DOCUMENTO DI SINTESI

relativo al

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

DI

WYETH LEDERLE S.r.l.

Aggiornato al

18 giugno 2018

INDICE

1. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO: IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA SUA EVOLUZIONE 3

1.1. Il superamento del principio *societas delinquere non potest* e la portata della nuova responsabilità amministrativa da reato 3

1.2. Le sanzioni previste dal Decreto 4

1.3. L'adozione e l'attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale esimente della responsabilità amministrativa da reato 5

2. LINEE GUIDA ELABORATE DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA 7

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI WYETH LEDERLE S.r.l. 8

3.1. WYETH LEDERLE S.r.l. 8

3.2. La mission di WYETH 8

3.3. L'adeguamento di WYETH alle previsioni del Decreto 9

3.3.1. I lavori preparatori agli interventi di aggiornamento del Modello e l'attività del Gruppo di Lavoro 9

3.4. Le componenti del Modello di WYETH 10

3.5. I Destinatari del Modello di WYETH 12

3.5.1 I soggetti in posizione apicale 12

3.5.2 I Dipendenti di WYETH 13

3.5.3 I Terzi Destinatari 13

4. IL MODELLO DI *GOVERNANCE* ED IL SISTEMA ORGANIZZATIVO DI WYETH 14

4.1. Il modello di governance di WYETH 14

4.2. L'assetto organizzativo di WYETH 15

4.2.1. Il contratto di servizio stipulato con PFIZER ITALIA S.r.l. e Pfizer Consumer Manufacturing S.r.l. 15

4.2.2. La struttura organizzativa presso il sito di Catania 15

4.2.3. La Struttura Organizzativa in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro 15

4.2.4. La Struttura Organizzativa in materia ambientale 16

4.2.5. Definizione dell'organigramma aziendale e dei compiti 16

4.2.6. Il Sistema Retributivo di WYETH 17

5. IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE IN WYETH 17

5.1. I principi generali 17

5.2. La struttura del sistema di deleghe e procure in WYETH 18

6. PROCEDURE MANUALI ED INFORMATICHE 19

7. IL CONTROLLO DI GESTIONE E I FLUSSI FINANZIARI 20

7.1. Fase di programmazione e definizione del budget 20

7.2. Fase di consuntivazione 20

7.3. Gli investimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro e ambientale 21

8. Il SISTEMA DI CONTROLLO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO 21

8.1. La gestione operativa in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro 21

8.2. Il sistema di monitoraggio della Salute e Sicurezza sul Lavoro 22

9. LA POLITICA AMBIENTALE 23

10. L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI WYETH 24

10.1. I flussi informativi che interessano l'Organismo di Vigilanza 24

10.2. Il riporto da parte dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi sociali 26

11. IL CODICE ETICO DI WYETH 27

11.1. Elaborazione ed approvazione del Codice Etico 27

11.2. Finalità e struttura del Codice Etico. I destinatari del Codice Etico 28

12. IL SISTEMA DISCIPLINARE DI WYETH 29

12.1. L'elaborazione e l'adozione del Sistema Disciplinare 29

12.2. La struttura del Sistema Disciplinare 29

13. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO E SUI PROTOCOLLI CONNESSI 30

13.1. La comunicazione ed il coinvolgimento sul Modello e sui Protocolli connessi 30

13.2. La formazione e l'addestramento sul Modello e sui Protocolli connessi 31

14. L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 31

1. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO: IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA SUA EVOLUZIONE

1.1. Il superamento del principio *societas delinquere non potest* e la portata della nuova responsabilità amministrativa da reato

Il Legislatore italiano, in esecuzione della delega di cui alla Legge 29 settembre 2000, n. 300, ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali in precedenza sottoscritte dallo Stato Italiano[1], per mezzo del D. Lgs. n. 231/2001, emanato in data 8 giugno 2001 (di seguito, anche 'Decreto'), recante la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"*.

