

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del  
decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 s.m.i.**

di

**ZIMMER BIOMET ITALIA S.r.l.**



**ZIMMER BIOMET**  
Moving You Forward.™

VERSIONE AGGIORNATA A I 03.09.2021

<b>INDICE</b>	
<b>PARTE GENERALE</b>	<b>3</b>
<b>1.PREMESSA</b>	<b>4</b>
1.1. PRECEDENTI	4
<b>2. DEFINIZIONI</b>	<b>4</b>
<b>3. RIFERIMENTI NORMATIVI</b>	<b>5</b>
<b>4. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001</b>	<b>7</b>
4.1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI	7
4.2. LE SANZIONI PREVISTE DAL DECRETO	9
4.3. IL COMMISSARIO GIUDIZIALE	10
4.4. REATI CHE DETERMINANO LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI	10
4.5. LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA	12
<b>5. STORIA DEL GRUPPO: CENNI – LA SUA ATTIVITÀ E LA STRUTTURA DELLA SOCIETÀ</b>	<b>12</b>
5.1. ATTIVITÀ E OGGETTO SOCIALE	12
5.2. ASSETTO ORGANIZZATIVO ATTUALE DELLA SOCIETÀ	12
5.2.1. CARATTERE EVOLUTIVO DEL MODELLO	12
5.2.2. LA STRUTTURA SOCIETARIA DI ZIMMER BIOMET	13
5.2.3. ASSEMBLEA DEI SOCI	13
5.2.4. CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	13
5.2.5. SINDACO	13
5.2.6. SOCIETÀ DI REVISIONE	13
5.3. CENNI SULLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA. POTERI DI RAPPRESENTANZA DELLA SOCIETÀ E PROCURE	14
5.4. POLICY E PROCEDURE	15
<b>6. IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI ZIMMER BIOMET</b>	<b>15</b>
6.1. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	15
6.1.1. REQUISITI GENERALI	15
6.1.2. IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI	16
6.1.3. DEFINIZIONE DEL MODELLO	16
6.1.4. AGGIORNAMENTO, MODIFICHE E INTEGRAZIONI DEL MODELLO	16
6.1.5. PECULIARITÀ DEL MODELLO DI ZIMMER BIOMET: LA GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE	17
6.2. INTEGRAZIONE TRA IL MODELLO E I DOCUMENTI ESISTENTI	17
6.2.1. CODICE ETICO (STANDARDS OF BUSINESS CONDUCT)	17
6.2.2. MANUALE DELLE PROCEDURE INTERNE (INTERNAL CONTROL STANDARDS)	17
6.2.3. MANUALE DEL SISTEMA DI GESTIONE PER LA QUALITÀ (ISO 13485)	17
6.3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	17
6.3.1. RUOLO E COMPOSIZIONE	17
6.3.2. FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	19
6.3.3. INTERAZIONE DELL'ODV CON LE ALTRE FUNZIONI AZIENDALI: FLUSSI INFORMATIVI E OBBLIGHI DI INFORMAZIONE	20
6.3.4. SISTEMA DI REPORTISTICA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	21
6.4. IL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING NEL MODELLO 231	21
6.5. LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO	21
6.5.1. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEI DIPENDENTI	21
6.5.2. INFORMAZIONE AI FORNITORI E AI COLLABORATORI ESTERNI	21
6.6. IL SISTEMA SANZIONATORIO	21
6.6.1. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI	24
6.6.2. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI	25
6.6.3. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI	26
6.6.4. MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI	26
6.6.5. MISURE NEI CONFRONTI DI AGENTI, DISTRIBUTORI, FORNITORI E COLLABORATORI ESTERNI, CONSULENTI O PARTNERS COMMERCIALI	26
<b>7. INTRODUZIONE ALLA PARTE SPECIALE</b>	<b>26</b>

## **PARTE GENERALE**

## 1. PREMESSA

### 1.1. PRECEDENTI

La presente revisione del Modello Organizzativo della società Zimmer Biomet Italia S.r.l. società a socio unico, soggetta alla direzione e al coordinamento di Zimmer Inc (USA) (di seguito, rispettivamente, il “**Modello Organizzativo**” o “**Modello**” e la “**Società**”) è stata voluta dal gruppo societario cui la Società appartiene e dal suo management in linea con il Modello sin qui adottato, che viene pertanto sostituito a far data dal 23 ottobre 2019.

## 2. DEFINIZIONI

“**Attività a rischio**”: fase di un processo della Società all'interno del quale si possono presentare presupposti o potenzialità per la commissione di un reato.

“**Canali per le segnalazioni**”: i canali individuati e messi a disposizione dalla Società per effettuare segnalazioni. Ivi incluso il canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del Segnalante. Includono i canali previsti dall'art 6, tra cui:

- **Zimmer Biomet “Speak Up Hotline”**: linea dedicata per le segnalazioni di tutte le questioni sospette o note, che potrebbero comportare la responsabilità di Zimmer Biomet Italia S.r.l.
- La casella di posta elettronica dedicata e riservata **odv@zimmerbiomet.com**

“**CCNL**”: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato dalla Società.

“**D.Lgs. 231/2001**” o “**Decreto**”: il Decreto legislativo 231 dell'8 giugno 2001 e successive modifiche ed integrazioni.

“**Destinatari**”: indica tutti coloro che, in ogni modo, cooperano con la Società nella propria attività, quindi oltre al Personale anche fornitori e terzi che collaborano con la Società nella gestione delle attività.

“**Destinatario della Segnalazione**”: indica il soggetto/i preposto/i a ricevere, analizzare, verificare le segnalazioni, anche con l'eventuale supporto di altre funzioni dell'organizzazione.

“**Direttore Generale**” o “**Direzione Generale**” o “**General Manager**”: indica la persona posta a capo della gestione di Zimmer Biomet, che ha anche poteri di rappresentanza della Società.

“**Ente/i**”: indica gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica.

“**Gruppo Zimmer Biomet**” o il “**Gruppo**”: Zimmer Biomet Holdings Inc. società statunitense e le società da essa, direttamente o indirettamente, controllate, compresa la Società.

“**I.P.S.**”: indica l'incaricato di un Pubblico Servizio.

“**Linee Guida di Confindustria**” o “**Linee Guida**”: indica le linee guida emanate da Confindustria per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo.

“**Manuale delle procedure interne**”: indica le procedure adottate da Zimmer Biomet per prevenire la commissione di illeciti. Tali procedure possono essere impartite a livello nazionale e/o internazionale per tutto il Gruppo.

“**Modello Organizzativo**” o il “**Modello**”: il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs. 231/01 adottato dalla Società.

“**Organismo di Vigilanza**” o “**OdV**”: organismo della Società preposto alla vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del modello e al relativo aggiornamento.

“**P.A.**”: indica la pubblica amministrazione.

“**P.U.**”: indica il pubblico ufficiale.

“**Parte Generale**”: indica la prima parte del Modello all'interno della quale sono descritti il Decreto e la struttura della Società.

“**Parte Speciale**”: indica la seconda parte del Modello all'interno della quale sono disciplinate le singole

fattispecie di Reato presupposto contemplate dal Decreto, nonché le misure di salvaguardia generali e speciali adottate dalla Società per prevenire, evitare o comunque minimizzare il rischio di commissione dei Reati Presupposto come sotto definiti.

“**Personale**”: indica gli amministratori, dirigenti, responsabili di funzione, dipendenti e collaboratori a qualsiasi titolo della Società.

“**Reati Presupposto**”: indica determinati reati-tipici, espressamente richiamati nel testo normativo, alla commissione dei quali è collegata la responsabilità della Società.

“**RSGSL**”: Responsabile del Sistema di Gestione per la Sicurezza durante il Lavoro.

“**SGSL**”: Manuale del Sistema di Gestione per la Sicurezza durante il Lavoro (Allegato “3” del Modello)

“**Segnalante**”: chi, venuto a conoscenza di un illecito o di un’irregolarità sul luogo di lavoro, provvede a segnalarlo. Per gli Enti privati, ci si riferisce alle “persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso”, ovvero a “persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza” di uno dei soggetti precedentemente menzionati.

“**Segnalato**”: indica il soggetto cui il Segnalante attribuisce la commissione del fatto illecito/irregolarità oggetto della segnalazione.

“**Società**” o “**Zimmer Biomet**”: Zimmer Biomet Italia S.r.l., con sede in Via San Bovio 3 - 20054 Segrate (MI).

“**Soggetti Rilevanti**”: indica tutti i soggetti che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società, dei dipendenti, nonché dei consulenti, collaboratori, agenti, procuratori ed, in genere, di tutti coloro che agiscono per conto e nell’interesse della Società.

“**Statuto**”: indica lo statuto di Zimmer Biomet Italia S.r.l.

“**Testo Unico Ambientale**” o “**TUA**”: indica il D. Lgs. n.152 del 2006.

“**Whistleblowing**”: indica l’istituto disciplinato dalla Legge 30 novembre 2017, n. 179

### **3. RIFERIMENTI NORMATIVI**

Oltre al D.Lgs. n. 231/2001 - Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (d’ora innanzi “**231**”) i principali riferimenti normativi del Modello Organizzativo sono:

- L. 409/2001, art. 6 - Disposizioni urgenti in vista dell’introduzione dell’Euro - introduzione art. 25 bis 231;
- D.Lgs. n. 61 / 2002, art. 3 - Disciplina degli illeciti penali e amministrativi riguardanti le società commerciali, a norma dell’art. 11 della Legge 366/2001- modifica della sezione III in “Responsabilità amministrativa da reato” e introduzione dell’art. 25 *ter* 231;
- D.P.R. n. 115/2002, art. 299 - TU delle disposizioni in materia di spese di giustizia - abrogazione dell’art. 75 231;
- D.P.R. n. 313/2002, art. 52 - TU delle disposizioni in materia di casellario giudiziale, di anagrafe delle sanzioni amministrative dipendenti da reato e dei relativi carichi pendenti - modifica dell’art. 85 ed abrogazione degli artt. 80, 81 e 82 231;
- L. 7/2003, art. 3 - Ratifica ed esecuzione della Convenzione Internazionale per la repressione del finanziamento al terrorismo (New York 9 dicembre 1999) e norme di adeguamento dell’ordinamento interno - introduzione dell’art. 25 *quater* 231;
- L. 228 / 2003, art. 5 - Misure contro la tratta di persone - introduzione dell’art. 25 *quinquies* 231;
- L. 62 /2005, art. 9 - Disposizioni per l’adempimento di obblighi derivanti dall’appartenenza dell’Italia alle Comunità Europee. Legge comunitaria 2004 - introduzione dell’art. 25 *sexies* 231;

