



11.12.2015	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01	
VERSIONE N° 01	Pag. 1 di 27	Actavis Italy S.p.A. a Socio Unico

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001



ACTAVIS ITALY S.P.A. A SOCIO UNICO
SEDE LEGALE IN MILANO, VIA PASTEUR, 10
ISCRIZIONE REGISTRO IMPRESE DI MILANO AL N. 09193481000

Tutta la documentazione relativa al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01, contiene informazioni strettamente riservate e di proprietà di ACTAVIS ITALY S.p.A.



11.12.2015	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01	
VERSIONE N° 01	Pag. 2 di 27	Actavis Italy S.p.A. a Socio Unico

SOMMARIO MOGC ACTAVIS ITALY SPA

GLOSSARIO	3
SEZIONE PRIMA	5
1. INTRODUZIONE	5
1.1 La Società.....	5
1.2 I Destinatari	6
2. LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO	7
2.1 La Responsabilità Amministrativa degli Enti	7
2.2 I Reati previsti dal Decreto	7
2.3 Le Sanzioni comminate dal Decreto.....	8
2.4 L’Esimente – Esonero della Responsabilità dell’Ente	9
SEZIONE SECONDA	11
3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA SOCIETÀ 11	
3.1 Le Finalità del Modello	11
3.2 L’Approccio Metodologico	11
3.3 L’Adozione del Modello	13
SEZIONE TERZA	14
4. LE COMPONENTI DEL MODELLO	14
4.1 Le attività sensibili.....	14
4.2 La Struttura Organizzativa	15
4.3 La Business Conduct Policy e la Global Anti-Corruption Policy	15
4.4 I Protocolli di Controllo	17
4.5 Le Modalità di Gestione delle Risorse Finanziarie	18
4.6 I Flussi Informativi e le Segnalazioni.....	21
4.7 L’Organismo di Vigilanza	18
4.8 Il Processo di Verifica dell’Efficace Attuazione del Modello	22
4.9 Il Processo di Formazione e Informazione	23
4.10 Il Processo di Aggiornamento e Miglioramento	23
4.11 Il Sistema Disciplinare.....	24



11.12.2015	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01	
VERSIONE N° 01	Pag. 3 di 27	Actavis Italy S.p.A. a Socio Unico

GLOSSARIO

“**Attività Sensibili**”: attività della Società di business o di supporto al business in corrispondenza delle quali, secondo la valutazione di rischio effettuata dalla Società, sono stati giudicati inerenti e rilevanti uno o più rischi-reato presupposto della responsabilità dell’ente ex D.Lgs. 231/2001.

“**CdA**” o “**Consiglio di Amministrazione**”: l’organo amministrativo della Società

“**CCNL**”: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli addetti dell’industria chimica-farmaceutica nell’ambito del quale è inquadrato il rapporto di lavoro del personale della Società.

“**Code of Conduct**”: è il principale documento del Gruppo Actavis in ambito “compliance e include tutte le policy da esso richiamate ed indirizzate a tutti gli amministratori, dirigenti e dipendenti della capogruppo Actavis Inc. e di tutte le sue consociate. Il documento esplicita i requisiti di comportamento da seguire nella conduzione degli affari della Società per assicurare non solo la conformità con la legge applicabile, ma anche il rispetto dei più elevati livelli di integrità. Il Code of Conduct include anche la “**Global Anti-Corruption Policy**” del Gruppo Actavis. Sia il Code of Conduct che la Global Anti-Corruption Policy sono da considerarsi autonome e al tempo stesso componenti essenziali del Modello in quanto concorrono al raggiungimento dei suoi obiettivi. Il Modello, infatti, può considerarsi un’applicazione a livello di country (Italia) del Code of Conduct rispetto ai requisiti specifici discendenti dal Decreto Legislativo 231/2001.

“**Consociata**”: società capogruppo e società soggette al controllo della capogruppo che, direttamente o indirettamente, ne detiene più del 50% delle azioni o quote con diritto di voto o che, direttamente o indirettamente, ha il potere legale di esercitarne la direzione e il coordinamento.

“**Decreto**”: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e successive modifiche e integrazioni “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”.

“**Destinatari Interni**”: gli amministratori, dirigenti e dipendenti della Società.

“**Destinatari Esterni**”: gli amministratori, dirigenti e dipendenti delle altre Società del Gruppo Actavis non organicamente inseriti nella Società e/o i soggetti terzi (collaboratori, consulenti, fornitori in genere) che partecipano ad uno o più attività sensibili e che sono, pertanto, destinatari di specifiche previsioni del Modello.

“**Ente**”: qualsiasi società, consorzio, associazione o fondazione o altro soggetto di diritto, sia esso dotato o meno di personalità giuridica, nonché qualsiasi ente pubblico economico, destinatario delle previsioni contenute nel D.Lgs. 231/01.

“**Global Anti-Corruption Policy**”: è la policy di Gruppo specificatamente diretta ad assicurare la conformità con i requisiti derivanti da tutte le normative ABC (anti-bribery and corruption), incluso il Decreto Legislativo 231/2001.



11.12.2015	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01	
VERSIONE N° 01	Pag. 4 di 27	Actavis Italy S.p.A. a Socio Unico

“**Incaricato di pubblico servizio**”: colui che, a qualsiasi titolo, presti un pubblico servizio, ossia un'attività disciplinata da norme di diritto pubblico, caratterizzata da mancanza di poteri di natura deliberativa, autorizzativi e certificativi, tipici della Pubblica funzione amministrativa (es. esattori dell'ENEL, dipendenti postali addetti allo smistamento della corrispondenza, dipendenti del Poligrafico dello Stato, etc). Non costituisce Pubblico servizio lo svolgimento di semplici mansioni di ordine né la prestazione di opera meramente materiale.

“**Modello**”: il Modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001, adottato dalla Società e descritto nel presente documento.

“**Organismo di Vigilanza**” o “**OdV**”: l'organismo della Società “dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo” cui è affidato “il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento”, secondo le previsioni dell'articolo 6 del D.Lgs. 231/01.

“**P.A.**”: qualsiasi ente che abbia in cura interessi pubblici e che svolga attività legislativa, giurisdizionale o amministrativa in forza di norme di diritto pubblico e di atti autoritativi, inclusi i relativi funzionari nella loro veste di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio; in questa ampia accezione, vi rientrano anche le società formalmente private derivate dalla trasformazione di precedenti enti pubblici, organizzazioni sovranazionali (i.e. Banca Mondiale, Nazioni Unite, Fondo Monetario Internazionale, OCSE, Unione Europea).

“**Policy**”: sono le policy, le SOP (standard operating procedures) e le business procedures emesse da Actavis, Inc. e adottate dalle sue consociate.

“**Pubblici Ufficiali**”: coloro che esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa.

“**Reati**”: i reati presupposto della responsabilità dell'ente previsti dal D.Lgs. 231/01 o comunque ricondotti ad esso.

“**Società**”: la Actavis Italy SpA a socio unico e sede legale in Nerviano (MI), via Luigi Pasteur 10, Partita IVA 09193481000, iscritta al Registro delle Imprese di Milano al n. 09193481000



11.12.2015	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01	
VERSIONE N° 01	Pag. 5 di 27	Actavis Italy S.p.A. a Socio Unico

SEZIONE PRIMA

1. INTRODUZIONE

1.1 LA SOCIETÀ

Actavis Italy S.p.A. fondata nel 2006 è dal 2008 titolare del sito produttivo di Nerviano dove realizza i propri principali processi di linea (tra cui la produzione di prodotti farmaceutici per il gruppo a cui appartiene) e di supporto al business.

La Società è soggetta alla direzione e coordinamento, ai sensi dell'art. 2497 bis c.c. da parte del suo unico socio facente parte del Gruppo internazionale Allergan. La governance societaria prevede un organo amministrativo collegiale investito di tutti i più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, salvo quanto riservato dalla legge o dallo statuto all'assemblea dei soci. Gli organi di controllo societari includono il Collegio Sindacale composto da tre componenti effettivi e due supplenti a cui è affidato anche il controllo contabile.

