

## ALCON ITALIA S.p.A.

### Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo n. 231 del 8 giugno 2001

Approvato dal Consiglio di Amministrazione  
di Alcon Italia S.p.A. in data 2 dicembre 2021

Ultimo aggiornamento in data 28 settembre 2018

INDICE

DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI.....	4
<b>1. ALCON ITALIA S.P.A.</b> .....	<b>6</b>
1.1 CENNI STORICI DEL GRUPPO ALCON E ATTIVITÀ .....	6
1.2 CODICE DI CONDOTTA ALCON E MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI ALCON ITALIA S.P.A. ....	6
<b>PARTE GENERALE.....</b>	<b>7</b>
<b>2. IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE. I REATI PRESUPPOSTO DEL D.LGS. 231/2001</b> .....	<b>8</b>
2.1 IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231 DELL'8 GIUGNO 2001 .....	8
2.2 IL CATALOGO DEI REATI RILEVANTI.....	8
2.3 SANZIONI PREVISTE DAL DECRETO .....	17
2.4 AZIONI DI ESONERO DALLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA.....	17
2.5 L'INTEGRAZIONE DELLA NORMA: LE LINEE GUIDA DELLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA E LE <i>BEST PRACTICE</i> A CUI IL DECRETO È STATO ISPIRATO .....	18
<b>3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI ALCON ITALIA S.P.A. EX ART. 6 DEL DECRETO E ART. 30 DEL TU SSL.</b> .....	<b>19</b>
3.1 ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO .....	19
3.2 MOTIVAZIONI DI ALCON ITALIA NELL'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE .....	20
3.3 I DESTINATARI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DI ALCON ITALIA S.P.A. ....	20
3.4 FINALITÀ DEL MODELLO .....	21
3.5 PERCORSO METODOLOGICO DI DEFINIZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO .....	21
3.6 LA STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO .....	22
<b>4. IL MODELLO DI <i>GOVERNANCE</i> E LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELLA SOCIETÀ</b> .....	<b>24</b>
4.1 IL MODELLO DI <i>GOVERNANCE</i> .....	24
4.2 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	24
<b>5. IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE</b> .....	<b>25</b>
5.1 I PRINCIPI GENERALI .....	25
<b>6. IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO (LE PROCEDURE MANUALI ED INFORMATICHE)</b> .....	<b>26</b>
<b>7. IL BUDGET ED IL CONTROLLO DI GESTIONE</b> .....	<b>27</b>
<b>8. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)</b> .....	<b>27</b>
8.1 IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	27
8.4 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	28
8.5 IL REGOLAMENTO DELL'ODV .....	31
8.6 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI.....	31
8.7 INFORMAZIONI E COMUNICAZIONI DESTINATE ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	31
<b>9. FORMAZIONE E INFORMAZIONE</b> .....	<b>34</b>
9.1 FORMAZIONE E INFORMAZIONE DEL PERSONALE .....	34
9.2 INFORMATIVA ALLE TERZE PARTI .....	35
<b>10. SISTEMA DISCIPLINARE</b> .....	<b>36</b>
10.1 PRINCIPI GENERALI .....	36

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

---

10.2 I DESTINATARI DEL SISTEMA DISCIPLINARE .....	36
10.3 LE CONDOTTE RILEVANTI AI SENSI DELL'APPLICAZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE .....	38
10.4 LE SANZIONI .....	38
10.5 IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI .....	40
<b>11. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO .....</b>	<b>41</b>

### Definizioni e abbreviazioni

**Aree di rischio/Attività sensibili:** le attività aziendali nel cui ambito potrebbero potenzialmente crearsi le occasioni, le condizioni e gli strumenti per la commissione dei reati.

**CCNL:** il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile ai dipendenti di Alcon Italia S.p.A. ovvero il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli addetti all'industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e GPL – "CCNL del settore chimico-farmaceutico".

**Codice di Condotta:** Il Codice di Condotta del Gruppo Alcon adottato dalla Società.

**Consiglio di Amministrazione (anche CdA o Organo Dirigente):** il Consiglio di Amministrazione di Alcon Italia S.p.A..

**Collaboratori e/o Consulenti:** i soggetti che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, di rappresentanza commerciale e altri rapporti che si concretizzano in una prestazione professionale non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale nonché quanti, in forza di specifici mandati e procure, rappresentano la Società verso terzi.

**Decreto o D.lgs. 231/2001:** il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300", nel contenuto di tempo in tempo vigente.

**Destinatari:** i soggetti ai quali si applicano le disposizioni del presente Modello.

**Dipendenti:** le persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione della Società, ossia tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato, di qualsivoglia natura, con la Società.

**Fornitori:** coloro che forniscono beni o servizi in favore della Società.

**Gruppo:** il Gruppo Alcon cui Alcon Italia S.p.A. appartiene.

**HCO:** Healthcare Organization o organizzazione sanitaria (Ospedale, IRCCS, Casa di cura, ecc.).

**HCP:** Healthcare Professional o professionista del mondo sanitario (medico, farmacista, infermiere, tecnico di laboratorio, ecc.).

**Incaricato di un pubblico servizio:** colui che "a qualunque titolo presta un pubblico servizio", intendendosi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri tipici di questa (art. 358 c.p.).

**Linee Guida Confindustria e Confindustria Dispositivi Medici:** documento-guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto, nonché linee guida fornite da Confindustria Dispositivi Medici per l'ambito dei dispositivi medici.

**Modello di organizzazione, gestione e controllo (anche Modello):** il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.lgs. 231/2001.

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

---

**Organismo di Vigilanza (anche Organismo o OdV):** l'Organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza del Modello, nonché di segnalarne le esigenze di aggiornamento al Consiglio di Amministrazione.

**Pubblica Amministrazione, PA o Enti Pubblici:** la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari e i soggetti incaricati di pubblico servizio.

**Pubblico ufficiale:** colui che "esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa" (art. 357 c.p.).

**Reati:** sono le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal D.lgs. 231/2001, anche a seguito di sue successive modificazioni o integrazioni.

**Società:** Alcon Italia S.p.A. con sede legale in Viale Giulio Richard, 1 – 20143 Milano.

**Soggetti apicali:** persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società.

**Soggetti subordinati:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente.

## 1. Alcon Italia S.p.A.

### 1.1 Cenni storici del Gruppo Alcon e attività

La storia di Alcon iniziò nel 1945, quando due farmacisti aprirono una piccola farmacia a Forth Worth e la chiamarono Alcon Prescription Laboratory unendo la prima sillaba dei loro cognomi (R.D. Alexander e W.C. Conner). Nel 1947 i partners crearono una Società (Alcon. Inc.) al fine di aumentare il capitale iniziale ed iniziare a promuovere attivamente i propri prodotti agli oculisti. Nel corso degli anni Alcon è cresciuta continuamente.

Alcon è presente in Italia dal 1985 dove opera come **Alcon Italia S.p.A.**

Nel corso dell'anno 2011, Alcon è entrata a far parte del **Gruppo Novartis**, occupandosi delle attività di Novartis in oftalmica, rispondendo ai problemi clinici di quest'area (come cataratta, glaucoma, patologie della retina, difetti visivi, allergie oculari, sindrome dell'occhio secco, infezioni, infiammazioni, etc.) con un portafoglio comprensivo di prodotti chirurgici, farmaci oftalmologici, prodotti OTC per la cura della visione e per la correzione visiva.

La Società, nell'ambito anche delle scelte di Gruppo, si è focalizzata sui *core business* Surgical e Vision Care, con trasferimento del *business* dei farmaci oftalmici alla Divisione farmaceutici.

Alla data di approvazione del presente Modello, il Gruppo Novartis ha effettuato un progetto di *spin-off* della divisione che ha portato il Gruppo Alcon, nel corso dell'esercizio 2019, a diventare una struttura indipendente quotata alle Borse di Zurigo e di New York.

### 1.2 Codice di Condotta Alcon e Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Alcon Italia S.p.A.

Alcon Italia intende operare secondo principi etici e regole di comportamento dirette ad improntare lo svolgimento dell'attività aziendale, il perseguimento dello scopo sociale e la sua crescita al rispetto delle leggi e regolamenti vigenti in Italia e tutti i Paesi in cui opera.

Il Codice di Condotta Alcon contiene i principi e le regole chiave di etica del *business* di tutte le consociate del Gruppo Alcon; Alcon Italia S.p.A. riconosce, accetta e condivide dette regole, di portata generale, ed è impegnata a diffonderle in quanto esprimono anche la solida integrità etica del proprio *business*.

Il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel D.Lgs. 231/2001, finalizzate espressamente a prevenire la commissione delle tipologie di reati previste dal decreto medesimo (per fatti che, apparentemente commessi nell'interesse o a vantaggio della Società, possono far sorgere a carico della stessa una responsabilità amministrativa da reato).

In considerazione del fatto che il Codice di Condotta richiama principi di comportamento (tra cui, legalità, correttezza e trasparenza) idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al D.Lgs. 231/2001, tale documento acquisisce rilevanza ai fini del Modello e costituisce, pertanto, un elemento complementare allo stesso.

**PARTE GENERALE**

## 2. Il regime di responsabilità amministrativa a carico delle persone giuridiche. I reati presupposto del D.Lgs. 231/2001

### 2.1 Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001

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

Tale nuova forma di responsabilità, sebbene 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 garanzie proprie del processo penale.

