



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

(Decreto Legislativo n. 231/2001 e s.m.i.)

SOLVENTUM ITALY S.r.l.

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 09/10/2024

INDICE

DEFINIZIONI.....	3
STRUTTURA DEL DOCUMENTO	4
PARTE GENERALE.....	5
1. LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DELL'ENTE	6
1.1 Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.....	6
1.2 I soggetti interessati	6
1.3 La fattispecie disciplinata dal Decreto.....	6
1.4 Le sanzioni previste	8
1.5 Le Linee Guida di Confindustria.....	11
2. IL MODELLO DI SOLVENTUM ITALY S.R.L.....	13
2.1 La società Solventum Italy S.r.l.....	13
2.2 Le finalità del Modello	16
2.3 I destinatari del Modello	18
2.4 Il processo di adozione, di modifica e di aggiornamento del Modello	18
2.5 Le aree di rischio nell'ambito delle attività di Solventum Italy	19
3. IL CODICE DI CONDOTTA	21
4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	22
4.1 Nomina, composizione e requisiti dell'Organismo di Vigilanza.....	22
4.2 Cessazione dell'incarico.....	23
4.3 Le funzioni e i poteri.....	24
4.4 I flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza	25
4.5 Il sistema delle segnalazioni (c.d. whistleblowing)	27
4.6 Il regolamento dell'Organismo di Vigilanza	28
5. IL SISTEMA DISCIPLINARE.....	29
6. MODALITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE	32
7. LA FORMAZIONE E LA COMUNICAZIONE DEL MODELLO	33
PARTI SPECIALI	34
PREMESSA ALLE PARTI SPECIALI.....	35
A. APPROVVIGIONAMENTO DI BENI E SERVIZI.....	38
B. COMMERCIALE	44
C. COMUNICAZIONE E MARKETING.....	49
D. AMMINISTRAZIONE, FINANZA E CONTROLLO.....	53
E. GESTIONE DELLE RISORSE UMANE	60
F. INFORMATION TECHNOLOGY.....	64
G. SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	67
H. GESTIONE AMBIENTALE.....	76
I. GESTIONE LEGALE.....	80
J. GESTIONE DEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE.....	83

DEFINIZIONI

Le seguenti definizioni si riferiscono a tutte le parti del Modello, fatte salve ulteriori eventuali definizioni contenute nelle Parti Speciali.

D.Lgs. 231/2001 o il Decreto:	Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modificazioni e integrazioni, recante “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”
La Società:	Solventum Italy S.r.l., che adotta il presente Modello
Modello:	il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001
Organismo di Vigilanza (OdV):	l’Organismo di Vigilanza previsto dall’art. 6 del D.Lgs. 231/2001, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello
Reati:	le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa degli enti
Attività Sensibili:	le aree di attività della Società nel cui ambito risulta esservi il rischio di commissione dei reati ex D.Lgs 231/2001 che possono comportare la responsabilità amministrativa in capo alla Società, così come individuate nelle singole Parti Speciali del presente Modello
Organi Sociali:	l’organo amministrativo della Società, l’organo di controllo e i loro componenti
Soggetti apicali:	persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società
Soggetti subordinati:	persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di soggetti apicali, così come sopra definiti
Dipendenti:	i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Società, ivi compresi i dirigenti
Consulenti:	i soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Società in forza di un mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione professionale
Partner:	le controparti contrattuali con le quali la Società addivenga ad una qualche forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d’impresa, joint venture, consorzi, licenza, agenzia, collaborazione in genere), ove destinati a cooperare con la Società nell’ambito delle attività sensibili
Linee Guida:	le “Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001”, predisposte da Confindustria e approvate dal Ministero della Giustizia
P.A.:	la Pubblica Amministrazione e, con riferimento ai reati nei confronti della Pubblica Amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio

STRUTTURA DEL DOCUMENTO

Il presente documento si compone di una serie di elementi costitutivi, meglio descritti nel seguito, e precisamente: di una Parte Generale, di dieci Parti Speciali e di un Allegato.

La **Parte Generale** comprende una disamina della disciplina prevista dal Decreto Legislativo 231/2001 (nel seguito anche il “Decreto”) e ripercorre i principi base, gli obiettivi e l’approccio seguito nel processo di adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche il “Modello”) da parte di Solventum Italy S.r.l. (di seguito anche “Solventum Italy” oppure la “Società”). Tale parte descrive, inoltre, le principali caratteristiche del sistema di governance, dell’assetto organizzativo e del sistema di controllo della Società, nonché i principi che governano il funzionamento dell’Organismo di Vigilanza e del sistema sanzionatorio-disciplinare a presidio delle violazioni e le modalità di adozione, diffusione, aggiornamento e applicazione dei contenuti del Modello.

Le **Parti Speciali** – elaborate sulla base delle evidenze ottenute nella fase di mappatura delle attività sensibili a potenziale rischio reato e dei relativi controlli (risk assessment) – sono predisposte con riferimento ai processi che caratterizzano l’azienda. In particolare, ogni Parte Speciale si pone come obiettivo quello di individuare i principi di comportamento che devono essere adottati dai destinatari del Modello nello svolgimento delle attività sensibili di ciascun processo aziendale, al fine di minimizzare il rischio di commissione dei reati di cui al Decreto. La scelta di strutturare le Parti Speciali del Modello per singolo processo aziendale (anziché per tipologia di reato) è funzionale a consentire un’adeguata fruibilità – e dunque semplicità di applicazione – anche da parte dei destinatari del Modello che non hanno una specifica formazione giuridica, facilitando così il coinvolgimento dei process owner e la loro consapevolezza in riferimento alle tematiche rilevanti ai fini del Decreto.

Le Parti Speciali che compongono il Modello sono di seguito elencate:

- la **Parte Speciale A**, relativa al processo “Approvvigionamento di beni e servizi”;
- la **Parte Speciale B**, relativa al processo “Commerciale”;
- la **Parte Speciale C**, relativa al processo “Comunicazione e marketing”;
- la **Parte Speciale D**, relativa al processo “Amministrazione, Finanza e Controllo”;
- la **Parte Speciale E**, relativa al processo “Gestione delle risorse umane”;
- la **Parte Speciale F**, relativa al processo “Information Technology”;
- la **Parte Speciale G**, relativa al processo “Salute e Sicurezza sul Lavoro”;
- la **Parte Speciale H**, relativa al processo “Gestione ambientale”;
- la **Parte Speciale I**, relativa al processo “Gestione legale”;
- la **Parte Speciale J**, relativa al processo “Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione”.

Nell’**Allegato** (denominato “Elenco dei reati presupposto ex D.Lgs. 231/2001”) è riportato, per esteso, il testo degli articoli di legge richiamati nel Decreto ed inclusi tra le diverse famiglie di reato che compongono la disciplina relativa alla responsabilità amministrativa degli enti.

Oltre a quanto sopra, sono parte integrante del presente Modello i seguenti documenti, reperibili in base alle modalità previste per la loro diffusione all’interno della Società:

- il Codice di Condotta aziendale, che costituisce il fondamento etico di Solventum Italy e che definisce i valori e i principi di base a cui devono essere ispirate le attività aziendali;
- la sintesi delle risultanze dell’attività di risk assessment svolta in relazione alle attività sensibili aziendali potenzialmente esposte a rischio reato;
- le procedure aziendali interne con rilevanza in ambito D.Lgs. 231/2001, che rappresentano l’attuazione operativa del presente Modello.

PARTE GENERALE

1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE

1.1 Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Come già accennato nell'introduzione, il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano la responsabilità degli enti per illeciti amministrativi dipendenti da reato. Si tratta di una peculiare forma di responsabilità, nominalmente amministrativa, ma sostanzialmente a carattere afflittivo-penale, a carico di persone giuridiche (società, associazioni ed enti in genere) che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha materialmente commesso determinati reati, elencati nel Decreto stesso, nell'ambito della sua posizione, apicale o subordinata, ricoperta all'interno dell'ente.

La responsabilità dell'ente sorge qualora il reato sia stato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio, per contro è esclusa quando il reato sia stato posto in essere nell'esclusivo interesse dell'agente.

La responsabilità dell'ente è connessa alla sussistenza di una colpa di organizzazione: l'ente, in ipotesi di commissione di un reato da parte di una persona fisica, risponde autonomamente per colpa consistente nella negligenza di non essersi dotato di una organizzazione tale da impedire la realizzazione del reato verificatosi, salvo che lo stesso sia stato possibile solo aggirando fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione.

La responsabilità dell'ente è autonoma rispetto a quella della persona fisica autrice del reato: l'art. 8 del Decreto stabilisce, infatti, che la responsabilità dell'ente sussiste anche nel caso in cui non sia stato identificato l'autore del reato ovvero lo stesso non sia imputabile.

1.2 I soggetti interessati

L'art. 1, comma 2 del Decreto stabilisce che le disposizioni normative contenute nello stesso si applicano agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni, anche prive di personalità giuridica (di seguito "Enti" o, singolarmente, "Ente").

Il successivo comma 3, stabilisce che sono esclusi dall'applicazione della disciplina in oggetto lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici e gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale. Le interpretazioni giurisprudenziali hanno ritenuto soggette al Decreto anche le S.p.A. a partecipazione mista pubblico-privata, mentre le imprese individuali non rientrano tra i destinatari del Decreto, che può applicarsi infatti solamente ai soggetti collettivi.

1.3 La fattispecie disciplinata dal Decreto

La fattispecie, cui il Decreto collega l'insorgere della peculiare forma di responsabilità da esso contemplata, presuppone la contemporanea presenza di una serie di elementi positivi (il cui concorso è cioè necessario) e la contestuale assenza di determinati elementi negativi (la cui eventuale sussistenza costituisce quindi un'esimente).

Gli elementi positivi della fattispecie

Con riferimento agli elementi positivi della fattispecie, è necessario segnalare che la responsabilità prevista dal Decreto a carico dell'ente scatta in seguito alla commissione di un reato che:

- a) risulti compreso tra quelli indicati dal Decreto nell'apposito elenco (qui di seguito, per brevità, un "Reato");
- b) sia stato realizzato, anche o esclusivamente, nell'interesse o a vantaggio dell'ente. L'ente non risponde quindi se il Reato è stato commesso nell'interesse esclusivo del reo o di terzi;
- c) sia stato realizzato da una persona fisica:
 - in posizione apicale (ossia che esercita funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso: qui di seguito, per brevità, "soggetto apicale");
ovvero

- sottoposta alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale (qui di seguito, per brevità, “soggetto subordinato”).

