

Tipo di documento: Modello di organizzazione, gestione e controllo	Codice: MOGC	Rev.02
Titolo: Modello di organizzazione, gestione e controllo		Pag. 1 di 18

# Modello di Organizzazione Gestione e Controllo

## SENTINEL CH SpA

Via Robert Koch 2  
20152 Milano - Italia

Tel. +3902345141  
Fax +390234551564  
Web site: [www.sentinel.it](http://www.sentinel.it)

REVISIONE	DESCRIZIONE DELLA REVISIONE	DATA
01	Novità normative anno 2012: reati corruzione, corruzione privata e impiego di personale privo del permesso di soggiorno Novità normative anno 2013: (DL 93 del 14 agosto 2013) in materia di frode informatica con sostituzione dell'identità digitale, utilizzo care di credito. Novità introdotte con Dlgs 4.03.2014 n. 39 in materia di reati contro la persona Novità introdotte con la L. 186 del 15.12.2014, con introduzione del reato di autoriciclaggio. Novità introdotte con L 68 del 22.05.2015 in materia di reati ambientali Novità introdotte con L 69 del 25.05.2015 in materia di reati societari Creazione dei settori di attività Marketing ed Eventi e Congressi. Aggiornamenti Procedure Sistema Qualità e Sistema Integrato Ambiente e Sicurezza	14.02.2018

Tipo di documento: Modello di organizzazione, gestione e controllo	Codice: MOGC	Rev.02
Titolo: Modello di organizzazione, gestione e controllo		Pag. 2 di 18

02	<p>Novità introdotte:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- dal D.Lgs. 15.03.2017, n. 38 art. 4, con il quale è stato introdotto il nuovo reato di Istigazione alla corruzione tra privati, di cui all' Articolo 2635 bis c.c.;</li><li>- dalla Legge 161/17, con la quale è stata inserita nel novero dei reati previsti e puniti dal D.Lgs 231/01 il reato di Xenofobia e Razzismo, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018;</li><li>- dalla Legge 197/17 del 15.11.2017 in materia di Whistleblowing con la quale sono stati ampliati i requisiti minimi necessari alla efficacia del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, inserendo tra di essi un sistema di tutela dei segnalanti di eventuali reati;</li><li>- dalla approvazione del nuovo Codice Etico di Confindustria Dispositivi Medici, che entrerà in vigore dal 01.01.2019 e che apporta importanti modifiche in tema di sponsorizzazione indiretta degli eventi formati per i professionisti sanitari, controllo preventivo degli eventi di formazione, grazie al Sistema di Valutazione delle Conferenze (SVC), piattaforma attiva dal 1° luglio, full transparency nella pubblicazione dei contributi delle imprese, che entrerà in vigore a partire da gennaio 2021 sui dati del 2020;</li><li>- dalla modifica del reato di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF) [articolo modificato dal D.Lgs. n. 107/2018];</li><li>- dalla modifica dei Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato L. n. 3/2018];</li><li>- dalla introduzione del reato di Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 21/2018];</li><li>- dalla introduzione del reato di Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies, D.Lgs. n. 231/2001), articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019;</li><li>- dalle modifiche in tema di reati di Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) [modificato dalla L. n. 3/2019], Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni</li></ul>	27.12.2019
----	--	------------

Tipo di documento: Modello di organizzazione, gestione e controllo	Codice: MOGC	Rev.02
Titolo: Modello di organizzazione, gestione e controllo		Pag. 3 di 18

	internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.) [modificato dalla L. n. 3/2019] Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.) [modificato dalla L. 3/2019] - dalla introduzione del reato di Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105).	
--	--	--

COPIA N: ____ CONTROLLATA ( )	NON CONTROLLATA ( )	DESTINATARIO: _____
-------------------------------	---------------------	------------------------

CONTROLLO DEL DOCUMENTO		
REDAZIONE:	FIRMA	DATA
VERIFICA: ODV	FIRMA	DATA
APPROVAZIONE:	FIRMA	DATA
	FIRMA	DATA

Tipo di documento: Modello di organizzazione, gestione e controllo	Codice: MOGC	Rev.02
Titolo: Modello di organizzazione, gestione e controllo		Pag. 4 di 18

## Sommario

<b>1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001</b> .....	5
<b>1.1. La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni.</b> .....	5
<b>1.2. Tipologia dei reati</b> .....	5
<b>1.3. I Modelli di organizzazione gestione e controllo</b> .....	6
<b>2. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ADOTTATO DA SENTINEL CH SPA.</b> 6	
<b>2.1. Sentinel Ch S.p.A.</b> .....	7
<b>2.2. Adozione del Modello</b> .....	7
<b>3. COSTRUZIONE, AGGIORNAMENTO E GESTIONE DEL MODELLO</b> .....	7
<b>3.1. L'Analisi del contesto aziendale (As is Analysis)</b> .....	8
<b>3.2. L'analisi e la progettazione del sistema di controllo (Gap Analysis)</b> .....	8
<b>3.3. Composizione del Modello</b> .....	9
<b>3.4. Adozione e modifiche del Modello</b> .....	9
<b>4. MODELLO E CODICE ETICO</b> .....	10
<b>5. ORGANISMO DI VIGILANZA SENTINEL CH SPA</b> .....	10
<b>5.1. Principali requisiti dell'Organismo di Vigilanza</b> .....	10
<b>5.2. Regolamento dell'Organismo di Vigilanza</b> .....	11
<b>Nomina e composizione</b> .....	11
<b>Cause di ineleggibilità ed incompatibilità</b> .....	11
<b>Durata dell'incarico e cause di cessazione</b> .....	11
<b>Poteri dell'Organismo di Vigilanza</b> .....	12
<b>Reporting nei confronti degli organi societari</b> .....	12
<b>Flussi informativi</b> .....	13
<b>Deliberazioni dell'Organismo di Vigilanza</b> .....	13
<b>5. WHISTLEBLOWING</b> .....	13
<b>Segnalazioni anonime e segnalazioni di soggetti identificati</b> .....	14
<b>Processo di segnalazione di illeciti</b> .....	14
<b>6. SISTEMA DISCIPLINARE</b> .....	17