Il Legislatore Delegato, dunque, ponendo fine ad un acceso dibattito dottrinale, ha superato il principio *societas delinquere non potest*[2], introducendo, a carico degli enti (gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica; di seguito, anche collettivamente indicati come 'Enti' e singolarmente come 'Ente'; sono esclusi lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici e quelli che svolgono funzioni di rilievo costituzionale), un regime di responsabilità amministrativa (invero, dal punto di vista pratico, assimilabile ad una vera e propria responsabilità penale) nell'ipotesi in cui alcune specifiche fattispecie di reato vengano commesse, nell'interesse o a vantaggio degli Enti stessi, da (come specificato all'art. 5 del Decreto):

i) soggetti che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (si tratta dei c.d. *soggetti in posizione apicale*);

ii) soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto i) (i c.d. *soggetti in posizione subordinata*).

Non tutti i reati commessi dai soggetti sopra indicati implicano una responsabilità amministrativa riconducibile all'Ente, atteso che sono individuate come rilevanti solo specifiche tipologie di reati (c.d. "reati presupposto")[3].

Al presente documento di sintesi è allegato un prospetto contenente l'elenco di tutti i reati rilevanti a mente del Decreto, con espressa indicazione delle sanzioni previste per ognuno di questi ("Allegato A alla Parte Generale").

---

[1] In particolare: Convenzione di Bruxelles, del 26 luglio 1995, sulla tutela degli interessi finanziari; Convenzione di Bruxelles, del 26 maggio 1997, sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici, sia della Comunità Europea che degli Stati membri; Convenzione OCSE, del 17 dicembre 1997, sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali. Il Legislatore ha ratificato, con la Legge n. 146/2006, la Convenzione ed i protocolli della Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale adottati dall'Assemblea Generale del 15 novembre 2000 e 31 maggio del 2001.

[2] Prima della emanazione del Decreto, era escluso che una società potesse assumere, nel processo penale, la veste di *imputato*. Si riteneva infatti, che l'art. 27 della Costituzione, che statuisce il principio della personalità della responsabilità penale, impedisse l'estensione dell'imputazione penale ad una società e, quindi, ad un soggetto "non personale". La società, dunque, poteva essere chiamata a rispondere, sotto il profilo civile, per il danno cagionato dal dipendente, ovvero, a mente degli artt. 196 e 197 cod. pen., nell'ipotesi di insolvibilità del dipendente condannato, per il pagamento della multa o della ammenda.

[3] Deve considerarsi, inoltre, che il "catalogo" dei reati presupposto rilevanti ai sensi del Decreto è in continua espansione. Se, da un lato, vi è una forte spinta da parte degli organi comunitari, dall'altro, anche a livello nazionale, sono stati presentati, numerosi disegni di legge diretti ad inserire ulteriori fattispecie. Per un periodo è stata anche allo studio (vedi, lavori della Commissione Pisapia) l'ipotesi di includere direttamente la responsabilità degli Enti all'interno del codice penale, con un conseguente mutamento della natura della responsabilità (che diverrebbe, a tutti gli effetti, penale e non più – formalmente - amministrativa) e l'ampliamento delle fattispecie rilevanti. Più di recente, sono state avanzate delle proposte di modifica al Decreto dirette a raccogliere i frutti dell'esperienza applicativa dello stesso e, in definitiva, dirette a 'sanare' alcuni aspetti che sono apparsi eccessivamente gravosi.

1.2. Le sanzioni previste dal Decreto

Nell'ipotesi in cui i soggetti di cui all'art. 5 del Decreto commettano uno dei reati previsti dagli artt. 24 e ss. dello stesso o di quelli previsti dalla normativa speciale richiamata, l'Ente potrà subire l'irrogazione di severe sanzioni.

A mente dell'art. 9, le sanzioni, denominate *amministrative*, si distinguono in:

I. sanzioni pecuniarie;
II. sanzioni interdittive;
III. confisca;
IV. pubblicazione della sentenza.

Dal punto di vista generale, è opportuno precisare che l'accertamento della responsabilità dell'Ente, nonché la determinazione dell'*an* e del *quantum* della sanzione, sono attribuiti al Giudice penale competente per il procedimento relativo ai reati dai quali dipende la responsabilità amministrativa.