- L. 262 /2005, artt. 31 e 39 - Disposizioni per la tutela del risparmio e la disciplina dei mercati finanziari - modificadell'art. 25 *ter* 231;
- L. 7 /2006, art. 8 - Disposizioni concernenti la prevenzione e il divieto delle pratiche di mutilazione degli organigenitali femminili - introduzione dell'art. 25 *quater* comma 1 231;
- L. 38 / 2006, art. 10 - Disposizioni in materia di lotta contro lo sfruttamento sessuale dei bambini e lapedopornografia anche a mezzo Internet - modifica all'art. 25 *quinquies* 231;
- L. 146 /2006, art. 10 - Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimineorganizzato transazionale;
- L. 123 / 2007, art. 9 - Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro - introduzione dell'art. 25 *septies* 231;
- D.Lgs. n. 231 /2007, art. 63 comma 3 - Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione - introduzione dell'art. 25 *octies* 231;
- L. 48 / 2008, art. 7 - Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa di Budapest sulla criminalità informatica del 23 novembre 2001 e norme di adeguamento dell'ordinamento interno - introduzione dell'art. 24 *bis* 231;
- D.Lgs. n. 81 / 2008, art. 300 - Attuazione dell'art 1 L.123/2007, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro - modifica dell'art. 25 *septies* 231 ;
- L. 94 / 2009, art. 2 - Disposizioni in materia di sicurezza pubblica e introduzione dell'art. 24 *ter* 231;
- L. 99 / 2009 art. 15 - Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia dienergia e modifica dell'art.25 *bis* ed introduzione degli artt.25 *bis* comma 1 e 25 *novies* del 231;
- L. 116 / 2009, art. 4 - Ratifica ed esecuzione della Convenzione ONU contro la corruzione, adottata dall'Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 con risoluzione n. 58/4 - introduzione dell'art. 25 *novies* 231 non tenendo conto di un articolo con identica numerazione inserito con l'art 15 L 99/2009;
- D.Lgs. n. 106 /2009 - Disposizioni integrative e correttive del D.Lgs. n. 81 / 2008, in materia di tutela della salute edella sicurezza nei luoghi di lavoro;
- D.Lgs. n. 39 / 2010, art. 37 - Attuazione della direttiva 2006/43/CE, relativa alle revisioni legali dei conti annuali e dei conti consolidati, abrogazione e modifica dell'illecito amministrativo di cui all'arti 25 *ter* 231;
- L. 96 / 2010 - Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunitàeuropee - Legge Comunitaria 2009;
- L. 122 /2010 - Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica;
- L 136/2010-Piano straordinario contro le mafie e delega al governo in materia di normativa antimafia;
- D.Lgs. n. 121 / 2011, art. 2 - Attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni e correzione dell'errata numerazione introdotta con la L. 99 / 2009 ed introduzione dell'art. 25 *undecies* 231;
- DM Ambiente e Tutela del Territorio n. 219/2011- Regolamento recante modifiche ed integrazioni al DM 2011 n 52,concernente l' istituzione del sistema di controllo della tracciabilità dei rifiuti (SISTRI);
- DM Ambiente e Tutela del Territorio n. 298/ 2011 Proroga dei termini per la presentazione della comunicazione di cui all'art 28, comma 1, Decreto n. 52/2011 «Regolamento recante istituzione del sistema di controllo della tracciabilità dei rifiuti, ai sensi dell'art 189 del Dlgs n. 152 / 2006 e dell'art 14 *bis* del DL n. 78 / 2009, convertito, con modificazioni, dalla L. 102 / 2009;

- D.L. n. 201 / 2011 convertito, con modificazioni, in L. 214/ 2011 – Disposizioni Urgenti per la crescita, l'equità e il consolidamento dei conti pubblici (cd "Decreto Salva Italia);
- D.L. n. 216 / 2011 art. 13 comma 3 - Proroga dei termini previsti da disposizioni legislative (cd. "Decreto Milleproroghe 2");
- D.L. 2 / 2012 - Misure straordinarie ed urgenti in materia ambientale;
- D.Lgs. 109 / 2012 Attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce sanzioni e provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- L. 172 /2012 Ratifica ed esecuzione della Convenzione di Lanzarote per la protezione dei minori contro lo sfruttamento e l'abuso sessuale del 25 ottobre 2007, nonché norme di adeguamento dell'ordinamento interno;
- L. 190 / 2012 Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e della illegalità nella PA.
- L. 186 / 2014 Disposizioni in materia di emersione e rientro di capitali detenuti all'estero nonché per il potenziamento della lotta all'evasione fiscale. Disposizioni in materia di autoriciclaggio (c.d. *Voluntary disclosure*).
- L. 68 / 2015 Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente.
- L. 69 / 2015 - Disposizioni in materia di delitti contro PA, associazioni di tipo mafioso e falso in bilancio.
- L. 179 / 2017 –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 (cd Whistleblowing). .
- L. 3 / 2019 Disposizioni in materia di Misure per il contrasto dei reati contro PA, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici

#### 4. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

##### 4.1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

Il Decreto legislativo 231/2001" (il "**Decreto**") ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento una forma di responsabilità "*amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" (d'ora innanzi la/le "**Società**") che presenta caratteri propri della responsabilità penale, legata com'è alla commissione di reati ed al procedimento penale.

Si tratta di una responsabilità **autonoma** rispetto a quella della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest'ultima, punendo gli illeciti tassativamente indicati nel Decreto (i cd. "**Reati Presupposto**") anche quando l'autore del reato non sia stato identificato o non sia imputabile e/o il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia.

Ai fini della responsabilità della società i Reati Presupposto devono esser stati commessi, almeno in parte, "**nell'interesse o a vantaggio**" della stessa da parte di (art. 5 del Decreto):

- **Soggetti in posizione apicale**, che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa, dotata di autonomia finanziaria. Sono inclusi anche coloro che esercitano la gestione o il controllo della società senza una qualifica formale, ma di fatto;
- **Soggetti sottoposti** alla direzione o alla vigilanza dei primi.

Possono risultare responsabili ai fini del Decreto tanto le società italiane quanto le società straniere.

In particolare, l'azienda che ha la sede principale in Italia può essere chiamata a rispondere anche di **Reati Presupposto commessi all'estero** (art 4 Dlgs 231/2001), sempre che:

- non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato;
- nell'eventualità in cui la legge preveda che il colpevole sia punito su richiesta del Ministro della Giustizia, tale richiesta sia formulata anche nei confronti della Società;
- il reato sia stato commesso da un soggetto funzionalmente legato alla Società;
- sussistano le condizioni di procedibilità previste dal codice penale.

Il Decreto individua 3 condizioni che consentono di collegare un comportamento delittuoso alla Società:

- il reato deve essere commesso **nell'interesse o a vantaggio** della stessa;
- gli autori del reato devono rivestire **posizioni apicali** nell'organigramma aziendale o essere sottoposti alla direzione o vigilanza dei primi;
- gli autori del reato non devono avere agito **nell'interesse esclusivo** proprio o di terzi.

Ai fini della cd. "imputabilità" di fatto alla Società rileva infine la cd. "**colpa di organizzazione**" che consiste nel non aver predisposto un sistema organizzativo in grado di prevenire la commissione dei Reati Presupposto, o in altri termini, nel non aver adottato un Modello di organizzazione, gestione e controllo (il "**Modello**") valido ed efficace.

Pertanto, per i reati commessi:

**1) DA SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE**, la Società che sia portatrice di un proprio interesse o vantaggio, anche considerata l'immedesimazione organica tra il dirigente e l'azienda, sarà chiamata a risponderne.

Non sarà invece responsabile:

- per i reati commessi dal reo nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5 c.2 del Decreto) dove non è più possibile configurare tale immedesimazione; o
- se proverà (i) di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, tutte le misure necessarie ad impedire la commissione di reati del tipo di quello realizzato, tramite un Modello idoneo che il reo abbia fraudolentemente eluso e (ii) che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte della società e/o dell'Organismo di Vigilanza (d'ora innanzi "**ODV**"), organo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di curare il suo aggiornamento.
- sul punto la Cassazione ha evidenziato<sup>1</sup> che la mancata adozione del Modello, in presenza di un Reato Presupposto commesso nell'interesse o a vantaggio della Società da un soggetto in posizione apicale è sufficiente a costituire quella "rimproverabilità" necessaria ai fini della responsabilità prevista dal Decreto, introducendo insomma una forma di colpevolezza per omissione organizzativa e gestionale.
- Ai fini dell'esclusione della responsabilità tuttavia non è sufficiente aver adottato il Modello, richiedendo il legislatore la messa in opera di modelli comportamentali atti ad evitare le condotte illecite con funzione preventiva, concreta, efficace.
- L'adozione del Modello successivamente al verificarsi del Reato Presupposto, ma prima della pronuncia dell'organo giurisdizionale, è elemento attenuante della responsabilità della Società.

**2) DA PERSONE SOTTOPOSTE ALL'ALTRUI DIREZIONE O VIGILANZA** (art 7 del Decreto), l'adozione del Modello, invece, esime da responsabilità se prevede misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività della Società nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni a rischio. L'esimente è data quindi non tanto da l'adozione del Modello, quanto piuttosto dalla sua corretta e vigile applicazione, la quale richiede:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica del Modello in caso di significative violazioni delle sue prescrizioni o quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della società;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionarne il mancato rispetto.

**Proprio in relazione al rischio di commissione di reati**, il Decreto prevede che il Modello debba:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati;
- prevedere specifiche procedure (o protocolli) dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedirne la commissione;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare o in generale sanzionatorio idoneo a punire il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Zimmer Biomet Italia srl persegue da sempre il massimo rispetto della legalità in tutte le sue forme e la prevenzione dei reati in generale e si è determinata all'adozione di un Modello nel quale siano ordinate le procedure esistenti, rafforzati ulteriormente i sistemi di controllo e pubblicizzate le misure preventive e sanzionatorie già esistenti.

Il posizionamento nel mercato della Società, ha imposto che nella redazione e revisione del Modello si

<sup>1</sup> Cassazione Penale, Sez. 6, 17 novembre 2009, n. 36083 - Mancata adozione o attuazione dei modelli organizzativi: responsabilità dell'ente



tenesse conto:

- dei principi individuati e declinati nel Codice Etico del Gruppo e delle *best practice* in materia (eg.: Codice Etico MedTech);
- dell'evoluzione della giurisprudenza e della dottrina in relazione al Decreto;
- della prassi delle società italiane ed estere di primissima fascia in ordine ai Modelli e alle procedure aziendali;
- degli esiti delle attività di vigilanza e delle risultanze delle attività di audit interno
- delle tipologia di attività e di *business* e delle prospettive di crescita future.

#### 4.2. LE SANZIONI PREVISTE DAL DECRETO

Le sanzioni previste dal Decreto (art. 9) sono:

##### a) Pecuniarie

La sanzione pecuniaria viene applicata per quote in un numero non inferiore a 100 nè superiore a 1000. L'importo di 1 quota va da un minimo di € 258.23 ad un massimo di € 1549.37

- o Nell'ipotesi in cui la Società sia responsabile per una pluralità di illeciti commessi con un'unica azione od omissione o comunque nello svolgimento di una medesima attività (e prima che per uno di essi sia stata pronunciata sentenza anche non definitiva) si applica la sanzione più grave aumentata sino al triplo. L'entità della sanzione pecuniaria (dunque sia il valore della singola quota sia il numero di quote) dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità della Società, dall'attività svolta per eliminare le conseguenze del fatto, attenuare o prevenire la commissione di altri illeciti.
- o Il giudice, nel determinare la sanzione, tiene conto delle condizioni economiche e patrimoniali della Società e delle finalità preventive della sanzione allo scopo di assicurarne l'efficacia deterrente. Infatti, una sanzione il cui valore assoluto non sia rilevante per la Società (considerate ad es le: dimensioni, condizioni economiche, posizione sul mercato) non sarebbe efficace per il Decreto.
- o Per quanto riguarda le dimensioni di Zimmer Biomet, il rischio che si applichi a misura massima è elevato.

La sanzione pecuniaria tuttavia è **ridotta**

- o **della metà** e non può comunque essere superiore a € 103.291,38 (art 12 del Decreto) se:
  - l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e la Società non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
  - il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.
- o **da 1/3 alla metà** se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di 1° grado:
  - la Società ha risarcito integralmente il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperata in tal senso;
  - sia stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
- o Nel caso in cui ricorrano entrambe le condizioni, la sanzione sarà ridotta **dalla metà ai 2/3**.

##### b) Interdittive

Le Sanzioni Interdittive costituiscono le sanzioni più gravi:

- Interdizione dall'esercizio dell'attività;
- Sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- Divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- Esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
- Divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Si applicano solo ai reati per i quali sono espressamente previste e quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- La Società abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

e sono in genere temporanee, con una **durata non inferiore a 3 mesi e non superiore a 2 anni**,  
Ai fini della scelta il giudice ne determina il tipo e la durata sulla base dei criteri indicati dal Decreto (art 11) tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso.

Possono essere inflitte anche congiuntamente tuttavia **l'interdizione dall'esercizio dell'attività si applica solo se le altre sanzioni interdittive risultano inadeguate<sup>2</sup>**.

Ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando (art 17 del Decreto), prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di 1° grado la Società abbia (tutte):

- risarcito integralmente il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si sia comunque efficacemente adoperata in tal senso;
- eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

#### c) **Confisca**

La confisca del prezzo o del profitto del reato è sempre disposta con la sentenza di condanna e per ciascuno dei Reati Presupposto (art 19 del Decreto), a meno che questo possa essere restituito alla parte danneggiata e fatti salvi, comunque, i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

La confisca potrà interessare anche somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del Reato Presupposto per il quale la Società sia stata condannata.

#### d) **Pubblicazione della sentenza**

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere:

- (i) disposta quando nei confronti della società viene applicata una sanzione interdittiva e
- (ii) pubblicata in uno o più giornali indicati dal Giudice e tramite affissione nel comune in cui la Società ha la sede principale<sup>3</sup>.

Vi provvede la cancelleria del Giudice, a spese della Società.

### **4.3. IL COMMISSARIO GIUDIZIALE**

Ai sensi dell'art. 15 del Decreto, se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determini l'interruzione dell'attività della Società, il giudice può disporre, in alternativa, la prosecuzione dell'attività sotto il controllo di un commissario giudiziale per un periodo pari alla durata della pena che sarebbe stata applicata, quando:

- 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, tenuto conto delle dimensioni e del numero dei dipendenti della Società, gravi conseguenze socio economiche nel territorio.

### **4.4. REATI CHE DETERMINANO LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE SOCIETÀ**

I reati da cui può conseguire la responsabilità amministrativa per la Società (cd. "**Reati Presupposto**") per quanto rileva ai fini del presente Modello, includono:

- **reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione** quali: indebita percezione di erogazioni e truffa ai danni dello Stato o di un Ente pubblico, o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un Ente pubblico, in particolare malversazione a danno dello Stato; indebita percezione di erogazione a danno dello Stato; truffa aggravata a danno dello Stato; truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche; frode informatica; concussione per l'esercizio di una funzione; istigazione alla corruzione; corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio, anche in forma aggravata; corruzione in atti giudiziari; induzione indebita a dare o promettere pubblica utilità e corruzione (artt. 24 e 25 del Decreto), traffico di influenze illecite e appropriazione indebita;

---

<sup>2</sup> Può essere disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se la Società ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stata condannata almeno 3 volte negli ultimi 7 anni all'interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività.

<sup>3</sup> Ai sensi dell'art 36 cod pen la pubblicazione avviene mediante affissione nel Comune ove è stata pronunciata la condanna, in quello ove il delitto fu commesso, e in quello ove il condannato aveva l'ultima residenza. La sentenza di condanna è inoltre pubblicata, per una sola volta, in uno o più giornali designati dal giudice. La pubblicazione è fatta per estratto, salvo che il giudice disponga la pubblicazione per intero; essa è eseguita d'ufficio e a spese del condannato.

- **reati in materia di criminalità informatica** (art. 24-*bis* del Decreto) quali: accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico; intercettazione; impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche; installazione di apparecchiature atte a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche; danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici; danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità; danneggiamento di sistemi informatici o telematici; danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità);
- **reati in materia di criminalità organizzata** (art. 24-*ter* del Decreto) quali: associazione per delinquere ex art. 416 co.6 cod.pen.; associazioni di tipo mafioso anche straniere; estorsione; delitti ex art. 74 d.p.r. n. 309/1990 ovvero ex art. 407 co. 2 lett. a) cod.proc.pen.;
- **reati contro l'industria e il commercio** quali: turbata libertà dell'industria o del commercio; frode nell'esercizio del commercio; vendita di prodotti industriali con segni mendaci, anche in forma aggravata; fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale; frodi contro le industrie nazionali (art. 25-*bis* del Decreto);
- **reati in materia societaria** quali: le diverse ipotesi di false comunicazioni sociali; la contravvenzione di falso in prospetto; la falsità nelle relazioni o comunicazioni delle società di revisione, in forma delittuosa o contravvenzionale; il delitto di impedito controllo; di formazione fittizia del capitale; di indebita restituzione dei conferimenti; la contravvenzione di illegale ripartizione degli utili e delle riserve; il delitto di illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante; di operazioni in pregiudizio dei creditori; di indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori; di illecita influenza sull'assemblea; di aggio; omessa comunicazione del conflitto di interessi; ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza; corruzione tra privati; istigazione alla corruzione tra privati (art. 25-*ter* del Decreto);
- **intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro;**
- **market abuse** (art. 25-*sexies* del Decreto);
- reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con **violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute del lavoro** (art. 25-*septies* del Decreto);
- reati in materia di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio (art. 25-*octies* del Decreto);
- reati in materia di **violazione del diritto d'autore** (art. 25-*novies* del Decreto);
- reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies* del Decreto).
- reati ambientali (art. 25-*undecies* del Decreto) quali: inquinamento ambientale; disastro ambientale; delitti colposi contro l'ambiente; traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività, anche in forma aggravata; reati di cui all'art. 137, d.p.r. n. 152/2006, 256, 257, 258, 259, 260, 260 bis, 279, art. 3 bis, l.n. 549/1993, artt. 8, co. 1 e 2 e 9, co. 1 e 2, Legge n. 202/2007);
- reati inerenti impiego di lavoratori irregolari, quali: art. 12, co. 3, 3 bis, 3 ter, 5, 1bis 1 ter, d.vo n. 286/1998 (art. 25-*duodecies* del Decreto);
- reato di istigazione al razzismo e alla xenofobia di cui agli artt. 3, co. 3 bis, Legge n. 654/1975 (art. 25-*terdecies* del Decreto).
- Frodi IVA

Per l'elencazione completa dei reati comunque previsti e disciplinati dal Decreto e successive modifiche e integrazioni, si rinvia al testo di quest'ultimo.

Inoltre, la Legge n. 146/2006 che ratifica e dà esecuzione alla Convenzione ed ai Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale<sup>4</sup> ha esteso la responsabilità delle Società anche alle ipotesi di commissione del **cd. reato transnazionale** punito *“con la reclusione non inferiore nel massimo a 4 anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, e sia stato: a) commesso in più di uno Stato; b) o commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo sia avvenuta in un altro Stato; c) o commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) o commesso in uno Stato ma con effetti sostanziali in un altro Stato”*.

L'irrogazione delle sanzioni pecuniarie e interdittive - seppur in misura ridotta - è prevista, altresì, nelle ipotesi in cui il delitto è solo tentato e non si perfeziona (art. 26 del Decreto). Per converso, la Società non risponde se impedisce volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento. Tale causa di esclusione della punibilità ha sicuramente tra l'altro lo scopo di indurre la Società ad adottare un sistema di controlli realmente efficace, al fine di prevenire non solo tramite regole di comportamento preventive, ma anche mediante **interventi tempestivi** la commissione di reati da parte dei dipendenti e di coloro che collaborano a vario titolo con la Società.

<sup>4</sup> adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001

Infine, ove sia stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva, la trasgressione dei relativi obblighi o divieti nell'interesse o a vantaggio della Società comporta l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria e della confisca del profitto (art. 23 del Decreto), nonché - se la Società ne ha tratto un profitto rilevante - anche di sanzioni interdittive diverse da quelle in precedenza irrogate.

#### 4.5. LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

I Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative delle Società, comunicati al Ministero della giustizia (art 6 del Decreto).

Confindustria ha emanato proprie “Linee Guida”<sup>5</sup> che forniscono indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree nel cui ambito possono essere commessi reati, la progettazione di un sistema di controllo (i cd. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni della Società) e i contenuti del Modello.

Le Linee Guida sono state via via oggetto di aggiornamenti in linea con le novità introdotte dalla normativa applicabile tra cui, da ultimo (gennaio 2018) la Legge sul *Whistleblowing*.

In relazione a tale fattispecie, Confindustria ha individuato, quali possibili destinatari della Segnalazione: (i) un soggetto o comitato, quale l'OdV; (ii) un Ente o soggetto esterno dotato di comprovata professionalità, preposto alla gestione della prima fase di ricezione delle segnalazioni in coordinamento con la Società; (iii) il responsabile della funzione *compliance*; (iv) un comitato rappresentato da soggetti appartenenti a varie funzioni quali quella legale, *internal audit* o *compliance*; (v) il datore di lavoro nelle piccole e medie imprese.

### 5. STORIA DEL GRUPPO CENNI – LA SUA ATTIVITÀ E LA STRUTTURA DELLA SOCIETÀ

#### 5.1. ATTIVITÀ E OGGETTO SOCIALE

Come si è innanzi accennato la Società appartiene al Gruppo Zimmer Biomet, quotato alla borsa di New York (NYSE) e alla Borsa svizzera (SIX), di cui la capogruppo è la società Zimmer Inc., con sede a Warsaw (Indiana – USA) fondata nel 1927.

Il Gruppo da molti anni in tutto il mondo progetta, sviluppa produce e commercializza prodotti e dispositivi per la chirurgia ricostruttiva di tipo ortopedico e per la medicina sportiva, tra i quali principalmente le protesi per il ginocchio, l'anca, la spalla, il gomito, il piede, la caviglia, la spina dorsale oltre alle protesi dentarie e maxillofacciali a prodotti correlati, quali le ossa artificiali e i loro componenti, nonché tutti i relativi dispositivi chirurgici.

La storia del Gruppo, la cui fondazione risale appunto al 1927, è molto articolata ed è proceduta per acquisizioni, successivi scorpori sino all'entrata in borsa nel 2011: la più recente acquisizione a livello globale risale al giugno del 2015 quando il Gruppo ha acquisito Biomet, una realtà attiva nel medesimo mercato sin dal 1977.

In Italia la Società è presente sul mercato da quasi 30 anni e opera nella commercializzazione di prodotti e dispositivi per la chirurgia ricostruttiva ortopedica, macchinari e apparecchiature elettromedicali e offre, inoltre, assistenza sanitaria e per gli ospedali.

Come si è detto, la Società nasce dalla fusione per incorporazione di Biomet da parte di Zimmer che ha portato all'unione dei due dei marchi più rinomati al mondo nell'ambito della sostituzione articolare, della riparazione ossea e degli impianti dentali al fine di offrire il più ampio portafoglio di soluzioni disponibili nel settore delle cure muscolo-scheletriche, dai trattamenti di primo intervento sino alle procedure chirurgiche più complesse. In Italia, inoltre, non sono presenti stabilimenti produttivi, in quanto, tutta la produzione è concentrata negli stabilimenti delle società del Gruppo situate all'estero (principalmente in Svizzera e negli Stati Uniti).

A livello di Gruppo, vengono inoltre assunte tutte le decisioni inerenti la nomina del management e il conferimento delle procure con l'attribuzione dei diversi poteri di firma.

L'organizzazione delle attività aziendali è strutturata secondo quanto rappresentato nell'organigramma aziendale di volta in volta in vigore (l'“**Organigramma**”) e reperibile sul sito intranet aziendale.

#### 5.2. ASSETTO ORGANIZZATIVO ATTUALE DELLA SOCIETÀ

##### 5.2.1. CARATTERE EVOLUTIVO DEL MODELLO

La Società valuterà periodicamente l'opportunità di aggiornare il presente Modello in relazione alle evoluzioni della propria struttura societaria, aziendale e di management, nonché di linea di prodotto fermo restando che – in generale – non si procederà ad aggiornare il Modello per dar conto di modifiche organizzative, anche

---

<sup>5</sup> 7 marzo 2008

rilevanti, ovvero della sostituzione, soppressione o creazione di figure aziendali ovvero della modifica di Statuto o di procure salvo nell'ipotesi in cui da tali cambiamenti derivino significativi impatti sull'applicazione del Modello ovvero delle policies aziendali.

### **5.2.2. LA STRUTTURA SOCIETARIA DI ZIMMER BIOMET**

Zimmer Biomet Italia S.r.l. è una società a responsabilità limitata con un unico socio soggetta all'attività di direzione e coordinamento di Zimmer Inc (USA). La struttura della Società è impostata secondo il sistema tradizionale caratterizzato dalla presenza del Consiglio di Amministrazione e del Sindaco; il controllo contabile è demandato ad una società di revisione esterna.