<b>SENTINEL</b> D I A G N O S T I C S		
Tipo di documento: Modello di organizzazione, gestione e controllo	Codice: MOGC	Rev.02
Titolo: Modello di organizzazione, gestione e controllo		Pag. 5 di 18

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

### 1.1. La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni.

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, di seguito “Decreto”, ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano un particolare regime di responsabilità degli Enti Collettivi (da intendersi come associazioni, consorzi, società) per i reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio da persone fisiche che:

- rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- esercitino, anche, di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi;
- siano sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Tale responsabilità, che si aggiunge a quella penale a carico della persona fisica, viene accertata dal giudice penale e mira a coinvolgere nella punizione, oltre ovviamente al soggetto che ha commesso il reato, anche gli Enti che abbiano tratto vantaggio dal reato stesso o nel cui interesse il reato sia stato commesso.

All’Ente sono comminate sanzioni pecuniarie, interdittive (quali l’interdizione dall’esercizio dell’attività, la sospensione o revoca di licenze o concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l’esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi) o misure accessorie (come ad esempio la pubblicazione della sentenza di condanna).

Se il reato è solo tentato, le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive sono ridotte da un terzo alla metà, mentre nei casi in cui l’Ente impedisca volontariamente il compimento dell’azione o la realizzazione dell’evento, l’irrogazione di sanzioni è esclusa.

Gli Enti aventi la sede principale nel territorio dello Stato rispondono anche in relazione ai reati commessi all’estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

### 1.2. Tipologia dei reati

Il Decreto, nel tempo, ha subito integrazioni e modifiche.

Attualmente gli Enti possono rispondere penalmente esclusivamente per le seguenti tipologie di illecito:

- a) Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico. (art. 24, D.Lgs. 231/01).
- b) Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis, D.Lgs. 231/01).
- c) Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter D.Lgs. 231/01).
- d) Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (Art. 25 D.Lgs. 231/01).
- e) Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis, D.Lgs. 231/01).
- f) Delitti contro l’industria e il commercio (art. 25-bis 1 D.Lgs. 231/01).
- g) Reati societari (art. 25-ter, D.Lgs. 231/01).
- h) Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-quater, D.Lgs. 231/01).
- i) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater-1, D.Lgs. 231/01).
- j) Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies, D.Lgs. 231/01).
- k) Reati di abuso di mercato (art. 25-sexies, D.Lgs. 231/01).

Tipo di documento: Modello di organizzazione, gestione e controllo	Codice: MOGC	Rev.02
Titolo: Modello di organizzazione, gestione e controllo		Pag. 6 di 18

- l) Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies, D.Lgs. 231/01).
- m) Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies, D.Lgs. 231/01).
- n) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies D.Lgs. 231/01).
- o) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies D.Lgs. 231/01).
- p) Reati ambientali (art. 25-undecies D.Lgs. 231/01).
- q) Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies D.Lgs. 231/01).
- r) Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001).
- 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, D.Lgs. n. 231/2001).
- t) Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva].
- u) Reati transnazionali (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale].

Per l'elencazione dettagliata dei singoli reati si rimanda alla Parte Speciale I del presente Modello.

### **1.3. I Modelli di organizzazione gestione e controllo**


L'articolo 6 del Decreto esclude la responsabilità dell'Ente, se lo stesso è in grado di dimostrare:

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

I Modelli a cui fa riferimento il D.Lgs 231/01 devono rispondere alle seguenti esigenze e requisiti:

- individuare le aree a rischio di commissione dei reati indicati dal Decreto e suoi aggiornamenti;
- indicare e predisporre le procedure o i "protocolli" che regolamentino la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie adottate per impedire la commissione di tali reati;
- prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

## **2. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ADOTTATO DA SENTINEL CH SPA**

		
Tipo di documento: Modello di organizzazione, gestione e controllo	Codice: MOGC	Rev.02
Titolo: Modello di organizzazione, gestione e controllo		Pag. 7 di 18

## 2.1. Sentinel Ch S.p.A.

Sentinel Ch S.p.A. è un'azienda italiana con un profondo background di conoscenze nello sviluppo e produzione di kit diagnostici destinati ai laboratori di analisi mediche di ospedali, cliniche e case di cura.

Dal 1983 Sentinel Ch S.p.A. privilegia i valori della qualità e della sicurezza attraverso lo sviluppo della tecnologia e dell'innovazione ed in più di vent'anni di attività è riuscita ad affermare la sua presenza sul mercato di oltre 50 paesi.