Nell'esercizio dei propri poteri e in adempimento delle proprie responsabilità, il Consiglio di Amministrazione della Società, al fine di migliorare il proprio sistema organizzativo e di controllo nonché per perseguire i benefici previsti dallo stesso Decreto, ha ritenuto di intraprendere autonomamente il proprio programma di conformità ai requisiti discendenti dal D.Lgs. 231/2001, adottando il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo con delibera del 12/11/2013 e, quale componente essenziale del Modello, istituendo e nominando un Organismo di Vigilanza composto da quattro componenti. Anche su proposta di tale Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione assicura l'aggiornamento nel tempo del Modello rispetto alle modifiche del contesto interno ed esterno: in tal senso, con delibera del 11/12/2015 il Modello originario è stato da ultimo aggiornato dall'organo amministrativo.

Il presente documento descrive il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società. Dopo aver illustrato il quadro normativo di riferimento, il documento si focalizza su ciascuna principale componente del Modello, ossia:

- Attività Sensibili
- Protocolli di Controllo
- Modalità di Gestione delle Risorse Finanziarie
- Sistema Disciplinare
- Organismo di Vigilanza
- Flussi Informativi e Segnalazioni in favore dell'OdV
- Codice Etico
- Processo di Verifica dell'efficacia del Modello
- Processo di Formazione e Informazione
- Struttura Organizzativa Formalizzata
- Processo di Aggiornamento e Miglioramento del Modello



11.12.2015	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01	
VERSIONE N° 01	Pag. 6 di 27	Actavis Italy S.p.A. a Socio Unico

1.2 IDESTINATARI

Sono Destinatari (Interni) del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 della Società e si impegnano al rispetto del contenuto dello stesso:

- gli amministratori e i dirigenti della Società nonché coloro che rivestono o svolgono di fatto funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione o controllo (c.d. soggetti apicali);
- i dipendenti della Società sottoposti alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra (cosiddetti soggetti interni sottoposti ad altrui direzione).

Il management e lo staff delle altre consociate del Gruppo Actavis, pur non organicamente inserito presso la Società, possono essere Destinatari (Esterni) delle previsioni del presente Modello se e nella misura in cui partecipano ad una o più attività sensibili di quest'ultima per conto o nell'interesse della Società.

In forza di apposite clausole contrattuali e limitatamente allo svolgimento delle attività sensibili a cui essi eventualmente partecipano, possono essere Destinatari di specifici obblighi, strumentali ad un'adeguata esecuzione delle attività di controllo interno previste nel presente Modello, i seguenti altri soggetti Esterni:

- i collaboratori, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo nella misura in cui essi operino nell'ambito delle aree di attività sensibili per conto o nell'interesse della Società;
- i fornitori e i partner che operano in maniera rilevante e/o continuativa nell'ambito delle aree di attività cosiddette sensibili per conto o nell'interesse della Società.

E' responsabilità dei Destinatari Interni informare i soggetti Esterni circa gli obblighi imposti dal presente Modello, esigerne il rispetto e adottare iniziative idonee in caso di mancato adempimento.



11.12.2015	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01	
VERSIONE N° 01	Pag. 7 di 27	Actavis Italy S.p.A. a Socio Unico

2. LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO

2.1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

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

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

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

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

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

2.2 I REATI PREVISTI DAL DECRETO

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

Si elencano qui di seguito i reati attualmente previsti dal D.Lgs. 231/2001 e da leggi speciali ad integrazione dello stesso, precisando tuttavia che si tratta di un elenco soggetto a modifiche nel tempo:

- reati di truffa in danno alla Pubblica Amministrazione (articolo 24 del Decreto);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (articolo 24-bis del Decreto introdotto dalla Legge 18 marzo 2008 n. 48);



11.12.2015	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01	
VERSIONE N° 01	Pag. 8 di 27	Actavis Italy S.p.A. a Socio Unico

- reati di criminalità organizzata (articolo 24-ter del Decreto, introdotto dalla Legge 15 luglio 2009, n. 94, art. 2, co. 29, e indirettamente modificato per effetto delle modifiche all'articolo 416-ter operate dalla L. 62/2014);
- reati di concussione e corruzione (articolo 25 del Decreto);
- reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (articolo 25-bis del Decreto, introdotto dal decreto Legge 25 settembre 2001 n. 350);
- reati contro l'industria e il commercio (articolo 25-bis-1 del Decreto, introdotto dalla Legge 23 Luglio 2009, n.99, art.15);
- reati societari (articolo 25-ter del Decreto, introdotto dal decreto Legislativo 11 aprile 2002 n. 61 e come da ultimo modificato con L. 69/2015);
- reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali e delitti posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione Internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo stipulata a New York il 9.12.1999 (articolo 25-quater del Decreto, introdotto dalla legge 14 gennaio 2003 n. 7);
- reati di mutilazione degli organi genitali femminili (articolo 25-quater.1 del Decreto, introdotto dalla legge del 9 gennaio 2006 n. 7);
- reati contro la personalità individuale (articolo 25-quinquies del Decreto, introdotto dalla legge 11 agosto 2003 n. 228);
- reati di abuso di mercato (articolo 25-sexies del Decreto e art. 187-quinquies TUF, introdotti dalla legge 18 aprile 2005 n. 62);
- 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 (articolo 25-septies del Decreto, introdotto dalla legge 3 agosto 2007 n. 123);
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (articolo 25-octies del Decreto, introdotto dal decreto Legislativo 21 novembre 2007 n. 231, come da ultimo modificato per effetto della L 186/2014);
- reati in materia di violazione del diritto d'autore (articolo 25-novies del Decreto, introdotto dalla Legge 23 luglio 2009 n. 99 , art. 15 e dalla Legge 3 agosto 2009 n. 116, art. 4);
- delitti di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (articolo 25-decies del Decreto, introdotto dalla Legge 3 agosto 2009 n. 116, art. 4);
- reati ambientali (articolo 25-undecies del Decreto introdotto dal D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121, incluse le modifiche e integrazioni introdotte per effetto della L. 68/2015);
- reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (articolo 25-duodecies introdotto dal D.Lgs 16 luglio 2012, n. 109)

Rientrano, infine, nell'ambito di operatività del Decreto i c.d. reati transnazionali per effetto dell'articolo 10 della Legge n. 146/2006 e ss.mm.ii.

2.3 LE SANZIONI COMMINATE DAL DECRETO

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

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;



11.12.2015	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01	
VERSIONE N° 01	Pag. 9 di 27	Actavis Italy S.p.A. a Socio Unico

- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

In particolare, le sanzioni interdittive, riferibili ad alcuni e non a tutti i reati richiamati nell'ambito del Dcreto, consistono in:

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

La durata delle sanzioni interdittive è normalmente temporanea, da determinarsi in un intervallo compreso tra tre mesi e due anni. Solo in casi particolarmente gravi, alcune sanzioni possono essere disposte in via definitiva. Esse possono essere applicate anche in via cautelare, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere il concreto pericolo che vengano commessi illeciti dello stesso tipo di quello già commesso.

2.4 L'ESIMENTE – ESONERO DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE

Se è commesso uno dei reati presupposto, l'ente può essere punito solo se si verificano i criteri di imputazione del reato all'ente. La prima condizione soggettiva è che il reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato, ossia management e/o staff così come identificati nel paragrafo 2.1. Ai sensi del Decreto, la responsabilità dell'ente può derivare sia dalla condotta che dall'omissione di tali persone.

La seconda condizione oggettiva richiesta dal Decreto è che il reato sia commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente, indipendentemente dal suo effettivo conseguimento. L'interesse sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire la Società, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito. Il vantaggio sussiste quando la Società ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura. L'ente non risponde invece se il fatto di reato è stato commesso indipendentemente o contro il suo interesse oppure nell'interesse esclusivo dell'autore del reato o di terzi.

La sussistenza, quindi, del requisito soggettivo dell'illecito (ovvero che autore del Reato Presupposto sia un soggetto apicale o un soggetto allo stesso subordinato) e del requisito oggettivo (ovvero che il Reato Presupposto sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente) comportano la responsabilità dell'ente.