L'Ente è ritenuto responsabile dei reati individuati dagli artt. 24 e ss. (ad eccezione delle fattispecie di cui all'art. 25 *septies*) anche se questi siano stati realizzati nelle forme del tentativo. In tali casi, però, le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà.

Ai sensi dell'art. 26 del Decreto l'Ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

I. <u>Le sanzioni pecuniarie</u>

Le sanzioni pecuniarie trovano regolamentazione negli artt. 10, 11 e 12 del Decreto e si applicano in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'Ente. Le sanzioni pecuniarie vengono applicate per ''quote'', in numero non inferiore a 100 e non superiore a mille, mentre l'importo di ciascuna quota va da un minimo di € 258 ad un massimo di € 1.549. Il Giudice determina il numero di quote sulla base degli indici individuati dal I comma dell'art. 11, mentre l'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente coinvolto.

II. <u>Le sanzioni interdittive</u>

Le sanzioni interdittive, individuate dal comma II dell'art. 9 del Decreto ed irrogabili nelle sole ipotesi tassativamente previste e solo per alcuni reati, sono:

a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
e) il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Come per le sanzioni pecuniarie, il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono determinati dal Giudice penale che conosce del processo per i reati commessi dalle persone fisiche, tenendo conto dei fattori meglio specificati dall'art. 14 del Decreto. In ogni caso, le sanzioni interdittive hanno una durata minima di tre mesi e massima di due anni.

Uno degli aspetti di maggiore interesse è che le sanzioni interdittive possono essere applicate all'Ente sia all'esito del giudizio e, quindi, accertata la colpevolezza dello stesso, sia in via cautelare, ovvero quando:

a) siano presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
b) emergano fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;
c) l'Ente ha tratto un profitto di rilevante entità.

Deve ricordarsi che l'art. 23 del Decreto punisce l'inosservanza delle sanzioni interdittive, che si realizza qualora all'Ente sia stata applicata, ai sensi del Decreto, una sanzione o una misura cautelare interdittiva e, nonostante ciò, lo stesso trasgredisca agli obblighi o ai divieti ad esse inerenti.

III. La confisca

La confisca del prezzo o del profitto del reato è una sanzione obbligatoria che consegue alla eventuale sentenza di condanna (art. 19).

IV. La pubblicazione della sentenza

La pubblicazione della sentenza è una sanzione eventuale e presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva (art. 18).

Occorre, infine, osservare che l'Autorità Giudiziaria può, altresì, a mente del Decreto, disporre: a) il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (art. 53); b) il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente qualora vi sia 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).

1.3. L'adozione e l'attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale esimente della responsabilità amministrativa da reato

Il Legislatore riconosce, agli artt. 6 e 7 del Decreto, forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa dell'Ente.

L'art. 6, comma I, in particolare, stabilisce che, nell'ipotesi in cui i fatti di reato siano ascrivibili a soggetti in posizione apicale, l'Ente non è ritenuto responsabile se prova che:

a) ha adottato ed attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito, per brevità, anche solo 'Modello' o, se al plurale, 'Modelli') idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
b) ha nominato un organismo, indipendente e con poteri autonomi, che vigili sul funzionamento e l'osservanza del Modello e ne curi l'aggiornamento (di seguito, anche 'Organismo di Vigilanza' o 'OdV' o anche solo 'Organismo');
c) il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente le misure previste nel Modello;
d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Il contenuto del Modello è individuato dallo stesso art. 6, il quale, al comma II, prevede che l'Ente debba:

I. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;

II. prevedere specifici protocolli volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;

III. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire i reati;

IV. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;

V. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

Inoltre, a seguito dell'entrata in vigore della Legge 30 novembre 2017, n. 179, in materia di c.d. *whistleblowing,* sono stati inseriti nel corpo dell'art. 6 tre nuovi commi. In particolare, il comma II *bis* prescrive che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo prevedano:

a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'art. 5, comma 1, lett. a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali, inoltre, devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante;

b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

d) nel sistema disciplinare, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelando infondate.

Nel caso dei soggetti in posizione subordinata, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello importa che l'Ente sarà chiamato a rispondere solo nell'ipotesi in cui il reato sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (combinato di cui ai commi I e II dell'art. 7).