Sentinel Ch S.p.A. è fra le prime aziende del settore ad aver seguito la Direttiva Europea 98/79/CE sui dispositivi medico-diagnostici in vitro e ne ha fatto la base per la progettazione dei suoi prodotti al fine di assicurare il rispetto dei requisiti essenziali di sicurezza e ridurre al minimo il rischio per il paziente.

La Società ha inoltre adottato un sistema di gestione per la qualità conforme alle norme ISO 9001:2008, ISO 13485:2003 e ISO 13485:2003 CMDCAS, è dotata di un sistema di controllo di gestione e di un sistema integrato di gestione della sicurezza OHSAS 18001 ed ambientale 140001.

La società, impegnata da sempre a coniugare le esigenze di ottimizzazione della crescita economica con i principi fondamentale dell'etica e degli affari, ha ritenuto opportuno adottare un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo con il quale definire un sistema strutturato di controlli e di regole alle quali attenersi per perseguire lo scopo sociale in piena conformità alle vigenti disposizione di legge.

Il presente documento, elaborato ed approvato dal Consiglio di Amministrazione, rappresenta il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, adottato sensi del richiamato Decreto 231/2001.

## 2.2. Adozione del Modello

Il Modello adottato da Sentinel è stato predisposto recependo le istanze contenute nel Decreto e tenendo in debita considerazione le indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria Dispositivi Medici.

Scopo del presente Modello è quello di configurare un sistema strutturato ed organico di procedure e di attività di controllo idonee a ridurre ad un livello accettabile i rischi di commissione dei reati ed integrate con i Sistemi di Qualità e Sicurezza già esistenti.


Tale finalità è stata realizzata attraverso l'individuazione dei processi a rischio presenti in azienda, la valutazione dell'idoneità dei presidi già esistenti e l'individuazione delle eventuali integrazioni necessarie.

## 3. COSTRUZIONE, AGGIORNAMENTO E GESTIONE DEL MODELLO

La realizzazione del presente Modello è stata preceduta da una serie di attività di analisi specificamente individuate ed attuate per l'Azienda, riassunte nelle Schede operative "Analisi Generale", "Analisi Settori di Attività" e "Analisi Reati", allegate al presente Modello.

Dette attività di analisi sono state attuate in conformità a quanto disposto dall'art. 6, co. 2, del D. Lgs. n. 231/2001 ed in particolare:

- con riferimento all'identificazione dei rischi (*As is analysis*), è stata svolta l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D.Lgs 231/01;
- con riferimento alla progettazione del sistema di controllo (*Gap analysis*) sono state esaminate le procedure per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni aziendali ai fini della valutazione dell'efficacia dei controlli preventivi esistenti. A tale scopo è stato adottato il parametro del "rischio accettabile", in forza del quale il

		
Tipo di documento: Modello di organizzazione, gestione e controllo	Codice: MOGC	Rev.02
Titolo: Modello di organizzazione, gestione e controllo		Pag. 8 di 18

rischio si considera tale laddove il reato sia attuato mediante l'elusione fraudolenta del Modello. In tale ottica sono state ritenute idonee, ai fini della valida prevenzione dei reati di cui al D.Lgs 231/01, tutte quelle procedure in grado di:

- escludere che un qualunque soggetto operante all'interno dell'ente possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle direttive aziendali;
- evitare che, nella normalità dei casi, il reato possa essere causato dall'errore umano (dovuto anche a negligenza o imperizia) nella valutazione delle direttive aziendali.

### 3.1. L'Analisi del contesto aziendale (As is Analysis)

Le analisi di cui al punto a) del paragrafo che precede hanno evidenziato la presenza di alcuni settori particolarmente a rischio, indicati nell'Allegato D al presente Modello e meglio specificati nella Parte Speciale II del medesimo.

### 3.2. L'analisi e la progettazione del sistema di controllo (Gap Analysis)

L'analisi attuata sui sistemi di controllo presenti in Sentinel Ch S.p.A. è improntata sulla verifica dell'esistenza di sistemi di controllo preventivo improntati ai seguenti principi:

- "Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua": per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.
- "Nessuno può gestire in autonomia un intero processo": il sistema garantisce l'applicazione del principio di separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione, è sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione.


Inoltre, all'interno di Sentinel Ch SpA è stato deciso che:

- a nessuno devono essere attribuiti poteri illimitati;
- i poteri e le responsabilità devono essere chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione;
- i poteri autorizzativi e di firma devono essere coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;
- il sistema di controllo deve documentare (attraverso la redazione di verbali) l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione.

Alla luce di tale analisi è emerso nella sostanza che:

- Sistema organizzativo. Si ritiene sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo quali, ad esempio, la contrapposizione di funzioni. Nell'ambito del sistema organizzativo, attenzione potrà essere prestata ai sistemi premianti dei dipendenti. Tali sistemi possono costituire un metodo trasparente ed oggettivo per indirizzare le attività del personale operativo e manageriale verso l'efficiente conseguimento degli obiettivi aziendali.
- Procedure manuali ed informatiche (sistemi informativi). I sistemi informativi sono tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo (quadrature; approfondimenti informativi su particolari soggetti quali agenti, consulenti, intermediari). Una particolare efficacia preventiva riveste lo strumento di controllo rappresentato dalla separazione di compiti fra coloro che svolgono fasi (attività) cruciali di un processo a rischio. In questo campo, specifico interesse ricopre l'area della gestione finanziaria, dove il controllo procedurale si



		
Tipo di documento: Modello di organizzazione, gestione e controllo	Codice: MOGC	Rev.02
Titolo: Modello di organizzazione, gestione e controllo		Pag. 9 di 18

avvale di strumenti consolidati nella pratica amministrativa, fra cui abbinamento firme; riconciliazioni frequenti; supervisione; separazione di compiti con la già citata contrapposizione di funzioni, ad esempio fra la funzione acquisti e la funzione finanziaria. Particolare attenzione è riposta sui flussi finanziari non rientranti nei processi tipici aziendali, soprattutto se si tratta di ambiti non adeguatamente proceduralizzati e con caratteri di estemporaneità e discrezionalità. In ogni caso sono sempre salvaguardati i principi di trasparenza, verificabilità, inerenza all'attività aziendale.