L'elenco dei reati

L'art. 2 del Decreto prevede che l'ente non possa essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa per quel reato, e le relative sanzioni, non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto. Tale disposizione consacra quindi il principio di legalità inteso come riserva di legge, tassatività e irretroattività della norma penale.

Gli articoli 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis, 25 bis.1, 25-ter, 25-quater, 25-quater.1, 25-quinquies, 25-sexies, 25-septies, 25-octies, 25-octies.1, 25-novies, 25-decies, 25-undecies, 25-duodecies, 25-terdecies, 25-quaterdecies, 25-quinquiesdecies, 25-sexdecies, art. 25-septiesdecies e art. 25-duodecies indicano, con elencazione tassativa, i fatti di reato dai quali si può originare la responsabilità della persona giuridica.

Per effetto delle progressive modifiche apportate al Decreto, risultano attualmente assoggettati all'applicazione di quest'ultimo i seguenti reati, in forma consumata e, relativamente ai soli delitti, anche semplicemente tentati:

- a) Reati contro la Pubblica Amministrazione e contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- b) Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- c) Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- d) Reati contro la fede pubblica (art. 25-bis);
- e) Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- f) Reati societari (art. 25-ter), tra cui la corruzione tra privati e l'istigazione alla corruzione tra privati;
- g) Delitti con finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- h) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);
- i) Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- j) Abusi di mercato (art. 25-sexies);
- k) Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- l) Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- m) Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies.1);
- n) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- o) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25-decies);
- p) Reati ambientali (art. 25-undecies);
- q) Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- r) Delitti di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- s) Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
- t) Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);
- u) Contrabbando (art. 25-sexdecies);

- v) Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies);
- w) Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodecimies);
- x) Reati transnazionali (art. 10, Legge 16 Marzo 2006, n.146).

Per un'analisi dettagliata e approfondita dei reati contemplati dal Decreto si rinvia all'Allegato ("Elenco dei reati presupposto ex D.Lgs. 231/2001") del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

I concetti di "interesse" e di "vantaggio"

Come detto in precedenza, per la contestazione di uno dei reati presupposto è necessaria la sussistenza di almeno una delle due seguenti condizioni:

- l'interesse dell'Ente, che si realizza quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'Ente, indipendentemente dall'effettivo conseguimento dell'obiettivo prefissato;
- il vantaggio dell'Ente, che interviene quando lo stesso ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

Interesse e vantaggio sono due concetti disgiunti e diversi. Ai fini della responsabilità dell'Ente ex D.Lgs. 231/2001 è sufficiente la sola finalizzazione della condotta criminosa al perseguimento di una data utilità per l'Ente, a prescindere dal fatto che questa sia stata effettivamente conseguita. L'Ente può essere ritenuto pertanto responsabile non soltanto quando esso ha tratto un vantaggio immediato dalla commissione del Reato, ma anche nell'ipotesi in cui, pure nell'assenza di tale risultato, il fatto abbia trovato motivazione nell'interesse dell'Ente.

Infine, è importante notare che, qualora il reato venga commesso da soggetti qualificati di una società appartenente ad un gruppo, il concetto di interesse può essere esteso in senso sfavorevole anche alla società capogruppo.

Gli elementi negativi della fattispecie

Ai sensi degli articoli 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001, anche nel caso in cui siano stati integrati tutti gli elementi positivi sopra descritti, la responsabilità amministrativa a carico dell'Ente non scatta quando il reato è stato commesso:

- a) da un soggetto apicale, se l'Ente prova che:
 - l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
 - il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza);
 - le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
 - non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organo di Vigilanza.
- b) da un soggetto subordinato, se il Pubblico Ministero non prova che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza da parte dei soggetti apicali. Questi obblighi non possono, in ogni caso, ritenersi violati se prima della commissione del reato l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello.

1.4 Le sanzioni previste

L'accertamento della responsabilità prevista dal Decreto espone l'Ente a diverse tipologie di sanzioni, individuate dal Legislatore:

- a) sanzioni pecuniarie;
- b) confisca del prezzo o del profitto del reato;
- c) sanzioni interdittive;
- d) pubblicazione della sentenza di condanna.

Sul piano patrimoniale, dall'accertamento dell'illecito dipendente da reato discerne sempre l'applicazione di una sanzione pecuniaria e la confisca del prezzo o del profitto del reato, anche per equivalente.

Le sanzioni pecuniarie

Le sanzioni pecuniarie hanno natura amministrativa e si applicano sempre, anche nel caso in cui la persona giuridica ripari alle conseguenze derivanti dal reato.

La determinazione delle sanzioni irrogabili si fonda su un sistema di quote, sul modello delle cornici edittali che tradizionalmente caratterizzano il sistema sanzionatorio, che dipende da un duplice criterio:

- determinazione di un numero di quote non inferiore a 100 e non superiore a 1.000;
- attribuzione ad ogni singola quota di un valore compreso tra un minimo di € 258,23 ed un massimo di € 1.549,37 (sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, al fine di garantire l'effettività della sanzione).

In concreto, le sanzioni pecuniarie possono quindi variare tra un minimo di € 25.822,84 (riducibili, ai sensi dell'art. 12 del Decreto, sino alla metà) ed un massimo di € 1.549.370,69.

Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto:

- a) della gravità del fatto;
- b) del grado di responsabilità dell'Ente;
- c) dell'attività eventualmente svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

L'articolo 12 del D. Lgs. 231/2001 prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta. Essi sono schematicamente riassunti nella seguente tabella, con indicazione della riduzione apportata e dei presupposti per l'applicazione della stessa.

Riduzione	Presupposti
1/2 (e non può comunque essere superiore ad Euro 103.291,00)	<ul style="list-style-type: none">• L'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;• Il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.
da 1/3 a 1/2	<i>(Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado)</i> <ul style="list-style-type: none">• L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; ovvero• È stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
da 1/2 a 2/3	<i>(Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado)</i> <ul style="list-style-type: none">• L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; e• È stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

La confisca del prezzo o del profitto del reato

Nei confronti dell'Ente è sempre disposta la confisca, consistente nell'acquisizione coattiva da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti in ogni caso salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede. Quando non è possibile eseguire la confisca in natura, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive sono sanzioni che si aggiungono a quelle pecuniarie e hanno la funzione di impedire la reiterazione del reato.

Esse si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste all'interno del testo del D.Lgs. 231/2001 e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da un soggetto apicale ovvero da un soggetto subordinato quando, in quest'ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Considerata l'elevata invasività per la vita dell'Ente, le sanzioni interdittive non possono essere applicate dal giudice in maniera generalizzata e indiscriminata, ma devono essere riferite allo specifico settore di attività dell'Ente in cui è stato realizzato l'illecito. Esse devono inoltre essere modulate in ossequio ai principi di adeguatezza, proporzionalità e sussidiarietà.

Nello specifico, la categoria delle sanzioni interdittive ricomprende le seguenti misure:

- a) l'interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;
- b) il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- c) la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- e) il divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Nell'ipotesi di pluralità di reati, si applica la sanzione prevista per quello più grave.

La durata dell'interdizione è generalmente temporanea (da un minimo di 3 mesi ad un massimo di 2 anni), ad esclusione di alcuni casi tassativi, nei quali la temporaneità dell'interdizione è sostituita dalla definitività della medesima.

Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività dell'ente (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi dell'art. 15 del D. Lgs. 231/2001, quando ricorre una delle seguenti condizioni:

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

La pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione della sentenza di condanna, misura capace di recare un grave impatto sull'immagine dell'Ente, consiste nella pubblicazione di quest'ultima una sola volta, per estratto o per intero, a cura della cancelleria del

Giudice, a spese dell'Ente, in uno o più giornali indicati dallo stesso Giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale.

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

1.5 Le Linee Guida di Confindustria

L'art. 6 del Decreto dispone che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto con i Ministeri competenti, potrà formulare osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

In data 7 marzo 2002, Confindustria ha elaborato e comunicato al Ministero le "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001", riferite ai soli reati contro la Pubblica Amministrazione, che costituiscono il nucleo originario di reati ai quali si applica il Decreto. A seguito dei numerosi interventi legislativi che hanno esteso l'ambito applicativo della responsabilità amministrativa ad ulteriori fattispecie di reato, Confindustria ha provveduto ad aggiornare le Linee Guida per la costruzione dei modelli organizzativi. Nel febbraio 2008 è stato predisposto un primo aggiornamento delle Linee Guida (poi esaminato dal Ministero della Giustizia e ritenuto idoneo dallo stesso Ministero nell'aprile del 2008); nel marzo del 2014 il gruppo di lavoro di Confindustria ha emanato una nuova versione delle Linee Guida, approvate dal Ministero della Giustizia con una nota del 21 luglio 2014; nel giugno del 2021 è stato rilasciato un nuovo aggiornamento delle Linee Guida.

I punti fondamentali che le Linee Guida individuano nella costruzione dei Modelli possono essere così schematizzati:

- attività di "identificazione dei rischi": ossia l'analisi del contesto aziendale volta ad evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono realizzare gli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;
- attività di "progettazione del sistema di controllo (c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente)": ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, i rischi identificati".

Le Linee Guida di Confindustria individuano le componenti più rilevanti di un sistema di controllo interno atto a prevenire ragionevolmente la commissione dei reati previsti dal Decreto nelle seguenti:

- codice etico o di comportamento;
- sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro;
- procedure manuali ed informatiche (sistemi informativi);
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere guidate dai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili in: (1) autonomia e indipendenza; (2) professionalità; (3) continuità di azione.

- previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie;
 - obblighi di informazione dell'Organismo di Vigilanza.

Nella predisposizione del proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, Solventum Italy ha tenuto conto, oltre che della disciplina di cui al D.Lgs. 231/2001, anche dei principi espressi dalle Linee Guida di Confindustria, nella sua versione aggiornata a giugno 2021.

Tuttavia, è opportuno evidenziare che la difformità rispetto a punti specifici delle predette Linee Guida non inficia di per sé la validità del Modello. Invero, il singolo Modello, dovendo necessariamente essere redatto con riguardo alla realtà concreta dell'ente cui si riferisce, può anche discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale. La giurisprudenza, sul punto, è del tutto chiara ed omogenea: il Modello deve essere costruito come un “vestito su misura” della società, sia in fase di individuazione dei rischi che in quella, collegata e conseguente, di definizione delle procedure e dei protocolli volti alla prevenzione dei reati.