La responsabilità amministrativa dell'ente deriva dal compimento di reati, espressamente indicati nel D.Lgs. 231/2001, commessi, nell'esclusivo 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.

L'ente non risponde, in ogni caso, se i soggetti che hanno commesso l'atto illecito hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Ai sensi del Decreto, a responsabilità dell'Ente si aggiunge e non si sostituisce a quella (penale) dell'autore del reato: tanto la persona fisica quanto quella giuridica saranno, pertanto, sottoposti a giudizio penale.

### 2.2 Il catalogo dei reati rilevanti

La responsabilità dell'Ente sussiste solamente per quei reati (consumati o tentati) espressamente previsti dal legislatore.

In particolare, si tratta dei seguenti reati e illeciti amministrativi:

#### 1. Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25):

- Malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione Europea (art. 316 *bis* c.p.);
- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione europea (art. 316 *ter* c.p.);



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

---

- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione Europea (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 *bis* c.p.);
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione Europea (art. 640 *ter* c.p.);
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Corruzione per l'esercizio della funzione (artt. 318 e 321 c.p.);
- Corruzione per atto contrario ai doveri di ufficio (artt. 319, 319 *bis* e 321 c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319 *ter* c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 *quater* c.p.);
- Corruzione di persona incaricata di pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- 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 internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 *bis* c.p.);
- Traffico di influenze illecite (art. 346 *bis* c.p.);
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
- Frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (art. 2 L. 898/1986);
- Peculato (art. 314, comma 1, c.p.), quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.), quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
- Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.), quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione Europea.

### **2 . Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24 *bis*):**

- Falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491 *bis* c.p.);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 *ter* c.p.);
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 *quater* c.p.);
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 *quinquies* c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quater* c.p.);

- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quinquies* c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 *bis* c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro Ente Pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 *ter* c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 *quater* c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 *quinquies* c.p.);
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 *quinquies* c.p.);
- Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105).

3. **Reati di criminalità organizzata (art. 24 *ter*):**

- Associazione per delinquere (art. 416, comma 6, c.p.);
- Associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416 *bis* c.p.);
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 *ter* c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990 n. 309);
- Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416 *bis* c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. n. 203/1991);
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, comma 2, lett. a), numero 5) c.p.p.).

4. **Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 *bis*):**

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);

- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo, o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- Uso di valori bollati contraffatti o alterati (art. 464, commi 1 e 2, c.p.);
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

### 5. Delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25 bis 1):

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 bis c.p.);
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter c.p.);
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 quater c.p.).

### 6. Reati societari (art. 25 ter):

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- Fatti di lieve entità (art. 2621 bis c.c.);
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.);
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis c.c.);

- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 *bis* c.c.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2, c.c.).

7. **Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 *quater*):**

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.);
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 *bis* c.p.);
- Circostanze aggravanti e attenuanti (art. 270 *bis*.1 c.p.);
- Assistenza agli associati (art. 270 *ter* c.p.);
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 *quater* c.p.);
- Organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo (art. 270 *quater*.1 c.p.);
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 *quinquies* c.p.);
- Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 *quinquies*.2 c.p.);
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270 *sexies* c.p.);
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 *bis* c.p.);
- Atti di terrorismo nucleare (art. 280 *ter* c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 *bis* c.p.);
- Sequestro a scopo di coazione (art. 289 *ter* c.p.);
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti dai capi primo e secondo (art. 302 c.p.);
- Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.);
- Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.);
- Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.);
- Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.);
- Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (L. n. 153/2016, art. 270 *quinquies*.1 c.p.);
- Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1);
- Danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2);

- Sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3);
  - Pentimento operoso (D.Lgs. n. 625/1979, art. 5);
  - Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2).
8. **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater.1):**
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 *bis* c.p.).
9. **Delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies):**
- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
  - Prostituzione minorile (art. 600 *bis*, commi 1 e 2, c.p.);
  - Pornografia minorile (art. 600 *ter* c.p.);
  - Detenzione di materiale pornografico (art. 600 *quater* c.p.);
  - Pornografia virtuale (art. 600 *quater.1* c.p.);
  - Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 *quinquies* c.p.);
  - Tratta di persone (art. 601 c.p.);
  - Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
  - Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 *bis* c.p.);
  - Adescamento di minorenni (art. 609 *undecies* c.p.).
10. **Reati di abuso di mercato (art. 25 sexies):**
- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184, D.Lgs. 58/1998);
  - Manipolazione del mercato (art. 185, D.Lgs. 58/1998);
  - Abuso e comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art. 187 *bis*, D.Lgs. 58/1998);
  - Manipolazione del mercato (art. 187 *ter*, D.Lgs. 58/1998);
  - Responsabilità dell'ente (art. 187 *quinquies*, D.Lgs. 58/1998).
11. **Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies):**
- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
  - Lesioni personali colpose, gravi o gravissime (art. 590 c.p.).

12. **Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 octies):**
- Ricettazione (art. 648 c.p.);
  - Riciclaggio (art. 648 *bis* c.p.);
  - Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 *ter* c.p.);
  - Autoriciclaggio (art. 648 *ter.1* c.p.).
13. **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies):**
- Protezione penale dei diritti di utilizzazione economica e morale (art. 171, comma 1, lett. a) *bis* e comma 3, L. 633/1941);
  - Tutela penale del software e delle banche dati (art. 171 *bis*, comma 1, L. 633/1941);
  - Tutela penale delle opere audiovisive (art. 171 *ter*, L. 633/1941);
  - Responsabilità penale relativa ai supporti (art. 171 *septies*, L. 633/1941);
  - Responsabilità penale relativa a trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato (art. 171 *octies*, L. 633/1941).
14. **Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies):**
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 *bis* c.p.).
15. **Reati ambientali (art. 25 undecies):**
- Inquinamento ambientale (art. 452 *bis* c.p.);
  - Disastro ambientale (art. 452 *quater* c.p.);
  - Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 *quinqies* c.p.);
  - Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 *sexies* c.p.);
  - Circostanze aggravanti (art. 452 *octies* c.p.);
  - Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727 *bis* c.p.);
  - Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733 *bis* c.p.);
  - Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose, in assenza di autorizzazione o dopo che la stessa sia stata sospesa o revocata e scarico nelle acque del mare, da parte di navi o aeromobili,

di sostanze o materiali per i quali vige il divieto assoluto di sversamento (art. 137 commi 2, 3, 5, 11 e 13 D.Lgs. 152/2006);

- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256, commi 1, 3, 5 e 6, secondo periodo, D.Lgs. 152/2006);
- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (art. 257, commi 1 e 2, D.Lgs. 152/2006);
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258, comma 4, secondo periodo, D.Lgs. 152/2006);
- Traffico illecito di rifiuti (art. 259, comma 1, D.Lgs. 152/2006);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452 *quaterdecies* c.p.);
- Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260 *bis* D.Lgs. 152/2006);
- Superamento di valori limite di emissione che determinano il superamento dei valori limite di qualità dell'aria (art. 279, comma 5, D.Lgs. 152/2006);
- Importazione, esportazione, detenzione utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n. 150/1992, art. 1, art. 2, art. 3 *bis* e art. 6);
- Cessazione e riduzione dell'impiego di sostanze lesive (art. 3 L. n. 549/1993);
- Inquinamento doloso di nave battente qualsiasi bandiera (art. 8 D.Lgs. n. 202/2007);
- Inquinamento colposo di nave battente qualsiasi bandiera (art. 9 D.Lgs. n. 202/2007).

### 16. Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*):

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3 *bis*, 3 *ter* e comma 5, D.Lgs. n. 286/1998);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 *bis*, D.Lgs. n. 286/1998).

### 17. Reati transnazionali, introdotti dalla Legge 146/2006:

Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale; gli stessi possono comportare la responsabilità amministrativa dell'ente che sede ha sede principale nel territorio italiano, anche nel caso in cui vengano commessi all'estero.

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso, anche straniera (art. 416 *bis* c.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (D.P.R. 43/1973, art. 291 *quater*);

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

---

- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (D.P.R. 309/1990, art. 74);
  - Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (D.Lgs. 286/1998 art. 12);
  - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.);
  - Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).
18. **Reati di razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies)** previsti dall'art. 3, comma 3 bis, della Legge 13 ottobre 1975, n. 654. Tale norma sanziona l'istigazione e l'incitamento, commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, che si fondano in tutto o in parte sulla negazione, sulla minimizzazione in modo grave o sull'apologia della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra, come definiti dagli articoli 6, 7 e 8 dello statuto della Corte penale internazionale, ratificato ai sensi della Legge 12 luglio 1999, n. 232.
19. **Frode in competizioni sportive e di esercizio abusivo di attività di gioco o di scommessa (art. 25 quaterdecies)**, di cui rispettivamente agli articoli 1 e 4 della Legge 13 dicembre 1989 n. 401.
20. **Reati tributari** introdotti dalla Legge 19 dicembre 2019, n. 157, che ha convertito con emendamenti il D.L. 26 ottobre 2019, n. 124, recante "Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indefettibili (art. 25 quinquiesdecies), poi modificati dal D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75 di attuazione della Direttiva (UE) 2017/1371:
- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, comma 1, D.Lgs. 74/2000);
  - Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. 74/2000);
  - Dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. 74/2000), se commesso nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro;
  - Omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. 74/2000), se commesso nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro;
  - Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D.Lgs. 74/2000);
  - Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. 74/2000);
  - Indebita compensazione (art. 10 quater D.Lgs. 74/2000), se commesso nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro;
  - sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. 74/2000).