Gli organi statutari della Società sono:

- Assemblea dei Soci;
- Consiglio di Amministrazione;
- Sindaco Unico;
- Società di Revisione.

### **5.2.3. ASSEMBLEA DEI SOCI**

L'Assemblea dei Soci è l'organo che rappresenta l'universalità dei soci stessi.

Alla data di adozione del Modello, la Società ha un unico socio che detiene l'intero capitale sociale: Zimmer GmbH.

L'Assemblea ordinaria delibera sulle materie ad essa riservate dalla legge e dallo statuto (lo "Statuto").

Le competenze assembleari sono quelle previste dal codice civile.

### **5.2.4. CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

Il Consiglio di Amministrazione detiene un ruolo centrale nella definizione degli indirizzi strategici della Società. In particolare, il Consiglio di Amministrazione della Società, nominato dall'Assemblea dei soci, compie tutte le operazioni necessarie per l'attuazione dell'oggetto sociale, è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società ed ha facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per l'attuazione e il raggiungimento degli scopi sociali, esclusi soltanto quelli che la legge in modo tassativo riserva all'Assemblea dei Soci. Gli amministratori, attualmente in numero di 3, durano in carica a tempo indeterminato.

### **5.2.5. IL SINDACO UNICO**

E' l'organo cui spetta la vigilanza sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza del sistema di controllo interno e dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile e suo concreto funzionamento, nonché sulle modalità di concreta attuazione delle regole di governo societario cui la società dichiara di attenersi.

I doveri del Sindaco Unico mettono in evidenza l'ampiezza dei suoi compiti, tali da farne il perno del sistema dei controlli interni della Società:

- vigilanza sulla corretta amministrazione della Società;
- vigilanza sull'adeguatezza della struttura organizzativa;
- vigilanza sul corretto funzionamento del sistema dei controlli interni e sulla sua adeguatezza rispetto all'operatività dell'azienda;
- vigilanza sulla funzione amministrativa dell'azienda, per quanto concerne la dotazione di risorse umane e tecnologiche a supporto dell'operatività ed in particolare sulla qualità dei flussi informativi e del reporting aziendale;
- vigilanza sulla legalità e quindi sul rispetto della normativa, primaria e secondaria, dello statuto, della regolamentazione e della normativa interna, delle procedure adottate, delle regole di governance, comprese quelle rappresentate dalle direttive della casa-madre.
- Il Sindaco, per la propria estesa attività di vigilanza intrattiene diversi rapporti con altri soggetti ed in particolare:
  - partecipa alle riunioni del Consiglio di Amministrazione;
  - può partecipare alle riunioni dell'Organismo di Vigilanza;
  - incontra periodicamente la Società di Revisione;
  - tiene incontri sistematici, con periodicità adeguata ai livelli di complessità aziendale e alle circostanze gestionali, con gli Amministratori.

### **5.2.6. SOCIETÀ DI REVISIONE**

La Società di Revisione è il soggetto esterno professionalmente qualificato a cui sono affidati i compiti di controllo sul corretto funzionamento della contabilità e della formazione del bilancio (controllo contabile).

Si tratta di un'articolata attività di controllo, condotta mediante estese e capillari verifiche sulla correttezza degli adempimenti amministrativi, fiscali e legali obbligatori, sulla corretta tenuta della contabilità ed in particolare sulla rispondenza delle rilevazioni contabili ai fatti di gestione.

### 5.3. CENNI SULLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA. POTERI DI RAPPRESENTANZA DELLA SOCIETÀ E PROCURE

Sotto un profilo operativo la Società è articolata in diverse divisioni che sono riconducibili:

#### 1) Lato business, alle Business Units ("B.U.")

- RECON - CEM (*re-construction* o *re-constructive*) in relazione alla commercializzazione di protesi per l'anca, il ginocchio etc inclusi i cementi;
- FEST che copre i prodotti relativi al piede, caviglia e a tutto ciò che riguarda l'ortopedia di carattere sportivo (SportMed);
- SURGICAL-ZB CONNECT che si occupa della commercializzazione di tutte le strumentazioni accessorie necessarie alla chirurgia ortopedica, e, quanto a ZB Connect – della robotica, della consulenza sulla gestione delle sale operatorie etc;
- SPINALE o SPINE che si occupa della commercializzazione dei prodotti necessari alla chirurgia spinale e che è organizzata secondo una linea di riporto su base europea.

Il Responsabile di ciascuna B.U. supervisiona le attività operative e si interfaccia con le altre funzioni interne, riportando alla Direzione Generale e collaborando con i responsabili EMEA per la disponibilità dei prodotti, l'allineamento delle strategie etc.

#### 2) Lato staff

- L'Ufficio Med Ed (Medical Education) assicura che i prodotti siano utilizzati nella maniera ottimale, consentendo ai professionisti dell'ortopedia di mantenersi aggiornati sulle migliori tecnologie e sull'implantologia, nonché sul progresso scientifico dei prodotti. Tale struttura è soggetta a scrutinio da parte della *compliance* aziendale attuando i protocolli di legalità previsti dalla normativa applicabile e dai codici etici del settore (Assobiomedica).
- Ufficio Gare, a supporto dell'attività che comprende la partecipazione a procedure pubblicitarie per la fornitura dei prodotti ortopedici a ospedali e strutture pubbliche, ma anche private.
- Finanza e Amministrazione include le aree: (i) Contabilità e profili tributari (Accounting and Tax); (ii) Gestione crediti (Credit Collector); (iii) Controllo di gestione (Controlling and Reportage) ed è coadiuvata da un fornitore esterno che svolge in outsourcing le funzioni di amministrazione e contabilità. La Società si avvale altresì dell'operato di professionisti nell'ambito della revisione contabile e dell'audit del supporto fiscale e altre tematiche (ad es.: transfer pricing e IVA).
- Infine, gli Uffici Acquisti, Eventi e Congressi, Risorse Umane, IT, Servizio Clienti, Logistica, Qualità e Regolatorio, Legale, Marketing i quali al loro interno sono composti da soggetti con qualifiche e responsabilità diverse e sono guidati ciascuno da un responsabile.

In ogni caso, tutti i responsabili delle divisioni, alcuni dei quali sono anche procuratori della Società, con i relativi poteri di delega e rappresentanza necessari per lo svolgimento della loro specifica attività, rispondono, in ultima analisi, al Direttore Generale, così come indicato anche dall'Organigramma. La funzione Legale riporta gerarchicamente alla direzione legale di Gruppo.

A valle di tali divisioni vi è una struttura commerciale formata prevalentemente da agenti e, in misura minore da distributori, che forniscono un supporto tecnico sul prodotto oggetto di aggiornamento continuo.

Il modello di business della Società prevede l'acquisto dei prodotti da Zimmer GmbH (salvo che per limitatissimi acquisti dagli Stati Uniti) con il passaggio di proprietà (e dei rischi) nel momento in cui i prodotti sono effettivamente venduti ai clienti finali. Tale modello non espone Zimmer Biomet al rischio di credito.

Sotto un profilo generale la Società non utilizza né accede a particolari fondi, finanziamenti, agevolazioni e contributi di carattere pubblicitario. L'unico sistema di agevolazione a favore dei dipendenti è il particolare programma denominato "Welfare Program" che permette di attuare un regime di defiscalizzazione di alcuni servizi (istruzione, educazione, sanità) forniti ai dipendenti e ai loro familiari. Tramite tale programma, ciascun dipendente, può decidere autonomamente di attribuire una percentuale del proprio bonus annuale al Fondo che provvederà poi a erogare i diversi servizi. Il programma è gestito dalla divisione Risorse Umane ed è riservato ai dipendenti che rispettino i requisiti di reddito previsti per lo stesso.

Sempre la divisione Risorse Umane si avvale saltuariamente di fondi interregionali o europei sia per costituire corsi ad hoc di formazione aziendale sia per far partecipare dipendenti e/o agenti ai corsi di aggiornamento professionale.

La procedura relativa alla gestione delle risorse finanziarie che è stata già descritta, comporta un livello precauzionale di massima efficienza poiché prevede un'adeguata separazione tra la funzione preposta all'autorizzazione e quella deputata all'esecuzione dei pagamenti.

Ciascun cliente ha una propria linea di credito dedicata e nei confronti di ciascun cliente viene effettuata, su base mensile, una revisione/valutazione dell'affidamento e della soglia di rischio.

Per quanto riguarda i poteri di rappresentanza, il Presidente del Consiglio di Amministrazione è affiancato da altri due Consiglieri. Ad essi competono alcuni poteri di rappresentanza della Società la maggior parte dei quali da esercitarsi a firma congiunta con almeno un altro Consigliere o Procuratore.

#### **5.4. POLICY E PROCEDURE**

La Società ha adottato una serie di *policy* interne per la gestione dell'attività aziendale in gran parte mutate dalle policies del Gruppo. Le Policies, esprimendo i principi generali di comportamento dell'azienda e dei suoi dipendenti e collaboratori, possono essere integrate da procedure *ad hoc*, che ne rappresentano le linee guida operative, soprattutto nelle aree o per attività sensibili. Policies e Procedure sono oggetto di costante di aggiornamento, monitoraggio e implementazione.

### **6. IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI ZIMMER BIOMET**

#### **6.1. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

##### **6.1.1. REQUISITI GENERALI**

L'obiettivo della Società è quello di mantenere in essere un Modello ed un sistema strutturato ed organico di procedure (preventive) ed attività di controllo (*ex post*) volto a minimizzare il rischio che siano commessi Reati Presupposto da parte dei soggetti rilevanti, e a:

- promuovere e valorizzare in misura ancora maggiore una cultura etica al proprio interno, in un'ottica di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari;
- introdurre un meccanismo che consenta di istituire un processo permanente di analisi delle attività aziendali, volto ad individuare le aree nel cui ambito possano astrattamente configurarsi i reati indicati nel Decreto;
- introdurre principi di controllo a cui il sistema organizzativo debba conformarsi così da poter prevenire nel concreto il rischio di commissione dei Reati Presupposto indicati dal Decreto nelle specifiche attività emerse a seguito dell'attività di analisi delle aree sensibili;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto degli esplicitati principi di controllo;
- istituire un OdV con il compito di vigilare sul corretto funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne il suo aggiornamento.

I principi che ispirano il Modello sono diretti a monitorare, prevenire e impedire la commissione dei Reati Presupposto di cui al Decreto e mirano altresì a formare in tutti i possibili soggetti rilevanti una profonda consapevolezza circa l'obiettivo della Società di perseguire ed estirpare fin dall'origine atteggiamenti e condotte non in linea con le politiche aziendali, cristallizzate anche a livello di gruppo nel Codice Etico di gruppo e con le numerose procedure interne e nei manuali di comportamento che ispirano l'attività manageriale di tutte le società facenti parte del Gruppo, i quali dettano l'insieme dei diritti, dei doveri e dei principi etici adottati. Tali regole mirano a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, definendo i principi di "deontologia aziendale" che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza di tutti i destinatari.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, anche quella di sviluppare la consapevolezza in tutti i soggetti che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società, nei dipendenti, nonché nei consulenti, collaboratori, agenti, procuratori ed, in genere, in tutti coloro che agiscono per conto e nell'interesse della Società nell'ambito delle attività emerse come "a rischio" che, in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni della normativa applicabile, alle procedure aziendali nonché ai principi e ai valori ispiratori, potranno essere non solo soggetti a provvedimenti disciplinari stabiliti internamente dalla Società, ma potranno altresì essere ritenuti autori di reati che determinino conseguenze penalmente rilevanti per la Società, con grave incidenza, dunque, su tutta l'attività aziendale.

In tal senso, il Modello ha, dunque, anche una rilevanza "esterna": esso, infatti, richiede il rispetto dei suoi principi generali anche da parte di terzi collaboratori, partner e consulenti che a vario titolo sono coinvolti in tutta l'attività aziendale.