2. IL MODELLO DI SOLVENTUM ITALY S.R.L.

2.1 La società Solventum Italy S.r.l.

La Società

Solventum Italy S.r.l. è una società di diritto italiano – formalmente costituita nel mese di aprile 2023 con la previgente denominazione “3M Healthcare Italy S.r.l.” e di fatto avviata nel mese di novembre 2023 – che si occupa della commercializzazione sul proprio territorio di riferimento (Italia, San Marino e Città del Vaticano) di prodotti (medical devices) e tecnologie in ambito medico-sanitario.

In particolare, la Società è stata creata nell’ambito del processo che il gruppo statunitense 3M ha perseguito, a livello globale, al fine di rendere indipendente la propria divisione healthcare, specializzata in prodotti per la medicazione, l’igiene orale, l’informatica sanitaria e in prodotti di filtrazione biofarmaceutici.

Con riferimento al contesto italiano, il suddetto processo di spin-off della divisione healthcare si è realizzato, nel mese di novembre 2023, tramite il conferimento nella neo-costituita 3M Healthcare Italy S.r.l. (la cui ragione sociale è poi mutata in Solventum Italy S.r.l. nel mese di ottobre 2024) del ramo di azienda healthcare della consociata italiana del gruppo 3M (ovvero 3M Italia S.r.l.).

Solventum Italy è dunque parte di un gruppo multinazionale (nel seguito anche il “Gruppo” o il “gruppo Solventum”) che fa capo alla società statunitense Solventum Corporation (nel seguito anche la “Casa Madre”) e che, in seguito allo spin-off di cui sopra, si è focalizzato sul settore healthcare, operando a livello internazionale con la denominazione Solventum, ideato dalla crasi dei termini “solving” (che identifica l’impegno nella ricerca di soluzioni innovative) e “momentum” (che richiama ad un’innovazione rapida e agile).

Solventum Italy non svolge attività di fabbricazione diretta dei prodotti in portafoglio, ma si occupa della distribuzione e commercializzazione sul territorio di riferimento dei prodotti del gruppo Solventum, acquistati da società consociate.

Il modello di governance

Solventum Italy è una società a responsabilità limitata, interamente posseduta dalla società 3M Healthcare Foreign Holdings 2 Limited, con sede a Dublino (Irlanda).

Il sistema di corporate governance di Solventum Italy è articolato come di seguito descritto.

L’Assemblea dei Soci è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla Legge o dallo Statuto.

L’organo amministrativo – costituito collegialmente, sotto forma di Consiglio di Amministrazione – è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società e, più segnatamente, ha tutte le facoltà per l’attuazione ed il raggiungimento degli scopi sociali, salvo quanto riservato in modo tassativo all’Assemblea dei Soci dalla Legge o dallo Statuto.

L’organo di controllo – costituito da un Collegio Sindacale ovvero da un Sindaco Unico – ha il compito di verificare:

- l’osservanza della Legge e dell’Atto Costitutivo;
- il rispetto dei principi di corretta amministrazione;
- l’adeguatezza della struttura organizzativa della Società, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo contabile, anche in riferimento all’affidabilità di quest’ultimo a rappresentare correttamente i fatti di gestione.

Solventum Italy ha inoltre affidato ad una primaria società di revisione l’incarico di revisione e controllo contabile dei conti. Tale processo di revisione esterna garantisce un ulteriore qualificato ed approfondito livello di controlli rispetto all’esigenza di accuratezza, veridicità e trasparenza dei dati e delle informazioni di natura finanziaria comunicati o pubblicati dalla Società.

L'attribuzione di poteri e le deleghe di funzione

Specifiche procedure interne dettano le “regole” per l’attribuzione di poteri ai dipendenti della Società.

Il criterio generale adottato dalla Società è che ai dirigenti e a specifiche categorie di quadri con responsabilità di unità organizzative possano essere conferiti poteri di rappresentanza, attraverso il rilascio di procure generali.

Sono state definite precise regole per il corretto esercizio di tali poteri e la valutazione inerente alla necessità dell’attribuzione dei poteri stessi – anche di quelli “speciali” aventi ad oggetti singoli atti – viene effettuata congiuntamente dal responsabile della Direzione richiedente e dalla Direzione Legale, che gestisce l’emissione, l’aggiornamento e la revoca dei poteri in azienda, garantendo l’applicazione uniforme delle regole interne.

La tipologia di poteri è standardizzata e corrisponde alle esigenze operative aziendali. Il management dell’azienda è comunque esposto ad opportune attività di formazione e sensibilizzazione su questo tema, in particolare per ciò che concerne le problematiche associate ad eventuali abusi o comunque utilizzi non corretti dei poteri attribuiti ai procuratori della Società, soprattutto in ambito “pubblico”.

La Società ha ritenuto poi necessario dotarsi di un sistema c.d. di “deleghe di funzione” – che coinvolge i responsabili delle diverse unità organizzative – in considerazione dell’ampiezza e della complessità delle attività aziendali e delle possibili responsabilità da queste potenzialmente derivanti.

L’organizzazione aziendale

Gli assetti organizzativi di Solventum Italy possono variare nel tempo in funzione di diverse esigenze, ma sostanzialmente tendono a rispecchiare, almeno nei caratteri principali, i criteri e le scelte, di natura organizzativa, adottate a livello di Gruppo.

Pertanto i riporti funzionali e i livelli organizzativi, la presenza e la “missione” delle diverse funzioni operanti in Società, la scelta di presidiare o meno con risorse interne dedicate alcune attività, come quelle di controllo interno (es. auditing), il ruolo ed i compiti specifici del management, dei supervisori, di coloro che sono responsabili di funzioni o di autonome unità organizzative, trovano un riscontro quasi del tutto coerente ed uniforme in tutte le consociate del gruppo Solventum operanti a livello internazionale.

Per ciò che concerne Solventum Italy, è compito della Direzione Risorse Umane garantire – a livello generale – l’aggiornamento e la diffusione degli organigrammi aziendali, chiarendo il ruolo e le responsabilità delle diverse strutture organizzative operanti all’interno dell’azienda.

Ogni supervisore è in ogni caso tenuto a conoscere e a spiegare ai propri collaboratori come la Società è organizzata, i compiti e le responsabilità della propria unità organizzativa, i contenuti delle diverse mansioni e i doveri a queste associati. Da parte sua, ogni dipendente è tenuto a conoscere la propria mansione, i compiti, i poteri e le responsabilità inerenti al proprio ruolo.

La sottoposizione volontaria della Società ai processi di certificazione dei sistemi di qualità aziendale garantisce infine che sia data opportuna evidenza e certezza degli specifici assetti organizzativi adottati dalla Società come pure – in termini generali – dell’individuazione dei principali processi decisionali e di controllo e delle responsabilità assegnate ad ogni unità organizzativa.

Tutti i processi decisionali che hanno luogo nell’ambito di Solventum Italy avvengono attraverso precise modalità di condivisione e di valutazione che implicano, molto spesso, il coinvolgimento di più funzioni e comunque sempre della linea gerarchica. Ciò è particolarmente vero per quanto concerne i processi decisionali relativi ad investimenti, esborsi, finanziamenti, spese, elargizione di contributi o donazioni, cessioni di beni o prestazioni di servizi (anche a titolo gratuito) destinati a terze parti, in quanto si ritiene che tali processi non possano essere gestiti in totale autonomia e discrezionalità da parte del singolo dipendente – per quanto lo stesso operi in posizioni di vertice in azienda – ma richiedano valutazioni condivise, chiari e ben definiti livelli di approvazione preventiva all’interno dell’organizzazione aziendale e comunque la possibilità di effettuare controlli o verifiche in qualsiasi momento da parte delle funzioni preposte.

Le attività di auditing interno

Nell’ambito della Società e, più in generale, del gruppo Solventum, operano funzioni interne che – a diverso titolo – svolgono un importante ruolo ai fini della prevenzione e del controllo. Tra queste la più importante è senz’altro la funzione Internal Auditing, dotata di spiccata autonomia e indipendenza, che presiede su scala internazionale al controllo delle attività nelle diverse consociate del Gruppo nel mondo.

Attraverso la conduzione di periodici ed approfonditi audit possono essere identificate eventuali prassi, comportamenti o transazioni non in linea con quanto richiesto dalla normativa o, più spesso, con i requisiti più stringenti dettati dal Gruppo. Gli audit vengono condotti da personale interno altamente qualificato, vengono ripetuti con cadenza periodica secondo una programmazione ben definita e vanno a coprire le aree di lavoro, le attività o le transazioni ritenute più critiche dalla Società.

Particolare attenzione è dedicata, a livello internazionale, a tutta l’area finanziaria e, in particolare, all’esigenza di garantire una corretta, accurata e veritiera rappresentazione delle informazioni indicate nei bilanci delle società del Gruppo, anche in aderenza alla legge Sarbanes-Oxley, applicabile al gruppo Solventum.

I meccanismi di verifica e di monitoraggio introdotti dalla legge Sarbanes-Oxley implicano infatti, a livello di Gruppo, la necessità di revisione periodica di alcuni importanti processi aziendali per i quali la mancanza di idonei e documentati controlli potrebbe generare dubbi in relazione all’attendibilità delle informazioni e dei dati finanziari e di bilancio forniti. In tal senso, la funzione Internal Auditing compie periodiche verifiche, che si concentrano in particolare sulle modalità di gestione delle risorse finanziarie e sui processi di formazione dei dati e delle informazioni da fornire nell’ambito dell’informativa finanziaria.

La funzione Internal Auditing si concentra altresì sulla verifica delle transazioni o degli esborsi non strettamente attinenti con le operazioni di vendita e di acquisto di beni o servizi, specie qualora risultino destinati ad enti od istituzioni pubbliche. La funzione stessa opera in contatto con le Direzioni aziendali e i vertici della Società, anche al fine di individuare eventuali carenze di controllo, in determinate aree, che possano costituire occasione o presupposto per la commissione di illeciti quali quelli indicati dal Decreto; essa sollecita infine, ai diversi responsabili di unità organizzativa o di funzione, l’adozione delle eventuali azioni correttive ritenute di volta in volta necessarie nei diversi ambiti di attività.

Le procedure aziendali locali e le policies di Gruppo

Le procedure aziendali sono identificate, descritte e richiamate nell’ambito della documentazione prodotta e conservata dall’azienda ai fini della certificazione di qualità. Infatti, la Società si sottopone volontariamente ai controlli e ai più avanzati standard dettati dalle norme di qualità nazionali ed internazionali (es. UNI ISO 9001 e UNI ISO 13485) e a tale scopo emette ed aggiorna periodicamente una serie di procedure aventi ad oggetto la regolamentazione dei principali processi e flussi di lavoro.