I successivi commi III e IV introducono due principi che, sebbene siano collocati nell'ambito della norma sopra rammentata, appaiono rilevanti e decisivi ai fini dell'esonero della responsabilità dell'Ente per entrambe le ipotesi di reato di cui all'art. 5, lett. a) e b). Segnatamente, è previsto che:

- il Modello deve prevedere misure idonee sia a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge, sia a scoprire tempestivamente situazioni di rischio, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta nonché la natura e la dimensione dell'organizzazione;
- l'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e la modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione o normativi; assume rilevanza, altresì, l'esistenza di un idoneo sistema disciplinare (condizione, invero, già prevista dalla lett. e), *sub* art. 6, comma II.

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*
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*[4]*'.*

Sotto un profilo formale l'adozione ed efficace attuazione di un Modello non costituisce un obbligo, ma unicamente una facoltà per gli Enti, i quali ben potrebbero decidere di non conformarsi al disposto del Decreto senza incorrere, per ciò solo, in alcuna sanzione.

A ben vedere, tuttavia, l'adozione ed efficace attuazione di un Modello idoneo è, per gli Enti, un presupposto irrinunciabile per poter beneficiare dell'esimente prevista dal Legislatore.

È importante, inoltre, tenere in precipuo conto che il Modello non è da intendersi quale strumento statico, ma deve essere considerato, di converso, come un apparato dinamico che permette all'Ente di eliminare, attraverso una corretta e mirata implementazione dello stesso nel corso del tempo, eventuali mancanze che, al momento della sua creazione, non era possibile individuare.

2. LINEE GUIDA ELABORATE DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA

In forza di quanto previsto dal comma III dell'art. 6 del Decreto, i Modelli possono essere adottati sulla base dei codici di comportamento, redatti dalle Associazioni di categoria rappresentative degli Enti, comunicati al Ministero di Giustizia, il quale ultimo, se del caso, può formulare osservazioni.

La prima Associazione di categoria a redigere un documento di indirizzo per la costruzione dei modelli è stata Confindustria - cui Farmindustria, associazione di riferimento di Wyeth Lederle S.r.l. (in seguito "WYETH" o "Società" o "Azienda"), partecipa - che ha provveduto ad emanare, già nel 2002, delle Linee Guida che sono oggetto di un periodico aggiornamento (di seguito "Linee Guida").

---

[4] 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*''.

Deve segnalarsi, inoltre, che, nel marzo 2009, la stessa Farmindustria, cui, come detto, WYETH è associata, ha emanato il ''*Documento per l'individuazione di Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.L.vo 231/01 nel settore farmaceutico*'' ('Linee Guida Farmindustria') avente lo scopo di individuare una serie di *best practice* da seguire nelle molteplici occasioni di interazione che vi sono tra le case farmaceutiche e i rappresentanti della Pubblica Amministrazione. Anche le Linee Guida Farmindustria sono oggetto di periodici aggiornamenti.

In ogni caso, sia le Linee Guida di Confindustria sia le Linee Guida Farmindustria costituiscono un imprescindibile punto di partenza per la corretta costruzione del Modello.

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI WYETH LEDERLE S.r.l.

3.1. WYETH LEDERLE S.r.l.

WYETH è società italiana, facente parte del gruppo multinazionale americano PFIZER, oggi tra i più grandi gruppi industriali a livello mondiale nella ricerca, nello sviluppo e nella produzione e distribuzione di medicinali. Il gruppo, infatti, dispone della più ampia e diversificata linea di farmaci su prescrizione medica. Con più di 96.000 dipendenti e centri di ricerca in varie nazioni, il gruppo PFIZER raggiunge con i propri prodotti più di 160 Paesi.

OMISSIS

3.2. La mission di WYETH

La mission di WYETH, come indicata dalla Casa Madre statunitense PFIZER INC, è "Essere la principale società Biofarmaceutica innovativa" *("To be the premier, innovative biopharmaceutical company")*..

Nello svolgimento della propria attività aziendale, in ragione della peculiarità del mercato in cui opera, WYETH mantiene una costante attenzione alle attese della collettività e dei clienti, con l'obiettivo di garantire sempre un elevatissimo standard di qualità.