21. **Reati di contrabbando** (art. 25 *sexiesdecies*) previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973.

### 2.3 Sanzioni previste dal decreto

Le sanzioni previste per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- Sanzioni amministrative
- Sanzioni amministrative pecuniarie
- Sanzioni interdittive
- Confisca
- Pubblicazione della sentenza

In particolare, le principali sanzioni interdittive concernono:

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

Appare opportuno indicare che l'art. 45 del Decreto prevede l'applicazione delle sanzioni interdittive indicate nell'art. 9, comma 2, anche in via cautelare quando vi sono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per il quale si procede.

Deve, infine, osservarsi che l'Autorità Giudiziaria può, altresì, disporre:

- il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (art. 53);
- il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente qualora sia riscontrata la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato (art. 54).

### 2.4 Azioni di esonero dalla responsabilità amministrativa

Gli art. 6 e 7 del Decreto prevedono tuttavia forme specifiche d'esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'Ente sia da soggetti apicali sia da dipendenti.

In particolare, nel caso di reati commessi da soggetti in posizione apicale l'art. 6 prevede l'esonero qualora l'Ente stesso dimostri che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli d'organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

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

---

- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli d'organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

Per quanto concerne i dipendenti, l'art. 7 prevede l'esonero nel caso in cui l'ente ha adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del reato un modello d'organizzazione gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Decreto prevede, inoltre, che il Modello, debba rispondere alle seguenti esigenze:

1. Individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
2. Prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
3. Individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
4. Prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
5. Introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel *modello*.

Un Modello idoneo deve inoltre prevedere:

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

### 2.5 L'integrazione della norma: le Linee Guida delle Associazioni di Categoria e le *best practice* a cui il Decreto è stato ispirato

Il Legislatore – consapevole della svolta epocale correlata all'emanazione del Decreto che, di fatto, fa venire meno il tradizionale principio *societas delinquere non potest* – ha ritenuto importante precisare, al comma 3 dell'art. 6, che i modelli di organizzazione e gestione possono essere adottati sulla base dei codici di comportamento redatti dalle Associazioni rappresentative degli enti e comunicati al Ministero di Giustizia che, se del caso, può formulare osservazioni.

Così disponendo, il Legislatore ha inteso fornire agli enti interessati specifiche "Linee Guida", aprioristicamente valutate come corrette e corrispondenti alle finalità della disciplina in questione, a cui attenersi nell'elaborazione dei propri "modelli".

La prima Associazione a redigere un documento di indirizzo per la costruzione dei modelli è stata Confindustria (ed in seguito anche Confindustria Dispositivi Medici) che, nel marzo del 2002, ha emanato delle Linee Guida, poi parzialmente modificate e aggiornate prima nel maggio 2004, nel marzo 2008, nel 2014 e da ultimo nel 2021 (di

seguito, anche "Linee Guida"). Tutte le versioni delle Linee Guida di Confindustria sono state poi giudicate adeguate dal Ministero di Giustizia.<sup>1</sup>

Come è evidente, le Linee Guida considerano come rilevante l'effettiva implementazione di misure preventive quale parametro di riferimento per la *compliance* al Decreto e ciò indipendentemente dal "nome" che a questo sistema di controllo voglia darsi (sia esso "modello" o "manuale" o "procedure" o qualsivoglia altro).

### 3. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Alcon Italia S.p.A. ex art. 6 del Decreto e art. 30 del TU SSL.

#### 3.1 Adozione e aggiornamento del Modello

L'adozione del Modello costituisce responsabilità del Consiglio di Amministrazione di Alcon Italia S.p.A..

La Società ha adottato la prima versione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo nel 2010, successivamente aggiornata con delibere del Consiglio di Amministrazione in data 26 marzo 2014, 23 marzo 2016, 28 settembre 2018 (di seguito il "**Modello**"); la presente versione è stata adottata con delibera del Consiglio di Amministrazione del 2 dicembre 2021.

Deve aggiungersi, inoltre, che con specifico riferimento alla efficacia preventiva del Modello con riferimento ai reati (colposi) in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'art. 30 del T.U. n. 81/2008 statuisce che *"il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:*

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;

---

<sup>1</sup> Tutte le versioni delle Linee Guida di Confindustria sono state poi giudicate adeguate dal Ministero di Giustizia (con riferimento alle Linee Guida del 2002, cfr. la "Nota del Ministero della Giustizia" del 4 dicembre 2003; con riferimento agli aggiornamenti del 2004 e del 2008, cfr. la "Nota del Ministero della Giustizia" del 28 giugno 2004 la "Nota del Ministero della Giustizia" del 2 aprile 2008 e, con riferimento all'aggiornamento del marzo 2014, cfr. la "Nota del Ministero della Giustizia" del 21 luglio 2014).

- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate".<sup>2</sup>

### 3.2 Motivazioni di Alcon Italia nell'adozione del modello di organizzazione e di gestione

Alcon Italia S.p.A., al fine di assicurare sempre più condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione di un *Modello* di organizzazione e di gestione in linea con le prescrizioni del Decreto.

Tale iniziativa, unitamente all'adozione del Codice di Condotta è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale *Modello* - al di là delle prescrizioni del Decreto, che indicano il Modello stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio - possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti dell'Azienda e di tutti gli altri soggetti alla stessa cointeressati (Clienti, Fornitori, Partners, Collaboratori a diverso titolo), affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

### 3.3 I Destinatari del Modello organizzativo di Alcon Italia S.p.A.

I principi e le disposizioni del presente documento devono essere rispettati da:

- Componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e Revisori Legali dei Conti;
- Dirigenti e Dipendenti;
- Consulenti, collaboratori, fornitori, appaltatori, agenti e tutti coloro che possano essere coinvolti nello svolgimento di attività nelle quali sia ipotizzabile la commissione di uno dei reati presupposto di cui al Decreto;
- quanti agiscono sotto la direzione o la vigilanza dei vertici aziendali nell'ambito dei compiti e delle funzioni assegnate.

---

<sup>2</sup> Sempre a mente dell'art. 30: "Il modello organizzativo e gestionale deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività. Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello. Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico. In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6".

I soggetti così individuati sono di seguito definiti “Destinatari”.

### 3.4 Finalità del Modello

Il Modello predisposto da **Alcon Italia S.p.A.** si fonda su un sistema strutturato ed organico di procedure nonché di attività di controllo che nella sostanza:

- individuano le aree/i processi di possibile rischio nell’attività aziendale vale a dire quelle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati;
- definiscono un sistema normativo interno diretto a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’Azienda in relazione ai rischi/reati da prevenire tramite:
  - o un Codice di Condotta, che fissa le linee di orientamento generali,
  - o Procedure formalizzate, finalizzate a disciplinare in dettaglio le modalità operative nei settori “sensibili”;
  - o un sistema di deleghe di funzioni e di procure per la firma di atti aziendali che assicuri una chiara e trasparente rappresentazione dei processi e di attuazione delle decisioni;
- determinano una struttura organizzativa coerente volta ad ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti, garantendo una chiara ed organica attribuzione dei compiti, applicando una giusta segregazione delle funzioni, assicurando che gli assetti voluti della struttura organizzativa siano realmente attuati;
- individuano i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle attività a rischio;
- attribuiscono all’OdV il compito di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del *Modello* e di proporre l’aggiornamento.

Pertanto, il *Modello* si propone come finalità quelle di:

- migliorare il sistema di *corporate governance*;
- predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all’attività aziendale con particolare riguardo alla riduzione di eventuali comportamenti illegali;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Alcon Italia S.p.A. nelle “aree di attività a rischio”, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell’Azienda;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell’interesse di Alcon Italia S.p.A. che la violazione delle prescrizioni contenute nel *Modello* comporterà l’applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale.
- ribadire che Alcon Italia S.p.A. non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui l’Azienda fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui Alcon Italia S.p.A. intende attenersi.

### 3.5 Percorso metodologico di definizione e aggiornamento del Modello

Alcon, sempre tesa al proprio miglioramento, ha comunque proceduto alla formalizzazione del suo Modello

organizzativo, previa esecuzione di un'analisi sull'intera struttura organizzativa aziendale e sul proprio sistema di controlli, onde verificarne l'adeguatezza rispetto ai fini di prevenzione dei reati rilevanti.

Per procedere alla redazione del presente documento, affinché questo fosse rappresentativo del Modello in essere, la Società ha programmato l'attuazione di un piano di intervento volto a sottoporre ad una approfondita e complessa analisi l'organizzazione e l'attività della Società.

La metodologia seguita dal Gruppo di Lavoro per la predisposizione del Modello e nei successivi aggiornamenti è consistita in:

- a) analizzare la documentazione preliminare richiesta alla Società (deleghe e procure, procedure, ecc.);
- b) individuare le "persone chiave" con cui svolgere i necessari approfondimenti;
- c) svolgere le interviste con le "persone chiave";
- d) individuare le aree di rischio, le attività sensibili e i controlli esistenti con riferimento alle specifiche aree individuate ed eventuali aspetti suscettibili di miglioramento;
- e) individuare le possibili modalità di commissione dei reati.