- Poteri autorizzativi e di firma. I poteri sono assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese.
- Sistema di controllo di gestione. Il Sistema è in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare. Funzionale a questo è la definizione di opportuni indicatori per le singole tipologie di rischio rilevato ed i processi di *risk assessment* interni alle singole funzioni aziendali.
- Comunicazione al personale e sua formazione. Sono due importanti requisiti del modello ai fini del suo buon funzionamento. Con riferimento alla comunicazione, essa riguarda ovviamente il codice etico ma anche gli altri strumenti quali i poteri autorizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi di informazione e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza nell'operare quotidiano. La comunicazione è stata impostata all'interno di Sentinel Ch Spa in modo tale da essere capillare, efficace, autorevole (cioè emessa da un livello adeguato), chiara e dettagliata, periodicamente ripetuta. Accanto alla comunicazione, è stato sviluppato un adeguato programma di formazione rivolto al personale delle aree a rischio, appropriatamente tarato in funzione dei livelli dei destinatari, che illustri le ragioni di opportunità, oltre che giuridiche, che ispirano le regole e la loro portata concreta.

Le attività di analisi svolte hanno dato origine ad una Scheda Operativa Analisi Reati e ad una Scheda Operativa Analisi Settori di Attività, allegate al presente Modello, nelle quali sono evidenziate le aree e le potenziali attività a rischio ed i correttivi ed i presidi adottati dalla Società per arginare i rischi di commissione dei reati.

### 3.3. Composizione del Modello

Il Modello si compone in tre parti:

- Parte Generale
- Parte Speciale I, diretta ad illustrare le fattispecie di reato maggiormente a rischio e le modalità ed i settori di attività in cui dette fattispecie possono, in astratto, essere commesse;
- Parte Speciale II, diretta ad individuare e specificare i protocolli, le procedure, i principi di comportamento e le regole generali adottate da Sentinel Ch S.p.A. per la prevenzione dei reati di cui al Decreto.

### 3.4. Adozione e modifiche del Modello

Nel rispetto di quanto stabilito dal Decreto, l'adozione, gli aggiornamenti e le modifiche del Modello sono di competenza del Consiglio di Amministrazione.

Rientrano nella competenza Consiglio di Amministrazione anche l'eventuale revisione ed aggiornamento delle procedure.

<b>SENTINEL</b> D I A G N O S T I C S		
Tipo di documento: Modello di organizzazione, gestione e controllo	Codice: MOGC	Rev.02
Titolo: Modello di organizzazione, gestione e controllo		Pag. 10 di 18

#### 4. MODELLO E CODICE ETICO

L'azienda è dotata di un Codice Etico inteso come strumento di portata generale che compendia l'insieme dei valori e delle regole di condotta cui la società intende fare costante riferimento nell'esercizio delle attività imprenditoriali. Il Codice è oggetto di adeguata diffusione all'interno della Società ed è parte integrante del Modello.

#### 5. ORGANISMO DI VIGILANZA SENTINEL CH SPA


A completamento dei controlli già esistenti ed in osservanza a quanto disposto dall'art. 6 del D.lgs 231/01, Sentinel Ch SpA ha deciso di dotarsi di un Organismo di Vigilanza al quale sono assegnati i seguenti compiti:

- vigilanza sull'effettività del modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il modello istituito;
- disamina in merito all'adeguatezza del modello, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;
- analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del modello;
- cura del necessario aggiornamento in senso dinamico del modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti. Tale cura, di norma, si realizza in due momenti distinti ed integrati:
  - presentazione di proposte di adeguamento del modello verso gli organi/funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale;
  - follow-up, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

##### 5.1. Principali requisiti dell'Organismo di Vigilanza

- **Autonomia ed indipendenza:** queste qualità si ottengono con l'inserimento dell'Organismo in esame come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile, ad esempio prevedendo il "riporto" al massimo Vertice operativo aziendale – es. il Presidente operativo o l'Amministratore Delegato – ma anche al Comitato per il controllo interno (se esistente), al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso ed in informativa al Collegio sindacale. A questa collocazione deve accompagnarsi, inoltre, la non attribuzione di 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 stesso.
- **Professionalità:** questo connotato si riferisce al bagaglio di strumenti e tecniche che l'Organismo deve possedere per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata. Si tratta di tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività "ispettiva", ma anche consulenziale.