Le procedure riguardano tutti gli ambiti di operatività aziendale e quindi anche quei processi transazionali o amministrativi che, ove non correttamente regolamentati o disciplinati, possono costituire presupposto per favorire la commissione degli illeciti indicati dal Decreto.

Ogni procedura viene verificata dal punto di vista normativo (di qualità), deve essere ufficialmente approvata dalla Direzione di riferimento e indica chiaramente una funzione aziendale responsabile della sua applicazione. Per ogni procedura viene chiarito lo scopo e vengono indicati i riferimenti, sia di qualità sia normativi.

Il contenuto delle procedure è reso facilmente accessibile attraverso un portale dedicato immediatamente accessibile tramite la homepage della intranet aziendale; tutti i dipendenti sono chiamati in ogni caso a conoscere ed applicare le procedure di interesse rispetto al loro specifico ambito operativo.

Le stesse procedure, analogamente a quanto avviene per le c.d. policies emesse a livello di Gruppo, sono intese dalla generalità dei dipendenti come strumenti cogenti di regolamentazione dei flussi di lavoro e di identificazione dei ruoli e delle responsabilità a livello aziendale.

Pur essendo le attività aziendali a maggiore rischio già regolate da specifiche procedure, la Società ritiene di monitorare costantemente la situazione e, ove necessario, di formalizzare nuove, più complete e più chiare procedure in alcune delle aree di attività considerate a potenziale rischio reato e incluse nelle diverse Parti Speciali. Tutto ciò al fine di prevenire in maniera ancor più efficace la commissione di alcuni degli illeciti previsti dalla normativa e favorire una miglior conoscenza ed omogenea applicazione delle regole interne da parte di tutti i dipendenti.

Oltre alle procedure aziendali direttamente afferenti a Solventum Italy, la Società è diretta destinataria e responsabile dell'applicazione di tutte le policies, gli standard e le procedure (di seguito congiuntamente le "policies") emesse dal Gruppo a livello globale, in particolare per ciò che riguarda il rispetto dei principi di "business conduct" e delle normative vigenti a livello internazionale. La cogenza di tali documenti e le conseguenze disciplinari legate alla loro violazione sono chiaramente esplicitate a tutti i dipendenti.

Le consociate operanti nei diversi territori locali, sono esonerate dall'obbligo di conformarsi alle policies di Gruppo solamente in quei casi (molto limitati) in cui le normative locali o nazionali si pongano in contrasto con il contenuto delle suddette policies; in tal caso prevale ovviamente l'esigenza di rispetto delle regolamentazioni locali e nazionali.

Per quanto riguarda la realtà italiana, tutti i dipendenti di Solventum Italy sanno di essere chiamati a conoscere ed applicare le policies emanate a livello di Gruppo. Tale principio ed esigenza viene chiaramente rappresentato a tutti i dipendenti sin dal primo giorno della loro assunzione e viene ribadito attraverso l'utilizzo di diversi strumenti di informazione e sensibilizzazione, nonché programmando specifici corsi o iniziative di formazione.

Il portale intranet della Società rappresenta ad oggi la fonte più aggiornata, completa e facilmente accessibile di tutte le policies e gli standard interni vigenti all'interno del gruppo Solventum; è d'altra parte chiaramente esplicitato, tra i valori di Gruppo, quello del "rispetto dell'ambiente fisico e sociale" che racchiude al proprio interno il concetto di attenzione e rispetto verso il contesto normativo di riferimento.

Numerose di queste policies adottate dal gruppo Solventum a livello internazionale dettano regole interne cogenti finalizzate a prevenire proprio le fattispecie di illecito indicate dalla normativa italiana di cui al Decreto, ed in particolare eventuali azioni di tipo corruttivo, frodi, truffe, occultamento o indebita percezione di fondi o beni, omissioni di notizie, dati ed informazioni sugli aspetti della gestione societaria e finanziaria aventi rilievo per i terzi e le Autorità nonché la mancata cooperazione con gli enti di vigilanza e controllo.

Per quanto concerne gli aspetti di prevenzione e controllo relativi in particolare a fenomeni di corruzione, va sottolineato che anche a Solventum Italy si applicano le regole stringenti dettate dal Foreign Corrupt Practices Act americano e periodicamente la Casa Madre, attraverso comunicazioni scritte diffuse in tutto il mondo, ribadisce l'importanza di adottare comportamenti in linea con le normative che regolano la prevenzione dei fenomeni corruttivi.

2.2 Le finalità del Modello

Sensibile all'esigenza di diffondere e consolidare la cultura della trasparenza e dell'integrità e consapevole dell'importanza di assicurare condizioni di correttezza nella conduzione degli affari e nelle attività aziendali a tutela della posizione e della propria immagine e reputazione e delle aspettative di tutti gli stakeholders, Solventum Italy ha deciso di adottare il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal Decreto Legislativo n. 231/2001, fissandone i principi di riferimento.

Nonostante l'adozione del Modello da parte delle imprese non sia obbligatoria, ma solo facoltativa, la Società ha inteso adottare il Modello previsto dal Decreto anche al fine di sensibilizzare tutti coloro che operano in nome e per conto della stessa, affinché osservino – nello svolgimento delle proprie attività e mansioni – comportamenti corretti, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Legislatore.

Il presente Modello è stato predisposto in ottemperanza alle prescrizioni del Decreto e alle Linee Guida emanate da Confindustria e approvate dal Ministero della Giustizia. Il Modello si pone come obiettivo principale quello di configurare un sistema strutturato e organico di protocolli e attività di controllo, volto a prevenire, per quanto possibile, la commissione di condotte idonee a integrare le fattispecie di reato contemplate dal Decreto. Attraverso

I'individuazione delle aree di attività esposte al rischio di reato (le c.d. "attività sensibili") e la loro conseguente regolazione, la Società intende:

- da un lato, determinare una piena consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto di Solventum Italy di poter incorrere in un illecito passibile di sanzione e la cui commissione è fortemente censurata dalla Società, in quanto sempre contraria ai suoi interessi anche quando, apparentemente, potrebbe trarne un vantaggio economico immediato;
- dall'altro, in virtù di un monitoraggio costante dell'attività, consentire di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Coerentemente con quanto sopra affermato, lo scopo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è quello di:

- individuare le attività sensibili a rischio reato;
- verificare e documentare le operazioni a rischio;
- individuare un organo (l'OdV) che svolga le funzioni di controllo e vigilanza previste dal Decreto;
- implementare sistemi di controllo e vigilanza a presidio delle attività sensibili ed integrare e/o colmare eventuali gap dei presidi già esistenti all'interno della Società;
- elaborare, secondo i principi dettati dal Decreto, nuove procedure e/o prassi operative di controllo per quei rischi non coperti dai sistemi di controllo e vigilanza esistenti;
- diffondere e sensibilizzare a tutti i livelli aziendali le regole di comportamento e le procedure istituite;
- ribadire che tutti i comportamenti illeciti sono condannati dalla Società in quanto contrari alle disposizioni di legge, nonché alle prescrizioni del Codice di Condotta adottato da Solventum Italy;
- consentire alla Società e conseguentemente all'Organismo di Vigilanza di intervenire tempestivamente per prevenire e contrastare la commissione dei reati previsti dal Decreto.

Gli elementi che caratterizzano il presente Modello sono l'efficacia, la specificità e l'attualità.

L'efficacia

L'efficacia di un modello organizzativo dipende dalla sua idoneità in concreto ad elaborare meccanismi di decisione e di controllo tali da calmierare – o quantomeno ridurre significativamente – l'area di rischio da responsabilità. Tale idoneità è garantita dall'esistenza di meccanismi di controllo preventivo e successivo idonei ad identificare le attività sensibili a rischio di commissione del reato, e segnalare eventuali condotte illecite. L'efficacia di un modello organizzativo, infatti, è anche funzione dell'efficienza degli strumenti idonei ad identificare e prevenire la commissione/realizzazione dei reati ex D.Lgs. 231/2001.

La specificità

La specificità di un modello organizzativo è uno degli elementi che ne connota l'efficacia.

È necessaria una specificità connessa alle aree a rischio, così come richiamata dall'art. 6, comma 2 lett. a) del D.Lgs. 231/2001, che impone un censimento delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati.

È altrettanto necessaria una specificità dei processi di formazione delle decisioni dell'ente e dei processi di attuazione nei settori "sensibili", così come previsto dall'art. 6, comma 2 lett. b) del D.Lgs. 231/2001.

Il Modello deve tener conto delle caratteristiche proprie, delle dimensioni della società/ente e del tipo di attività svolte, nonché della storia della società/ente.

L'attualità

Si sottolinea che per garantire l'efficacia del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo adottato dalla Società, è necessaria una verifica nel continuo del funzionamento dello stesso ed un'attività di periodico aggiornamento (in

particolare, in relazione ai mutamenti della struttura aziendale e alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001).

In tal senso, l'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 prevede che l'Organismo di Vigilanza, titolare di autonomi poteri d'iniziativa e controllo, abbia il compito di curare l'aggiornamento del Modello.

2.3 I destinatari del Modello

Le disposizioni contenute nel presente Modello si applicano:

- a coloro i quali siano titolari, all'interno della Società, di qualifiche formali, come quelle di rappresentante legale, amministratore, membro dell'organo di controllo;
- a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società o in una sua unità organizzativa autonoma;
- a coloro i quali svolgono funzioni di direzione in veste di responsabili di specifiche unità organizzative;
- a coloro i quali, seppure sprovvisti di una formale investitura, esercitano nei fatti attività di gestione e controllo della Società;
- ai lavoratori subordinati (dipendenti) della Società, di qualsiasi grado e in forza di qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale, ancorché distaccati all'estero per lo svolgimento dell'attività;
- a tutti quei soggetti che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato, quali collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, etc.;
- a chi, pur non appartenendo alla Società, opera su mandato o nell'interesse della medesima;
- a quei soggetti che agiscono nell'interesse della Società, in quanto legati alla stessa da rapporti giuridici contrattuali o da accordi di altra natura, quali, ad esempio, partner in joint-venture o soci per la realizzazione o l'acquisizione di un progetto di business;
- a tutti i soggetti del Gruppo le cui attività/decisioni abbiano un impatto sulla Società.