In particolare, con riferimento ai **reati dolosi**:

- a) è stato messo a punto un dettagliato e completo elenco delle **aree "a rischio reato"** e/o delle **"attività sensibili"**, ossia dei settori della Società per i quali è stato ritenuto astrattamente sussistente, sulla base dei risultati dell'analisi, il rischio di commissione dei reati teoricamente riconducibili alla tipologia dei c.d. reati presupposto, previsti dal Decreto e rilevanti per la Società;
- b) per ciascuna "area a rischio reato" e/o "attività sensibile", inoltre, sono state individuate le **fattispecie di reato astrattamente ipotizzabili**;
- c) sono state individuate le c.d. **aree "strumentali"**, ossia le aree che gestiscono strumenti di tipo finanziario e/o mezzi sostitutivi che possono supportare la commissione dei reati nelle "aree a rischio reato";
- d) sono stati individuati i **controlli in essere**, formalizzati o meno nelle procedure aziendali.

Sono state inoltre individuate **alcune delle possibili modalità di commissione dei reati** considerati come potenzialmente rilevanti alla luce del *risk assessment* svolto (si veda Allegato alla Parte Speciale).

Il risultato del lavoro svolto è riportato nel presente Modello (Parte generale, Parte Speciale e relativi Allegati).

### 3.6 La struttura del Modello Organizzativo

Una volta concluse le attività preparatorie sopra indicate, si è provveduto alla progettazione ed alla predisposizione dei documenti rappresentativi del Modello.

In particolare, il Modello della Società è costituito da una Parte Generale e da una Parte Speciale, e da ulteriori documenti che, rappresentativi di alcuni protocolli di controllo, completano il quadro.

Nella **Parte Generale**, oltre all'illustrazione dei contenuti del Decreto e della funzione del Modello, nonché della regolamentazione dell'Organismo di Vigilanza, sono sinteticamente rappresentati i protocolli sotto indicati (di seguito, anche "**Protocolli**"), che in conformità a quanto previsto dalle Associazioni di categoria – compongono il Modello:

- il modello di *governance* ed il sistema organizzativo;

- il sistema di procure e deleghe;
- il sistema di *budget* e il controllo di gestione;
- le procedure manuali ed informatiche;
- il Codice di Condotta;
- la regolamentazione dell'Organismo di Vigilanza;
- il Sistema Disciplinare;
- la comunicazione e la formazione;
- l'aggiornamento del Modello.

La **Parte Speciale**, invece, è stata strutturata in due parti:

- la **Parte Speciale A**, costruita seguendo il c.d. "approccio per aree" che contiene, pertanto, tante sezioni (ognuna denominata "Area a rischio") per ognuna delle aree ritenute a rischio reato e la specifica indicazione delle attività c.d. "sensibili" che vengono effettuate nell'ambito di tali aree e di tutte le categorie di reato ritenute applicabili;
- la **Parte Speciale B**, relativa ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Nel dettaglio, nella **Parte Speciale A**, sono stati indicati, seguendo anche l'approccio metodologico già esposto:

- i) le aree ritenute "a rischio reato" e le attività "sensibili";
- ii) le funzioni e/o i servizi e/o gli uffici aziendali che operano nell'ambito delle aree "a rischio reato" o delle attività "sensibili";
- iii) i reati astrattamente perpetrabili;
- iv) la tipologia dei controlli in essere sulle singole aree a "rischio reato";
- v) i principi di comportamento da rispettare al fine di ridurre il rischio di commissione dei reati.

Tale Parte Speciale è da leggersi con il relativo Allegato, che compendia al suo interno una descrizione dei reati rilevanti per la Società e l'indicazione delle possibili modalità di commissione dei reati (si veda **Allegato alla Parte Speciale**). La suddetta Parte Speciale ed il relativo Allegato, costituiscono parte integrante del Modello.

Nella **Parte Speciale B**, relativa alla prevenzione dei reati in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro, in particolare, sono stati indicati, in linea con l'art. 30 del D.lgs. n. 81/2008:

- i fattori di rischio esistenti nell'ambito dell'attività d'impresa svolta dalla Società;
- la struttura organizzativa di Alcon in materia di SSL;
- i doveri ed i compiti di ciascuna categoria di soggetti operanti nell'ambito della struttura organizzativa Alcon in materia di SSL;
- le modalità della sorveglianza sanitaria;
- le attività connesse all'informazione e formazione;
- le attività di gestione della documentazione e certificazione;
- il sistema di controllo sulla SSL, il ruolo dell'Organismo di Vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nonché il raccordo con le altre funzioni aziendali;

- il sistema di registrazione delle attività aziendali in tema di SSL;
- il riesame e l'aggiornamento del Modello;
- i principi etici e le norme di comportamento in materia di SSL.

### 4. Il modello di *governance* e la struttura organizzativa della Società

#### 4.1 Il modello di *governance*

Il modello di *governance* della Società e, in generale, tutto il suo sistema organizzativo, è interamente strutturato in modo da assicurare alla Società l'attuazione delle strategie ed il raggiungimento degli obiettivi.

La struttura della Società, infatti, è stata creata tenendo conto della necessità di dotare la Società di una organizzazione tale da garantirle la massima efficienza ed efficacia operativa.

Alla luce della peculiarità della propria struttura organizzativa e delle attività svolte, la Società ha privilegiato il c.d. sistema tradizionale. Il sistema di *corporate governance* della Società risulta, pertanto, attualmente così articolato:

➤ **Assemblea dei Soci:**

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

➤ **Consiglio di Amministrazione:**

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione. Al momento dell'adozione del presente Modello, il Consiglio di Amministrazione è composto da quattro amministratori, di cui uno riveste la carica di Presidente ed uno la carica di Amministratore Delegato.

➤ **Collegio Sindacale:**

Il Collegio Sindacale è composto da tre membri effettivi e due supplenti nominati dall'Assemblea che designa altresì il Presidente.

All'atto dell'adozione del Modello la Società ha nominato un Collegio Sindacale composto da tre membri effettivi e due supplenti.

➤ **Revisione legale dei conti:**

La revisione legale dei conti è esercitata dal Collegio Sindacale ovvero quando prescritto in via inderogabile dalla legge o deciso con delibera dell'Assemblea ordinaria o comunque secondo la normativa anche regolamentare pro tempore vigente, da un revisore o da una società di revisione legale iscritti nell'apposito registro.

All'atto dell'adozione del Modello l'incarico di revisione legale dei conti risulta assegnato ad una Società esterna di revisione.

#### 4.2 La struttura organizzativa

##### 4.2.1 Definizione dell'*organigramma aziendale e dei compiti*

Al fine di rendere immediatamente chiaro il ruolo e la responsabilità di ciascuno nell'ambito del processo decisionale aziendale, la Società ha messo a punto un prospetto sintetico nel quale è schematizzata l'intera propria struttura organizzativa (Organigramma).

La struttura organizzativa della Società è orientata a garantire, da un lato, la separazione di compiti, ruoli e responsabilità tra le funzioni operative e quelle di controllo, dall'altro, la massima efficienza possibile.



[omissis]

#### **4.2.3 La struttura organizzativa in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro**

Fermo restando l'approfondimento che sarà svolto nella Parte Speciale, deve intanto osservarsi che in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la Società si è dotata di una struttura organizzativa conforme a quella prevista dalla normativa prevenzionistica vigente, nell'ottica di eliminare ovvero, laddove ciò non sia possibile, ridurre – e, quindi, gestire – i rischi lavorativi per i lavoratori.

Nell'ambito di tale struttura organizzativa, operano i soggetti di seguito indicati:

- 1) il datore di lavoro;
- 2) il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (di seguito, rispettivamente anche "RSPP");
- 3) gli addetti alla prevenzione degli incendi (di seguito, anche "API");
- 4) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (di seguito, anche "RLS");
- 5) il medico competente (di seguito, anche "MC");
- 6) i lavoratori;
- 7) i soggetti esterni all'azienda, ovvero: a) i soggetti cui è affidato un lavoro in virtù di contratto d'appalto o d'opera; b) i fornitori; c) i progettisti dei luoghi e dei posti di lavoro e degli impianti; d) gli installatori ed i montatori di impianti, attrezzature di lavoro, ecc.

I compiti e le responsabilità dei soggetti sopra indicati in materia di SSL sono definiti formalmente in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale della Società, con particolare riferimento alle figure specifiche operanti in tale ambito (RSPP, gli API, il RLS, il medico competente): a tale proposito, la Società esplicita, in sede di definizione dei compiti organizzativi e operativi dell'intero ente, anche quelli relativi alle attività di sicurezza di rispettiva competenza, nonché le responsabilità connesse all'esercizio delle attività stesse, con particolare riguardo ai compiti del RSPP, del RLS, degli API e dei medici competenti.

## **5. Il sistema di deleghe e procure**

### **5.1 I principi generali**

Così come richiesto dalla buona pratica aziendale e specificato anche nelle Linee Guida di Confindustria, il Consiglio d'Amministrazione è l'organo preposto a conferire ed approvare formalmente le deleghe ai singoli consiglieri; i poteri di firma poi sono assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite e, ove attribuito il relativo potere, con una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese.

Ai sensi dello statuto, la rappresentanza della società di fronte ai terzi e in giudizio spetta al Presidente del Consiglio di Amministrazione, al Vice Presidente e all'Amministratore Delegato. La rappresentanza sociale spetta inoltre, nell'ambito dei poteri conferiti, agli amministratori in carica ed ai procuratori della Società, con firma abbinata tra due di loro, salvi i particolari atti per i quali sia loro attribuita la firma libera. Il livello di autonomia, il potere di rappresentanza ed i limiti di spesa assegnati ai vari titolari di deleghe e procure all'interno della Società devono essere sempre individuati. Essi devono essere fissati in modo coerente con il ruolo o con il livello gerarchico del destinatario della delega o della procura nei limiti di quanto strettamente necessario all'espletamento dei compiti e delle mansioni da assegnare.