È evidente il riferimento – a titolo esemplificativo – al campionamento statistico; alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi; alle misure per il loro contenimento (procedure autorizzative; meccanismi di contrapposizione di compiti; ecc.); al flow-charting di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza; alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari; ad elementi di psicologia; alle metodologie per l'individuazione di frodi; ecc. Si tratta di tecniche che possono essere utilizzate a posteriori, per accertare come si sia potuto verificare un reato delle specie in esame e chi lo abbia commesso (approccio ispettivo); oppure in via preventiva, per adottare – all'atto del disegno del Modello e delle successive modifiche – le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati medesimi (approccio di tipo consulenziale); o, ancora, correntemente per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati.

		
Tipo di documento: Modello di organizzazione, gestione e controllo	Codice: MOGC	Rev.02
Titolo: Modello di organizzazione, gestione e controllo		Pag. 11 di 18

- Continuità di azione: per poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione di un modello così articolato e complesso quale è quello delineato, soprattutto nelle aziende di grandi e medie dimensioni si rende necessaria la presenza di una struttura esterna dedicata all'attività di vigilanza sul Modello priva, come detto, di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari. Ciò non esclude, peraltro, che questa struttura possa fornire, come già detto, anche pareri consultivi sulla costruzione del Modello, affinché questo non nasca già con punti di debolezza o falle in riferimento ai reati che si intende evitare: pareri consultivi, infatti, non intaccano l'indipendenza e l'obiettività di giudizio su specifici eventi.

## 5.2. Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

Il presente modello individua le regole principali in forza delle quali l'Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del D.Lgs 231/01 è chiamato ad operare.

### Nomina e composizione

L'Organismo di Vigilanza è un organo composto da un minimo di 1 (monocratico) ed un massimo di 3 membri (collegiale), dei quali uno con funzione di Presidente.

L'Organismo di Vigilanza collegiale nomina al suo interno il Presidente che ha il compito di espletare le formalità relative alla convocazione, alla fissazione degli argomenti da trattare ed allo svolgimento delle riunioni collegiali.

La nomina dell'Organismo di Vigilanza deve essere formalmente comunicata da parte del Consiglio di Amministrazione a tutti i livelli aziendali, mediante la diffusione di un comunicato interno che illustri i poteri ed i compiti dell'organismo di Vigilanza, nonché la sua collocazione gerarchica ed organizzativa e le finalità della sua costituzione.

### Cause di ineleggibilità ed incompatibilità

I componenti dell'Organismo di Vigilanza non dovranno avere funzioni di membro del Consiglio di Amministrazione, né vincoli di parentela con membri del Consiglio di Amministrazione, né dovranno essere legati alla Società da interessi economici (es. partecipazioni azionarie) o coinvolti in qualsiasi situazione che possa generare conflitto di interessi, fatto salvo il pagamento del compenso da parte della Società.

Non potranno essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro i quali abbiano riportato una condanna – anche non definitiva – per uno dei reati previsti dal Decreto.


Ove un componente dell'Organismo incorra in una delle cause di ineleggibilità e/o incompatibilità suddette, il Consiglio di Amministrazione, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'interessato, stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni entro il quale deve cessare la situazione di ineleggibilità e/o incompatibilità. Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, il Consiglio di Amministrazione deve revocare il mandato.

### Durata dell'incarico e cause di cessazione

Salvo quanto previsto di seguito per il primo mandato conferito, l'incarico ha la durata di un anno, dal 1 gennaio al 31 dicembre del medesimo anno.

Il primo incarico conferito potrà avere durata inferiore all'anno ed avrà comunque scadenza al 31 dicembre immediatamente successivo.

L'incarico può essere rinnovato.

		
Tipo di documento: Modello di organizzazione, gestione e controllo	Codice: MOGC	Rev.02
Titolo: Modello di organizzazione, gestione e controllo		Pag. 12 di 18

Se allo scadere dell'incarico il Consiglio di amministrazione non avrà provveduto al rinnovo del mandato o ad una nuova nomina, l'Organismo di Vigilanza, resterà in carica sino alla data della delibera del Consiglio di Amministrazione che stabilisce il conferimento di nuovo incarico o il rinnovo di quello precedente

In caso di revoca dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione provvederà, contestualmente alla revoca e comunque senza ritardo, a nominare il nuovo Organismo di Vigilanza in sostituzione di quello cui sia stato revocato il mandato, al fine di assicurare continuità di azione allo stesso.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza del membro unico dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione provvederà senza indugio a conferire un nuovo incarico che avrà scadenza comunque al 31 dicembre.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza del Presidente, subentra a questi il membro più anziano, il quale rimane in carica fino alla data in cui il Consiglio di Amministrazione abbia deliberato la nomina del nuovo Presidente dell'Organismo.

La rinuncia da parte dei componenti dell'Organismo di Vigilanza può essere esercitata in qualsiasi momento con preavviso di almeno 3 mesi, previa comunicazione al Consiglio di Amministrazione per iscritto, con copia conoscenza agli altri componenti dell'Organismo di Vigilanza, se collegiale, ed al Collegio Sindacale.

### **Poteri dell'Organismo di Vigilanza**

All'Organismo di Vigilanza vengono attribuiti tutti i poteri e le capacità di indagine necessari all'espletamento della sua funzione. Le attività dell'Organismo non devono essere preventivamente autorizzate da alcun organo della Società.

Nei limiti e nel rispetto delle leggi vigenti (privacy, obblighi di riservatezza, etc.) l'Organismo di Vigilanza può relazionarsi in modo diretto e continuativo con tutte le funzioni aziendali ed è autorizzato al reperimento della documentazione e delle informazioni necessarie all'espletamento della sua funzione. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza deve poter avere libero accesso a tutta la documentazione aziendale e la possibilità di acquisire dati ed informazioni rilevanti dai soggetti responsabili, senza restrizioni e senza la necessità di alcun consenso preventivo.