Il Modello costituisce un riferimento indispensabile per tutti coloro che contribuiscono allo sviluppo delle varie attività, in qualità di fornitori di materiali, servizi e lavori, consulenti, partners con cui Solventum Italy opera.

I soggetti ai quali il presente Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento ai doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con Solventum Italy.

La Società comunica il presente Modello attraverso modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza da parte di tutti i destinatari.

2.4 Il processo di adozione, di modifica e di aggiornamento del Modello

I modelli di organizzazione, gestione e controllo costituiscono, ai sensi e per gli effetti dell'art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto, atti di emanazione del vertice aziendale. Pertanto, l'approvazione del presente Modello e dei suoi elementi costitutivi è prerogativa e responsabilità esclusiva dell'organo amministrativo della Società. La formulazione di eventuali modifiche ed integrazioni del Modello, anche su segnalazione da parte dell'Organismo di Vigilanza, è pertanto responsabilità esclusiva dell'organo amministrativo.

In base alle deleghe previste dall'organo amministrativo e previo parere dell'Organismo di Vigilanza, può essere attribuita alla competenza di un singolo amministratore la possibilità di apportare modifiche non sostanziali e meramente formali al presente Modello (a titolo esemplificativo, correzioni di errori materiali; aggiornamento del catalogo dei reati presupposto in fattispecie non applicabili alla Società; modifiche formali e non sostanziali di denominazioni; etc.).

La Società si impegna ad adeguare il presente Modello ai cambiamenti del contesto interno ed esterno e garantisce la sua osservanza e il suo funzionamento applicando metodologie specifiche, adottando le modalità operative ritenute

ogni volta più appropriate e rispettando principi inderogabili di controllo.

2.5 Le aree di rischio nell'ambito delle attività di Solventum Italy

Sulla base dell'art. 6, comma 2 del Decreto, i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo devono rispondere all'esigenza di "*individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati*".

L'attività di individuazione degli ambiti in cui possono potenzialmente essere commessi i reati implica una valutazione dettagliata di tutti i processi e le aree di attività aziendali volta a verificare l'astratta configurabilità delle fattispecie di reato previste dal Decreto (c.d. risk assessment), nonché l'idoneità degli elementi di controllo esistenti a prevenirne la commissione e l'individuazione di eventuali presidi di controllo supplementari in grado di meglio mitigare il rischio.

L'attività di risk assessment presuppone la necessità di monitorare attentamente l'esposizione al potenziale pericolo di commissione di illeciti che abbiano rilievo dal punto di vista del Decreto, con riguardo a tutte le attività della Società potenzialmente a rischio.

Vi sono, tuttavia, ambiti in cui tale controllo deve essere svolto in modo particolarmente attento. In particolare, la Società svolge le proprie attività verso una clientela composta da soggetti operanti sia in ambito privato sia, anche, in ambito pubblico. In quest'ultimo ambito, la Società interagisce con la Pubblica Amministrazione in diverse occasioni, con particolare ma non esclusivo riguardo alla commercializzazione dei propri prodotti e tecnologie. Il fatto di dover interagire con rappresentanti di Enti, Autorità o Organismi pubblici costituisce senz'altro un tipico fattore di rischio, soprattutto per quanto concerne l'accadimento di possibili fenomeni corruttivi.

Al di là dei rischi tipicamente connessi ai rapporti con la Pubblica Amministrazione, la disciplina di cui al D.Lgs. 231/2001 impone un'analisi più ampia ed analitica degli ambiti di attività e dei processi aziendali che potrebbero costituire, almeno in linea teorica, presupposto per la commissione degli illeciti previsti dal Decreto.

In tal senso, ai fini della predisposizione del presente Modello, si è proceduto ad un'attività di analisi specifica e complessiva dei processi e delle attività della Società, al fine di individuare tutti i rischi di potenziale commissione delle diverse fattispecie di illecito previste dal Decreto.

La suddetta attività di risk assessment – effettuata attraverso un'attenta analisi dell'attività sociale, delle procedure aziendali e della documentazione societaria rilevante, nonché attraverso specifiche interviste agli esponenti aziendali che rivestono "funzioni chiave" nell'ambito dei processi della Società – si è inevitabilmente concentrato sui rischi di commissione di illecito che sono apparsi più significativi rispetto alla specifica realtà di Solventum Italy.

Il risultato di questa attività è rappresentato in un documento di sintesi dell'attività di risk assessment svolta in relazione alle attività sensibili aziendali potenzialmente esposte a rischio reato, conservato agli atti dalla Società e parte integrante del presente Modello.

Le risultanze dell'analisi condotta in sede di mappatura delle aree a rischio e dei controlli costituiscono la base informativa sulla quale è stato elaborato e progettato il presente Modello e vengono trasposte nei presidi di controllo inclusi nelle diverse Parti Speciali, alle quali si fa quindi rinvio.

Come già accennato, nell'ambito del risk assessment svolto sono state identificate le aree di attività "sensibili" alla commissione dei reati, vale a dire le attività nel cui ambito possono ipoteticamente crearsi le occasioni per la realizzazione dei comportamenti illeciti previsti dal Decreto.

In considerazione delle attività caratteristiche di Solventum Italy e all'esito dell'analisi di risk assessment, sono state ritenute astrattamente rilevanti nell'espletamento delle attività aziendali e dunque tenute in considerazione ai fini della predisposizione del Modello, le fattispecie di reato di cui al D.Lgs. 231/2001 di seguito elencate:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 24 e 25);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- Reati contro la fede pubblica (art. 25-bis);

- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis1);
- Reati societari (art. 25-ter), tra cui la corruzione tra privati e l'istigazione alla corruzione tra privati;
- Reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità di giudiziaria (art. 25-decies);
- Reati ambientali (art. 25-undecies);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);
- Contrabbando (art. 25-sexiesdecies).

Nell'ambito dell'attività di risk assessment, al contrario, sono stati considerati non applicabili al contesto della Società – o, in ogni caso, con un profilo di rischio di commissione estremamente limitato e meramente potenziale, rispetto al quale si ritengono sufficienti, in ottica di tutela e prevenzione, i principi contenuti nel Codice di Condotta aziendale, parte integrante del Modello, nonché le prassi operative concretamente adottate – i seguenti reati presupposto ai sensi del D.Lgs. 231/2001:

- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater del D. Lgs. 231/2001);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);
- Abusi di mercato (art. 25-sexies);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies.1);
- Delitti di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- Frode in competizioni sportive, esercizio di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies);
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodecim);
- Reati transnazionali (art. 10 della Legge 16 marzo 2006, n. 146).

3. IL CODICE DI CONDOTTA

L'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 rappresenta un obiettivo del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

In tal senso, si premette innanzitutto che il gruppo Solventum, a livello internazionale, si è dotato di regole interne e di standard etico-comportamentali che sono stati racchiusi e formalizzati all'interno di testi soggetti a periodico aggiornamento in funzione dell'evoluzione normativa e dei cambiamenti nel contesto sociale.

In particolare, con riferimento specifico a Solventum Italy, è stato rilasciato – con la prima edizione datata 1 aprile 2024 – un Codice di Condotta che, in qualità di elemento essenziale del sistema di controllo interno, regola l'insieme dei diritti, doveri e responsabilità di tutti gli stakeholders legati da un rapporto funzionale alla Società.

Il Codice di Condotta di Solventum Italy risponde a una duplice funzione: da un lato, esprime i valori e i principi etici cui la Società si ispira nell'espletamento della missione aziendale; dall'altro, individua specifiche norme comportamentali cui tutti i soggetti destinatari del Codice devono adeguarsi.

Il Codice di Condotta della Società costituisce parte integrante del presente Modello e deve essere rispettato dagli amministratori, dai dirigenti e dai dipendenti della Società e, più in generale, da tutti i destinatari del Modello.

Le regole e gli standard interni richiamati nel Codice di Condotta sono oggetto di adeguata diffusione nei confronti di tutti i Destinatari e la Società rende ancor più agevole l'accesso a tali fonti anche attraverso l'utilizzo di strumenti informatici.

Il Codice di Condotta pone un'enfasi anche sulla prevenzione degli illeciti indicati dal Decreto e dà ampio spazio ai temi della corruzione, all'integrità nelle vendite e, più in generale, alla necessità di adottare comportamenti etici nella conduzione del business.

Il Codice di Condotta è diffuso presso tutti i dipendenti e i contenuti dello stesso sono oggetto di iniziative di formazione e sensibilizzazione.

È responsabilità precisa del management della Società favorire la promozione, la diffusione e l'applicazione dei contenuti in azienda da parte di tutti i destinatari.

Il Codice di Condotta è in ogni caso primaria fonte regolamentare delle procedure operative emesse dall'azienda nell'ambito del sistema di controllo interno e, pertanto, i precetti in esso indicati devono essere intesi come parte integrante ed essenziale dell'insieme delle norme e delle procedure applicabili in ciascun settore operativo della Società.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il D.Lgs. 231/2001 all'art. 6, comma 1, lett. b) prevede, tra i presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità amministrativa conseguente alla commissione dei reati di cui al Decreto stesso, l'istituzione di un organismo interno all'Ente – c.d. Organismo di Vigilanza – dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, che ha il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

4.1 Nomina, composizione e requisiti dell'Organismo di Vigilanza

La Società, al fine di ottemperare alle disposizioni del Decreto, provvede alla nomina di un Organismo di Vigilanza in forma monocratica o collegiale; in quest'ultimo caso, l'Organismo di Vigilanza può essere costituito sia da membri interni alla stessa, individuati tra quelli che personalmente o in virtù della funzione ricoperta meglio rispondono ai requisiti di seguito indicati, sia da membri esterni.

L'Organismo di Vigilanza viene nominato dall'organo amministrativo, che ne stabilisce anche il Presidente. La nomina a membro dell'Organismo di Vigilanza deve essere resa nota a ciascun componente individuato e da quest'ultimo accettata. Al fine di garantire l'efficace e costante attuazione del Modello, nonché la necessaria continuità d'azione da parte dell'OdV, la durata dell'incarico è fissata in tre anni, rinnovabili con delibera dell'organo amministrativo.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza deve avere un profilo professionale e personale che possa garantire imparzialità di giudizio, autorevolezza ed eticità della condotta. L'Organismo di Vigilanza deve essere dotato, nel suo complesso, delle seguenti competenze:

- conoscenza dell'organizzazione e dei principali processi aziendali tipici del settore in cui la Società opera;
- conoscenze giuridiche tali da consentire l'identificazione delle fattispecie suscettibili di configurare ipotesi di reato;
- capacità di individuazione e valutazione degli impatti, discendenti dal contesto normativo di riferimento, sulla realtà aziendale;
- conoscenza dei principi e delle tecniche proprie dell'attività di internal auditing;
- conoscenza delle tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività "ispettiva".