I poteri così conferiti vengono periodicamente aggiornati in funzione dei cambiamenti organizzativi che intervengono nella struttura della Società.

[omissis]

## 6. Il Sistema di Controllo Interno (le procedure manuali ed informatiche)

Nella predisposizione e nell'aggiornamento del Modello, la Società ha riesaminato il proprio sistema di controllo interno, inteso come l'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative – anche di Gruppo - volte alla gestione di tutti i rischi aziendali; detta analisi del sistema di controllo interno, strutturato in una serie complessa di presidi di livello locale e di Gruppo, è stata effettuata al fine di verificare se esso fosse idoneo a prevenire gli specifici reati previsti dal Decreto nelle aree di attività aziendale identificate a rischio.

Il sistema di controllo interno di Alcon si basa, oltre che sulle regole comportamentali più dettagliatamente declinate nella PARTE SPECIALE e nel sistema procedurale, anche, in particolare, sui seguenti elementi:

- il **Codice di Condotta del Gruppo Alcon**;
- il quadro normativo e regolamentare applicabile ad Alcon, ivi compresa l'accettazione e il rispetto del **Codice Etico di Confindustria Dispositivi Medici** e del **Code of Ethical Business Practice di Medtech Europe**;
- il set di procedure (SOP – Standard Operating Procedures, definite a livello EMEA/Gruppo e adattate ai *requirement* aziendali) a copertura di tutte le attività aziendali;
- il **principio di collegialità** delle decisioni relative a talune operazioni o iniziative aziendali significative;
- il supporto della *Funzione Legal e Compliance* alle Funzioni aziendali nella gestione delle attività che coinvolgono profili di *compliance* con la normativa 231 o con normative specifiche del settore, ovvero, in generale, che implicino rapporti con Pubblici Funzionari;
- l'adozione di un Sistema di Gestione della Qualità, sviluppato con riferimento alle due norme UNI EN ISO 9001 e UNI EN ISO 13485;
- l'implementazione di sistemi informativi integrati, orientati alla segregazione delle funzioni, nonché ad un elevato livello di standardizzazione dei processi e alla protezione delle informazioni in essi contenute, con riferimento sia ai sistemi gestionali e contabili che ai sistemi a supporto delle attività operative connesse al business;
- un sistema di formazione costante erogato globalmente sul Codice di Condotta.

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

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

Alla base di detto sistema sono posti i seguenti principi, ripresi e declinati nelle procedure aziendali e nei protocolli di controllo:

- ogni operazione, transazione e azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua

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

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

### 7. Il Budget ed il controllo di gestione

Il sistema di controllo di gestione della Società prevede meccanismi di verifica della gestione delle risorse che devono garantire, oltre che la verificabilità e tracciabilità delle spese, l'efficienza e l'economicità delle attività aziendali, mirando ai seguenti obiettivi:

- definire in maniera chiara, sistematica e conoscibile tutte le risorse a disposizione delle funzioni aziendali, nonché l'ambito in cui le stesse possono essere impiegate, attraverso la programmazione e definizione del *budget*;
- rilevare gli eventuali scostamenti rispetto a quanto predefinito in sede di *budget*, analizzarne le cause e riferire i risultati delle valutazioni ai livelli gerarchicamente responsabili al fine di predisporre i più opportuni interventi di adeguamento, attraverso la relativa consuntivazione.

### 8. L'Organismo di Vigilanza (OdV)

#### 8.1 Identificazione dell'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.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono essere dotati dei requisiti dettati dalle Linee Guida Confindustria, in particolare:

- o **Autonomia e indipendenza** – L'Organismo deve restare estraneo ad ogni forma di interferenza e pressione da parte dei vertici operativi e non essere in alcun modo coinvolto nell'esercizio di attività operative. L'Organismo di Vigilanza non deve trovarsi in situazione di conflitto di interesse e non devono essere attribuiti all'Organismo nel suo complesso, ma anche ai singoli componenti, compiti operativi che ne possano minare l'autonomia.

I requisiti dell'autonomia e dell'indipendenza devono intendersi anche quale assenza di legami parentali e vincoli di dipendenza gerarchica con il vertice della Società o con soggetti titolari di poteri operativi all'interno della stessa. Tali requisiti sembrano assicurati riconoscendo all'Organismo in esame una posizione autonoma e imparziale, prevedendo il "riporto" al massimo vertice operativo aziendale, vale a dire al Consiglio di Amministrazione, nonché la dotazione di un budget annuale a supporto delle attività di verifica tecniche necessarie per lo svolgimento dei compiti ad esso affidati dal legislatore.

Per assicurare la necessaria autonomia di iniziativa e l'indipendenza è poi indispensabile che all'Organismo di Vigilanza non siano attribuiti compiti operativi. Diversamente, infatti, potrebbe esserne minata

l'obiettività di giudizio come organo all'atto delle verifiche sui comportamenti e sul Modello.

- **Professionalità** – L'Organismo di Vigilanza deve possedere un bagaglio di strumenti e tecniche necessari per lo svolgimento concreto ed efficace dell'attività assegnata. La professionalità e l'autorevolezza dell'Organismo sono poi connesse alle sue esperienze professionali; in tal senso, la Società ritiene di particolare rilevanza l'attento esame dei *curricula* dei possibili candidati e le precedenti esperienze, privilegiando profili che abbiano maturato una specifica professionalità in materia. È inoltre auspicabile che almeno taluno dei membri dell'Organismo di vigilanza abbia competenze in tema di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico e, più in particolare, penalistico. Infatti, la disciplina dettata dal D.Lgs. 231/2001 ha natura sostanzialmente punitiva e lo scopo del modello è prevenire la realizzazione di reati.
- **Continuità d'azione** – L'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del Modello, a curarne l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante per tutto il personale. Detto requisito risulta anche garantito dalla presenza nell'OdV di soggetti stabilmente vicini alle aree sensibili, in modo da poter avere pronti riscontri sull'efficacia del sistema di controllo espresso dal Modello. L'Organismo si riunisce con cadenza almeno trimestrale.
- **Onorabilità ed assenza di conflitti di interesse** – L'Organismo garantisce l'assenza di cause di ineleggibilità, revoca, sospensione o decadenza dalla funzione di Organismo di Vigilanza come di seguito specificate.

I requisiti sopra descritti devono essere verificati in sede di nomina da parte del Consiglio di Amministrazione.

La Società, conformemente alle prescrizioni normative contenute nel Decreto, si è orientata nella scelta di un Organismo collegiale composto da tre membri, di cui uno esterno con competenze in materie legali, penalistiche e di *compliance* e due interni alla Società.

Il Presidente dell'OdV è scelto all'atto della nomina. I componenti dell'OdV sono nominati dall'Organo Amministrativo con delibera.

L'Organismo di Vigilanza dura in carica tre anni ed è rieleggibile. La retribuzione del Presidente dell'OdV viene determinata dal CdA all'atto della nomina per l'intero periodo di durata dell'ufficio.

[omissis]

### 8.4 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Stante le funzioni precipuamente individuate dal Decreto in capo all'Organismo di Vigilanza, vale a dire di controllare il funzionamento e l'osservanza del Modello e curarne l'aggiornamento, spettano pertanto all'OdV, in via generale, i seguenti compiti:

- 1) di verifica e vigilanza sul Modello, ovvero:
  - a. verificare l'adeguatezza del Modello, ovvero la sua idoneità a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, nonché ad evidenziarne l'eventuale realizzazione;
  - b. verificare l'effettività del Modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso;
  - c. a tali fini, monitorare l'attività dell'Ente effettuando verifiche periodiche e straordinarie (cd. "*spot*"), nonché i relativi follow-up;
- 2) di aggiornamento del Modello, ovvero:

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

---

- a. curare l'aggiornamento del Modello, proponendo, se necessario, al Consiglio di Amministrazione o alle funzioni dell'Ente eventualmente competenti l'adeguamento dello stesso, al fine di migliorarne l'adeguatezza e l'efficacia, anche in considerazione di eventuali sopraggiunti interventi normativi e/o di variazioni della struttura organizzativa o dell'attività dell'Ente e/o di riscontrate significative violazioni del Modello;
- 3) di informazione e formazione sul Modello, ovvero:
- a. monitorare le iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello presso tutti i Destinatari tenuti al rispetto delle relative previsioni;
  - b. monitorare le iniziative, ivi inclusi i corsi e le comunicazioni, volte a favorire un'adeguata conoscenza del Modello da parte di tutti i Destinatari;
  - c. riscontrare con la opportuna tempestività, anche mediante la predisposizione di appositi pareri, le richieste di chiarimento e/o di consulenza provenienti dalle funzioni o risorse ovvero dagli organi amministrativi e di controllo, qualora connesse e/o collegate al Modello;
- 4) di gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV, ovvero:
- a. assicurare il puntuale adempimento, da parte dei soggetti interessati, di tutte le attività di reporting inerenti il rispetto del Modello;
  - b. esaminare e valutare tutte le informazioni e/o le segnalazioni ricevute e connesse al rispetto del Modello, ivi incluso per ciò che attiene le sospette violazioni dello stesso;
  - c. informare gli organi competenti, nel proseguo specificati, in merito all'attività svolta, ai relativi risultati ed alle attività programmate;
  - d. segnalare agli organi competenti, per gli opportuni provvedimenti, le eventuali violazioni del Modello ed i soggetti responsabili, proponendo la sanzione ritenuta più opportuna rispetto al caso concreto;
  - e. in caso di controlli da parte di soggetti istituzionali, ivi inclusa la Pubblica Autorità, fornire il necessario supporto informativo agli organi ispettivi.