L'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di richiedere, attraverso i soggetti competenti, la convocazione degli organi societari per motivi urgenti.


La mancata collaborazione con l'Organismo di Vigilanza costituisce illecito disciplinare da parte del dipendente dissenziente.

Per l'esecuzione delle sue attività, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi delle prestazioni di collaboratori, anche esterni, rimanendo sempre direttamente responsabile dell'esatto adempimento degli obblighi di vigilanza e controllo derivanti dal Decreto.

Ai collaboratori è richiesto il rispetto degli obblighi di diligenza e riservatezza previsti per i componenti dell'Organismo di Vigilanza.

### **Reporting nei confronti degli organi societari**

Con cadenza almeno annuale l'Organismo di Vigilanza presenta al Consiglio di Amministrazione un report scritto in merito all'attività svolta, allo stato di attuazione del Modello, alle violazioni riscontrate. Presenta inoltre il piano di attività previsto per l'anno successivo e l'eventuale programma di formazione del personale al fine di garantire la conoscenza del Modello e dei Protocolli.

		
Tipo di documento: Modello di organizzazione, gestione e controllo	Codice: MOGC	Rev.02
Titolo: Modello di organizzazione, gestione e controllo		Pag. 13 di 18

## Flussi informativi

Ogni funzione aziendale, i consulenti ed i partner sono tenuti ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza, mediante segnalazione scritta, in ordine ad ogni variazione del sistema organizzativo, gestionale ed amministrativo dell'azienda, nonché in ordine ad ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, dei suoi principi generali, del Codice Etico, delle procedure adottate dalla Società, nonché in ordine alla loro inidoneità, inefficacia e ad ogni altro aspetto potenzialmente rilevante.

Devono essere altresì portati a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza tutti gli accadimenti che potrebbero determinare la responsabilità della società nel campo del Decreto.

L'Organismo di Vigilanza mantiene il più stretto riserbo sulle segnalazioni pervenute.

L'Organismo di Vigilanza, se lo ritiene necessario, avvia un'indagine per valutare quanto segnalato.

## Deliberazioni dell'Organismo di Vigilanza

Per la validità delle deliberazioni dell'Organismo di Vigilanza è necessaria la presenza della maggioranza dei componenti in carica. Per le deliberazioni aventi ad oggetto problematiche delicate, c.d. sensibili, ovvero problematiche particolarmente rilevanti o riguardanti il Vertice aziendale, è necessaria la presenza di tutti i componenti in carica dell'Organismo di Vigilanza.

Le deliberazioni dell'Organismo di Vigilanza sono prese a maggioranza assoluta dei presenti. Ciascun componente dell'Organismo ha diritto ad un voto, ad eccezione del Presidente al quale spettano, in caso di parità, due voti. Il voto è palese, salvo il caso in cui sia diversamente stabilito dall'Organismo stesso. Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza presente alla riunione ha diritto di fare iscrivere a verbale i motivi del suo dissenso.


Il componente dell'Organismo di Vigilanza che, nello svolgimento di una determinata attività, si trovi in una situazione di conflitto d'interesse tale da determinare in concreto una divergenza tra l'interesse della Società e quello personale, deve darne comunicazione agli altri componenti, astenendosi dal partecipare alle riunioni e alle deliberazioni relative, pena l'invalidità della delibera adottata.

## 5. WHISTLEBLOWING

Con l'espressione "whistleblower" si intende il dipendente o collaboratore di un'azienda o di un'Amministrazione che segnala agli organi legittimati ad intervenire condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs 231/01. La finalità primaria della segnalazione ("whistleblowing") è quella di portare all'attenzione dei soggetti individuati i possibili rischi di irregolarità di cui si è venuti a conoscenza e si pone quindi come un rilevante strumento di prevenzione di reati o di situazioni pregiudizievoli per l'organismo a cui il whistleblower appartiene.

La Legge 179/2017 ha modificato l'art. 6 del D.Lgs 231/01 prevedendo che i Modelli Organizzativi che consentono l'esenzione da responsabilità dai reati delle aziende debbano contenere:

- uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs 231/01 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

		
Tipo di documento: Modello di organizzazione, gestione e controllo	Codice: MOGC	Rev.02
Titolo: Modello di organizzazione, gestione e controllo		Pag. 14 di 18

- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

In forza delle modifiche introdotte con la Legge 179/17, l'art. 6 del D.Lgs 231/01 prevede inoltre che in caso di adozione di misure ritorsive o discriminatorie a carico del whistleblower, quest'ultimo possa presentare denuncia all'Ispettorato nazionale del lavoro o ad una organizzazione sindacale ed ottenere l'accertamento della nullità del licenziamento, del mutamento delle mansioni, nonché di qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei suoi confronti, con un'inversione dell'onere della prova che pone in capo al datore di lavoro l'onere di dimostrare che l'irrogazione di sanzioni disciplinari o l'adozione di altra misura avente effetti pregiudizievoli nei confronti del segnalante (demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o altra misura organizzativa aventi effetti negativi) sia fondata su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

L'articolo 3 (comma 1) della legge 179/2017 contiene infine alcune disposizioni in parte derogatorie della regolamentazione del segreto e prevede che il perseguimento dell'integrità della Società e il contrasto delle malversazioni costituiscono giusta causa per rivelare notizie coperte dall'obbligo del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.), professionale (art. 622 c.p.), scientifico e industriale (art. 623 c.p.) e riconducibili all'obbligo di fedeltà dei lavoratori (art. 2105 c.c.).