Tuttavia lo stesso Decreto individua una causa esimente dalla responsabilità amministrativa, ovvero stabilisce che l'ente non è punibile se prima della commissione del reato (I) ha adottato ed efficacemente attuato un "Modello di organizzazione e di gestione", idoneo a prevenire la commissione di Reati Presupposto della specie di quello che è stato realizzato; (II) ha affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo



11.12.2015	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01	
VERSIONE N° 01	Pag. 10 di 27	Actavis Italy S.p.A. a Socio Unico

aggiornamento; (III) l'Organismo di Vigilanza è stato diligente nello svolgere i propri compiti di vigilanza sul Modello.

L'art. 6 del D.Lgs. 231/01 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi devono, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello organizzativo (Organismo di Vigilanza);
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.
- prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Il Decreto prevede inoltre che il Modello, oltre ad essere adeguato e quindi rispettare le nel suo disegno astratto i requisiti sopra riportati, debba anche trovare effettiva ed efficace attuazione; ciò richiede che le previsioni del Modello siano effettivamente osservate dai suoi Destinatari. Al fine di assicurare l'efficace attuazione, nonché l'adeguatezza del Modello nel tempo, lo stesso Decreto prevede la necessità di una verifica dell'effettiva osservanza e di un aggiornamento periodico del Modello, sia qualora emergano significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute, sia qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della Società, sia qualora intervengano aggiornamenti normativi in tema di Reati Presupposto.

Il Modello opera, quale causa di non punibilità dell'ente, sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto apicale sia che esso sia stato commesso da un soggetto subordinato, con le seguenti differenze: (I) per i reati commessi da un soggetto apicale l'ente deve dimostrare, oltre alle condizioni sopra indicate, che il soggetto apicale ha commesso il reato "eludendo fraudolentemente" il Modello, provando che il Modello era efficace e che il soggetto apicale lo ha violato intenzionalmente, aggirandolo; (II) per i reati commessi da soggetti in posizione subordinata, invece, l'ente può essere sanzionato solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile "dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza". L'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza non ricorre se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Per l'ente è sufficiente provare di avere adottato ed attuato il Modello e l'Autorità Giudiziaria dovrà provare l'inefficacia dello stesso.



11.12.2015	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01	
VERSIONE N° 01	Pag. 11 di 27	Actavis Italy S.p.A. a Socio Unico

SEZIONE SECONDA

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA SOCIETÀ

3.1 LE FINALITÀ DEL MODELLO

In osservanza delle disposizioni del Decreto, la Società ha adottato un programma di conformità consistente nel “Modello di organizzazione, gestione e controllo” sintetizzato nel presente documento e in accordo con il Code of Conduct. La Società è, infatti, sensibile all’esigenza di assicurare il rispetto dei più elevati livelli di correttezza ed integrità nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria reputazione e dei propri dipendenti, clienti, fornitori, azionisti e della stessa comunità in cui svolge il suo business.

Attraverso la volontaria adozione e l’efficace attuazione del Modello, la Società intende perseguire le seguenti principali finalità:

- attuare e rafforzare l’efficacia del Code of Conduct del Gruppo Actavis e migliorare il sistema di controllo interno lungo i processi di business e di supporto, sensibilizzando ulteriormente tutti i Destinatari, affinché pongano in essere, nell’espletamento delle proprie attività, comportamenti sempre in conformità alle disposizioni di legge applicabili, così come nel rispetto dei più elevati livelli di integrità ed etica;
- ribadire che qualsiasi comportamento illecito è fortemente condannato dalla Società, in quanto tali comportamenti sono comunque contrari, oltre che alle disposizioni di legge, alle policy e alle procedure della Società;
- determinare nei Destinatari del Modello la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle previsioni del Modello, nella commissione di illeciti sanzionabili con pene significative sia nei loro confronti che direttamente nei confronti della stessa Società;
- prevenire e/o contrastare l’accadimento dei rischi-reato presupposto della responsabilità delle società ai sensi del Decreto che potenzialmente potrebbero essere commessi, in questo modo consentendo alla Società di poter ottenere i benefici previsti dallo stesso Decreto (esclusione responsabilità o riduzione sanzioni) per le società che hanno adottato ed efficacemente il proprio Modello.

3.2 L’APPROCCIO METODOLOGICO

Ai fini della predisposizione e dell’efficiente futura manutenzione del proprio Modello, la Società ha proceduto, in coerenza metodologica con le previsioni del Decreto e delle migliori pratiche di riferimento, con le seguenti attività progettuali:

- **Valutazione del complessivo profilo di rischio:** questa fase è stata realizzata dal Gruppo di Lavoro costituito da risorse interne ed esterne con complessiva ed approfondita conoscenza del modello di business della Società, della sua organizzazione, nonché del D.Lgs. 231/2001. I partecipanti, seguendo la popolazione aggiornata delle fattispecie di reato incluse nel D.Lgs. 231/01, hanno discusso dell’attinenza, anche solo teorica, rispetto alla Società della singola fattispecie di reato. Tale attività ha consentito di:



11.12.2015	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01	
VERSIONE N° 01	Pag. 12 di 27	Actavis Italy S.p.A. a Socio Unico

- riscontrare l'astratta attinenza rispetto alla Società di uno più fattispecie di reato, con la raccolta delle prime informazioni sulle modalità/occasioni in cui potenzialmente essi si potrebbero manifestare (c.d. aree di attività a rischio), nonché l'unità organizzativa della Società potenzialmente interessata con cui poter approfondire l'analisi, identificare l'attività sensibile ed eseguire la valutazione del relativo rischio;
 - riscontrare la non applicabilità, nemmeno in astratto, alla Società di uno o più fattispecie di reato con la conseguente esclusione dalle successive attività di analisi dei rischi e dei relativi controlli interni.
- **Esecuzione del risk assessment:** sulla base dei risultati della precedente fase, è stato possibile focalizzare l'attenzione sulle aree di attività a rischio potenziale con i relativi referenti interni identificati anche mediante l'illustrazione esemplificativa e la discussione delle principali possibili modalità realizzative dei singoli rischi-reato considerati e le relative finalità di interesse e/o vantaggio potenziale per la Società. Un facilitatore qualificato, facente parte del Gruppo di Lavoro, ha supportato gli intervistati nell'analisi, approfondimento ed aggiornamento di tali aree di attività a rischio reato e nella raccolta e documentazione delle loro risposte. I risultati di tale attività hanno consentito di identificare una o più attività sensibili (nell'ambito delle aree di attività a rischio), intese come attività/occasioni nell'ambito dei processi di business o di supporto della Società in cui potrebbero potenzialmente realizzarsi una o più fattispecie di reato nell'interesse o a vantaggio della Società. Contestualmente all'identificazione, mediante l'auto-valutazione da parte degli stessi responsabili/referenti coinvolti, è stato possibile definire per ciascuna attività sensibile un livello di rischio ed un conseguente ranking complessivo; in accordo a consolidate e diffuse metodologie di risk assessment, la valutazione quali-quantitativa del livello di rischio si sviluppa su una distribuzione che va da 1 (valore minimo) a 25 (valore massimo) e che rappresenta il risultato dall'incrocio delle due dimensioni di analisi, rappresentate dall'impatto (driver dell'interesse e/o vantaggio potenziale per la società) e dalla frequenza di accadimento (driver del numero di potenziali occasioni in cui uno dei reati considerati può essere commesso in un determinato periodo). La prioritizzazione delle attività sensibili per livello di rischio consente di concentrare gli sforzi sulle attività sensibili e, in particolare, sulla valutazione delle relative contromisure (in particolare, protocolli di controllo), con un giudizio del livello di rischio almeno medio; per le attività sensibili giudicate a medio-basso o basso rischio inerente, la Società ritiene infatti sufficienti ed adeguati, ai fini del loro governo e in particolare ai fini della prevenzione dei relativi rischi-reato, i principi di comportamento illustrati nel Code of Conduct e nella Global Anti-Corruption Policy e ri-affermati nello stesso Modello descritto nel presente documento.
- **Identificazione e valutazione degli strumenti di organizzazione, gestione e controllo già in essere:** rispetto alle attività sensibili giudicate ad un livello di rischio almeno medio, sono stati ricercati e individuati nelle policy e nelle procedure del Gruppo Actavis, nelle procedure e pratiche correnti della Società, o viceversa ne è stata riscontrata l'assenza (gap), i controlli interni (protocolli di controllo) in grado di indirizzare e sottoporre ad adeguato controllo le medesime attività sensibili e/o le relative modalità realizzative, contribuendo alla prevenzione e gestione delle ipotesi di accadimento dei rischi-reato presupposto della responsabilità dell'ente. Coerentemente alle migliori pratiche di riferimento, il principio adottato nella costruzione e valutazione dell'adeguatezza del



11.12.2015	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01	
VERSIONE N° 01	Pag. 13 di 27	Actavis Italy S.p.A. a Socio Unico

sistema dei controlli interni è quello per il quale la soglia concettuale di accettabilità del rischio di commissione del reato è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente. I protocolli di controllo sono ispirati peraltro alla regola di rendere documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale e di controllo, affinché sia possibile risalire alla motivazione che ha guidato alla decisione e verificare l'effettivo rispetto ed efficacia dei controlli attesi.