L'osservanza del Modello non deve pertanto essere intesa come mero requisito formale, ma deve ispirare l'agire quotidiano della Società e determinare ogni singola decisione assunta nell'interesse della Società medesima.

Inoltre, la Società intende censurare concretamente qualsiasi comportamento illecito e non rispettoso delle procedure internamente adottate al fine di prevenire la commissione di uno qualsiasi dei Reati Presupposto attraverso la costante attività di vigilanza da parte dell'OdV sull'operato dei soggetti rilevanti ed attraverso anche la comminazione di determinate sanzioni disciplinari.

Di seguito si riportano i punti cardine che sono alla base della predisposizione del presente Modello:

- la definizione di attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli della Società dei principi generali e delle procedure specifiche, al fine di prevenire e ridurre le possibilità di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- la definizione e la verifica dei livelli autorizzativi di ciascuna fase operativa, sulla base di un sistema di deleghe e procure;
- la determinazione di un sistema di controlli interni a più livelli, per monitorare completezza, veridicità, correttezza e accuratezza delle informazioni e dei dati circolarizzati all'interno e all'esterno della Società, nonché la riservatezza nella trasmissione degli stessi;
- l'attribuzione all'OdV del compito di:
  - verificare l'adeguatezza del Modello sulla base delle evoluzioni normative, delle eventuali modifiche della struttura organizzativa e dell'esposizione al rischio di commissione di reati della Società;
  - vigilare sul corretto funzionamento del Modello attraverso una periodica e predefinita attività di controllo sia sui principi generali di comportamento sia sulle procedure specifiche;
  - verificare la tracciabilità dei processi a rischio sia a livello di sistemi informativi sia in termini documentali;
  - raccogliere le segnalazioni in relazione a presunte violazioni del Modello ovvero a circostanze che potrebbero porre a rischio la Società in relazione alla commissione di Reati Presupposto da parte di Soggetti Rilevanti.
- la definizione di Canali di segnalazione alternativi idonei a raccogliere le Segnalazioni e a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del Segnalante.
- In generale il rispetto della normativa comunque applicabile all'operatività della società (es. FCPA ; UK Bribery act) e le best practice di settore (es. il Codice Etico MedTech)

### **6.1.2. IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI**

La Società nella identificazione e valutazione dei rischi relativi alla propria attività e alla commissione di Reati Presupposto ha adottato un criterio di valutazione tradizionale che tiene conto dell'entità economica del danno causato da un evento (impatto economico) e della probabilità del suo accadimento. A tal fine :

- rischi critici:** sono quelli caratterizzati da un danno economico elevato e da una probabilità di accadimento significativa. Si tratta di eventi la cui manifestazione potrebbe compromettere la sopravvivenza o la solidità della Società;
- rischi rilevanti:** alla base di questi rischi c'è il verificarsi di un evento che può potenzialmente provocare danni all'operatività dell'organizzazione anche se non ne dovrebbe compromettere la sopravvivenza;
- rischi significativi:** sono quelli che possono comportare un danno significativo non determinante per la sopravvivenza della Società e che presentano un elevato grado di probabilità ovvero che pur essendo mediamente probabili determinano un danno se non irrilevante comunque di entità contenuta;
- rischi trascurabili:** sono quelli che, per il danno trascurabile da essi arrecato e/o per la esigua probabilità di accadimento, possono essere tralasciati o messi in secondo piano in sede di allocazione delle risorse per il controllo.

L'analisi dei rischi (*risk assessment*) è stata svolta da uno studio legale e viene periodicamente aggiornata con i responsabili di funzione

### **6.1.3. DEFINIZIONE DEL MODELLO**

Il Modello adottato dalla Società, si fonda su un insieme integrato di metodologie e strumenti:

- chiara individuazione della **struttura gerarchica interna**;
- elenco delle **attività e delle aree di rischio**, che potrebbero dar luogo alla commissione dei Reati Presupposto;
- principi e logiche di **attribuzione dei poteri autorizzativi e delle deleghe**;
- procedure per la **regolamentazione delle attività operative**, dei livelli di controllo e degli iter autorizzativi;
- **controlli di linea e controlli gerarchici**, articolati nell'ambito di più funzioni aziendali, volti alla minimizzazione dei rischi operativi, al monitoraggio dei processi, all'individuazione delle anomalie ed alla loro rimozione;
- **sanzioni disciplinari** per i soggetti che commettono atti illeciti e che non rispettano le procedure definite;
- programma di training sui contenuti del Modello per dipendenti, fornitori e collaboratori della Società;
- documentazione e **verbalizzazione delle attività** di verifica, controllo e intervento prodotta periodicamente **dall'Organismo di Vigilanza**.

### **6.1.4. AGGIORNAMENTO, MODIFICHE E INTEGRAZIONI DEL MODELLO**

Il Modello sarà periodicamente oggetto di verifica in occasione della relazione annuale dell'OdV al Consiglio di Amministrazione o secondo necessità in occasione di modifiche intervenute nell'attività aziendale e/o nello scenario normativo di riferimento.

Le modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale del Modello saranno rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione della Società.



La Società si impegna a rendere conoscibili gli aggiornamenti del Modello ai propri amministratori, dipendenti, fornitori e collaboratori e ad organizzare sessioni periodiche di training con cadenza indicativamente annuale anche al fine di coprire il turnover di Personale ovvero la sostituzione dei Soggetti Rilevanti.

L'Organismo di Vigilanza, nell'espletamento delle proprie funzioni, potrà comunque suggerire modifiche o integrazioni da apportare al Modello per mezzo di comunicazione scritta al Presidente del Consiglio di Amministrazione e alla Direzione Legale.

In ogni caso, spetta all'OdV fornire al personale della Società indicazioni operative ed applicative concernenti i controlli necessari per la tenuta del Modello, nonché le modalità di verifica delle procedure.

### **6.1.5. PECULIARITÀ DEL MODELLO DI ZIMMER BIOMET: LA GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE**

Zimmer Biomet, nell'ottica di implementare un controllo efficace ed approfondito sui flussi finanziari, ha adottato da tempo procedure per la gestione delle risorse finanziarie improntate a garantire la separazione dei ruoli e la trasparenza: FIN 606, GOP n 600.1 disponibili sul sito intranet aziendale.

## **6.2. INTEGRAZIONE TRA IL MODELLO E I DOCUMENTI ESISTENTI**

### **6.2.1. CODICE ETICO (STANDARDS OF BUSINESS CONDUCT)**

Ad ogni società del Gruppo Zimmer Biomet, si applicano gli "Standards of business conduct" (di seguito "**Codice Etico**") emanati dall'organo amministrativo della capogruppo Zimmer Inc.

Il Codice Etico è parte integrante del "Compliance program" (Programma di conformità aziendale) del Gruppo e contempla una vasta gamma di prassi e procedure operative predisposte nell'ottica di impedire comportamenti illeciti e volte a promuovere le migliori prassi commerciali, in modo tale da garantire che i processi aziendali siano posti in essere nella più completa liceità e trasparenza. Il Codice Etico, inoltre, stabilisce principi e norme fondamentali applicabili a tutti i dipendenti e collaboratori della Società, i quali devono adottare una condotta conforme al Codice Etico medesimo ed evitare qualsiasi comportamento ad esso contrario o comunque illecito. I supervisor e i manager individuati a livello aziendale hanno la responsabilità di fare in modo che i dipendenti e collaboratori posti sotto la loro direzione e controllo comprendano e rispettino il Codice Etico e le altre Politiche e Procedure Zimmer Biomet.

Il Codice Etico, inoltre, deve essere conosciuto e rispettato anche dai distributori dagli agenti e dai rappresentanti di Zimmer Biomet, ivi compresi i consulenti.

Il Codice Etico costituisce quindi parte integrante del Modello nella forma.

### **6.2.2. MANUALE DELLE PROCEDURE INTERNE (INTERNAL CONTROL STANDARDS)**

Gli standard per i controlli interni contenuti nel manuale Internal Control Standards (di seguito denominato "**Manuale delle Procedure Interne**") sono applicabili a tutte le società del Gruppo e, pertanto, anche a Zimmer Biomet.

Obiettivo di tale documento è assicurare che tutte le voci e le transazioni siano autorizzate, approvate e adeguatamente controllate e che siano sottoposte ad adeguato controllo tutte le principali funzioni operative. In generale il Manuale delle Procedure Interne prevede che tutte le voci e le transazioni debbano essere riviste per assicurare l'accuratezza e il corretto livello di approvazione e che queste debbano inoltre essere tempestivamente elaborate e sottoposte a controllo numerico e, ove possibile, standardizzate.

### **6.2.3. MANUALE DEL SISTEMA DI GESTIONE PER LA QUALITÀ (ISO 13485)**

Il manuale del sistema di gestione per la qualità (di seguito denominato "**Manuale per la Qualità**"), con i suoi successivi aggiornamenti, contempla il sistema di gestione per la qualità adottato da Zimmer Biomet, rispondente ai requisiti della norma UNI EN ISO 13485.

## **6.3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

### **6.3.1. RUOLO E COMPOSIZIONE**

Il Decreto prevede, tra i presupposti indispensabili per esonerare la Società dalla responsabilità conseguente alla commissione dei Reati Presupposto, la prova dell'istituzione del c.d. OdV il quale deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

In altri termini, perché un Modello possa dirsi efficace, l'OdV deve trovarsi in una posizione di terzietà ed imparzialità rispetto alle dinamiche della Società:

- indipendente ed autonomo da coloro sui quali dovrà effettuare la vigilanza e dai vertici operativi della Società (ivi incluso il CdA), a tal fine è necessario che l'OdV:
  - sia dotato di effettivi **poteri di ispezione e controllo**, anche pervasivi ed *in loco*, potendo contare sulla necessaria collaborazione di qualunque membro della compagine societaria;
  - abbia **possibilità di accesso alle informazioni aziendali** rilevanti;
  - sia dotato di proprio **canale di comunicazione diretto** con i vertici aziendali;
  - sia dotato di **risorse (anche finanziarie)** adeguate;

- possa avvalersi di strumentazioni, supporti ed esperti nell'espletamento della sua attività;
- qualificato per garantirne le capacità di azione in un contesto che richiede spiccate doti di valutazione, di gestione dei rischi ed analisi delle procedure, nonché competenze in ambito di organizzazione aziendale, di amministrazione, di finanza e di diritto;
- continuità di azione, per garantire la costante ed efficace attività di monitoraggio e di aggiornamento del Modello.

**I componenti dell'OdV pongono in essere, anche in via disgiunta, le azioni necessarie per l'attuazione delle decisioni assunte.**

Delle risorse economiche stanziare, l'Organismo di Vigilanza potrà disporre in piena autonomia, fermo l'obbligo di rendiconto, nonché di motivare la presentazione del budget del periodo successivo, nell'ambito della relazione informativa periodica al Consiglio di Amministrazione.

In conformità ai principi stabiliti dal Decreto è consentito affidare a terzi compiti di natura tecnica, ovvero l'esecuzione di attività di verifica a supporto dell'azione dell'OdV, a cui fa capo in via esclusiva la responsabilità complessiva per la vigilanza sul Modello.

Inoltre, al fine di preservare il requisito dell'indipendenza l'Organismo di Vigilanza ha obblighi informativi verso il Sindaco e – in ultima istanza il Socio e, a sua volta, deve essere informato dalla Società sugli avvenimenti più salienti che la riguardano.

I componenti dell'OdV devono inoltre possedere requisiti di onorabilità analoghi a quelli degli amministratori della Società e di professionalità adeguati al ruolo da ricoprire e non devono avere conflitti di interesse che possano pregiudicarne l'autonomia e indipendenza.