In questi casi, quindi, se mediante la segnalazione il whistleblower rivela un segreto – oggetto di obbligo di legge – la sanzione penale non si applica, poiché l'interesse all'emersione degli illeciti viene considerato prevalente rispetto a quello di tutela della segretezza.

La giusta causa sopra richiamata non opera, invece, se il soggetto tenuto al segreto professionale è venuto a conoscenza della notizia nell'ambito del rapporto di consulenza o assistenza con l'impresa o la persona fisica interessata (comma 2). In tale ipotesi l'eventuale rivelazione del segreto configura il reato.

Scopo della presente sezione del modello è quello di informare compiutamente i dipendenti/collaboratori sulle modalità di segnalazione e di raccolta e gestione delle informazioni che gli stessi ritenessero necessario segnalare, qualora dovessero venire a conoscenza di circostanze che configurano reato o gravi irregolarità in ragione del rapporto di lavoro o di collaborazione.

### **Segnalazioni anonime e segnalazioni di soggetti identificati**

Ai fini di garantire la fondatezza delle segnalazioni, è importante che le stesse contengano i dati del segnalante.

Il segnalante tuttavia può decidere di effettuare una segnalazione anonima inviando ad esempio una busta chiusa all'indirizzo dell'Organismo di Vigilanza (Avv. Silvia Mantelli, Viale Premuda 23, 20129 Milano), ma in tale caso dovrà corredare la segnalazione con documenti e non godrà della tutela della riservatezza garantita al segnalante non anonimo.

### **Processo di segnalazione di illeciti**

#### ***Contenuto della segnalazione***

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili affinché i soggetti destinatari possano procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione.

Tipo di documento: Modello di organizzazione, gestione e controllo	Codice: MOGC	Rev.02
Titolo: Modello di organizzazione, gestione e controllo		Pag. 15 di 18

Il segnalante dovrà quindi riportare nella segnalazione scritta le seguenti informazioni:

- descrizione della condotta illecita
- identità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione di qualifica/funzione/ruolo svolto
- chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione
- qualora conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi
- qualora conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati
- eventuali ulteriori soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione
- eventuali ulteriori documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti
- ogni ulteriore informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

#### ***Oggetto della segnalazione***

Oggetto della segnalazione sono le condotte illecite di cui il whistleblower sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro o collaborazione, ossia a causa o in occasione dello stesso.

Si deve trattare, dunque, di fatti accaduti all'interno della società o comunque relativi ad essa. Non sono prese in considerazione le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.

Le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono non solo l'intera gamma dei reati presupposto di cui al Dlgs. 231/2001, bensì anche di comportamenti illeciti che possono avere riflessi sulla attività, a prescindere dalla rilevanza penale, e pertanto venga in evidenza un mal funzionamento delle attività aziendali.

#### ***Soggetti destinatari della segnalazione e modalità di segnalazione***

Vengono individuate le seguenti modalità di segnalazione:

- Segnalazione in busta chiusa o mediante posta elettronica all'Organismo di Vigilanza: [odv@sentinelch.it](mailto:odv@sentinelch.it) oppure all'indirizzo dell'Avv. Silvia Mantelli, Viale Premuda 23, 20129 Milano
- Segnalazione diretta, a mezzo email, ai membri del Consiglio di Amministrazione.

#### ***Verifica della fondatezza della segnalazione***

L'Organismo di Vigilanza (o il Consiglio di Amministrazione, ove la segnalazione provenga a questi) ha il compito di effettuare una valutazione completa circa la fondatezza delle circostanze rappresentate dal whistleblower nella segnalazione nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

A tal fine, può richiedere l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati. Di tali incontri va tenuta traccia, conservata in modo riservato, in armadio chiuso.

Qualora dall'esito della verifica la segnalazione risulti non manifestamente infondata, l'Organismo di Vigilanza (o il Consiglio di Amministrazione, ove la segnalazione provenga a questi) provvede a trasmettere la segnalazione alle funzioni aziendali interessate, per l'acquisizione di elementi istruttori, e trasmettere la segnalazione al Consiglio di Amministrazione per avviare tutte le azioni correttive e disciplinari necessarie.

In caso di segnalazione inviata al Consiglio di Amministrazione, quest'ultimo dovrà dare senza notizia senza indugio all'Organismo di Vigilanza e tenerlo aggiornato in ordine all'esito delle ricerche svolte e dei provvedimenti assunti.

L'Organismo di Vigilanza trasmette la segnalazione ai soggetti, così come sopra indicati, priva di tutte quelle informazioni/dati da cui sia possibile desumere l'identità del segnalante. Peraltro, tutti i soggetti che vengono a

Tipo di documento: Modello di organizzazione, gestione e controllo	Codice: MOGC	Rev.02
Titolo: Modello di organizzazione, gestione e controllo		Pag. 16 di 18

conoscenza della segnalazione sono tenuti alla riservatezza e all'obbligo di non divulgare quanto venuto a loro conoscenza, se non nell'ambito delle indagini giudiziarie.