- **Definizione e implementazione delle necessarie azioni per il rimedio dei gap identificati**, pervenendo al miglioramento del sistema di controllo interno della Società rispetto alle esigenze di adeguato governo delle attività sensibili e/o delle relative modalità realizzative, nonché in generale rispetto agli scopi perseguiti dal Decreto, ai fondamentali principi della separazione dei compiti e della definizione dei poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate e alla esigenza di documentazione dei controlli interni. In tale fase, particolare attenzione è stata dedicata ad individuare e regolare i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie e delle utilità in genere, nonché gli obblighi informativi in capo ai vari referenti/responsabili in favore dell'Organismo di Vigilanza al fine di abilitarlo nell'esercizio delle sue funzioni di vigilanza e controllo dell'efficacia reale e dell'osservanza del Modello.

Le risultanze delle attività sopra descritte sono raccolte in specifici documenti tenuti sempre a disposizione dell'Organismo di Vigilanza.

3.3 L'ADOZIONE DEL MODELLO

L'articolo 6, comma 1, lettera a) del Decreto richiede che il Modello sia un "atto di emanazione dell'organo dirigente". In applicazione di tale previsione la Società ha adottato il presente Modello mediante delibera del Consiglio di Amministrazione in data 12/11/2013, da ultimo aggiornato con delibera del 11/12/2015.



11.12.2015	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01	
VERSIONE N° 01	Pag. 14 di 27	Actavis Italy S.p.A. a Socio Unico

SEZIONE TERZA

4. LE COMPONENTI DEL MODELLO

4.1 LE ATTIVITÀ SENSIBILI

Impiegando l'approccio metodologico descritto nel paragrafo 3.2 "L'Approccio Metodologico" ai fini della predisposizione del presente Modello, e in particolare quale risultato delle attività di valutazione dei rischi, sono emerse come categorie di Reati Presupposto che potenzialmente potrebbero impegnare la responsabilità della Società le fattispecie che ricadono nelle seguenti sotto-popolazioni:

- reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);
- 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 del Decreto);
- reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del Decreto);
- reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (articolo 25-duodecies)
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis-1 del Decreto);
- reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto).

Per quanto riguarda le restanti categorie di Reati Presupposto si è ritenuto che, alla luce delle attività svolte dalla Società, del contesto socio-economico in cui opera e dei rapporti e delle relazioni giuridiche ed economiche che usualmente la stessa instaura con soggetti terzi, non siano presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della Società medesima. Al riguardo, si è comunque provveduto ad assicurare il presidio generale mediante la componente del Modello rappresentata dal Code of Conduct e dalla Global Anti-Corruption Policy che vincolano in ogni caso i Destinatari. La Società si impegna, in ogni caso, a valutare costantemente la rilevanza ai fini del presente Modello di eventuali ulteriori reati, attualmente previsti dal Decreto o che saranno introdotti da successive integrazioni allo stesso, attraverso il processo di aggiornamento e miglioramento del Modello così come descritto nel presente documento.

Nell'elenco che segue sono riepilogate le aree di attività della Società giudicate "a rischio 231" nel cui svolgimento, secondo la valutazione di rischio effettuata dalla Società, sono valutati astrattamente inerenti e rilevanti uno o più rischi-reato presupposto della responsabilità dell'ente ex D.Lgs. 231/2001:

- A.2 Acquisizione di contratti / convenzioni con Enti Pubblici o concessioni, licenze, autorizzazioni o certificati
- A.3 Esecuzione di contratti/convenzioni con Enti pubblici
- A.4 Adempimenti presso la Pubblica Amministrazione
- A.5 Verifiche, accertamenti e procedimenti sanzionatori da parte della Pubblica Amministrazione
- F.1 Gestione manodopera diretta e/o indiretta
- H.1 Gestione della sicurezza e salute sui luoghi di lavoro e degli adempimenti connessi.
- N.1 Produzione e commercializzazione



11.12.2015	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01	
VERSIONE N° 01	Pag. 15 di 27	Actavis Italy S.p.A. a Socio Unico

Nella documentazione tecnica conservata presso la Società, e sempre a disposizione dell'Organismo di Vigilanza, sono illustrate nel dettaglio le attività sensibili nell'ambito delle aree di attività aziendali "a rischio 231" di riferimento sopra-illustrate. La documentazione delle attività sensibili identificate è articolata per:

- famiglia reati di riferimento, di regola coincidente con l'illustrazione della sottopopolazione dei reati richiamati da uno o più articoli del Decreto (i.e. reati contro la pubblica amministrazione, reati societari, etc.) e delle relative principali ipotesi di modalità realizzative;
- area di attività aziendali "a rischio 231" di riferimento nel cui ambito ricadono una o più attività sensibili;
- unità organizzativa che è responsabile o che partecipa allo svolgimento dell'attività sensibile.

4.2 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa della Società rispetta i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza in relazione all'attribuzione di responsabilità e dei corrispondenti poteri con efficacia interna ed esterna. In particolare, pur nell'ambito delle linee di riporto caratteristiche di una Società appartenente ad un gruppo multinazionale, a livello di entità la struttura organizzativa della Società è improntato a principi generali di:

- conoscibilità all'interno della Società;
- chiara ed evidente delimitazione di ruolo, con chiara indicazione delle responsabilità di ciascun soggetto;
- puntuale delimitazione dei poteri assegnati mediante la precisa definizione di limiti per natura delle operazioni, valore economico e ricorso alla firma congiunta o disgiunta;
- allineamento dei poteri conferiti rispetto alle responsabilità assegnate;
- chiara descrizione delle linee di riporto;
- efficace comprensione dell'attribuzione delle responsabilità di delega interna ed esterna.

Il puntuale riepilogo per unità organizzativa delle responsabilità rispetto alle attività sensibili, ai protocolli di controllo e ai flussi informativi, integra gli strumenti organizzativi impiegati dalla Società per formalizzare le responsabilità attribuite all'interno dell'organizzazione.

4.3 IL CODE OF CONDUCT POLICY E LA GLOBAL ANTI-CORRUPTION POLICY

Il Code of Conduct di Actavis Inc. e di tutte le consociate del Gruppo Actavis è un documento autonomo nel quale sono esplicitati i principi a cui tutti gli amministratori, dirigenti o dipendenti, così come collaboratori o partner, sono tenuti ad ispirare la propria condotta nella gestione degli affari nel rispetto dei più elevati livelli di integrità ed etica al fine di preservare il goodwill dell'azienda presso tutti gli *stakeholders* delle comunità locali in cui le società del Gruppo Actavis svolgono il proprio business. Come parte integrante del Code of Conduct, la Actavis Inc., di cui la società è consociata, ha adottato la "Global Anti-Corruption Policy" specificatamente diretta ad assicurare il rispetto dei requisiti discendenti dalle c.d. Anti-Bribery Laws (tra cui può annoverarsi il D.Lgs. 231/2001, per la parte dei reati di corruzione).



11.12.2015	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01	
VERSIONE N° 01	Pag. 16 di 27	Actavis Italy S.p.A. a Socio Unico

La BC Policy è basata sul principio della legalità che viene richiamato espressamente e posto come base e limite di qualsiasi attività aziendale, essendo previsto espressamente che:

- l'interesse prevalente di Actavis è che tutte le attività aziendali siano strettamente e sempre conformi al Code of Conduct e a tutte le leggi e i regolamenti applicabili;
- nessuno abbia l'autorità di ordinare o intraprendere una direzione che possa risultare in conflitto o rappresentare una violazione del Code of Conduct o di qualsiasi legge o regolamento applicabile.