L'Organismo di Vigilanza della Società deve essere in possesso dei seguenti requisiti:

- autonomia: come anche precisato dalle Linee Guida di Confindustria, la posizione dell'OdV nell'Ente *"deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente dell'Ente"* (ivi compreso l'organo dirigente). L'Organismo deve pertanto essere inserito in una posizione gerarchica la più elevata possibile e risponde, nello svolgimento della sua funzione, soltanto all'organo amministrativo. Inoltre, elemento che concorre ad assicurare all'OdV la necessaria autonomia d'azione è la dotazione, da parte dell'organo amministrativo, di adeguati fondi finanziari (budget) per le esigenze legate al corretto svolgimento dei compiti attribuiti all'OdV stesso;
- indipendenza: al fine di garantirne la necessaria indipendenza, *"è indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello"*;
- professionalità: tale requisito si riferisce all'insieme delle conoscenze e delle competenze tecniche specialistiche di cui deve essere dotato l'Organismo per poter svolgere l'attività che la disposizione normativa gli attribuisce. In particolare, i componenti dell'OdV devono avere conoscenze specifiche in relazione alle tecniche utili per compiere l'attività ispettiva, consulenziale, di analisi del sistema di controllo e di tipo giuridico, come chiaramente specificato nelle Linee Guida di Confindustria. È, infatti, essenziale la conoscenza delle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, del flow charting di procedure e processi, delle metodologie per l'individuazione di frodi, del campionamento e della struttura e delle modalità realizzative dei reati;

- continuità di azione: l'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello, con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine. La continuità d'azione comporta che l'attività dell'OdV non si limiti ad incontri periodici dei propri membri, ma venga organizzata in modo da poter costantemente monitorare e analizzare il sistema di prevenzione dell'ente.

Con riferimento ai requisiti di eleggibilità, a tutti i membri dell'Organismo di Vigilanza è richiesto, preventivamente alla nomina, di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità e/o incompatibilità di seguito riportate:

- essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi dell'art. 10, comma 3 della Legge 31 maggio 1965, n. 575 («Disposizioni contro la mafia»), come sostituito dall'art. 3 della Legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni;
- essere stati condannati, anche con sentenza non ancora definitiva o emessa ex art. 444 ss. c.p.p. (cd. patteggiamento), anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione, per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- essere interdetti, inabilitati, falliti o essere stati condannati, anche con sentenza non definitiva, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da uffici pubblici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

Risultano altresì cause di ineleggibilità e incompatibilità con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza, anche a garanzia del requisito di onorabilità:

- essere membro munito di deleghe operative del CdA della Società o di società da questa controllate e/o partecipate, o di società controllanti e/o partecipanti;
- essere revisore contabile della Società o di società da questa controllate e/o partecipate, o di società controllanti e/o partecipanti;
- avere relazioni di coniugio, parentela o affinità fino al quarto grado con i soggetti di cui ai punti precedenti;
- aver svolto, negli ultimi tre anni, funzioni di amministrazione, direzione o controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;

In generale, per garantire all'OdV la necessaria autonomia e indipendenza, i componenti dell'Organismo non devono essere legati alla Società da rilevanti interessi economici o da qualsiasi altra situazione di conflitto di interesse tale da inficiarne l'obiettività di giudizio. Ogni eventuale situazione di potenziale conflitto di interesse è valutata dall'organo amministrativo, anche sentito l'organo di controllo.

4.2 Cessazione dell'incarico

La revoca dell'Organismo di Vigilanza e di ciascun componente compete esclusivamente all'organo amministrativo. L'Organismo di Vigilanza, così come ciascun suo componente, non può essere revocato se non per giusta causa. A tale proposito, sono condizioni legittimanti la revoca per giusta causa:

- la perdita dei requisiti di eleggibilità di cui al precedente paragrafo;
- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza;
- un grave inadempimento dei doveri propri dell'Organismo di Vigilanza e/o dei suoi componenti, così come definiti nel Decreto e nel Modello;
- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto, passata in giudicato, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", ove risultino dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dal Decreto.

In presenza di giusta causa, l'organo amministrativo revoca la nomina del membro dell'OdV non più idoneo (ovvero dell'intero Organismo di Vigilanza) e, dopo adeguata motivazione, provvede alla sua immediata sostituzione.

Con riferimento ad eventuali componenti interni dell’OdV, fermo restando quanto precisato sopra, l’incarico cesserà automaticamente con il venir meno del rapporto di lavoro con la Società.

Ciascun componente dell’Organismo di Vigilanza potrà recedere in ogni momento dall’incarico, previo preavviso minimo di tre mesi, con comunicazione scritta e motivata all’organo amministrativo.

4.3 Le funzioni e i poteri

All’Organismo di Vigilanza di Solventum Italy è affidato il compito di vigilare:

- sull’effettività del Modello: ossia vigilare affinché i comportamenti posti in essere all’interno della Società corrispondano alle previsioni del Modello predisposto;
- sull’efficacia del Modello: ossia verificare che il Modello di organizzazione e controllo sia concretamente idoneo a prevenire il verificarsi dei reati previsti dal Decreto e dai successivi provvedimenti che ne modifichino il campo di applicazione;
- sull’opportunità di aggiornamento del Modello al fine di adeguarlo ai mutamenti ambientali, normativi e alle modifiche della struttura aziendale.

Sul piano operativo, è affidato all’Organismo di Vigilanza il compito di:

- verificare periodicamente la mappatura delle aree a rischio reato (o “attività sensibili”), al fine di adeguarla ai mutamenti dell’attività e/o della struttura aziendale. A tal fine, all’Organismo di Vigilanza vengono segnalate da parte del management e da parte degli addetti alle attività di controllo nell’ambito delle singole funzioni, le eventuali situazioni che possono esporre la Società a rischio di reato;
- analizzare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello, adoperandosi affinché lo stesso sia aggiornato laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione alle mutate condizioni dell’azienda e del contesto normativo; a tale proposito, si precisa che è compito dell’Organismo di Vigilanza effettuare proposte di adeguamento del Modello agli organi aziendali e di seguirne il *follow-up* al fine di verificare l’implementazione e l’effettiva funzionalità delle soluzioni proposte, mentre la responsabilità ultima dell’adozione del Modello resta comunque in capo all’organo amministrativo;
- effettuare periodicamente, anche ricorrendo a professionisti esterni, attività di audit finalizzate a verificare la coerenza tra le previsioni del Modello e delle procedure aziendali emanate ai sensi del Decreto e i comportamenti concretamente adottati dei destinatari del Modello stesso;
- coordinarsi con le diverse funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per uno scambio di informazioni al fine mantenere aggiornate le aree a rischio reato/sensibili per:
 - tenere sotto controllo la loro evoluzione al fine di realizzare il costante monitoraggio;
 - verificare i diversi aspetti attinenti l’attuazione del Modello (definizione di clausole standard, formazione del personale, cambiamenti normativi e organizzativi, ecc.);
 - garantire che le azioni correttive necessarie a rendere il Modello adeguato ed efficace siano intraprese tempestivamente;
- definire i contenuti, le modalità di trasmissione e di gestione dei flussi informativi e delle segnalazioni all’Organismo di Vigilanza al fine di garantire un efficace e costante monitoraggio delle attività a rischio reato, coordinandosi in proposito con il management e i responsabili delle funzioni aziendali;
- promuovere, di concerto con le funzioni aziendali preposte, iniziative per la formazione e comunicazione in merito al Modello, agli standard di comportamento e alle procedure adottate ai sensi del Decreto;
- riferire periodicamente all’organo amministrativo circa lo stato di attuazione e l’operatività del Modello, formulando eventuali proposte di aggiornamento dello stesso;
- emanare disposizioni intese a regolare l’attività dell’Organismo stesso.

La struttura così identificata deve essere in grado di agire nel rispetto dell'esigenza di recepimento, verifica e attuazione dei modelli richiesti dall'art. 6 del Decreto, ma anche, necessariamente, rispetto all'esigenza di costante monitoraggio dello stato di attuazione e della effettiva rispondenza degli stessi modelli alle esigenze di prevenzione che la legge richiede. Tale attività di costante verifica deve tendere in una duplice direzione:

- qualora emerga che lo stato di attuazione degli standard operativi richiesti sia carente, è compito dell'Organismo di Vigilanza adottare tutte le iniziative necessarie per correggere questa condizione "patologica". Si tratterà, allora, a seconda dei casi e delle circostanze, di:
 - sollecitare i responsabili delle singole attività sensibili al rispetto del Modello di comportamento;
 - indicare direttamente quali correzioni e modificazioni debbano essere apportate alle ordinarie prassi di attività;
 - segnalare i casi più gravi di mancata attuazione del Modello ai responsabili e agli addetti ai controlli all'interno delle singole funzioni;
- qualora, invece, dal monitoraggio dello stato di attuazione del Modello emerge la necessità di adeguamento (caso in cui il Modello risulta integralmente e correttamente attuato, ma si rivela non idoneo allo scopo di evitare il rischio del verificarsi di taluno dei reati previsti al Decreto) sarà proprio l'Organismo in esame a doversi attivare per sollecitarne l'aggiornamento nei tempi più solleciti possibile.

Per lo svolgimento dei suddetti compiti, l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso, presso tutte le funzioni della Società, senza necessità di alcun consenso preventivo, a tutta la documentazione aziendale e ha la possibilità di acquisire dati e informazioni rilevanti dai soggetti responsabili. L'Organismo di Vigilanza può richiedere la collaborazione di tutte le strutture interne della Società ovvero ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità, nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento dei compiti affidati.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'organo amministrativo, in quanto soggetto a cui è demandata la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello, è in ogni caso chiamato a esercitare la supervisione in merito all'adeguatezza del suo intervento.

L'Organismo di Vigilanza, al fine di adempiere alle funzioni ad esso assegnate in base alle disposizioni normative del Decreto 231/2001, deve essere al centro di un costante flusso di informazioni come meglio specificato nel paragrafo successivo.

