbero venire in possesso di informazioni rilevanti indicate nel Modello, ovvero di notizie relative alla commissione di reati o "pratiche" non in linea con il Modello stesso e/o con il Codice Etico di MSD o con il Codice Corporate Merck & Co. Inc. "*Our Values and Standards - Code of Conduct*", quest'ultimo reperibile all'indirizzo <http://www.msd.com/about/how-we-operate/code-of-conduct/home.html>, MSD ha istituito, quale canale di comunicazione dedicato con

l'Organismo di Vigilanza, il seguente indirizzo di posta elettronica: **organismo231msd@merck.com**.

Tale indirizzo e-mail, che garantisce la possibilità di comunicare con l'Organismo di Vigilanza in forma del tutto anonima, è utilizzabile da ciascun dipendente.

Inoltre, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 2 della L. 179/2017, la Società ha previsto anche il seguente nuovo canale di comunicazione delle segnalazioni:

odv231msd@pec.it

Il segnalante è tenuto a indicare tutti gli elementi utili ai fini dell'accertamento della fondatezza dei fatti riportati, compilando l'apposito "modulo per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite o di violazioni del Modello 231". Le segnalazioni relative a condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto devono essere infatti circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

Gli indirizzi e-mail indicati e il canale di comunicazione alternativo (odv231msd@pec.it) consentono di comunicare con l'Organismo di Vigilanza e sono utilizzabili da tutti i Destinatari che volessero effettuare segnalazioni. Qualora l'accesso al sistema informatico non sia possibile o non sia disponibile, la comunicazione può avvenire tramite posta interna indirizzata alla cortese attenzione del membro interno dell'Organismo di Vigilanza, presso MSD S.r.L. **Via Vitorchiano 151 - 00189 - Roma**.

La Società ha inoltre attivato come ulteriore canale di comunicazione alternativo il numero verde

800 302292. È stato anche istituito un web site interno di *compliance* al seguente indirizzo: **<http://teamspace.merck.com/sites/PdCIT/default.aspx>** che fornisce informazioni su procedure, policy e altro materiale di formazione per tutto il personale dipendente.

4. SISTEMA SANZIONATORIO

La definizione di un sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del presente Modello, costituisce condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione del Modello stesso, nonché presupposto imprescindibile per consentire alla Società di beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'instaurazione e dagli esiti di un procedimento penale eventualmente avviato nei casi in cui la violazione integri un'ipotesi di reato rilevante ai sensi del D.lgs. 231/2001. Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto tra l'autore della violazione e la Società, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore.

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

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

Il procedimento sanzionatorio è in ogni caso rimesso alla funzione e/o agli organi societari competenti.

Inoltre la Società, in adempimento della Legge 30 novembre 2017, n. 179, contempla apposite sanzioni:

- a) nei confronti di chi effettua qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o comunque penalizzazione, anche indiretta, nei confronti delle persone oggetto di segnalazioni e, soprattutto, dei segnalanti;
- b) nei confronti del segnalante che abbia dolosamente effettuato una segnalazione che, in seguito agli opportuni accertamenti, si rivela infondata ovvero abbia effettuato tale segnalazione infondata con colpa grave;
- c) nei confronti di chi violi le misure poste a tutela della riservatezza dell'identità dei soggetti che abbiano effettuato segnalazioni circostanziate relative a condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto.

La Società prevede, inoltre, una specifica attività di vigilanza da parte dell'OdV sul rispetto del divieto di qualsiasi tipologia di atti ritorsivi o discriminatori (quali demansionamenti o licenziamenti)⁶ attuati, direttamente o indirettamente, nei confronti dell'autore della segnalazione stessa⁷.

▪ **Sanzioni per il personale dipendente**

In relazione al personale dipendente, la Società deve rispettare i limiti di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori) e le previsioni contenute nel *Contratto collettivo nazionale di lavoro per gli addetti all'industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori ceramica, abrasivi, lubrificanti e GPL* (di seguito solo "**CCNL del settore chimico-farmaceutico**"), sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

L'inosservanza - da parte del personale dipendente - delle disposizioni del Modello, e di tutta la documentazione che di esso forma parte, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 cod. civ. e illecito disciplinare, come, peraltro, previsto dall'art. 39 del CCNL del settore chimico-farmaceutico vigente.