Sebbene il Code of Conduct si focalizzi su talune aree di particolare importanza e rilevanza per il Gruppo, non necessariamente coincidenti con quelle identificate nel Modello, l'obbligo di rispettare tutti i requisiti di legge e di regolamento applicabili nel Paese in cui il Gruppo Actavis opera è chiaramente definito e ripetuto.

La Actavis Inc. ha nominato l'Ethics Compliance Officer con responsabilità nei confronti del Consiglio di Amministrazione di implementazione di un programma diretto ad assicurare la conformità alle normative anti-bribery, di monitoraggio dell'osservanza e attuazione delle previsioni. In applicazione di ciò, l'Ethics Compliance Officer è chiamato, tra le altre cose, a:

- rivedere le linee guida su specifici adempimenti o temi inerenti l'integrità e l'etica nella conduzione degli affari;
- sviluppare e monitorare i programmi di training sul tema;
- fornire risposta a quesiti interpretativi e dubbi da parte dei destinatari relativi ad ogni aspetto della Anti-Corruption Policy e delle leggi anti-bribery, nonché riportare all'adeguato livello del Gruppo le problematiche e/o le anomalie che possono manifestarsi
- investigare o supervisionare l'investigazione su violazioni o potenziali violazioni della Anti-Corruption Policy e in genere su comportamenti impropri o non etici;
- monitorare il periodico aggiornamento dei programmi di conformità alle normative anti-bribery rispetto alle evoluzioni e/o modifiche al business, all'organizzazione e/o alla normativa di riferimento;
- sviluppare procedure per il monitoraggio della conformità rispetto alla Anti-Corruption Policy.

Il Code of Conduct e la Global Anti-Corruption Policy sono poi integrate da ulteriori Policy. Tali Policy consentono alle consociate del Gruppo Actavis di integrarle con specifiche e locali linee guida dirette a dare seguito ai requisiti normativi di livello country: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo descritto nel presente documento rappresenta, pertanto, un'applicazione di questa previsione.

Il Code of Conduct dispone di un proprio ed autonomo sistema di attuazione, incluse le eventuali sanzioni disciplinari per i casi di non osservanza delle loro previsioni.

Il Code of Conduct, oltre ad essere alla base del presente Modello, ne rappresenta una componente essenziale, sebbene autonoma e distinta, contribuendo con le sue previsioni e sistema attuativo a prevenire e scoraggiare i comportamenti illeciti, tra cui anche quelli rilevanti per il Decreto.



11.12.2015	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01	
VERSIONE N° 01	Pag. 17 di 27	Actavis Italy S.p.A. a Socio Unico

4.4 I PROTOCOLLI DI CONTROLLO

Come anticipato in occasione dell'illustrazione dell'approccio metodologico adottato, in sede di predisposizione ed aggiornamento del Modello, la Società ha tenuto conto e, ove necessario, ha migliorato il proprio sistema di controllo interno al fine di assicurarne la capacità a prevenire le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001, governando adeguatamente le attività identificate a rischio almeno medio.

Nell'ambito del suo più ampio sistema di controllo interno, i protocolli di controllo qui in esame rappresentano, infatti, specifiche procedure di controllo documentate dalla Società ai fini della corretta e concreta applicazione del presente Modello da parte dei Destinatari. La Società ha così configurato quali protocolli di controllo, diretti a regolare la formazione della volontà dell'ente, un elenco di puntuali misure di controllo interno disegnate direttamente e specificatamente per contrastare le potenziali modalità realizzative delle condotte criminose associabili alle attività sensibili identificate e valutate a rischio almeno medio.

La descrizione dei protocolli si impernia su quattro attributi fondamentali che il disegno di un qualsiasi controllo interno deve rispettare secondo le migliori pratiche di riferimento:

CHI: chi fa il controllo, ossia l'unità organizzativa responsabile;

COME: come si svolge l'attività di controllo, ossia la Descrizione del Protocollo;

QUANDO: quando il controllo è effettuato, ossia la Frequenza

EVIDENZA: che evidenza viene prodotta e conservata, ossia l'Evidenza riscontrabile che il controllo è stato eseguito.

L'elenco completo dei protocolli di controllo e le associazioni con le corrispondenti attività sensibili di cui sono contromisura, sono contenute nella documentazione tecnica sempre a disposizione dell'Organismo di Vigilanza, nonché, per la parte di loro competenza, dei rispettivi responsabili (c.d. Control Owner).

Il sistema di controllo interno di cui la Società dispone, rispetto al quale il Modello e le sue componenti (tra cui i protocolli di controllo qui in esame) sono parte, è nel suo complesso diretto a garantire, con ragionevole certezza, il raggiungimento di obiettivi operativi, di affidabilità dell'informazione societaria e di conformità:

- l'obiettivo operativo del sistema di controllo interno riguarda l'efficacia e l'efficienza dei processi della Società nell'impiegare le risorse, nel proteggersi dalle perdite, nel salvaguardare i propri assets; tale sistema è volto, inoltre, ad assicurare che il personale operi per il perseguimento degli obiettivi aziendali, senza anteporre altri interessi a quelli societari;
- l'obiettivo dell'affidabilità dell'informazione si traduce nella capacità di predisporre dati, informazioni, rapporti, etc., sia di natura contabile che extra-contabile, tempestivi ed affidabili per il processo decisionale all'interno e all'esterno dell'organizzazione aziendale;
- l'obiettivo di conformità è teso a garantire, invece, che tutte le operazioni ed azioni siano condotte nel rispetto delle leggi e dei regolamenti applicabili nonché delle procedure aziendali.



11.12.2015	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01	
VERSIONE N° 01	Pag. 18 di 27	Actavis Italy S.p.A. a Socio Unico

Il sistema di controllo interno nel suo complesso coinvolge ogni settore dell'attività svolta dalla Società ed è basato sui principi e requisiti più diffusi a livello internazionale. A titolo illustrativo esso include:

- le Policies del Gruppo Actavis, tra cui il già richiamato Code of Conduct di cui il presente Modello è un'applicazione specifica in corrispondenza dei requisiti discendenti dal Decreto;
- le Standard Operating Procedures del Gruppo Actavis;
- le regole di governo societario, gli organigrammi, le istruzioni di servizio e le procedure in essere presso la Società;
- il Sistema di Gestione della Qualità (certificato ISO 9001), il sistema di gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (certificato secondo la norma OHSAS 18001), nonché il sistema di sicurezza ambientale (certificato ISO 14001);
- il programma di conformità al D.Lgs. 196/2003.

Sebbene queste ulteriori componenti possano contribuire alla prevenzione dei rischi-reato rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, non sono riportate e documentate nel presente Modello, ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che il Modello stesso intende integrare in via residuale e con specifico riferimento ai requisiti discendenti dal D.Lgs. 231/2001. Queste ulteriori componenti sono, pertanto, suscettibili di autonome modifiche e integrazioni, in piena coerenza con le proprie finalità e secondo le regole autorizzative e di adozione previste per esse, senza che ciò implichi la necessità di modifica del Modello descritto nel presente documento.

4.5 LE MODALITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

Le modalità di gestione delle risorse finanziarie rappresentano una sotto-popolazione dei protocolli di controllo descritti in generale nel precedente paragrafo e specificatamente configurati per contrastare le modalità realizzative delle condotte criminose che ne implicano in qualche modo l'impiego e/o la disponibilità, tra quelle contemplate dai reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001 (i.e. reati di corruzione contro la Pubblica Amministrazione). Coerentemente allo specifico ed espresso requisito di cui alla lettera c), comma 2 dell'articolo 6 del D.Lgs. 231/2001, i protocolli di controllo in esame mirano ad assicurare il corretto impiego delle risorse finanziarie e, in generale, delle utilità economiche al fine di impedire la commissione dei reati che generano la responsabilità della Società ai sensi del Decreto.

Come per i protocolli di controllo, le modalità di gestione delle risorse finanziarie sono illustrate nella documentazione tecnica sempre a disposizione dell'Organismo di Vigilanza.

4.6 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 231/2001 prevede che la funzione di vigilare e di curare l'aggiornamento del Modello sia affidata ad un Organismo di Vigilanza interno all'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso rimessi.