4.4 I flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza

I flussi informativi da parte dell'Organismo di Vigilanza nei confronti della Società

L'attività di reporting periodica dell'OdV prevede, con cadenza almeno annuale, la redazione di una relazione scritta all'organo amministrativo e all'organo di controllo, in merito allo stato di attuazione del Modello e all'attività di supervisione e monitoraggio svolta dall'Organismo stesso.

L'attività di reporting avrà ad oggetto, in particolare:

- la sintesi delle attività e dei controlli svolti dall'OdV durante il periodo;
- eventuali criticità o aspetti di miglioramento che si siano manifestati nell'ambito delle attività di verifica e di vigilanza;
- le azioni correttive, necessarie o eventuali, da apportare al fine di assicurare l'efficacia e l'effettività del Modello, nonché lo stato di attuazione delle azioni correttive già intraprese;
- eventuali modifiche del quadro normativo di riferimento (es. introduzione di nuovi reati presupposto);
- eventuali segnalazioni ricevute da soggetti esterni o interni che riguardino potenziali violazioni del Modello e i risultati delle verifiche riguardanti le suddette segnalazioni;

- le procedure disciplinari e le eventuali sanzioni applicate, intendendo unicamente quelle inerenti le attività a rischio;
- il rendiconto di eventuali spese sostenute dall’OdV nel periodo;
- qualsiasi altra informazione ritenuta utile per migliorare lo stato di attuazione del Modello e l’assunzione di decisioni da parte dell’organo amministrativo.

Oltre a quanto appena statuito, l’Organismo di Vigilanza può rivolgere comunicazioni all’organo amministrativo in ogni circostanza in cui lo ritenga necessario o opportuno per il corretto svolgimento delle proprie funzioni e per l’adempimento degli obblighi imposti dal Decreto.

L’Organismo di Vigilanza può essere convocato in qualsiasi momento dall’organo amministrativo e può, a sua volta, chiedere di essere ascoltato in qualsiasi momento, al fine di riferire sul funzionamento del Modello o su situazioni specifiche. Gli incontri tra l’OdV e l’organo amministrativo sono appositamente verbalizzati da parte dell’Organismo; lo stesso provvede a custodire copia dei verbali.

L’Organismo di Vigilanza comunica i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi, qualora dalle attività scaturiscano aspetti suscettibili di miglioramento, ottenendo dagli stessi un piano di *remediation*, comprensivo del dettaglio delle attività da implementare, dei responsabili dell’attuazione di tali attività e delle tempistiche di implementazione previste.

I flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza

L’art. 6, comma 2, lett. d) del Decreto, impone la previsione di obblighi informativi nei confronti dell’organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello stesso.

La previsione di flussi informativi verso l’OdV è concepita dalla Società quale strumento volto ad agevolare l’attività di vigilanza dell’OdV in merito all’efficacia e all’effettività del Modello. In particolare, le informazioni fornite all’Organismo di Vigilanza mirano a migliorare l’attività dello stesso con riferimento alla pianificazione dei controlli da porre in essere.

L’Organismo di Vigilanza supporta la Società nell’istituzione di specifici flussi informativi – con cadenza periodica ovvero “ad evento” – individuando le informazioni/dati/notizie da comunicare, i tempi e le modalità di trasmissione e i soggetti/funzioni aziendali coinvolti.

A titolo esemplificativo, e non esaustivo, devono essere trasmesse all’OdV le informazioni relative a:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per i reati previsti dal Decreto;
- rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali nell’ambito delle attività di controllo svolte, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- notizie relative a cambiamenti organizzativi, da cui possa derivare un mutamento delle aree “critiche”;
- notizie relative all’effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, evidenzianti i procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate, ovvero i provvedimenti motivati di archiviazione di procedimenti disciplinari.

I flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza – salvo non si tratti di una segnalazione rientrante nell’ambito del c.d. *whistleblowing* di cui al successivo paragrafo 4.5 – possono essere trasmessi tramite posta elettronica attraverso il seguente indirizzo e-mail:

IT-ODV@solventum.com

Qualora l'accesso al sistema informatico non sia possibile o non sia disponibile, le comunicazioni possono avvenire tramite l'indirizzo di posta ordinaria dell'Organismo di Vigilanza, scrivendo all'attenzione del Presidente dell'OdV, presso la sede della Società.

Entrambi tali canali, accessibili solamente ai membri dell'Organismo di Vigilanza, consentono di trattare le informazioni ricevute in maniera tale da garantire la riservatezza sui contenuti delle stesse.

4.5 Il sistema delle segnalazioni (c.d. whistleblowing)

Le previsioni normative in ambito whistleblowing

Il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, reca disposizioni riguardanti la protezione delle persone (whistleblower) che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea e delle disposizioni normative nazionali, prevedendo standard minimi di protezione e introducendo garanzie a tutela dei segnalanti.

Tra gli aspetti più rilevanti del D.Lgs. 24/2023 si segnalano i seguenti:

- possono assumere la veste di whistleblower sia i dipendenti che i lavoratori autonomi, gli azionisti, i membri degli organi di amministrazione e di controllo, i collaboratori esterni, i liberi professionisti, i tirocinanti, i volontari, tutti i soggetti che lavorano sotto la supervisione e direzione di appaltatori, sub-appaltatori e fornitori, oltre che i c.d. facilitatori (ossia coloro che prestano assistenza al segnalante nel processo di segnalazione), i colleghi e i parenti del segnalante;
- possono essere oggetto di segnalazione sia le violazioni delle disposizioni di cui al D. Lgs. 231/2001 che altre violazioni del diritto dell'Unione Europea e delle disposizioni normative nazionali;
- viene individuato un soggetto deputato alla gestione delle segnalazioni e/o alla gestione del processo di indagine (es. richiesta di ulteriori informazioni, invio di riscontri al segnalante, ecc.) e viene prevista una tempistica specifica entro la quale fornire riscontri alla segnalazione;
- sono previsti sia un canale di segnalazione interno, istituito dall'ente, che canali di segnalazione alternativi, in particolare un canale di segnalazione esterno istituito dall'ANAC e la divulgazione pubblica;
- sono rafforzate le tutele nei confronti del segnalante, nonché del soggetto che abbia sporto denuncia alle autorità, in caso di atti ritorsivi o discriminatori.

La procedura di whistleblowing e i canali per le segnalazioni

In ottemperanza alle previsioni del suddetto D.Lgs. 24/2023, la Società ha adottato e adeguatamente diffuso una procedura per la gestione delle segnalazioni (procedura di whistleblowing), nell'ambito della quale sono altresì identificati i canali di segnalazione istituiti.

La procedura di whistleblowing delinea il sistema volto a permettere al personale e/o a soggetti terzi di trasmettere alla Società segnalazioni relative a comportamenti illeciti o sospetti, commissivi o omissivi, oppure irregolarità nella conduzione aziendale o qualunque altra circostanza o fatto che possa costituire una violazione o un'induzione alla violazione delle norme di legge rilevanti, del D.Lgs. 231/2001, del Modello o del Codice di Condotta aziendale.

Attraverso la procedura, la Società intende in particolare individuare:

- i ruoli e le responsabilità delle figure incaricate della ricezione e gestione delle segnalazioni;
- i canali predisposti per la trasmissione delle segnalazioni;
- il contenuto delle segnalazioni;
- i soggetti coinvolti dalle segnalazioni e le forme di tutela predisposte nei loro confronti;
- le modalità di gestione delle segnalazioni.

La procedura non pregiudica né limita eventuali obblighi o facoltà di denuncia e/o comunicazione all'Autorità Giudiziaria, di Vigilanza o regolamenti competenti, né gli obblighi o facoltà di segnalazione agli organi di controllo istituiti presso la Società.

Chiunque abbia necessità di chiedere chiarimenti o informazioni in merito alla procedura, può rivolgersi al proprio superiore gerarchico oppure al soggetto, o all'ufficio interno o esterno, nominato dall'organo amministrativo quale preposto alla ricezione e alla gestione delle segnalazioni (Responsabile Whistleblowing). Responsabile Whistleblowing può essere anche l'Organismo di Vigilanza.

Le segnalazioni di violazioni rilevanti per la disciplina del whistleblowing ex D.Lgs. 24/2023 di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo, devono essere effettuate nel rispetto della procedura whistleblowing adottata dalla Società e, in particolare, utilizzando i canali di segnalazioni istituiti.

Le verifiche dell'OdV in caso di segnalazioni

Il Responsabile Whistleblowing deve inviare all'Organismo di Vigilanza (salvo, ovviamente, il caso di coincidenza di ruolo) tutte le segnalazioni relative alla commissione di reati previsti dal Decreto o, comunque, relative a comportamenti difformi dai principi contenuti nel Modello o nel Codice di Condotta.

Ricevuta la segnalazione, l'OdV ne valuta la rilevanza e, se del caso, avvia un'indagine riservata interna, analizzando la documentazione esistente e, a propria discrezione, richiedendone altra ai responsabili di funzione, ascoltando l'autore della segnalazione e il presunto responsabile della violazione.

L'indagine interna si svolge nel rispetto dei seguenti principi:

- circolazione delle notizie nel rispetto dei principi di legge e, in particolare, della riservatezza;
- conservazione della documentazione e delle comunicazioni relative alle attività svolte.

Effettuata l'indagine e valutata la fondatezza di quanto segnalato, l'OdV redige un documento scritto, in cui conclude se la segnalazione risulti o meno fondata e la gravità dei comportamenti segnalati. Ne dà quindi informazione all'organo amministrativo o agli altri soggetti preposti a valutare gli opportuni provvedimenti, così come definito dal sistema disciplinare.

L'Organismo di Vigilanza, oltre a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, adotta misure idonee a garantire i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione. Da un punto di vista sanzionatorio, sono previste sanzioni nei confronti di chi violi le misure di tutela del segnalante. Parimenti, è altresì sanzionato chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

4.6 Il regolamento dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza, ad integrazione e nel rispetto del presente Modello, si dota di un proprio Regolamento interno, che approva in autonomia dopo la sua nomina.

Il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza ha lo scopo di disciplinare nel dettaglio alcuni aspetti e modalità operative connessi all'esercizio delle funzioni proprie dell'OdV (es. convocazione e costituzione delle riunioni, modalità di voto, verbalizzazione delle riunioni, modalità di pianificazione ed esecuzione delle attività di monitoraggio periodico, etc.).

5. IL SISTEMA DISCIPLINARE

Allo scopo di rendere effettivo quanto previsto dal presente Modello è opportuno prevedere un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta stabilite al fine della prevenzione dei reati di cui al Decreto e, in generale, delle procedure interne previste o richiamate dal Modello stesso.