WYETH, inoltre, da sempre dedica grande considerazione agli aspetti etici dell'impresa e adotta le migliori tecniche disponibili per la mitigazione degli impatti derivanti dalle proprie attività.

La *mission* aziendale è garantita da un sistema di *corporate governance* di primo livello e conforme alla dimensione e struttura aziendale.

In tale contesto, WYETH, sempre tesa al proprio miglioramento, ha ritenuto di ottemperare alle disposizioni di cui al Decreto in modo da implementare un sistema strutturato ed idoneo a mitigare il rischio del verificarsi di ogni forma di irregolarità nello svolgimento dell'attività d'impresa, così da limitare il pericolo di commissione dei reati indicati dal Decreto e garantire la correttezza e la trasparenza della propria attività.

3.3. L'adeguamento di WYETH alle previsioni del Decreto

OMISSIS

3.4. Le componenti del Modello di WYETH

Il presente documento di sintesi del Modello (di seguito "Documento di Sintesi") è costituito da una Parte Generale, corredata da due allegati, e da una Parte Speciale, strutturata in quattro parti.

Nella Parte Generale, oltre ad una breve ma necessaria illustrazione della *ratio* e dei principi del Decreto, e ad una sintetica ricognizione delle previsioni di cui al documento "Disciplina e compiti dell'Organismo di Vigilanza", dedicato alla regolamentazione dell'OdV, sono compendiati i protocolli sotto indicati (di seguito, anche 'Protocolli'), che compongono il Modello di WYETH:

a) il sistema organizzativo;
b) il sistema di procure e deleghe;
c) le procedure manuali ed informatiche;
d) il sistema di controllo di gestione;
e) il sistema di controllo sulla salute e sicurezza sul lavoro (gestione operativa e monitoraggio);
f) la Politica Ambientale;
g) il Codice Etico;
h) il Sistema Disciplinare;
i) la comunicazione ed il coinvolgimento del personale sul Modello, nonché la sua formazione ed addestramento.

La Parte Speciale è, a sua volta, suddivisa in quattro parti:

a) Parte Speciale A - Aree a rischio reato;
b) Parte Speciale B - Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
c) Parte Speciale C - Reati ambientali;
d) Parte speciale D - Reati societari.

OMISSIS

Il presente Documento di Sintesi è, inoltre, accompagnato dai documenti che, rappresentativi di alcuni Protocolli, completano e specificano il quadro della organizzazione, della gestione e del controllo della Società, quali il Codice Etico ed il Sistema Disciplinare, oltre che dal documento "Disciplina e Compiti dell'Organismo di Vigilanza".

Infine, come anticipato, alla Parte Generale sono acclusi due allegati:

i) l'Allegato A, denominato "Reati rilevanti ex D. Lgs. 231/2001", contenente una sintetica descrizione dei reati presupposto previsti dal Decreto;
ii) l'Allegato B, contenente, invece, un'elencazione delle "fattispecie di reato rilevanti a seguito dell'attività di *risk assessment* e relative modalità commissive", ipotizzabili con riferimento ai processi ed attività sensibili individuate secondo il c.d. "approccio per aree".

Tali documenti, unitariamente considerati, costituiscono il Modello della Società adottato ai sensi del Decreto.

OMISSIS

4. IL MODELLO DI *GOVERNANCE* ED IL SISTEMA ORGANIZZATIVO DI WYETH

Il modello di *governance* di WYETH 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 di WYETH attualmente vigente, infatti, è stata creata tenendo in considerazione i mutamenti che sono intervenuti a seguito della più volte citata operazione societaria e, dunque, con lo scopo di dotare la Società di una organizzazione tale da garantirle la massima efficienza ed efficacia operativa.

4.1. Il modello di governance di WYETH

OMISSIS

4.2. L'assetto organizzativo di WYETH

4.2.1. Il contratto di servizio stipulato con PFIZER ITALIA S.r.l. e Pfizer Consumer Manufacturing S.r.l.

OMISSIS

4.2.2. La struttura organizzativa presso il sito di Catania

OMISSIS

4.2.3. La Struttura Organizzativa in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro

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.