4.6.1 L'individuazione e la nomina dell'Organismo di Vigilanza

Conformemente alle migliori pratiche di riferimento ed al fine di esercitare adeguatamente le funzioni ad esso attribuite, l'Organismo di Vigilanza nel suo complesso si caratterizza per i seguenti requisiti:



11.12.2015	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01	
VERSIONE N° 01	Pag. 19 di 27	Actavis Italy S.p.A. a Socio Unico

- **autonomia:** tale requisito è assicurato dalla posizione gerarchica dell'organo all'interno dell'organizzazione in staff al Consiglio di Amministrazione e dotato di piena autonomia decisionale, nonché dal riconoscimento dei poteri e mezzi necessari all'adempimento delle proprie responsabilità e dell'insindacabilità delle decisioni assunte nell'esercizio delle proprie funzioni;
- **indipendenza:** non sono attribuiti nella sua collegialità all'organo responsabilità la cui titolarità e/o il cui esercizio minerebbero l'obiettività di giudizio in sede di verifica del funzionamento e dell'osservanza del Modello da parte dei Destinatari;
- **professionalità:** l'organo possiede al suo interno competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere;
- **continuità d'azione:** la continua ed efficace attuazione del Modello ed osservanza delle relative previsioni, richiede che l'Organismo di Vigilanza operi senza soluzione di continuità. Attraverso i componenti interni l'Organismo di Vigilanza è posto nelle condizioni di operare costantemente, rappresentando un riferimento sempre presente per tutto il personale della Società.

In tale quadro ed in relazione alle dimensioni e caratteristiche organizzative della Società e delle relazioni all'interno del Gruppo Actavis, nonché in particolare in funzione dello specifico profilo di rischio rilevato e descritto sopra, l'Organismo di Vigilanza configurato è composto da quattro componenti, interni ed esterni alla Società, individualmente e/o collegialmente in possesso dei requisiti sopradescritti.

Oltre alle esperienze e conoscenze professionali che ciascun componente può assicurare ai fini dell'efficace attività dell'Organismo, i componenti possiedono le qualità personali tali da renderli idonei a svolgere il compito a loro affidato. In tal senso, a seguito della nomina ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza dichiara di:

- rivestire personalmente i requisiti di onorabilità e moralità;
- non intrattenere, direttamente o indirettamente, relazioni economiche non di lavoro dipendente con la Società, con le sue controllate, con gli amministratori esecutivi, con l'azionista o gruppo di azionisti che controllano la Società, di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio, valutata anche in relazione alla condizione patrimoniale soggettiva della persona fisica in questione;
- non trovarsi in una qualsiasi altra situazione di conflitto di interesse, anche potenziale, tale da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- non trovarsi nella condizione giuridica di interdetto, inabilitato, fallito o condannato a una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi delle imprese e delle persone giuridiche, da una professione o da un'arte;
- non essere stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, fatti salvi gli effetti della riabilitazione;
- non essere stati condannati ovvero non aver concordato l'applicazione della pena e neppure indagati o imputati in procedimenti penali per reati non colposi o che comunque incidano significativamente sulla sua moralità professionale o in ogni caso per aver commesso uno dei reati presupposto di cui al Decreto
- non essere sottoposto a procedimento penale per uno dei reati di cui al punto precedente pur anche in attesa di sentenza di non luogo a procedere o di proscioglimento.



11.12.2015	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01	
VERSIONE N° 01	Pag. 20 di 27	Actavis Italy S.p.A. a Socio Unico

L'Organismo di Vigilanza della Società è nominato dal Consiglio di Amministrazione. La durata dell'incarico è di tre anni dalla data della nomina con la possibilità di rinnovo alla scadenza del mandato.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza cessano il proprio ruolo per rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca. I membri dell'Organismo di Vigilanza possono essere revocati in caso di inadempienze reiterate ai compiti, o inattività ingiustificata o qualora subentri, dopo la nomina, qualsiasi delle cause di ineleggibilità di cui sopra di cui il componente stesso dovrà dare immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione. La revoca è deliberata dal Consiglio di Amministrazione, con immediata segnalazione al Collegio Sindacale. In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca del componente dell'Organismo di Vigilanza, gli altri componenti dell'Organismo o il Collegio Sindacale, informeranno il Consiglio di Amministrazione al fine di prendere senza indugio le decisioni del caso.

4.6.2 *Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza*

L'Organismo di Vigilanza è chiamato a svolgere i seguenti compiti:

- proporre gli adattamenti e aggiornamenti del Modello a seguito di mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della Società, modifiche al quadro normativo di riferimento, nonché per dare seguito ad anomalie o violazioni accertate delle prescrizioni del Modello stesso;
- vigilare e controllare l'osservanza e l'efficace attuazione del Modello da parte dei Destinatari, verificando, a titolo di esempio, l'effettiva adozione e la corretta applicazione dei protocolli di controllo, la predisposizione e la regolare tenuta della documentazione prevista nei protocolli stessi, nonché nel complesso l'efficienza e la funzionalità delle misure e delle cautele adottate nel Modello rispetto alla prevenzione ed all'impedimento della commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01;
- riportare il piano delle proprie attività, i relativi risultati e ogni altra informazione prevista dal Modello agli altri organi societari della Società;
- gestire e dare seguito al flusso informativo ricevuto;
- assicurare e monitorare le iniziative di formazione e informazione necessarie sulla base del programma di conformità al D.Lgs. 231/2001.

4.6.3 *I poteri dell'Organismo di Vigilanza*

Per adempiere alle proprie responsabilità l'Organismo di Vigilanza è dotato dei seguenti poteri:

- auto-regolamentare il proprio funzionamento, definendo le modalità di convocazione, di svolgimento delle riunioni, di deliberazione e verbalizzazione, etc., incluse le modalità organizzative e di metodo ad indirizzo delle proprie attività;
- accedere liberamente e senza condizionamenti presso tutte le funzioni della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – al fine di ottenere ogni informazione, documento o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto;
- disporre, in accordo con le policy aziendali, di un proprio budget al fine di soddisfare ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti;
- se ritenuto necessario, disporre – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – dell'ausilio delle altre strutture della Società;



11.12.2015	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01	
VERSIONE N° 01	Pag. 21 di 27	Actavis Italy S.p.A. a Socio Unico

- o qualora siano necessarie competenze specifiche per adempiere ai propri compiti, avvalersi della collaborazione di particolari professionalità reperite all'esterno della Società, utilizzando allo scopo il proprio budget. In questi casi, i soggetti esterni operano come consulenti tecnici sotto la diretta sorveglianza e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza;
- o una volta esperite le opportune indagini ed accertamenti e sentito eventualmente l'autore della violazione delle previsioni del Modello, in stretta collaborazione con il team del dipartimento Corporate Global Ethics & Compliance, segnalare l'evento secondo la disciplina prevista nel Sistema Disciplinare incluso nel presente Modello.

4.6.4 Reporting nei confronti degli organi societari

Al fine di migliorare la capacità preventiva del Modello, è necessario che l'Organismo di Vigilanza si relazioni costantemente con il Consiglio di Amministrazione e con il Collegio Sindacale. Il riporto a siffatti organi sociali, competenti a convocare l'Assemblea, costituisce anche la miglior garanzia del controllo ultimo sull'operato degli amministratori, affidato – per previsione legislativa e statutaria – al socio. In particolare, l'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale:

- o immediatamente, in merito alle violazioni accertate del Modello adottato, nei casi in cui tali violazioni possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- o periodicamente, trasmettendo il piano delle attività e la relazione periodica sui risultati delle attività eseguite;
- o quando necessario, in merito agli aggiornamenti ed adeguamenti del Modello adottato.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale per riferire in merito al funzionamento del Modello o in merito a situazioni specifiche relative alle previsioni del Modello.

4.7 I FLUSSI INFORMATIVI E LE SEGNALAZIONI

Il D.Lgs. 231/2001 prevede, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte degli organi societari e, in generale, dei Destinatari del Modello medesimo. Ciò al fine di abilitare l'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei compiti assegnati.