Al personale dipendente possono essere comminate le seguenti sanzioni:

- i) richiamo verbale;
- ii) ammonizione scritta;
- iii) multa in misura non eccedente l'importo di 3 ore della normale retribuzione;
- iv) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo massimo di tre giorni;
- iv) licenziamento.

Al fine di evidenziare i criteri di correlazione tra le violazioni e i provvedimenti disciplinari si precisa che:

- i) incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale il dipendente che:
 - violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice Etico o adottati, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;
- ii) incorre nel provvedimento disciplinare dell'ammonizione scritta il dipendente che:

⁶ Art.2 quater D. lgs. 231/01: "Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., 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".

⁷ È possibile denunciare eventuali misure discriminatorie all'Ispettorato Nazionale del Lavoro da parte: (i) del segnalante; (ii) dell'organizzazione sindacale indicata dall'autore della segnalazione.

- risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il richiamo verbale;
 - violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice Etico o adottati, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello, qualora la violazione abbia rilevanza esterna;
- iii) incorre nel provvedimento disciplinare della multa in misura non eccedente l'importo di tre ore della normale retribuzione;
- risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'ammonizione scritta;
 - per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, leda l'efficacia del Modello con comportamenti quali:
 - l'inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza;
 - la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle prescrizioni indicate nel Modello, nell'ipotesi in cui riguardino un procedimento o rapporto in cui è parte la Pubblica Amministrazione;
- iv) incorre nel provvedimento disciplinare della sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di tre giorni il dipendente che:
- risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile la multa in misura non eccedente l'importo di tre ore della normale retribuzione;
 - violi le procedure aziendali concernenti i comportamenti da adottare nella gestione delle consulenze medico-scientifiche, dei piani di remunerazione degli informatori scientifici del farmaco, degli eventi congressuali, di donazioni, sponsorizzazioni, omaggi e liberalità;
 - violi le disposizioni concernenti i poteri di firma e il sistema delle deleghe attribuite con riguardo ad atti e documenti rivolti alla Pubblica Amministrazione;
 - effettui, con dolo, segnalazioni inerenti le violazioni del Modello e del Codice Etico, che in seguito agli opportuni accertamenti, si rivelino false o infondate ovvero le abbia effettuate con colpa grave (laddove il comportamento non sia di una rilevanza tale da integrare gli estremi per il licenziamento);
- v) incorre nel provvedimento disciplinare del licenziamento il dipendente che:
- eluda fraudolentemente le prescrizioni del Modello attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompreso fra quelli previsti nel D.lgs. 231/2001;
 - violi il sistema di controllo interno attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione, ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

La Società non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza il rispetto delle procedure previste nel **CCNL del settore chimico-farmaceutico** per le singole fattispecie.

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

- gravità della violazione commessa;

- mansione, ruolo, responsabilità e autonomia del dipendente;
- prevedibilità dell'evento;
- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- comportamento complessivo dell'autore della violazione, con riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari nei termini previsti dal CCNL del settore chimico-farmaceutico;
- altre particolari circostanze che caratterizzano la violazione.

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

▪ ***Sanzioni per i lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti***

L'inosservanza - da parte dei dirigenti - delle disposizioni del Modello, e di tutta la documentazione che di esso forma parte, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, e di controllo sui comportamenti dei propri collaboratori, determina l'applicazione delle sanzioni di cui alla contrattazione collettiva per le altre categorie di dipendenti, nel rispetto degli artt. 2106, 2118 e 2119 cod. civ., nonché dell'art. 7 della Legge 300/1970.

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

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

L'accertamento di eventuali violazioni, dell'inadeguata vigilanza, della mancata tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza, nonché dell'invio, con dolo o colpa grave, di segnalazioni, inerenti le violazioni del Modello e del Codice Etico, che in seguito agli opportuni accertamenti, si rivelino false o infondate (laddove il comportamento non sia di una rilevanza tale da integrare gli estremi per la risoluzione del contratto), potranno determinare a carico dei lavoratori con qualifica dirigenziale, la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa, fermo il diritto del dirigente alla retribuzione, nonché, sempre in via provvisoria e cautelare, per un periodo non superiore a tre mesi, l'assegnazione ad incarichi diversi nel rispetto dell'art. 2103 cod. civ. Nei casi di gravi violazioni, la Società potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2119 cod. civ.