OMISSIS

4.2.4. La Struttura Organizzativa in materia ambientale

WYETH considera la tutela ambientale e lo sviluppo sostenibile un obiettivo strategico e prioritario della propria attività. Per tale ragione è stata creata una struttura organizzativa (funzione *EHS*) con il fine di tutelare non solo la salute e sicurezza del personale ma anche l'ambiente in un'ottica di miglioramento delle qualità dell'ecosistema e di prevenzione degli effetti nocivi per l'ambiente. Il compito di tale funzione (EHS) è quello di assicurare che l'attività aziendale venga svolta nel rispetto della normativa vigente e delle procedure in essere in materia EHS, che compongono il Sistema di Gestione EHS.

4.2.5. Definizione dell'organigramma aziendale e dei compiti

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

OMISSIS

4.2.6. Il Sistema Retributivo di WYETH

OMISSIS

5. IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE IN WYETH

5.1. I principi generali

Così come richiesto dalla buona pratica aziendale e specificato anche nelle Linee Guida di Confindustria, nell'ultima versione approvata, il Consiglio di Amministrazione di WYETH è l'organo preposto a conferire ed approvare formalmente le deleghe ed i poteri di firma, assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, con una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese.

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 risultano sempre individuati. Essi sono fissati in modo coerente con il livello gerarchico del destinatario della delega o della procura nei limiti di quanto strettamente necessario all'espletamento dei compiti e delle mansioni oggetto di delega.

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

La Società ha, inoltre, istituito un flusso informativo, nei confronti di tutte le funzioni e soggetti aziendali, a qualsiasi titolo interessati, incluso l'OdV ed il Collegio Sindacale, al fine di garantire la tempestiva comunicazione dei poteri e dei relativi cambiamenti.

OMISSIS

6. PROCEDURE MANUALI ED INFORMATICHE

Nell'ambito del proprio sistema organizzativo, WYETH ha messo a punto un complesso di procedure, sia manuali e sia informatiche, volto a regolamentare lo svolgimento delle attività aziendali, nel rispetto dei principi indicati dalle Linee Guida di Confindustria.

In particolare, le procedure approntate dalla Società, sia manuali e sia informatiche, costituiscono le regole da seguire in seno ai processi aziendali interessati, prevedendo anche i controlli da espletare al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle attività aziendali.

OMISSIS

7. IL CONTROLLO DI GESTIONE E I FLUSSI FINANZIARI

Il sistema di controllo di gestione (di seguito, anche 'Controllo di Gestione') di WYETH 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 le risorse (monetarie e non) a disposizione delle singole funzioni aziendali ed il perimetro nell'ambito del quale tali risorse possono essere impiegate, attraverso la programmazione e la definizione del budget;
- rilevare gli eventuali scostamenti rispetto a quanto predefinito in sede di budget, analizzarne le cause e riferire i risultati delle valutazioni agli appropriati livelli gerarchici per gli opportuni interventi di adeguamento, attraverso la relativa consuntivazione.

La rilevazione sistematica di ogni eventuale scostamento dei dati correnti rispetto alle previsioni di *budget*, così come la presenza di flussi formalizzati di *reporting* su tali fenomeni agli appropriati livelli gerarchici, assicurano la rispondenza dei comportamenti effettivi a quelli programmati (ed approvati) ad inizio di esercizio.

OMISSIS

7.3. Gli investimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro e ambientale

WYETH si impegna a garantire la sicurezza e la salute dei propri lavoratori nonché a proteggere l'ambiente, in un'ottica di continuo miglioramento.

WYETH investe, annualmente, somme molto ingenti per lo sviluppo e la tutela dell'ambiente e della salute e sicurezza dei propri lavoratori. Le somme stanziate, suddivise per ciascuna sede e/o stabilimento, vengono formalizzate in appositi documenti.