È, infatti, necessario che l'Organismo di Vigilanza sia tempestivamente informato di quanto accade e di ogni aspetto di rilievo inerente il Modello. Gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza garantiscono un ordinato svolgimento delle attività di vigilanza e controllo sull'efficacia del Modello e riguardano, su base periodica o in corrispondenza di uno specifico evento (es. all'avvio di un'ispezione), le informazioni, i dati e le notizie dettagliate negli appositi riepiloghi, ovvero ulteriormente identificate dall'Organismo di Vigilanza e/o da questi richieste alle singole funzioni della Società. Tali informazioni devono essere trasmesse nei tempi e nei modi che sono previsti e disciplinati nella documentazione tecnica a disposizione dell'Organismo di Vigilanza (c.d. flussi informativi) e degli stessi Destinatari responsabili.

Gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza altresì riguardano, su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia genere, attinente l'attuazione del Modello nelle aree di attività sensibili nonché il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano risultare



11.12.2015	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01	
VERSIONE N° 01	Pag. 22 di 27	Actavis Italy S.p.A. a Socio Unico

utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza (c.d. segnalazioni) e in particolare, in maniera obbligatoria:

- reclami, denunce o segnalazioni su presunte violazioni del Modello (inclusa la componente del Code of Conduct), riscontrate da cui risultino eventuali responsabilità per reati di cui al Decreto o relative a fatti, atti od omissioni, anomalie o atipicità riscontrate che rivelino profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto e/o delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della Società o di soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. 231/2001, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- le segnalazioni o le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per uno dei reati ricompresi nel D.Lgs. 231/2001, nonché ogni aggiornamento sugli sviluppi di tali procedimenti;
- l'insorgere di nuovi rischi nelle aree dirette dai vari responsabili e ogni rilevante emanazione, modifica e/o integrazione del sistema organizzativo della Società (ad es. con riferimento alle procedure operative, al conferimento di deleghe e procure, ai mutamenti di situazioni di rischio o potenzialmente a rischio);
- le segnalazioni di possibili violazioni del Modello ricevute e processate mediante il sistema etichsline del Gruppo Actavis o mediante altri sistemi.

Un contatto diretto con l'Organismo di Vigilanza è stabilito mediante un indirizzo di posta elettronica dedicato ODV@actavis.com disponibile per la generalità dei flussi informativi.

L'Organismo di Vigilanza a sua volta informerà il team del dipartimento Corporate Global Ethics & Compliance delle segnalazioni pervenutegli al di fuori del sistema ethics-line. Il team del dipartimento Global Ethics & Compliance valuterà le informazioni ricevute e, ove necessario, fornirà supporto all'Organismo di Vigilanza avviando una investigazione interna in accordo con la procedura "Investigations" della società per scoprire eventuali violazioni delle previsioni del Modello. Nel caso in cui a seguito degli accertamenti venga accertata la violazione, l'Organismo di Vigilanza deve informare immediatamente il titolare del potere disciplinare, che darà corso al procedimento disciplinare così come descritto nel paragrafo 4.11 del presente documento.

Fatta eccezione per le informazioni concernenti le investigazioni sulla compliance interna, tutti i flussi informativi e le segnalazioni raccolte sono archiviate e custodite dall'Organismo di Vigilanza in una apposita banca dati gestita e protetta nel rispetto della normativa vigente. Le informazioni relative alle investigazioni sulla compliance interna, saranno gestite e archiviate a cura del dipartimento Corporate Global Ethics & Compliance concordemente con la procedura "Records Management".

4.8 IL PROCESSO DI VERIFICA DELL'EFFICACE ATTUAZIONE DEL MODELLO

Tra i requisiti espressi di un Modello discendenti dal D.Lgs. 231/2001, vi è l'efficace attuazione dello stesso Modello; non è, infatti, sufficiente l'astratta idoneità del Modello adottato a prevenire i reati presupposto della responsabilità dell'ente, ma occorre anche assicurare l'effettiva ed efficace attuazione da parte dei Destinatari. Al riguardo, l'articolo 7, comma 4 del D.Lgs.



11.12.2015	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01	
VERSIONE N° 01	Pag. 23 di 27	Actavis Italy S.p.A. a Socio Unico

231/2001 è esplicito precisando che l'efficace attuazione del modello richiede a sua volta: "...una verifica periodica ..." del Modello.

Si tratta di un processo di cui è responsabile l'Organismo di Vigilanza che mira in questo modo ad assicurare l'effettivo esercizio ed efficacia delle previsioni del Modello. Si precisa che il processo di verifica, oltre a consentire di raccogliere e ordinare i riscontri oggettivi del concreto funzionamento del Modello, nonché delle criticità e delle eventuali violazioni occorse, ha l'obiettivo continuo di:

- formare i responsabili dei controlli interni ossia coloro che sono chiamati a svolgere uno o più protocolli di controllo o a riportare un flusso informativo in favore dell'OdV stesso;
- attivare il processo di aggiornamento e integrazione del Modello, migliorandone l'adeguatezza e l'efficacia complessiva, rilevando anomalie nel comportamento dei controlli attesi, violazioni o opportunità di miglioramento delle prescrizioni e dei principi del Modello.
- attivare il procedimento sanzionatorio a carico di coloro che si sono resi responsabili di una o più infrazioni riscontrate in occasione delle verifiche.

E' responsabilità dell'OdV definire modalità e strumenti con cui governare il processo di verifica dell'efficace attuazione del Modello.

4.9 IL PROCESSO DI FORMAZIONE E INFORMAZIONE

La formazione dei Destinatari del Modello costituisce una componente essenziale del programma di conformità ai requisiti di cui al D.Lgs. 231/2001, in quanto presupposto fondamentale per assicurare l'efficace attuazione del Modello (articolo 7, comma 4 del D.Lgs. 231/2001) e delle misure preventive in esso previste.

Il processo di informazione e formazione è supervisionato e coordinato dall'Organismo di Vigilanza, in stretta collaborazione con il dipartimento Corporate Global Ethics & Compliance al fine di assicurare efficacia ed efficienza a tale processo. L'informazione e la formazione è periodica e diretta alla generalità dei Destinatari. Essa è differenziata nei contenuti e nelle modalità in funzione della qualifica dei Destinatari e del livello di rischio delle attività di cui sono responsabili e/o a cui partecipano.

Nei confronti dei Destinatari Esterni è curata l'informativa sulle componenti essenziali del Modello come il Code of Conduct. Questa informativa è strumentale all'integrazione contrattuale o all'inserimento di apposita/e clausola/e di limitazione della responsabilità della Società e di risoluzione unilaterale per le ipotesi di comportamenti contrari al presente Modello e/o al Code of Conduct da parte dei Destinatari Esterni.

E' responsabilità dell'OdV definire modalità e strumenti in stretta collaborazione con il dipartimento Corporate Global Compliance & Ethics per monitorare le attività di formazione e informazione nei confronti dei Destinatari Interni ed Esterni.

4.10 IL PROCESSO DI AGGIORNAMENTO E MIGLIORAMENTO

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello sono – per espressa previsione legislativa – una responsabilità rimessa al Consiglio di Amministrazione. Ne deriva che il potere di adottare



11.12.2015	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01	
VERSIONE N° 01	Pag. 24 di 27	Actavis Italy S.p.A. a Socio Unico

eventuali aggiornamenti del Modello compete, dunque, al Consiglio di Amministrazione, che lo eserciterà mediante delibera con le modalità previste per la sua adozione.

Il Consiglio di Amministrazione cura, pertanto, l'aggiornamento (integrazione e/o modifica) nel tempo del Modello, garantendone l'adeguatezza e l'idoneità, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati indicati dal D. Lgs. 231/2001. A supporto del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza, propone gli adattamenti e aggiornamenti del Modello che ritiene necessari a seguito di mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della Società, modifiche al quadro normativo di riferimento, nonché per dare seguito a criticità, anomalie o violazioni accertate delle prescrizioni del Modello stesso.

4.11 IL SISTEMA DISCIPLINARE

Ai sensi dell'art. 6, co. 2, lett. e), e dell'art. 7, co. 4, lett. b) del Decreto, i modelli di organizzazione, gestione e controllo possono ritenersi efficacemente attuati solo se prevedono un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate. L'applicazione delle sanzioni disciplinari, contribuisce a rinforzare l'efficacia delle previsioni del Modello, prescindendo dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto il Modello e il Code of Conduct costituiscono regole vincolanti per i Destinatari, la violazione delle quali potrà essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

4.11.1 Definizione e limiti della responsabilità disciplinare

Il presente paragrafo del Modello identifica e descrive, anche mediante rinvio ad altre fonti, sistemi e/o discipline, le infrazioni rilevanti del Modello, le corrispondenti sanzioni disciplinari irrogabili e la procedura diretta alla relativa contestazione.