▪ ***Sanzioni per i collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza***

L'inosservanza - da parte dei collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza delle figure apicali della Società - delle disposizioni del Modello, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza determina, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà della Società di richiedere il risarcimento dei danni subiti in conseguenza di detti comportamenti, inclusi i danni causati dall'applicazione delle misure sanzionatorie previste dal D.lgs. 231/2001.

▪ ***Misure nei confronti degli Amministratori***

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, da parte di uno o più Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, affinché provvedano ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed

adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale.

In particolare, in caso di violazione delle disposizioni del Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, ad opera di uno o più Amministratori, il Consiglio di Amministrazione potrà procedere direttamente, in base all'entità e gravità della violazione commessa, all'irrogazione della misura sanzionatoria del richiamo formale scritto ovvero della revoca, anche parziale, dei poteri delegati e delle procure conferite.

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

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

▪ *Misure nei confronti degli apicali*

In ogni caso, anche la violazione dello specifico obbligo di vigilanza sui sottoposti, gravante sui soggetti apicali, comporterà l'assunzione, da parte della Società, delle misure sanzionatorie ritenute più opportune in relazione, da una parte, alla natura e gravità della violazione commessa e, dall'altra, alla qualifica dell'apicale che dovesse commettere la violazione.

5. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE

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

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

Con riguardo alla diffusione del Modello nel contesto aziendale, MSD:

- invia una comunicazione a tutto il personale avente ad oggetto l'avvenuta adozione del presente Modello;
- pubblica il Modello sulla intranet aziendale (sezione "Team Site Compliance") e su qualsiasi altro strumento di comunicazione ritenuto idoneo, incluso il sito istituzionale dell'azienda www.msd-italia.it ;
- organizza attività formative dirette a diffondere la conoscenza del D.lgs. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello, nonché pianifica sessioni di formazione per il personale in occasione di aggiornamenti e/o modifiche del Modello, nelle modalità ritenute più idonee.

Per i Terzi Destinatari tenuti al rispetto del Modello, MSD mette a disposizione sul sito un estratto dello stesso.

Rispetto a tale ultimo aspetto, al fine di formalizzare l'impegno al rispetto dei principi del Modello nonché dei Protocolli ad esso connessi da parte di Terzi Destinatari, è previsto l'inserimento nel contratto di riferimento di una apposita clausola.

In ogni caso, l'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza del D.lgs. 231/2001 e le prescrizioni del Modello, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di divulgazione in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui gli stessi operano, e del fatto che gli stessi rivestano, o meno, funzioni di rappresentanza e gestione della Società.

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

MSD eroga formazione continua e obbligatoria a tutti i dipendenti (anche ai neo-assunti), non solo in ambiti strettamente attinenti alla "compliance 231", ma anche con riguardo ad argomenti e tematiche comunque connessi con gli obiettivi di prevenzione del Decreto. A mero titolo di esempio, si richiamano, tra le molte iniziative, in particolare le seguenti:

- la formazione in aula (che si tiene generalmente per due volte nel corso dell'anno) sui principi del D.lgs. 231/2001, sul Codice Etico aziendale e sul documento "Our Values and Standards - Code of Conduct" di Merck & Co., Inc., nonché sulle policy e procedure di gruppo in materia di rapporti con i funzionari pubblici e sui contenuti del "Foreign Corruption Practice Act";
- i training on line specificamente dedicati al D.lgs. 231/2001 ed al Modello organizzativo aziendale;
- i training on line - richiesti da Casamadre - aventi a specifico oggetto il "Foreign Corruption Practice Act", la Privacy, il Codice Etico di Gruppo e il Financial Stewardship e le altre procedure aziendali.

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

6. ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'adozione del Modello costituisce responsabilità del Consiglio di Amministrazione di MSD Italia S.r.l.

Le successive modifiche e/o integrazioni del presente Modello sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione della Società.

Qualora si rendano necessarie modifiche al Modello di natura esclusivamente formale l'Amministratore Delegato, sentito l'Organismo di Vigilanza, può provvedervi autonomamente. Di tali modifiche è data successiva comunicazione all'intero Consiglio di Amministrazione.

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello avvengono ad opera delle Funzioni aziendali interessate. L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative e può esprimere parere sulle proposte di modifica. Qualora l'approvazione di nuove procedure aziendali dovesse rendere necessario procedere a modifiche al Modello, vi può procedere l'Amministratore Delegato, ferma ratifica del Consiglio di Amministrazione, nel corso della prima riunione utile.