La definizione di tale sistema sanzionatorio di natura disciplinare e/o contrattuale costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6 comma 2, lett. e) del Decreto un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'applicabilità dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

La Società procederà all'applicazione delle sanzioni disciplinari indipendentemente dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia e a prescindere dall'illecito che eventuali comportamenti possono causare. Resta in ogni caso sempre salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora dai comportamenti in violazione delle regole di cui al presente Modello derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

Violazioni del Modello e relative sanzioni

Costituiscono violazione del presente Modello i seguenti comportamenti:

- le violazioni, da parte dei Destinatari, di procedure interne previste dal presente Modello o da esso richiamate o l'adozione, nell'espletamento di attività connesse alle aree a rischio, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, sia che espongano sia che non espongano la Società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei Reati;
- l'adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello e diretti in modo univoco al compimento di uno o più Reati;
- l'adozione di comportamenti in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta e/o la potenziale applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001.

Le sanzioni, di natura disciplinare e contrattuale, che saranno irrogate anche nell'ipotesi di violazione delle procedure interne indicate o richiamate dal Modello e delle disposizioni del Codice di Condotta, verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, ovvero al ruolo e all'intensità del vincolo fiduciario connesso all'incarico conferito agli amministratori, sindaci, società di service, consulenti e partner.

Il sistema sanzionatorio è soggetto a verifica e valutazione da parte dell'OdV, organo deputato ad adottare detto sistema. La concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate è demandata alla Direzione Risorse Umane, su eventuale segnalazione dell'OdV e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

Misure nei confronti dei dipendenti

I dipendenti della Società saranno passibili dei provvedimenti – nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili – previsti dall'apparato sanzionatorio di cui al CCNL ad essi applicabile, e precisamente a titolo esemplificativo:

- incorrerà nel provvedimento di richiamo verbale o ammonizione scritta il lavoratore che ponga in essere azioni od omissioni di lieve entità disattendendo le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, ometta di svolgere la propria funzione di controllo, anche su soggetti sottoposti alla sua direzione ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una violazione delle prescrizioni comunicate dalla Società;
- potrà essere inflitto il provvedimento della multa al lavoratore che disattenda più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento

più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta disapplicazione delle prescrizioni comunicate dalla Società;

- incorrerà nel provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione il lavoratore che nel disattendere le procedure interne previste dal presente Modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, compia atti che espongano la Società ad una situazione oggettiva di pericolo ovvero atti contrari all'interesse della Società che arrechino danno, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'azienda o il compimento di atti contrari ai suoi interessi parimenti derivanti dall'inosservanza delle prescrizioni comunicate dalla Società;
- potrà incorrere nel provvedimento del licenziamento per mancanze il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di atti tali da far venir meno radicalmente la fiducia della Società nei suoi confronti, ovvero il verificarsi delle mancanze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un danno notevole o situazione di grave pregiudizio per l'azienda.

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

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- dell'entità del pericolo e/o delle conseguenze dell'infrazione per la Società e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse della Società stessa;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

Misure nei confronti dei dirigenti

I comportamenti in violazione del presente Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività connesse con le aree a rischio, di una condotta non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, se commessi da Dirigenti, possono far venir meno il rapporto fiduciario, con applicazione delle misure sanzionatorie più idonee, in conformità a quanto previsto dall'art. 2119 cod. civ. e dal CCNL per i dirigenti di aziende industriali applicato dalla Società.

Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di comportamenti in violazione del presente Modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione e l'organo di controllo, i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee consentite dalla legge.

Misure nei confronti dei Sindaci

In caso di comportamenti in violazione del presente Modello da parte di uno o più Sindaci, l'Organismo di Vigilanza informa l'organo di controllo 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.

Misure nei confronti dei Consulenti e dei Partner

I comportamenti in violazione del presente Modello da parte dei consulenti e dei partner, per quanto attiene le regole agli stessi applicabili o l'avvenuta commissione dei Reati, sono sanzionati secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Misure nei confronti dell'OdV e di altri soggetti cui compete l'individuazione e la conseguente eliminazione del comportamento posto in violazione del Modello

Il sistema sanzionatorio di natura disciplinare e contrattuale come sopra individuato, troverà applicazione anche nei confronti dell'OdV o di quei soggetti, dipendenti o amministratori, che, per negligenza ed imperizia, non abbiano individuato e conseguentemente eliminato i comportamenti posti in violazione del Modello.

Misure in caso di violazione delle misure di tutela del segnalante e versi chi effettua con dolo o colpa grava segnalazioni infondate

Il sistema disciplinare adottato ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera e), del D.Lgs. 231/2001, prevede sanzioni da applicare nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante (riservatezza sulla identità), nonché di chi effettua segnalazioni infondate con dolo o colpa.

In particolare, nei confronti dei membri dell'OdV, la violazione della riservatezza sulla identità del segnalante, è causa di revoca; inoltre possono essere applicate le sanzioni richiamate nel precedente capitolo laddove applicabili (es. dipendente consulente, sindaco); si sottolinea che il processo di accertamento della violazione e la decisione rispetto alla sanzione da applicare, è in capo al Consiglio di Amministrazione.

Le sanzioni sopra richiamate sono applicate nei confronti di chi effettua segnalazioni infondate con dolo o colpa e nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante.

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

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del Datore di Lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

6. MODALITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

L'OdV indirizza al management indicazioni relative a opportune integrazioni ai sistemi gestionali delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita), con eventuali accorgimenti pensati ai fini del rispetto del D.Lgs. 231/2001 (ad es. rilevazione delle anomalie in particolari operazioni o pagamenti di corrispettivi che non risultino giustificati dall'economia della transazione nell'ottica di appurare se essi non nascondano poste extracontabili o ipotesi corruttive) e nell'ottica di rilevare l'esistenza di flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto.

Tutte le operazioni inerenti ad attività o prestazioni atipiche o inusuali devono essere specificamente e chiaramente motivate e comunicate all'OdV.

Il sistema di gestione delle risorse finanziarie deve assicurare la separazione e l'indipendenza tra i soggetti che concorrono a formare le decisioni di impiego delle risorse, coloro che attuano tali decisioni e coloro ai quali sono affidati i controlli circa il loro impiego.

La Società, ai fini dell'attuazione delle decisioni di impiego, si avvale di intermediari finanziari e bancari sottoposti ad una regolamentazione di trasparenza e di stabilità conforme a quella adottata negli Stati membri dell'UE.

Tutte le operazioni che comportano l'utilizzazione o l'impiego di risorse finanziarie devono avere adeguata causale ed essere documentate e registrate, con mezzi manuali e informatici, in conformità ai principi di correttezza professionale e contabile; il relativo processo decisionale deve essere verificabile.

7. LA FORMAZIONE E LA COMUNICAZIONE DEL MODELLO

Solventum Italy riconosce e ritiene che, ai fini dell'efficacia del presente Modello, sia necessario garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute, sia nei confronti dei dipendenti che dei destinatari esterni. Tale obiettivo riguarda tutte le risorse aziendali che rientrano nelle due categorie anzidette, sia che si tratti di risorse già presenti in Società, sia che si tratti di risorse da inserire ex novo.

I destinatari interni

Al fine di garantire un adeguato grado di conoscenza e di divulgazione del Modello nei confronti dei dipendenti, la Società si impegna ad effettuare – destinando a tal fine risorse, tanto finanziarie quanto umane – programmi di formazione ed informazione, attuati con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle “attività sensibili”.

La formazione del personale è, pertanto, considerata da Solventum Italy una condizione essenziale per una efficace attuazione del Modello. L’attività formativa è effettuata periodicamente e con modalità che garantiscono l’obbligatoria partecipazione ai corsi, i controlli di frequenza, la possibilità di verifica del livello di apprendimento e di valutazione della qualità dei contenuti formativi.

Il sistema di informazione e formazione continua è gestito dalla funzione Risorse Umane, con il coordinamento e la supervisione dell’Organismo di Vigilanza.

Il presente Modello è comunicato a tutti i destinatari interni attraverso i mezzi di diffusione ritenuti più idonei allo scopo, tra cui la intranet aziendale per la sua conoscenza da parte del personale o dei collaboratori della Società.

I destinatari esterni

Solventum Italy adottale le misure più opportune al fine di rendere conoscibile il Modello ai destinatari esterni, non appartenenti al personale della Società, così come individuati al precedente paragrafo 2.3.

In particolare, la prassi utilizzata dal gruppo Solventum (e quindi anche da Solventum Italy) per formalizzare i propri rapporti con fornitori, clienti, consulenti, agenti o altri soggetti terzi – operanti sia in ambito privato che pubblico – è quella di formalizzare appositi contratti che regolamentano tutti gli aspetti della relazione commerciale e che prevedono il richiamo espresso a precisi impegni in materia di etica e di rispetto delle normative.

All’interno dei testi contrattuali standard utilizzati dalla Società sono pertanto rinvenibili clausole, il cui contenuto può variare in funzione delle specifiche circostanze, che indicano impegni dettagliati e chiari, assunti da parte dei soggetti che interagiscono con la Società, per ciò che concerne i principi di etica e correttezza nonché l’esigenza di rispetto delle normative. Alcuni dei testi contrattuali contengono altresì il richiamo al Codice di Condotta della Società e al conseguente impegno delle controparti a conoscerne ed applicarne i contenuti nell’ambito della relazione contrattuale con la Società.

Particolare enfasi al tema dell’etica e delle normative è posta nell’ambito delle relazioni contrattuali che esplicano i loro effetti o comunque riguardano l’ambito della Pubblica Amministrazione, dove viene senza ambiguità ribadito – anche attraverso il richiamo a testi, documenti o riferimenti separati – che la Società è contraria a qualsiasi pratica non conforme al dettato normativo.

Tutti i soggetti con cui, a diverso titolo, la Società entra in relazione contrattuale sono in ogni caso sottoposti a preventiva verifica, da parte delle funzioni preposte, in merito alla loro serietà, correttezza, onorabilità ed affidabilità ed eventuali violazioni di norme o principi di etica professionale sono considerate alla stregua di gravi violazioni degli impegni contrattuali e possono quindi legittimare la risoluzione degli accordi ed eventuali azioni di risarcimento da parte della Società.

Tutti i soggetti che operano in collaborazione con la Società sono comunque destinatari di comunicazioni di sensibilizzazione sui temi dell’etica e del rispetto delle normative.