Nell'esecuzione dei compiti assegnatigli, l'OdV è sempre tenuto:

- a documentare puntualmente, anche mediante la compilazione e la tenuta di appositi registri, tutte le attività svolte, le iniziative ed i provvedimenti adottati, così come le informazioni e le segnalazioni ricevute, anche al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi e delle indicazioni fornite alle funzioni dell'Ente interessate;
- a registrare e conservare tutta la documentazione formata, ricevuta o comunque raccolta nel corso del proprio incarico e rilevante ai fini del corretto svolgimento dell'incarico stesso.

Per l'espletamento dei compiti ad esso assegnati, all'OdV sono riconosciuti tutti i poteri necessari ad assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nessuno escluso.

L'OdV, anche per il tramite delle risorse di cui dispone, ha facoltà, a titolo esemplificativo:

- di effettuare, anche a sorpresa, tutte le verifiche le ispezioni ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti;
- di libero accesso presso tutte le funzioni, gli archivi ed i documenti dell'Ente, senza alcun consenso preventivo o necessità di autorizzazione, al fine di ottenere ogni informazione, dato o documento ritenuto necessario;
- di disporre, ove occorra, l'audizione delle risorse che possano fornire indicazioni o informazioni utili in merito allo svolgimento dell'attività dell'Ente o ad eventuali disfunzioni o violazioni del Modello; di avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture dell'Ente ovvero di consulenti esterni;

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

---

di disporre, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, delle risorse finanziarie stanziare dall'Organo Amministrativo.

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

- coordinarsi e collaborare con i Comitati interni/Direzioni/Funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività aziendali identificate nel Modello a rischio reato;
- effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o su atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività aziendale individuate a potenziale rischio di reato, anche con il supporto delle Business Unit e/o Funzioni aziendali;
- verificare lo svolgimento delle iniziative di informazione e formazione sul Modello intraprese dalla Società, supportando Alcon – su richiesta – nella verifica della relativa adeguatezza;
- segnalare immediatamente al Consiglio di Amministrazione eventuali violazioni del Modello, ritenute fondate, da parte degli Amministratori della Società ovvero di figure apicali della stessa;
- segnalare immediatamente al Collegio Sindacale eventuali violazioni del Modello, ritenute fondate, da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione;
- verificare periodicamente la matrice delle aree a rischio reato al fine di testarne l'adeguatezza rispetto agli eventuali ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A tal fine il Management e gli addetti alle attività di controllo nell'ambito delle singole funzioni devono segnalare all'OdV le eventuali situazioni in grado di esporre l'Azienda al rischio di reato;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV;
- condurre gli *audit* interni per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello portate all'attenzione dell'OdV da segnalazioni o emerse nel corso dell'attività di vigilanza dello stesso.

Per lo svolgimento dei compiti suddetti l'OdV:

- gode di ampi poteri ispettivi e di accesso ai documenti aziendali;
- dispone di adeguate risorse finanziarie, attribuite dal Consiglio di Amministrazione in sede di nomina;
- si avvale del supporto e la cooperazione delle strutture aziendali che possano essere interessate o comunque coinvolte nelle attività di controllo.

L'Organismo di Vigilanza può autonomamente impegnare risorse che eccedano i propri poteri di spesa, nel rispetto delle procedure aziendali, qualora l'impiego delle stesse sia necessario per fronteggiare situazioni eccezionali e urgenti. In questi casi l'Organismo deve informarne senza ritardo il Consiglio di Amministrazione.

L'OdV deve predisporre annualmente un piano di attività previste per l'anno successivo, in cui si individuano le attività da svolgere e le aree che saranno oggetto di verifiche, oltre alle tempistiche e alla priorità degli interventi.

L'Organismo di Vigilanza può, comunque, effettuare, nell'ambito delle attività aziendali sensibili e qualora lo ritenga necessario ai fini dell'espletamento delle proprie funzioni, controlli non previsti nel piano di intervento (c.d. "controlli a sorpresa").

### 8.5 Il Regolamento dell'OdV

L'OdV, una volta nominato, redige un proprio regolamento interno volto a disciplinare gli aspetti e le modalità concreti dell'esercizio della propria azione.

In particolare, nell'ambito di tale regolamento devono essere disciplinati i seguenti profili:

- a) la tipologia delle attività di verifica e di vigilanza svolte;
- b) la tipologia delle attività connesse all'aggiornamento del Modello;
- c) l'attività legata all'adempimento dei compiti di informazione e formazione dei destinatari del Modello;
- d) la gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV;
- e) il funzionamento e l'organizzazione interna dell'OdV (convocazione e decisioni dell'Organismo, verbalizzazione delle riunioni, ecc.).

*[omissis]*

### 8.6 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

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

*[omissis]*

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

### 8.7 Informazioni e comunicazioni destinate all'Organismo di Vigilanza

L'OdV deve essere tempestivamente informato da tutti i soggetti aziendali, nonché dai terzi tenuti all'osservanza delle previsioni del Modello, di qualsiasi notizia relativa all'esistenza di possibili violazioni dello stesso.

Tutti i Destinatari del presente Modello sono tenuti ad un obbligo di informativa verso l'Organismo di Vigilanza, da svolgersi a seguito di:

- segnalazioni;
- informazioni.

L'Organismo di Vigilanza assicura la massima riservatezza in ordine a qualsiasi notizia, informazione, segnalazione, a pena di revoca del mandato e delle misure disciplinari di seguito definite, fatte salve le esigenze inerenti allo svolgimento delle indagini nell'ipotesi in cui sia necessario il supporto di consulenti esterni all'OdV o di altre strutture societarie.

#### ***Segnalazioni all'OdV***

Tutti i Destinatari sono tenuti a segnalare prontamente all'Organismo di Vigilanza di Alcon Italia S.p.A. ogni deroga, violazione o sospetto di violazione di propria conoscenza di norme comportamentali di cui al Codice di Condotta della Società nonché dei principi di comportamento e delle modalità esecutive di svolgimento delle attività identificate "a rischio" e disciplinate nel Modello.

L'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e le eventuali conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna

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

---

L'OdV agirà in modo da garantire, nei limiti dei propri poteri, i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti dell'Azienda o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede

Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV, sono stati attivati "canali informativi dedicati" all'indirizzo di posta fisica

**Organismo di Vigilanza di Alcon Italia S.p.A.**

**Viale Giulio Richard, 1 – 20143 MILANO**

e all'indirizzo di posta elettronica

**organismo.vigilanza@alcon.com**

La Società si è, altresì, dotata della procedura "*Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza (OdV) e segnalazioni di illeciti o irregolarità (Whistleblowing)*", alla quale si rimanda per ulteriori dettagli.

Le segnalazioni che pervengono all'OdV devono essere raccolte e conservate in un apposito archivio al quale sia consentito l'accesso solo da parte dei membri dell'OdV.

### **Informazioni destinate all'OdV**

Il D.Lgs. 231/2001 evidenzia come, tra le esigenze di efficienza del Modello, vi sia l'esistenza di un sistema di flussi informativi da parte delle Business Unit/Funzioni della Società.

In ogni caso, devono essere obbligatoriamente e immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni:

- I. che possono avere attinenza con violazioni, anche potenziali, del Modello, incluse, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
  - a) eventuali ordini ricevuti dal superiore e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna, o il Modello;
  - b) eventuali richieste od offerte di denaro, doni (eccedenti il valore modico) o di altre utilità provenienti da, o destinate a, pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio e/o privati;
  - c) eventuali scostamenti significativi dal budget o anomalie di spesa emersi dalle richieste di autorizzazione nella fase di consuntivazione del Controllo di Gestione;
  - d) i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini che interessano, anche indirettamente, la Società, i dipendenti o i componenti degli organi sociali;
  - e) le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti ai sensi del CCNL, in caso dell'avvio di un procedimento penale a carico degli stessi che abbia ad oggetto attività svolte nell'interesse di Alcon;
  - f) le notizie relative ai procedimenti disciplinari in corso e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero la motivazione della loro archiviazione;
  - g) eventuali segnalazioni, non tempestivamente riscontrate dalle funzioni competenti, concernenti sia carenze o inadeguatezze dei luoghi, delle attrezzature di lavoro, ovvero dei dispositivi di protezione messi a disposizione della Società, sia ogni altra situazione di pericolo connesso alla salute ed alla sicurezza sul lavoro;
  - h) eventuali infortuni o malattie che causino un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni almeno per un periodo di quaranta giorni;
  - i) qualsiasi violazione, anche potenziale, della normativa in materia ambientale nonché delle specifiche procedure emanate in materia dalla Società;