L'Organismo di Vigilanza evidenzierà, qualora la segnalazione sia trasmessa a soggetti esterni, che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto al quale l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza così come prevede la normativa vigente.

### ***Tutela del whistleblower***

L'identità del whistleblower viene protetta sia in fase di acquisizione della segnalazione che in ogni contesto successivo alla stessa, ad eccezione dei casi in cui l'identità debba essere rilevata per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo, etc.).

L'identità del whistleblower può essere rivelata ai soggetti responsabili della gestione dell'intero procedimento disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato.

Tutti i soggetti che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante.

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria (es. azioni disciplinari ingiustificate, molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili) diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla denuncia.

Il soggetto che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'Organismo di Vigilanza, che, valutata tempestivamente la sussistenza degli elementi, potrà segnalare l'ipotesi di discriminazione:

- a) al Responsabile dell'ufficio di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione, il quale valuta tempestivamente l'opportunità e/o necessità di adottare tutti gli atti o i provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione;
- b) al Consiglio di Amministrazione, qualora l'autore della discriminazione sia un Dirigente della Società;
- c) alla Procura della Repubblica, qualora si verificano fatti penalmente rilevanti.

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni nonché all'accesso civico, anche generalizzato, di cui agli artt. 5 e 5 bis Dlgs. 33/2013 e successive modificazioni.


### ***Tutela della privacy***

I dati personali raccolti nel procedimento di segnalazione verranno trattati nel rispetto della normativa vigente (Regolamento UE 679/2016).

In particolare, l'interesse legittimo del titolare del trattamento è fornito dall'interesse al corretto funzionamento della struttura e alla segnalazione degli illeciti, mentre la base giuridica è costituita dalla normativa specifica in materia di segnalazione degli illeciti.

Per quanto concerne la conservazione dei dati, gli stessi dovranno essere mantenuti sino al completo esaurimento della procedura, ferme restando le esigenze di giustizia.



		
Tipo di documento: Modello di organizzazione, gestione e controllo	Codice: MOGC	Rev.02
Titolo: Modello di organizzazione, gestione e controllo		Pag. 17 di 18

Al momento della segnalazione pertanto verrà quindi fornita al segnalante una apposita informativa (eventualmente in forma sintetica con rinvio ad altre modalità di consultazione per gli approfondimenti), riguardante il trattamento dei dati. Si allega l’informativa per il trattamento dei dati personali.

#### ***Responsabilità del whistleblower e di altri soggetti***

La presente procedura non tutela il whistleblower in caso di segnalazione calunniosa o diffamatoria o comunque o di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Ulteriori responsabilità sono eventualmente accertate in capo al whistleblower in tutti i casi in cui non rispetti le prescrizioni di cui alla presente sezione (ad es. segnalazioni effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato, etc.)

Ugualmente saranno passibili di sanzioni i soggetti che – comunque interessati al procedimento – non rispettano le prescrizioni fornite.

#### ***Sanzioni***

In relazione a quanto previsto dalla legge 179/2001 sono sanzionabili le seguenti condotte:

- violazione delle misure di tutela del segnalante, come sopra riportate;
- effettuazione, con dolo o colpa grave di segnalazioni, che si rivelano infondate.

La disciplina sanzionatoria e il relativo procedimento è quella già individuata per le violazioni del modello, nell’apposita sezione, a cui si rinvia, in riferimento ai vari soggetti interessati.

### **6. SISTEMA DISCIPLINARE**

Elemento qualificante del Modello e – insieme – condizione imprescindibile per la sua concreta operatività, applicazione e rispetto da parte di tutti gli esponenti aziendali, dei partner, dei collaboratori esterni e di tutti i soggetti che hanno sottoscritto con la società un contratto, è la previsione di un adeguato sistema che risulti idoneo a sanzionare qualsiasi violazione delle disposizioni e delle procedure organizzative in esso contenute.

Al riguardo, è opportuno puntualizzare che l'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale: la finalità delle sanzioni previste nel Sistema Disciplinare di Sentinel è infatti quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali, radicando nel personale aziendale ed in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con la società, la consapevolezza in ordine alla ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o incarichi assegnati.

L’Organismo di Vigilanza che abbia, nel corso della sua attività di controllo e vigilanza, rilevato una possibile infrazione al Modello, segnala il fatto alle funzioni competenti per i provvedimenti disciplinari del caso. L’Organismo di Vigilanza è, inoltre, chiamato a svolgere una funzione consultiva nel corso dell’intero procedimento disciplinare al fine di acquisire eventuali elementi utili in vista del costante aggiornamento del Modello. L'accertamento delle eventuali responsabilità derivanti dalla violazione del Modello e l'attribuzione della conseguente sanzione devono essere comunque condotti nel rispetto della vigente normativa, della privacy, della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti.

ALLEGATI, parti integranti del presente Modello:

Allegato A: Organigramma Aziendale ultima revisione

Allegato B: Scheda di Analisi Generale

Allegato C: Scheda di Analisi Settori di Attività

Allegato D: Scheda di Analisi Reati

Tipo di documento: Modello di organizzazione, gestione e controllo	Codice: MOGC	Rev.02
Titolo: Modello di organizzazione, gestione e controllo		Pag. 18 di 18

Allegato E: Codice Etico

Allegato F: Sistema disciplinare

Allegato G: Procedura gestione documenti Organismo di Vigilanza.