8. Il SISTEMA DI CONTROLLO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

OMISSIS

9. LA POLITICA AMBIENTALE

WYETH considera la tutela ambientale un valore imprescindibile su cui si deve fondare il proprio operato.
Per tale motivo si è dotata di politiche del sistema di gestione integrato sicurezza ed ambiente che si fondano su alcuni principi fondamentale tra cui:

- attuare, mantenere attivo e aggiornare periodicamente un Sistema di Gestione integrato Sicurezza ed Ambiente che sia di guida per tutti i dipendenti e dimostri l'impegno della Società per la tutela dell'ambiente, della salute e della sicurezza nello spirito del miglioramento continuo ed alla prevenzione dei rischi e della malattie professionali, assicurare le risorse umane ed economiche per il mantenimento ed il miglioramento continuo del proprio sistema integrato;
- valutare, prevenire e ridurre impatti ambientali, definendo le modalità per la verifica dello stato di attuazione e

aggiornamento del programma, con l'obiettivo di minimizzare l'inquinamento attraverso azioni preventive per:

- ridurre al minimo il quantitativo di rifiuti generati dai cicli produttivi;
- preferire tecnologie che permettano il recupero e il riutilizzo del rifiuto e l'utilizzo di materiale riciclato e riciclabile;
- ridurre, ove possibile, il consumo di materie prime, acqua ed energia;
- ridurre e limitare l'immissione di sostanze inquinanti nell'ambiente;
- creare e consolidare una coscienza ambientale per i propri dipendenti dentro e fuori la Società;
- ridurre e/o limitare la produzione di inquinanti in acqua, suolo ed aria;
- prevenire, eliminare o ridurre ogni possibile effetto ambientale avverso sia per i lavoratori come per l'ambiente e la collettività;

- assicurare un ambiente sano e sicuro ai dipendenti, appaltatori, visitatori e parti interessate prediligendo azioni preventive con l'obiettivo di minimizzare il rischio incidenti;
- valutare criticamente gli indicatori prestazionali (*Key performance index*) del sistema di gestione integrato sicurezza ed ambiente, al fine di promuovere il miglioramento continuo in tali ambiti, comunicandone i risultati ai propri dipendenti;
- inserire obiettivi e traguardi del sistema di gestione integrato sicurezza ed ambiente, condivisi e supportati dal management aziendale**.**

Lo stabilimento di Catania di WYETH ha ottenuto la certificazione ISO 14001.

10. L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI WYETH

OMISSIS

10.1. I flussi informativi che interessano l'Organismo di Vigilanza

OMISSIS

L'OdV, nel corso dell'attività di indagine (che seguono al flusso di informativa) deve agire in modo da garantire che i soggetti coinvolti non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, assicurando, quindi, la riservatezza del soggetto che effettua la segnalazione (salvo la ricorrenza di eventuali obblighi di legge che impongano diversamente) e contrastando, al contempo, ogni forma di ricorso a segnalazioni manifestamente infondate o animate da intenti diffamatori.

La Società commina gravi sanzioni disciplinari nei confronti di chiunque ponga in essere comportamenti ritorsivi, discriminatori o penalizzanti nei confronti dei Destinatari che effettuino segnalazioni relative a violazioni del Modello, ovvero denuncino condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto, nonché, infine, nei confronti dei soggetti che, con dolo o colpa grave, effettuino segnalazioni che si rivelano infondate.

La Società, al fine di facilitare le segnalazioni all'OdV da parte dei soggetti che vengano a conoscenza di violazioni del Modello, anche potenziali, attiva opportuni canali di comunicazione dedicati e, precisamente, una apposita casella di posta elettronica certificata (Organismodivigilanza_WythLederle@pec.it).

In alternativa, le segnalazioni possono essere inoltrate anche per iscritto, anche in forma anonima, all'indirizzo: Organismo di Vigilanza, WYETH LEDERLE S.r.l., c/o Pfizer Italia Via Valbondione, 113 – 00188 Roma.
Tali canali garantiscono, anche con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.

Le segnalazioni relative a condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

Chiunque pensi di essere vittima di ritorsioni, o sia a conoscenza di comportamenti ritorsivi adottati nei confronti di altri, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto o di violazioni del Modello, deve contattare immediatamente l'Organismo di Vigilanza della Società attraverso i sopramenzionati canali, con le medesime modalità ora descritte.