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

---

- j) eventuali comunicazioni della società di revisione riguardanti aspetti che possono indicare una carenza dei controlli interni;
  - k) le informazioni relative alla sussistenza di un conflitto di interessi effettivo o potenziale con la Società.
- II. relative alle attività della Società, che possono assumere rilevanza quanto all'espletamento da parte dell'OdV dei compiti ad esso assegnati, incluse, senza che ciò costituisca limitazione:
- a) le notizie relative ai cambiamenti organizzativi o delle procedure aziendali vigenti e gli aggiornamenti del sistema delle procure e delle deleghe;
  - b) le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
  - c) la reportistica in materia di salute e sicurezza sul lavoro, e segnatamente il verbale della riunione periodica di cui all'art. 35 del D.lgs. n. 81/2008 (annuale), nonché tutti i dati relativi agli infortuni sul lavoro occorsi; l'informativa sul budget annuale di spesa/investimento predisposto al fine di effettuare gli interventi migliorativi necessari e/o opportuni in ambito di sicurezza; gli eventuali aggiornamenti del DVR, la segnalazione, da parte del medico competente, delle situazioni anomale riscontrate nell'ambito delle visite periodiche o programmate;
  - d) l'elenco delle gare, pubbliche o private a livello nazionale/locale, alle quali la Società ha partecipato ed eventuali criticità emerse;
  - e) autorizzazioni/licenze in scadenza;
  - f) l'elenco delle donazioni, borse di studio, sponsorizzazioni effettuate con l'indicazione dell'oggetto, del valore e del soggetto destinatario;
  - g) l'elenco dei contratti di consulenza stipulati dalla Società con indicazione dell'oggetto, del valore e del professionista a cui è stato conferito l'incarico;
  - h) il bilancio annuale, corredato della nota integrativa, nonché la situazione patrimoniale;
  - i) le comunicazioni, da parte della Società di Revisione, relative ad ogni criticità emersa, anche se risolta;
  - j) i verbali conseguenti alle ispezioni svolte dagli organi di controllo;
  - k) risultanze di tutti gli Audit Interni.

### ***Whistleblowing – tutela del dipendente e/o del collaboratore che segnala illeciti – art. 6, comma 2 bis del D.Lgs. 231/2001***

Le segnalazioni di cui al precedente punto e, in generale, le segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordati, o di violazioni (anche presunte) del Modello di organizzazione, gestione e controllo, di cui i destinatari del presente Modello siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, avvengono nell'alveo delle disposizioni normative previste in materia di *whistleblowing*, con particolare riferimento alla tutela del segnalante da qualsiasi forma di ritorsione e/o discriminazione.

In particolare, è vietato porre in essere atti di ritorsione o discriminazione, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante (o *whistleblower*) per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione, in ossequio alle disposizioni normative di cui all'art. 6, comma 2-bis, del D.lgs. 231/2001.

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

In conformità alle disposizioni vigenti, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è da ritenersi nullo, come allo stesso modo sono nulli il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei suoi confronti.

L'onere della prova grava sul datore di lavoro, il quale dovrà dimostrare che, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Eventuali violazioni delle misure a tutela del *whistleblower* o segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave saranno sanzionate in conformità alle disposizioni di cui al successivo capitolo 10 "Sistema Disciplinare".

## 9. Formazione e informazione

### 9.1 Formazione e informazione del personale

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

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

Con riguardo alla diffusione del Modello nel contesto aziendale Alcon:

- invia una comunicazione a tutto il personale avente ad oggetto l'avvenuta adozione del presente Modello;
- pubblica il Modello sulla cartella condivisa in lettura per tutto il personale aziendale e su qualsiasi altro strumento di comunicazione ritenuto idoneo;
- organizza attività formative dirette a diffondere la conoscenza del D.Lgs. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello, nonché pianifica sessioni di formazione per il personale in occasione di aggiornamenti e/o modifiche del Modello, nelle modalità ritenute più idonee.

Alcon eroga formazione continua e obbligatoria a tutti i dipendenti (anche ai neo-assunti) non solo in ambiti strettamente attinenti alla "*compliance 231*" ma anche con riguardo ad argomenti e tematiche comunque connessi con gli obiettivi di prevenzione del Decreto, anche attraverso la propria piattaforma telematica, istituita a livello *corporate*.

Inoltre, il Gruppo ha implementato un efficace programma di formazione continua attinente ai principi etici del business della Società, contenuti anche nel Codice di Condotta.

La documentazione relativa alle attività di informazione e formazione, tracciata anche grazie all'utilizzo di piattaforme di formazione on-line, è conservata a cura dell'Ufficio Human Resources, disponibile per la relativa consultazione dell'Organismo di Vigilanza e di chiunque sia autorizzato a prenderne visione.

È garantita l'erogazione di sessioni di formazione qualificate ("face to face") ai neo assunti che inizino ad operare in aree ritenute a rischio (i.e. "field").

L'assenza non giustificata alle sessioni formative è considerata illecito disciplinare, in accordo con quanto previsto dal Sistema Disciplinare di seguito enucleato.

## 9.2 Informativa alle Terze Parti

**Alcon Italia S.p.A.** promuove la conoscenza e l'osservanza del Codice di Condotta e del Modello anche tra i partner commerciali (agenti, distributori, *co-marketers*, etc.), i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti ed i fornitori inserendo apposite clausole sul rispetto del Modello e del Decreto nei relativi contratti.

La Società ha infatti adottato una **Policy Globale Anticorruzione Terze Parti**, applicata alle attività di quelle terze parti che astrattamente possano presentare rischi di corruzione per la Società stessa, nonché un ***Third Party Code of Conduct***, che prevede l'estensione dell'impegno delle società del Gruppo al rispetto delle regole di *Corporate Responsibility* ai propri fornitori

Come meglio indicato nella parte speciale, attente attività di *due diligence* vengono svolte con riferimento a tutte le terze parti da un dipartimento dedicato, e sono successivamente sottoposte ad un processo approvativo che prevede un doppio controllo.

## 10. Sistema Disciplinare

### 10.1 Principi generali

La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello è condizione essenziale per assicurare l'effettività del *Modello* stesso.

Al riguardo, infatti, l'articolo 6 comma 2, lettera e) del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

Il presente sistema disciplinare è adottato ai sensi dell'art. 6, comma secondo, lett. e) e dell'art. 7, comma quarto, lett. b) del D.Lgs. 231/2001.

Il sistema stesso è, pertanto, diretto a sanzionare il mancato rispetto delle regole contenute nel Codice di Condotta e delle regole nel Modello, di cui costituisce parte integrante e integra, per quanto non previsto e limitatamente alle fattispecie qui contemplate, il CCNL del settore "chimico-farmaceutico" applicato al personale dipendente, ferma restando l'applicazione dello stesso per le ipotesi ivi delineate.

È fatto divieto alla Società, ed agli esponenti di questa, di porre in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. A tale riguardo si chiarisce che sono previste sanzioni disciplinari:

- in caso del mancato rispetto delle misure e dei principi indicati nel Modello;
- nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante;
- nei confronti di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

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

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

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte da **Alcon Italia S.p.A.** in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del *modello* stesso possano determinare.

### 10.2 I destinatari del Sistema Disciplinare

#### *I Soggetti Apicali*

Le norme ed i principi contenuti nel Modello e nei Protocolli ad esso connessi devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono, in seno all'organizzazione della Società, una posizione cd. "apicale".

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

---

A mente dell'art. 5, I comma, lett. a) del Decreto, rientrano in questa categoria le persone "che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale", nonché i soggetti che "esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo" dell'ente.

Assume rilevanza, la posizione dei componenti dell'organo di amministrazione della Società (di seguito, anche "Amministratori"), quale che sia il sistema prescelto tra quelli indicati dal legislatore (amministratore unico/consiglio di amministrazione).

Inoltre, nel novero dei Soggetti Apicali, vanno ricompresi, alla stregua dell'art. 5 del Decreto, i soggetti dotati di autonomia finanziaria e funzionale, nonché - ove presenti - i preposti delle sedi secondarie. Tali soggetti possono essere legati alla Società sia da un rapporto di lavoro subordinato (si pensi al caso di taluni dirigenti dotati di particolare potere finanziario o di autonomia), sia da altri rapporti di natura privatistica (ad esempio, mandato, agenzia, preposizione institoria, ecc.).

### ***I dipendenti***

L'art. 7, IV comma, lett. b) del Decreto prescrive l'adozione di un idoneo Sistema Disciplinare che sanzioni le eventuali violazioni delle misure previste nel Modello poste in essere dai soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto "apicale".

Assume rilevanza, a tale proposito, la posizione di tutti i dipendenti di Alcon legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall'inquadramento aziendale riconosciuti (ad es., dirigenti non "apicali", quadri, impiegati, operai, lavoratori a tempo determinato, lavoratori con contratto di inserimento, ecc.; di seguito, anche "Dipendenti").

Nell'ambito di tale categoria, rientrano anche i Dipendenti cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e/o compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad es., il Responsabile e gli Addetti al Servizio Prevenzione e Protezione, gli Addetti al Primo Soccorso, gli Addetti alla Protezione Incendi, i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, ecc.)

### ***Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello***

Il presente Sistema Disciplinare ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni del Modello commesse da soggetti anche diversi da quelli sopra indicati.

Si tratta, in particolare, di tutti i soggetti (di seguito, collettivamente denominati anche 'Terzi Destinatari') che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura societaria ed organizzativa della Società, ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un soggetto "apicale", ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per Alcon.

Nell'ambito di tale categoria, possono farsi rientrare:

- tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es., gli appaltatori, subappaltatori, i collaboratori a progetto, i consulenti, i lavoratori somministrati, i collaboratori in virtù di contratto di servizi, gli agenti);
- i membri del Collegio Sindacale/il Sindaco Unico;
- i soggetti che operano per la società incaricata della revisione (di seguito, indicati anche solo come "Revisore"), cui la Società può demandare il compito di curare il controllo contabile;
- i collaboratori a qualsiasi titolo;
- i procuratori, gli agenti e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società;
- i soggetti cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- i contraenti ed i partner.