La Società, consapevole della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni pattizie vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del presente sistema disciplinare sono conformi a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale del lavoro applicabile al settore; assicura altresì che l'iter procedurale per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione è in linea con quanto disposto dall'art 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei lavoratori").

Per i Destinatari che sono legati da contratti di natura diversa da un rapporto di lavoro dipendente (amministratori e, in generale, i soggetti terzi) le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono avvenire nel rispetto della legge e delle relative condizioni contrattuali.

4.11.2 Destinatari del sistema disciplinare e loro doveri

I destinatari del presente sistema disciplinare corrispondono ai Destinatari del Modello stesso. I Destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta a tutti i principi e misure definite nel Modello.

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi e misure (di seguito indicate come "Infrazioni"), rappresenta, se accertata:



11.12.2015	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01	
VERSIONE N° 01	Pag. 25 di 27	Actavis Italy S.p.A. a Socio Unico

- nel caso di dipendenti e dirigenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2106 c.c.;
- nel caso di amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto societario ai sensi dell'art. 2392 c.c.;
- nel caso di soggetti esterni, in forza di apposita clausola contrattuale, costituisce grave inadempimento contrattuale, ai sensi dell'art. 1455 c.c., e legittima la Società a risolvere il contratto, fatto salvo il risarcimento del danno ai sensi dell'articolo 1456 c.c. mediante semplice comunicazione scritta, fatto salvo il risarcimento dell'eventuale danno subito.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui nel seguito tiene dunque conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

A titolo esemplificativo, costituiscono Infrazioni i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi definiti dal Code of Conduct e delle misure previste nel presente Modello o stabilite per la sua attuazione;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente le procedure per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello;
- l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza o dei soggetti dei quali lo stesso si avvale;
- l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello;
- l'omessa segnalazione all'Organismo di Vigilanza delle violazioni rilevate.

4.11.3 Principi generali relativi alle sanzioni

Il sistema si ispira ai principi di trasparenza e di equità dei processi di indagine per accertare la violazione e garantisce il diritto di difesa dei soggetti indagati e la tempestività e puntualità di applicazione delle sanzioni. Le sanzioni irrogate a fronte delle infrazioni devono, in ogni caso, rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità delle medesime sanzioni rispetto alla gravità delle violazioni commesse.

La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione di Infrazioni, ivi compresi illeciti rilevanti ai sensi del D. Lgs 231/01, deve essere improntata alla valutazione di quanto segue:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturito la violazione;
- la negligenza, l'imprudenza e l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere l'evento;
- la rilevanza ed eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;



11.12.2015	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01	
VERSIONE N° 01	Pag. 26 di 27	Actavis Italy S.p.A. a Socio Unico

- la posizione del Destinatario all'interno dell'organizzazione dell'ente specie in considerazione delle responsabilità connesse alla sue mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal Destinatario; tra le circostanze aggravanti, a titolo esemplificativo, sono considerati le precedenti sanzioni disciplinari a carico dello stesso Destinatario nei due anni precedenti la violazione o l'illecito;
- il concorso di più Destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito.

Le sanzioni e il relativo iter di contestazione dell'Infrazione si differenziano in relazione alla diversa categoria di Destinatario così come descritto nel paragrafo 4.11.2. L'Organismo di Vigilanza può partecipare attivamente al procedimento di accertamento delle Infrazioni, mentre l'irrogazione delle sanzioni disciplinari spetterà alla direzione competente della Società.

Il dovere di segnalazione grava su tutti i Destinatari del presente Modello. Conseguentemente, ogni violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso, da chiunque commessa, deve essere immediatamente segnalata all'Organismo di Vigilanza che dovrà valutare la sussistenza della violazione stessa. Valutata la violazione, l'Organismo di Vigilanza informa immediatamente la funzione interna e, ove necessario, quella di livello corporate, titolare del potere disciplinare che darà corso al procedimento disciplinare di sua competenza al fine delle contestazioni e dell'eventuale applicazione delle sanzioni. L'Organismo di Vigilanza richiede e riceve aggiornamenti sulle principali evoluzioni di tali procedimenti disciplinari nonché notizia di ogni provvedimento di sanzione e/o archiviazione.

4.11.4 Sanzioni nei confronti di operai, impiegati e quadri

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali previste nel Modello, nonché dei principi contenuti nel Code of Conduct, sono definiti come illeciti disciplinari, nonché violazione dell'obbligo dei lavoratori di eseguire con la massima diligenza i compiti loro affidati, attenendosi alle direttive della Società, così come previsto dal vigente CCNL di categoria.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di operai, impiegati e quadri, esse rientrano tra quelle previste dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL di riferimento, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili. Il Modello fa riferimento alle sanzioni e alle categorie di fatti sanzionabili previsti dall'apparato sanzionatorio esistente nell'ambito del CCNL, al fine di ricondurre le eventuali violazioni al Modello nelle fattispecie già previste dalle predette disposizioni.

4.11.5 Sanzioni nei confronti dei dirigenti

Quando la violazione delle norme di legge e delle previsioni del presente Modello e del Code of Conduct, nonché, in generale, l'assunzione di comportamenti idonei ad esporre la Società all'applicazione di sanzioni amministrative previste dal D.Lgs. 231/2001, è compiuta da dirigenti, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili la misura ritenuta più idonea in conformità alle sanzioni di cui alla contrattazione collettiva per le altre categorie di dipendenti, nel rispetto degli artt. 2106, 2118 e 2119 cod. civ., nonché dell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori.

In particolare, il procedimento di accertamento di eventuali violazioni potranno determinare a carico dei lavoratori con qualifica dirigenziale, la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione



11.12.2015	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01	
VERSIONE N° 01	Pag. 27 di 27	Actavis Italy S.p.A. a Socio Unico

lavorativa, fermo il diritto del dirigente alla retribuzione, nonché, sempre in via provvisoria e cautelare per un periodo non superiore a tre mesi, l'assegnazione ad incarichi diversi nel rispetto dell'art. 2103 cod. civ. Quale sanzione specifica, l'Organismo di Vigilanza potrà proporre anche la sospensione delle procure eventualmente conferite al dirigente stesso.

4.11.6 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello da parte degli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informerà tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale della Società affinché provvedano ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto.

In particolare, in caso di violazioni del Modello di lieve entità da parte di uno o più Amministratori, il Consiglio di Amministrazione potrà procedere direttamente all'irrogazione della misura sanzionatoria del richiamo formale scritto o della revoca temporanea delle procure fino a misure sanzionatorie più pesanti (quali a mero titolo di esempio, la sospensione temporanea dalla carica e, nei casi più gravi, la revoca dalla stessa) che saranno adottate in occasione della prima utile Assemblea dei Soci.

Indipendentemente dalla tipologia di Destinatario Interno di riferimento, i comportamenti che non costituiscono una violazione del Modello restano disciplinati dalla normativa in vigore e dalle procedure correnti senza il coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza.

4.11.7 Misure nei confronti dei collaboratori esterni e controparti contrattuali

Ogni comportamento adottato dai collaboratori esterni (consulenti, lavoratori a progetto, collaboratori coordinati continuativi, etc.) o dalle controparti contrattuali, inclusi tra i Destinatari del Modello, che risulti in contrasto con le prescrizioni del Code of Conduct, tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto, potrà determinare, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o nei contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, come, a puro titolo di esempio, nel caso di applicazione, anche in via cautelare, delle sanzioni previste dal Decreto.

L'Organismo di Vigilanza, in coordinamento con l'ufficio di riferimento, verifica che siano adottate ed attuate procedure specifiche per trasmettere ai collaboratori esterni ed alle controparti contrattuali, inclusi tra i Destinatari del Modello, l'adeguata informativa e la proposta di integrazione contrattuale e che sia presidiato il processo di sollecito, raccolta delle risposte/integrazioni e archiviazione.