Sono cause di ineleggibilità a membro dell'OdV le seguenti situazioni:

- essere interdetto, inabilitato o fallito;
- essere coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero socio in affari, di qualunque soggetto sottoposto al suo controllo, nonché abbia interessi in comune o in contrasto con lo stesso;
- essere condannato, con sentenza irrevocabile ai sensi dell'art. 648 c.p.p. in uno dei seguenti casi:
  - per fatti connessi allo svolgimento del suo incarico;
  - per fatti che incidano significativamente sulla sua moralità professionale;
  - che comporti l'interdizione dai pubblici uffici, dagli uffici direttivi delle imprese e delle persone giuridiche, da una professione o da un'arte, nonché incapacità di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
  - in ogni caso per avere commesso uno dei Reati Presupposto;
- in ogni caso, ove a un membro dell'OdV sia notificato un atto con il quale ha inizio un'azione penale nei suoi confronti ai sensi degli artt. 405 e 415 bis c.p.p. e fino a che non sia emessa sentenza di non luogo a procedere ai sensi dell'art. 425 c.p.p., o nel caso in cui si proceda, fino a che non sia emessa sentenza di proscioglimento ai sensi degli artt. 529 e 530 c.p.p. (questa causa di ineleggibilità si applica esclusivamente ai procedimenti penali per fatti di cui al punto precedente).

Qualora si dovesse verificare una delle situazioni per le quali è prevista la ineleggibilità in relazione ad uno o più dei membri in carica dovrà esserne data immediata comunicazione all'OdV che avrà l'obbligo di riferirne senza indugio al Consiglio di Amministrazione.

La sussistenza e la permanenza dei requisiti soggettivi vengono, di volta in volta, accertate dal Consiglio di Amministrazione della Società sia preventivamente alla nomina sia durante il periodo in cui i componenti dell'Organismo di Vigilanza restano in carica. Il venir meno dei suddetti requisiti in costanza di mandato determina la decadenza dell'incarico.

I membri dell'Organismo di Vigilanza cessano il proprio ruolo per rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca, ovvero – se sono titolari di altri uffici, cariche o rapporti – con la cessazione di tali uffici, cariche o rapporti.

I membri dell'Organismo di Vigilanza sono revocati dal Consiglio di Amministrazione nei casi di:

- inadempienze reiterate ai compiti, o inattività ingiustificata;
- irrogazione, nei confronti della Società, di sanzioni ai sensi del Modello, a causa dell'inattività dei componenti o di loro responsabilità diretta;
- violazioni del Modello da parte dei soggetti obbligati e vi sia inadempimento nel riferire tali violazioni e nella verifica dell'idoneità ed efficace attuazione del Modello al fine di proporre eventuali modifiche;
- sopravvenute cause di ineleggibilità o perdita dei requisiti;
- inadempimento degli obblighi di comunicazione previsti ai sensi del Modello;
- venir meno del rapporto fiduciario per comportamenti o fatti ritenuti rilevanti dalla Società in relazione al perseguimento dei fini di legalità ed eticità protetti dal Modello o in relazione alle evoluzioni dello stesso o delle policies aziendali.

E' rimessa al Consiglio di Amministrazione la decisione in merito al numero, e alla nomina dei membri e del Presidente dell'Organismo di Vigilanza. L'incarico è a tempo determinato per periodi di 1 anno ciascuno

rinnovabili e con decorrenza entro 30 giorni dalla data di approvazione del bilancio di esercizio da parte dell'Assemblea Ordinaria.

Zimmer Biomet, si è dotata di un Odv composto da un numero da 1 fino a tre membri, in caso di organo collegiale con esperienze diversificate o complementari. L'Odv tendenzialmente si riunisce ogniqualvolta almeno uno dei suoi membri ne faccia richiesta.

### **6.3.2. FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare:

- sull'osservanza del Modello da parte di tutti i dipendenti, degli organi sociali, dei fornitori e dei collaboratori, anche esterni, della Società;
- sull'efficienza e sull'adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla sua effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati Presupposto;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione alle mutate condizioni aziendali, normative e di contesto esterno.

La Società comunica ai propri dipendenti e collaboratori che hanno il dovere collaborare alle indagini e più in generale in caso di domande, chiarimenti o suggerimenti da parte dell'Odv.

Parimenti, gli organi sociali, i dipendenti, e i collaboratori sono tenuti a **segnalare** all'Odv qualunque dubbio o violazione reale o presunta (su elementi fondati) del Modello o qualunque evento che potrebbe comportare la responsabilità della Società ai sensi del Decreto.

In particolare, le attività che devono essere segnalate includono:

- violazioni di leggi, regolamenti o codici di settore applicabili;
- violazioni dei requisiti di sicurezza sul lavoro;
- violazioni del Codice Etico;
- violazioni di politiche e procedure;
- preoccupazioni relative a contabilità, controllo della contabilità interna o questioni relative agli *audit* di Zimmer Biomet.

Per far fronte a tali eventualità, è possibile comunicare con l'Odv mediante la casella di posta elettronica dedicata e riservata **odv@zimmerbiomet.com**

La mancata segnalazione di violazioni può comportare gravi conseguenze per la Società. Secondo i casi, i dipendenti, collaboratori e in genere i partner commerciali che violano il Codice Etico, che non segnalano un potenziale problema o non rendono note informazioni relative ad una questione di *compliance* o legale, o che altrimenti non collaborano a un'indagine, potranno essere soggetti a sanzioni disciplinari, fino alla risoluzione del rapporto di lavoro o di collaborazione.

Inoltre, coloro che violano le leggi e le normative di governo potrebbero esporre se stessi e la Società a cospicue multe, sanzioni e danni.

Rinviando al paragrafo 6.4, relativo al Whistleblowing l'analisi delle modalità e dei canali di segnalazione giova qui anticipare che, ai sensi del Decreto, **il Modello garantisce la tutela del Segnalante da atti di ritorsione o discriminatori** e, più in generale, un uso circostanziato e non abusivo delle segnalazioni puntuali di condotte illecite, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti".

A tal fine l'Odv:

- supporta la Società nella predisposizione delle procedure di segnalazione;
- verifica l'adeguatezza dei canali informativi, predisposti in applicazione della disciplina sul *Whistleblowing*, affinché assicurino la corretta segnalazione dei reati o delle irregolarità da parte dei dipendenti e dei collaboratori e nell'assicurare la riservatezza di questi ultimi nell'intero processo di gestione della segnalazione;
- gestisce il processo di analisi e valutazione della segnalazione;
- vigila sul rispetto del divieto di "atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante per motivi collegati, alla segnalazione" (art. 6, comma 2 bis, lett. c, del Decreto 231). In particolare, la funzione dell'Odv sarà concentrata su licenziamenti o altre misure (e.g.: demansionamenti e trasferimenti) che possano avere natura ritorsiva o discriminatoria nei confronti dei Segnalanti;
- vigila sul corretto utilizzo dei canali informativi da parte dei Segnalanti, posto che devono essere previste sanzioni anche per chi "*effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate*".

Proprio in vista dei compiti assegnati all'Odv e della responsabilità in cui incorrono i suoi membri qualora non adempiano ai loro doveri di vigilanza, le segnalazioni pervenute al Dipartimento di Compliance verranno inoltrate anche all'Odv e, a sua volta, quest'ultimo provvederà ad inoltrare al Dipartimento Legale e al Dipartimento di Compliance qualsiasi segnalazione al medesimo pervenuta.

### 6.3.3. INTERAZIONE DELL'ODV CON LE ALTRE FUNZIONI AZIENDALI: FLUSSI INFORMATIVI E OBBLIGHI DI INFORMAZIONE

L'OdV deve essere tempestivamente informato in merito a quegli atti, comportamenti o eventi che possono determinare (o che vi sia il sospetto che determinino) una violazione del Modello, del codice Etico o del Decreto.

Al fine di svolgere correttamente i propri compiti, è di fondamentale importanza per l'OdV non solo ricevere eventuali Segnalazioni ma anche che sia assicurato un costante e continuo flusso di informazioni tra l'OdV e le funzioni aziendali che devono obbligatoriamente e prontamente collaborare.

In particolare, l'OdV ha il potere di interrogare periodicamente – se lo ritiene opportuno anche per iscritto – i responsabili delle singole funzioni della Società per informarsi sull'andamento delle procedure e sul loro rispetto.

L'OdV ha il diritto di distribuire – su base periodica e tendenzialmente annuale – questionari di verifica dello stato di attuazione delle procedure e del Modello. La risposta e la compilazione completa di tali questionari è da considerarsi un obbligo per i dipendenti, la cui violazione potrà essere sottoposta – a discrezione della Società - a sanzione disciplinare.

I responsabili delle divisioni e i loro sottoposti che nella verifica dello stato di attuazione e aggiornamento delle procedure si avvedano della necessità di integrarle o rinnovarle ovvero anche solo migliorarle, informano l'OdV e la funzione Legale.

Non diversamente, è fondamentale che vi sia un costante flusso di informazioni tra l'Organismo di Vigilanza e/o il Sindaco e il Consiglio d'Amministrazione: l'OdV riferisce direttamente e in via continuativa a tali organi con i quali deve avere un rapporto costante e continuo in merito all'attuazione del Modello e alla rilevazione di eventuali situazioni di rischio.

Il Sindaco e/o il Consiglio di Amministrazione hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV il quale, a sua volta, ha l'obbligo di comunicare per iscritto ai predetti organi situazioni di gravità ed urgenza.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- qualsiasi (i) notizia di ispezione effettuata dall'autorità pubblica (ii) asserita o accertata violazione di normative (iii) notizia relativa a denunce o lamentele anche di soggetti privati che possa contenere elementi fondanti alcuno dei Reati Presupposto contro la Pubblica Amministrazione;
- i provvedimenti e/o notizie, relative alla Società, provenienti dalle autorità competenti, dagli organi di polizia, da altri Organismi di Vigilanza, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i Reati Presupposto indicati dal Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti e/o collaboratori in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati Presupposto indicati nel Decreto;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari eseguiti dalla Società ed alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti/collaboratori) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni a supporto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dal personale direttivo e/o dai dipendenti, nei confronti dei quali l'autorità competente procederà per i Reati Presupposto di cui alla richiamata normativa;
- gli aggiornamenti del sistema di deleghe e procure;
- le relazioni periodiche provenienti dalle singole funzioni della Società e dagli altri organi di controllo della Società, secondo quanto previsto nel Modello, ovvero richieste dall'OdV;
- l'insorgere di nuovi rischi, o la modifica di quelli già individuati, nelle aree dirette dai vari responsabili;
- le anomalie, le atipicità riscontrate o le risultanze da parte delle funzioni aziendali delle attività di controllo poste in essere per dare attuazione al Modello.

È inoltre previsto un coordinamento sistematico dell'Organismo di Vigilanza con il Consiglio di Amministrazione, relativamente, fra l'altro, a:

- gli adempimenti societari che possono avere rilevanza rispetto alla commissione dei reati societari, fattispecie facenti parte del novero dei reati Presupposto, e per l'interpretazione della normativa;
- l'adeguatezza delle procedure aziendali ed il loro aggiornamento nonché la formazione del personale della Società in merito alle disposizioni del Modello, come recepite dal Decreto ed i relativi provvedimenti disciplinari in caso di inosservanze di tali disposizioni;

- l'interpretazione e l'attuazione delle norme e prassi contabili, nonché della normativa fiscale e tributaria e la verifica della corretta gestione delle risorse finanziarie.

Qualora all'Organismo di Vigilanza dovessero essere rese note prassi operative – anche isolate - che si discostino dalle procedure individuate per le singole attività sensibili o alle regole di cui al Modello, esso dovrà immediatamente attivarsi per il ripristino della conformità alle procedure e, se del caso, investire la funzione deputata al controllo di quelle specifiche attività al ripristino delle corrette procedure, eventualmente con il coinvolgimento del Dipartimento di Compliance e della funzione Legale.

In ogni caso, l'OdV dovrà riferire sempre – ed a prescindere da valutazioni di sorta circa la fondatezza/gravità del singolo evento – al predetto Dipartimento di Compliance qualunque situazione anche solo potenzialmente rischiosa che dovesse riscontrare, in particolare laddove siano coinvolti membri del CdA o del Sindaco, dipendenti, agenti o distributori della società o collaboratori a qualunque titolo o personale sanitario.