### 10.3 Le condotte rilevanti ai sensi dell'applicazione del Sistema Disciplinare

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva (laddove applicabili), costituiscono violazioni del Modello tutte le condotte, commissive o omissive (anche colpose), che siano idonee a ledere l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto.

Nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, tenuto conto di tutti gli elementi e/o delle circostanze ad essa inerenti, si ritiene opportuno definire le possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità.

In particolare, per la Parte Speciale A assumono rilevanza le seguenti condotte:

- 1) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni realizzate nell'ambito delle attività "sensibili" di cui alle aree "strumentali" identificate nella Parte Speciale A del Modello, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 3 e 4;
- 2) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni realizzate nell'ambito delle attività "sensibili" di cui alle aree "a rischio reato" identificate nella Parte Speciale A del Modello, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 3 e 4;
- 3) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione idonea ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati previsti nel Decreto;
- 4) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto;
- 5) mancato rispetto della procedura di segnalazione prevista dal Modello con particolare riferimento alla violazione delle misure di tutela del segnalante previste dal Modello stesso nonché effettuazione con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

È opportuno definire, inoltre, le possibili violazioni concernenti il settore della salute e sicurezza sul lavoro (Parte Speciale B), anch'esse graduate secondo un ordine crescente di gravità:

- 6) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 7, 8 e 9;
- 7) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 8 e 9;
- 8) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "grave" ai sensi dell'art. 583, comma 1, cod. pen., all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nel successivo n. 9;
- 9) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "gravissima" ai sensi dell'art. 583, comma 1, cod. pen., all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

### 10.4 Le sanzioni

Il Sistema Disciplinare prevede con riguardo ad ognuna delle condotte rilevanti le sanzioni astrattamente comminabili per ciascuna categoria di soggetti tenuti al rispetto del Modello.

In ogni caso, ai fini dell'applicazione delle sanzioni si deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata, nonché delle seguenti circostanze:

- a) la gravità della condotta o dell'evento che quest'ultima ha determinato;

- b) la tipologia della violazione;
- c) le circostanze nel cui ambito si è sviluppata la condotta;
- d) all'intensità del dolo o al grado della colpa.

Ai fini dell'eventuale aggravamento della sanzione, sono inoltre considerati i seguenti elementi:

- i. l'eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso l'aggravamento sarà operato rispetto alla sanzione prevista per la violazione più grave;
- ii. l'eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- iii. l'eventuale recidività del suo autore.

#### ***Le sanzioni nei confronti dei Soggetti Apicali***

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni rilevanti da parte di un Soggetto Apicale, ove tale soggetto non sia inquadrabile nei Dipendenti, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- il richiamo scritto;
- la diffida al puntuale rispetto del Modello;
- la decurtazione degli emolumenti per un importo deliberato dal Consiglio di Amministrazione;
- la revoca dall'incarico.

Qualora la violazione sia contestata ad un Amministratore legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, saranno applicate le sanzioni previste per i Dipendenti nel successivo paragrafo.

In particolare:

- a) per le violazioni di cui ai nn. 1) e 6) del paragrafo 6.3, sarà applicata la sanzione del richiamo scritto ovvero quella della diffida al rispetto del Modello;
- b) per le violazioni di cui ai nn. 2) e 7) del paragrafo 6.3, sarà applicata la sanzione della diffida al rispetto delle previsioni del Modello ovvero quella della decurtazione degli emolumenti per l'ammontare deliberato dall'Organo Amministrativo;
- c) per le violazioni di cui ai nn. 3) e 8) del paragrafo 6.3, sarà applicata la sanzione della decurtazione degli emolumenti ovvero quella della revoca dall'incarico;
- d) per le violazioni di cui ai nn. 4) e 9) del paragrafo 6.3, sarà applicata la sanzione della revoca dall'incarico.

Con riferimento alla violazione di cui al n. 5 del paragrafo 6.3 ossia mancato rispetto della procedura di segnalazione prevista dal Modello con particolare riferimento alla violazione delle misure di tutela del segnalante previste dal Modello stesso nonché effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate, si applicheranno le sanzioni di cui sopra graduate a seconda della gravità della condotta.

#### ***Le sanzioni nei confronti dei Dipendenti***

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 6.3 da parte di un soggetto qualificabile come Dipendente, saranno applicate le sanzioni previste dal CCNL, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

Al dipendente responsabile di più mancanze sono applicabili, secondo il principio di proporzionalità e gradualità, le seguenti sanzioni disciplinari:

- ammonizione verbale;
- ammonizione scritta;
- multa in misura non eccedente l'importo di 3 ore della retribuzione base;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 3;
- licenziamento disciplinare con o senza preavviso.

In particolare:

- a) per le violazioni di cui ai nn. 1) e 6) del paragrafo 6.3, sarà applicata la sanzione dell'ammonizione verbale ovvero quella dell'ammonizione scritta;
- b) per le violazioni di cui ai nn. 2) e 7) del paragrafo 6.3, sarà applicata la sanzione della ammonizione scritta ovvero quella della multa;
- c) per le violazioni di cui ai nn. 3) e 8) del paragrafo 6.3, sarà applicata la sanzione della multa ovvero quella della sospensione dal servizio e dalla retribuzione;
- d) per le violazioni di cui ai nn. 4) e 9) del paragrafo 6.3, sarà applicata la sanzione del licenziamento con o senza preavviso a seconda della gravità della condotta.

Con riferimento alla violazione di cui al n. 5 del paragrafo 6.3, ossia mancato rispetto della procedura di segnalazione prevista dal Modello con particolare riferimento alla violazione delle misure di tutela del segnalante previste dal Modello stesso nonché effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate, si applicheranno le sanzioni di cui sopra graduate a seconda della gravità della condotta.

#### ***Le sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari***

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 6.3 da parte di un Terzo Destinatario, potranno essere applicate le seguenti sanzioni:

- la diffida al puntuale rispetto del Modello, pena l'applicazione di una penale ovvero la sospensione o risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con la Società;
- l'applicazione di una penale, convenzionalmente prevista;
- la sospensione del rapporto contrattuale in essere e del pagamento del relativo corrispettivo;
- la risoluzione immediata del rapporto negoziale intercorrente con la Società.

Le clausole e le relative sanzioni possono variare in base alla tipologia del soggetto qualificabile come Terzo Destinatario (a seconda del caso che agisca in nome e per conto della Società o meno).

Nel caso in cui le violazioni previste del paragrafo 6.3 siano commesse da lavoratori somministrati ovvero nell'ambito di contratti di appalto di opere o di servizi, le sanzioni verranno applicate, all'esito dell'accertamento positivo delle violazioni da parte del lavoratore, nei confronti del somministratore o dell'appaltatore.

Nell'ambito dei rapporti con i Terzi Destinatari, la Società inserisce, nelle lettere di incarico e/o negli accordi negoziali relativi, apposite clausole volte a prevedere, in caso di violazione del Modello, l'applicazione delle misure sopra indicate.

#### **10.5 Il procedimento di irrogazione delle sanzioni**

Il procedimento di irrogazione ha di regola inizio a seguito della ricezione, da parte degli organi aziendali di volta in volta competenti, della comunicazione con cui l'OdV segnala l'avvenuta violazione del Modello. In ogni caso il Consiglio di Amministrazione o gli organi aziendali a ciò deputati possono comunque attivarsi autonomamente anche in assenza di segnalazione da parte dell'OdV.

Più precisamente, in tutti i casi in cui riceva una segnalazione (anche anonima) ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello, l'OdV espleta gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività e ritenuti opportuni.

Esaurita l'attività di verifica e di controllo, l'OdV valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, se si è effettivamente verificata una violazione sanzionabile del Modello. In caso positivo, segnala la violazione agli organi aziendali competenti; in caso negativo, può trasmettere la segnalazione alle altre funzioni competenti ai fini della valutazione della eventuale rilevanza della condotta rispetto alle altre leggi o regolamenti applicabili.

Qualora riscontri la violazione del Modello l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione una relazione contenente:



- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro.

In tutti i casi deve essere disposta l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni. Nell'ipotesi in cui l'interessato sia anche dipendente della Società devono essere rispettate tutte le procedure obbligatorie previste dallo Statuto dei Lavoratori, senza alcuna limitazione.

### 11. Aggiornamento del Modello

L'OdV ha il compito di monitorare il necessario e continuo aggiornamento ed adeguamento del Modello (ivi incluso il Codice Etico), eventualmente suggerendo mediante comunicazione scritta all'organo amministrativo, o alle funzioni aziendali di volta in volta competenti, le correzioni e gli adeguamenti necessari o opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile, unitamente alle funzioni aziendali eventualmente interessate, dell'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in conseguenza di un mutamento degli assetti organizzativi o dei processi operativi, di significative violazioni del Modello stesso, di integrazioni legislative.

Tra tali modifiche si intendono ricomprese quelle conseguenti a:

- significative violazioni delle previsioni del Modello;
- identificazione di nuove aree sensibili, connesse all'avvio di nuove attività da parte della Società o a variazioni di quelle precedentemente individuate;
- mutamenti dell'assetto organizzativo da cui derivino conseguenze sul Modello;
- identificazione di possibili aree di miglioramento del Modello riscontrate dall'Organismo di Vigilanza a seguito delle periodiche attività di verifica.