#### **6.3.4. SISTEMA DI REPORTISTICA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

Le linee di reporting dell'OdV sono dirette verso gli organi al vertice della Società:

- il Consiglio di Amministrazione;
  - il Sindaco;
  - eventualmente l'Assemblea (attualmente, il Socio Unico) o il Gruppo
- E di collaborazione con le funzioni: Legal, Compliance, Finance ed HR.

Il Delegato e il Responsabile della Sicurezza sul Lavoro sono obbligati ad aggiornare l'OdV sull'andamento e la gestione delle tematiche in materia di salute e la sicurezza sul luogo di lavoro, tramite relazione scritta almeno semestrale, obbligo, quest'ultimo, che grava anche sul soggetto fornito di delega di funzioni per la materia ambientale.

Nel caso di eventi eccezionali, tali soggetti devono rendere edotto l'OdV (oltre che il vertice societario), tempestivamente e comunque non oltre il giorno successivo alla conoscenza dell'evento e, tramite comunicazione scritta.

Per evento eccezionale deve intendersi – a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo – qualunque sinistro di particolare gravità occorso all'interno della Società, qualunque contestazione ad opera dell'Autorità o qualunque fatto che esuli dalla gestione ordinaria delle materie di competenza dei soggetti delegati.

L'inadempimento dei suddetti obblighi di informazione e reportistica all'OdV da parte dei soggetti delegati in parola e del RSPP saranno considerati dalla Società quali inadempimenti contrattuali e di volta in volta valutati quali possibili cause di applicazione delle sanzioni disciplinari.

Annualmente l'Organismo di Vigilanza deve trasmettere al Consiglio di Amministrazione e al Sindaco, una relazione sulla attività svolta che dovrà contenere:

- la descrizione delle attività svolte dall'OdV nel corso dell'esercizio sociale precedente;
- i risultati delle verifiche condotte sull'applicazione del Modello;
- i risultati delle eventuali indagini condotte;
- le eventuali criticità emerse;
- gli aggiornamenti del Modello che eventualmente dovessero essere stati apportati;
- le eventuali proposte di aggiornamento del Modello;
- le segnalazioni effettuate al Consiglio di Amministrazione a seguito di accertamento di infrazioni commesse;
- la relazione sull'utilizzo del budget e la proposta di budget per il periodo successivo;
- ogni altra informazione ritenuta rilevante dallo stesso OdV o richiesta espressamente dal Consiglio di Amministrazione o dal Sindaco.

Tale comunicazione annuale dovrà essere trasmessa ai sopra citati organi entro la data stabilita per la riunione del Consiglio di Amministrazione convocato per l'approvazione del bilancio di chiusura dell'esercizio sociale. Oltre alla comunicazione annuale, l'OdV ha titolo per produrre e inviare comunicazioni ed informazioni al Consiglio di Amministrazione e/o al Sindaco ogniqualvolta lo ritenga opportuno e di interesse per tali organi.

L'OdV dovrà obbligatoriamente - nonché con la massima sollecitudine – inviare tali comunicazioni qualora verifichi la sussistenza di violazioni alle norme comportamentali dettate dal presente Modello e in qualunque altro caso in cui comporti o possa comportare la commissione di uno o più Reati Presupposto di cui al Decreto. Ogni informazione, Segnalazione, rapporto previsto nel presente Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni.

#### **6.4. IL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING NEL MODELLO 231**

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la legge n. 179 recante "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" (cd. "Legge sul Whistleblowing"). La normativa è tesa, fra l'altro, a promuovere la collaborazione dei soggetti destinatari delle previsioni del Modello 231 allo scopo di favorire l'emersione dei fenomeni illeciti, in particolare corruttivi, che possono essere commessi nell'ambito di Enti privati o pubblici.

La Legge sul Whistleblowing ha previsto rilevanti modifiche al Decreto e introdotto specifiche disposizioni regolanti eventuali violazioni dei Modelli Organizzativi, riconoscendo a tutti i soggetti, apicali e sottoposti, il ruolo di Segnalante – come tale destinatario di particolari tutele - che viene perciò esortato ad attivarsi per denunciare all'OdV o al proprio superiore gerarchico o datore di lavoro, e se del caso anche all'autorità ("**Destinatari della Segnalazione**"), eventuali illeciti, posti in essere da altri (il "**Segnalato**") e di cui sia venuto a conoscenza in occasione dello svolgimento della propria prestazione lavorativa. In particolare, la Legge sul Whistleblowing impone agli Enti di prevedere nel Modello sistemi e procedure che permettano ai destinatari di segnalare gli eventuali illeciti di cui vengano a conoscenza, senza timore di ripercussioni di qualsivoglia natura.

La Legge sul Whistleblowing ha richiesto un aggiornamento dei Modelli 231, i quali ora devono prevedere:

- **uno o più Canali informativi che consentano a soggetti apicali e sottoposti di presentare segnalazioni di condotte illecite e che garantiscano la riservatezza del Segnalante.** Le condotte devono essere circostanziate, fondate su indizi precisi e concordanti, e rilevanti ai sensi del Decreto;
- **almeno un Canale alternativo di Segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del Segnalante;**
- **il divieto di atti di ritorsione o discriminatori**, diretti o indiretti, nei confronti del Segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione;
- **le sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del Segnalante** e di chi effettua con dolo e colpa grave Segnalazioni infondate;
- la possibilità che siano denunciate all'Ispettorato nazionale del lavoro da parte del Segnalante, ovvero dell'organizzazione sindacale di riferimento, misure discriminatorie applicate al Segnalante
- **la nullità delle misure ritorsive o discriminatorie**, compresi il licenziamento e il mutamento delle mansioni, assunte nei confronti del Segnalante in una fase successiva alla denuncia. Nel caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari o all'adozione di ulteriori misure organizzative con effetti negativi sulle condizioni di lavoro del Segnalante (demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti), il datore di lavoro ha l'onere di dimostrare che esse sono fondate su ragioni che prescindono dalla segnalazione effettuata

Al fine di garantire l'efficienza della Segnalazione la Società si è dotata di Procedure *ad hoc* che sono state poste a debita conoscenza di tutto il Personale. Nello specifico:

#### I. Destinatari e Canali della Segnalazione

I Segnalanti possono in qualunque momento fare Segnalazioni a:

- a) Il proprio Superiore gerarchico e/o al Direttore Generale, ove possibile e non incompatibile con la Segnalazione via mail all'indirizzo di posta aziendale. Comunicazioni, verbali, telefoniche o su caselle email private non verranno prese in considerazione. I Destinatari ne daranno tempestiva comunicazione anche all'OdV tramite indirizzo dedicato e al dipartimento di Compliance;
- b) OdV, sempre ed in ogni caso tramite email dedicata **odv@zimmerbiomet.com**. La Segnalazione all'OdV non verrà – nei limiti del possibile - condivisa con dipendenti di Zimmer Biomet Italia Srl, incentivando così il procedimento di Segnalazione. L'OdV informa tempestivamente e collabora a sua volta con il dipartimento di Compliance
- c) Dipartimento di Compliance (unico per tutto il Gruppo e non dipendente da Zimmer Biomet Italia S.r.l. , tramite la linea dedicata "**Speak Up Hotline**", che prevede le seguenti modalità di contatto:
  - un numero di telefono: da Italia 800.727.406 ;
  - un indirizzo di posta elettronica: [compliance.hotline@zimmerbiomet.com](mailto:compliance.hotline@zimmerbiomet.com) ;
  - un sito web: <https://zimmerbiomet.com/speakup>

Le segnalazioni saranno gestite nello spirito di collaborazione tra l'ODV e il Dipartimento di Compliance;

- d) Autorità competente, a seconda delle valutazioni del Segnalante circa la gravità del fatto.

Tutti i Destinatari di una Segnalazione saranno tenuti a collaborare tra loro nell'interesse della Società e garantire la riservatezza delle informazioni ricevute. La Società ricorda che il Segnalante non sarà soggetto, in seguito alla Segnalazione, a misure o provvedimenti discriminatori o ritorsivi e che i Destinatari della Segnalazione (diversi dall'Autorità) effettueranno – anche per il tramite di propri consulenti - adeguate indagini in merito alla veridicità e alla portata effettiva della Segnalazione e per stabilire quali provvedimenti intraprendere. **Non verranno tollerate Segnalazioni mendaci o volutamente pretestuose volte al solo discredito del Segnalato.**

Tutte le segnalazioni saranno mantenute riservate per quanto possibile e saranno prontamente esaminate. Gli individui possono scegliere di fare un rapporto anonimo, dove la legge locale lo consente.

## II. Oggetto e contenuto della Segnalazione

Le Segnalazioni devono essere adeguatamente circostanziate, in modo da far emergere fatti e situazioni riferite a contesti agevolmente individuabili. Il Segnalante dovrà indicare:

- il nome, la qualifica e l'ufficio in cui opera il Segnalato, descrivendo in maniera puntuale l'evento che ha condotto alla Segnalazione,
- ove conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui l'evento si è prodotto,
- eventuali documenti comprovanti quanto esposto e se ci sono altri soggetti che possano riferire in merito all'accaduto, nonché ogni altra informazione che possa risultare utile allo scopo.

La Segnalazione dovrà contenere elementi fondati, coerenti e sufficienti che consentano la sua verifica e non dovrà risultare generica e assimilabile alla mera lamentela. In questo e nel caso in cui il contenuto della Segnalazione sia già stato vagliato dalla competente Autorità, il Destinatario della Segnalazione procederà alla sua archiviazione.

## III. Forma della Segnalazione

**La Segnalazione può essere svolta anche in forma anonima.** Tuttavia, le Segnalazioni anonime recano con sé il rischio che non sia possibile svolgere più approfondite indagini per chiarire gli eventi ed eventualmente condurre all'adozione di provvedimenti, non solo sanzionatori, ma, ove occorra, anche di denuncia alle Autorità.

Pertanto, la Società, ove possibile, raccomanda di firmare le Segnalazioni.

È peraltro garantito che l'identità del Segnalante non verrà rivelata dal Destinatario della Segnalazione, se non richiesto nell'ambito di un procedimento avanti all'Autorità o ove non sia necessario per la contestazione del fatto al Segnalato e, ove possibile, previa comunicazione al Segnalante.

## IV. Tutele del Segnalante

Tutte le informazioni ricevute saranno trattate dai Destinatari della Segnalazione in modo riservato e inoltrate ai dipartimenti di Compliance.

La Società non consente, né tollera alcuna forma di ritorsione o azione discriminatoria, diretta o indiretta, avente ripercussioni negative sulle condizioni di lavoro del Segnalante per motivi collegati direttamente o indirettamente alla Segnalazione" e che "tali comportamenti sono passibili di sanzioni disciplinari".

D'altro canto, nell'interesse del buon funzionamento del sistema di segnalazione, le garanzie in favore del Segnalante opereranno solo per coloro che abbiano effettuato una Segnalazione in buona fede ritenendo altamente probabile, in virtù delle circostanze e del contesto, che quanto denunciato costituisca un fatto illecito o un'irregolarità.

I Segnalanti che ritengano di essere stati soggetti a ritorsioni devono informare della questione le Risorse umane e/o l'OdV e /o il Dipartimento Legale e/o il Dipartimento Compliance. Le Risorse Umane inoltreranno in ogni caso la comunicazione all'OdV e/o Legal e /o Compliance.

I dipendenti, collaboratori o partner commerciali possono porre domande o sollevare dubbi all'attenzione di Zimmer Biomet attraverso uno dei canali disponibili sopra indicati, scegliendo il metodo di segnalazione con il quale si sentono maggiormente a loro agio.

La Segnalazione non dovrà riportare falsamente un fatto al mero scopo di danneggiare il Segnalato, ovvero essere dettata al solo fine di ottenere agevolazioni o attenuanti rispetto al fatto commesso in concorso con il Segnalato, pena l'irrogazione di sanzioni disciplinari. Tanto rende necessaria, peraltro, un'apposita dichiarazione da parte del Segnalante in ordine alla mancanza di cause di conflitto di interesse, nonché la dichiarazione di impegno a riferire secondo verità di quanto a sua conoscenza.

## V. Sanzioni

Zimmer Biomet ha adottato un sistema di sanzioni disciplinari (cfr 6.6. che segue) per :

- i Segnalati che vengano ritenuti responsabili di quanto riferito, ovvero che adottino atteggiamenti ritorsivi nei confronti del Segnalante;
- i Destinatari delle segnalazioni che omettano di verificare quanto riferito dal Segnalante, ovvero omettano di gestire in modo accurato la Segnalazione, in ossequio ai canoni di riservatezza;
- il Segnalante, nel caso in cui le indagini operate dai Destinatari della Segnalazione dovessero far emergere comportamenti abusivi dello stesso Segnalante e/o segnalazioni pretestuose, tendenziose o non veritiere.

Segnalare episodi di conclamata o sospetta illiceità è un modo per garantire che la Società sia in salute è più che un diritto: è un dovere di partecipazione alla realtà aziendale.

A tale proposito e in forza della medesima *ratio* di rendere il Segnalante partecipe al contesto in cui opera, incentivando congrue Segnalazioni, la procedura contempla modalità che consentono al Segnalante di

conoscere il momento in cui la sua comunicazione è stata presa in carico, nonché il momento in cui la verifica si è conclusa, presentando all'uopo richiesta di chiarimenti e potendo, tra l'altro, fornire aggiornamenti circa l'andamento dell'evento denunciato (prosecuzione, aggravamento, interruzione, cessazione).

## **6.5. LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO**

### **6.5.1. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEI DIPENDENTI**

Il sistema di formazione e informazione relativa al Modello e alle disposizioni di cui al Decreto è articolato come segue:

- Dipendenti e collaboratori della Società: hanno accesso tramite intranet aziendale alla copia aggiornata del Modello. Un estratto dello stesso è pubblicato in lingua italiana sul sito web della Società.  
- Neo Assunti: ricevono un set informativo che include CCNL, Modello Organizzativo, Decreto Legislativo 231/2001 nonché Codice di Etica e Condotta Aziendale, al fine di assicurarne la conoscenza. Potranno avere accesso altresì a specifici seminari in concomitanza con i seminari annuali di aggiornamento.

- Training: differenziato nei contenuti e nelle modalità di erogazione in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui essi operano, dell'avere funzioni apicali nella Società o, viceversa, dell'essere sottoposti all'altrui direzione e controllo.

L'attività di formazione "continua" e "costante" è demandata ai Dipartimenti che ai sensi delle procedure aziendali sono preposte a tali funzioni, eventualmente con l'ausilio di esperti, di altre funzioni o dell'Organismo di Vigilanza.

Inoltre per il personale (dipendenti/collaboratori) impegnato nelle attività considerate più a rischio potranno essere previsti seminari periodici di aggiornamento con cadenza indicativamente annuale e ogniqualvolta vengano apportate modifiche e/o integrazioni sostanziali al Modello.

L'Organismo di Vigilanza dovrà fornire i chiarimenti che il Personale o i Destinatari dovessero richiedere per la corretta applicazione ed osservanza del Modello, avendo possibilità - qualora il flusso di richieste lo renda consigliabile - di organizzare corsi su specifici argomenti contenuti nel Modello.

**È obbligo di ciascun dipendente, agente e distributore partecipare ai seminari di formazione qualunque sia la sua funzione e/o il suo compito.** L'assenza ingiustificata o ripetuta alle sessioni di formazione costituisce illecito disciplinare.

### **6.5.2. INFORMAZIONE AI FORNITORI E AI COLLABORATORI ESTERNI**

Collaboratori esterni (fornitori, distributori, agenti etc.) sono informati in merito ai principi, alle politiche, alle procedure, alle procure e alle regole di comportamento adottate dalla Società in seguito all'implementazione del Modello, così come saranno adeguati, qualora necessari agli accordi in essere con gli stessi.

Gli accordi con i terzi collaboratori esterni devono contenere clausole di compliance e il diritto da parte della società di recedere ad nutum in caso di violazione delle stesse.

## **6.6. IL SISTEMA SANZIONATORIO**

La definizione di un sistema di sanzioni disciplinari in caso di violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei Reati Presupposto di cui al Decreto e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello, rende efficiente l'azione di vigilanza dell'OdV ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello ed è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria competente. L'eventuale irrogazione delle sanzioni avviene nel rispetto delle disposizioni e delle garanzie previste dall'art. 7 "Sanzioni Disciplinari" della Legge n. 300 del 20 maggio 1970 (Statuto dei Lavoratori, d'ora innanzi **SdL**) ed eventuali normative speciali applicabili.

### **6.6.1. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI**

La violazione delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare da parte dei dipendenti soggetti al Contratto Collettivo Nazionali del Lavoro (CCNL) per i dipendenti da aziende del terziario, del commercio e dei servizi.

I provvedimenti disciplinari irrogabili sono:

- **rimprovero** (verbale o scritto) per le mancanze lievi nell'adempimento della prestazione lavorativa e per violazioni di basso rilievo del dovere di corretto comportamento;
- **multa** non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione base per: (i) recidiva, entro un anno dall'applicazione, sulle stesse mancanze, del rimprovero scritto, (ii) per ripetuta inosservanza dell'orario di lavoro; (iii) per provata negligenza nello svolgimento del proprio lavoro, (iv) per mancato rispetto del divieto di fumare laddove ne sia prescritto il divieto, (v) per contegno scorretto verso i propri superiori, i colleghi, i dipendenti e la clientela, (vi) per negligenza ed inosservanza di leggi, disposizioni, regolamenti o obblighi di servizio che non comportino pregiudizio agli interessi dell'azienda;
- **sospensione** dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 7 giorni;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni;
- **licenziamento**.



Restano ferme - e si intendono qui integralmente richiamate – tutte le previsioni di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, tra cui:

- l'obbligo – in relazione a qualunque provvedimento disciplinare – della previa contestazione dell'addebito al dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo – salvo che per il richiamo verbale – che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia emanato se non decorsi 5 giorni dalla contestazione dell'addebito (nel corso dei quali il dipendente potrà presentare le sue giustificazioni);
- l'obbligo di motivare al dipendente e di comunicare per iscritto la comminazione del provvedimento.

I comportamenti che costituiscono violazione del Modello, corredate dalle relative sanzioni, sono i seguenti:

- (i) "rimprovero verbale", per il lavoratore che violi una delle procedure interne indicate dal Modello (ad esempio, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, ecc.), o adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società;
- (ii) "rimprovero scritto" per il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure indicate dal Modello ovvero nell'adottare un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello. Tali comportamenti costituiscono una ripetuta violazione delle disposizioni impartite dalla Società;
- (iii) "sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni", per il lavoratore che, nel violare le procedure previste dal Modello od adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, ma più grave di quello previsto al punto (ii), ovvero per il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui ai punti (i) e (ii);
- (iv) "licenziamento per (giustificato motivo)" il lavoratore che adotti un comportamento non conforme al Modello e diretto in modo univoco al compimento di un Reato sanzionato dal Decreto. Tale comportamento costituisce una grave inosservanza delle disposizioni impartite dalla Società e/o una grave violazione dell'obbligo del lavoratore di cooperare alla prosperità della Società;
- (v) "licenziamento in tronco, senza preavviso", per il lavoratore che violi le prescrizioni del Modello, determinando la possibilità di una concreta applicazione alla Società delle sanzioni previste dal Decreto, nonché per il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui al punto (iii), prima parte. Tale comportamento fa venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del lavoratore costituendo un grave pregiudizio per l'azienda.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto di:

- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- mansioni del lavoratore;
- posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

In linea generale ma non vincolante:

- **violazione lieve:** non è in grado di produrre conseguenze sanzionatorie per la Società né danni e/o pregiudizi di qualunque tipo, compreso il pregiudizio all'immagine della Società e non ha prodotto conseguenze nei rapporti con gli altri esponenti della stessa;
- **violazione grave:** espone la Società al rischio anche teorico di applicazione di una sanzione prevista dal Decreto ovvero a danni e/o pregiudizi anche da parte di terzi;
- **violazione gravissima:** quando espone la Società al rischio di applicazione di una sanzione prevista dal Decreto e ede irreparabilmente il rapporto di fiducia con la Società, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

È fatta salvo il diritto della Società di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello.

Le misure disciplinari sopra descritte saranno comminate dagli organi competenti della Società anche su eventuale segnalazione dell'OdV, sentito il parere del superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata. L'OdV verifica periodicamente l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del Decreto, suggerendo modifiche e integrazioni ove opportuno.

Il sistema disciplinare è comunque soggetto a costante verifica e valutazione da parte del responsabile funzione Risorse Umane, responsabile dell'applicazione delle misure disciplinari nel rispetto della legge e delle Policies della Società.

#### **6.6.2. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI**

L'OdV informa tempestivamente il Consiglio di Amministrazione in caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello da parte di un dirigente affinché la Società possa prendere i provvedimenti più idonei, anche in relazione all'eventuale identificazione di tali soggetti come "apicali".

### **6.6.3. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI**

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'OdV informa il Sindaco e l'intero Consiglio di Amministrazione affinché assuma gli opportuni provvedimenti ai sensi delle leggi vigenti.

Le sanzioni nei confronti degli Amministratori devono essere parametrare alla gravità dell'infrazione commessa: a titolo meramente esemplificativo, potrà essere deliberato un provvedimento formale di reclamo, la revoca (totale o parziale) delle deleghe operative eventualmente conferite, la convocazione dell'Assemblea dei soci per proporre la revoca dell'amministratore ai sensi dell'art. 2383, co. 3, c.c. e l'eventuale azione di responsabilità.

### **6.6.4. MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI**

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più Sindaci, l'OdV informa il Sindaco e il Consiglio di Amministrazione, i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

In particolare, ove ritenuto opportuno, il Consiglio di Amministrazione potrà revocare per giusta causa il Sindaco inadempiente ai sensi dell'art. 2400, co. 2, c.c. nell'attesa delle misure decise dall'Assemblea dei soci. Nel caso di gravi violazioni commesse da Sindaci iscritti nel registro dei revisori contabili a norma dell'art. 2397 c.c., la Società provvederà altresì alla segnalazione ai tenutari del relativo registro o albo professionale.

### **6.6.5. MISURE NEI CONFRONTI DI AGENTI, DISTRIBUTORI, FORNITORI E COLLABORATORI ESTERNI, CONSULENTI O PARTNERS COMMERCIALI**

Ogni violazione da parte di agenti, distributori, fornitori o collaboratori esterni o consulenti o anche partners commerciali, del Modello è sanzionata secondo quanto previsto nei relativi contratti o nelle lettere di incarico, e può determinarne la risoluzione nonché la cancellazione dalla lista fornitori, fermo in ogni caso il diritto al risarcimento del danno e impregiudicata ogni più ampia facoltà della Società di tutelare i propri interessi nei modi e nelle sedi più opportune.

## **7. INTRODUZIONE ALLA PARTE SPECIALE**

Il presente Modello è, altresì, costituito da una Parte Speciale il cui obiettivo è di illustrare i singoli Reati Presupposto rilevanti per l'attività della Società e le regole di condotta finalizzate a prevenire la commissione di reati.

La Parte Speciale comprende:

- i processi aziendali esposti al rischio di commissione dei Reati Presupposto;
- i principi generali di comportamento e le procedure che i destinatari sono chiamati ad osservare ai fini della corretta applicazione del Modello;

E' fatto divieto a chiunque, dipendenti e/o collaboratori a qualsiasi titolo della Società, di:

- porre in essere condotte che possano comportare la commissione di uno dei Reati Presupposto;
- porre in essere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé reato, possano integrare condotte contrarie a norme di legge regolamento o policy della Società;
- violare i principi generali di comportamento e le procedure specifiche previste in ciascuna Parte Speciale. Ai fini della valutazione dei rischi si è adottata la matrice tradizionale che ne determina la gravità in base: (i) alla probabilità di occorrenza e (ii) alla gravità del danno che può determinare per la Società.