I medesimi canali di comunicazione sono utilizzati anche per tutti gli obblighi di informativa sopra menzionati.

10.2. Il riporto da parte dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi sociali

OMISSIS

11. IL CODICE ETICO DI WYETH

11.1. Elaborazione ed approvazione del Codice Etico

WYETH cura da lungo tempo, e con particolare attenzione, la valorizzazione e la salvaguardia dei profili etici della propria attività d'impresa, avendo individuato quale valore centrale della propria cultura e dei propri comportamenti il concetto di "integrità".

In questo contesto, la Società si è rivelata particolarmente attiva nel garantire una adeguata formazione del personale dipendente, incentrata sulla condivisione della propria cultura di impegno, correttezza e rispetto delle regole.

In questo contesto, la Società si è rivelata particolarmente attiva nel garantire una adeguata formazione del personale dipendente, incentrata sulla condivisione della propria cultura di impegno, correttezza e rispetto delle regole, anche attraverso la diffusione del Codice interno emanato dalla Casa Madre statunitense, denominato "Code of Conduct".

Con l'entrata in vigore del Decreto ed in ottemperanza al disposto normativo, nel 2005, la Società predisponeva ed adottava, unitamente al primo Modello, un documento denominato ''Codice di Condotta", con lo scopo di individuare e definire in modo chiaro ed esaustivo l'insieme dei valori, dei principi fondamentali e delle norme comportamentali che costituiscono il presupposto irrinunciabile per il corretto svolgimento delle attività aziendali.

Contestualmente all'aggiornamento del Modello nel 2010, WYETH ha determinato di aggiornare il proprio sistema etico e comportamentale, elaborando, a tal fine, un nuovo documento, denominato "Codice Etico", costituente parte integrante del Modello.

Il Codice Etico, che ha sostituito il precedente "Codice di Condotta", si conforma ai principi indicati nelle ultime

versioni delle Linee Guida di Confindustria e del Codice Deontologico di Farmindustria, nonché al Codice interno emanato da Pfizer Inc. denominato “Codice Etica e Business” (c.d. ’*Blue Book*’). Quest’ultimo costituisce una guida alle *policy* aziendali ed ai requisiti di legalità che governano la condotta delle società del gruppo in tutto il mondo (che rimane documento a sé stante e non facente parte del Modello).

Il Codice Etico, comunque in linea con le previsioni del *Blue Book*, costituisce l’unico riferimento per fornire l’indirizzo etico di tutte le attività della Società, ai fini del Decreto.

11.2. Finalità e struttura del Codice Etico. I destinatari del Codice Etico

Il Codice Etico di WYETH indica i principi generali e le regole comportamentali cui la Società riconosce valore etico positivo e a cui devono conformarsi tutti i Destinatari.

Tali sono tutti gli amministratori, i sindaci ed i soggetti che operano per la società incaricata della revisione della Società (di seguito, per brevità, rispettivamente indicati quali ’Amministratori’, ’Sindaci’ e ‘Revisore’), i suoi dipendenti, inclusi i dirigenti (di seguito, per brevità, congiuntamente indicati quali ’Personale’), nonché tutti coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, per PFIZER (es., procuratori, agenti, collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, partner commerciali, di seguito, indicati quali ‘Terzi Destinatari’).

I Destinatari sono tenuti ad osservare e, per quanto di propria competenza, a fare osservare i principi contenuti nel Modello e del Codice Etico che ne è parte, vincolante per tutti loro ed applicabile anche alle attività svolte dalla Società all’estero.

Il complesso delle regole contenute nel Codice Etico, peraltro, uniformando i comportamenti aziendali a standard etici particolarmente elevati ed improntati alla massima correttezza e trasparenza, garantisce la possibilità di salvaguardare gli interessi degli *stakeholders*, nonché di preservare l’immagine e la reputazione della Società, assicurando nel contempo un approccio etico al mercato, con riguardo sia alle attività svolte nell’ambito del territorio italiano, sia a quelle relative a rapporti internazionali.

Il *corpus* del Codice Etico è così suddiviso:

a) una parte introduttiva, nel cui ambito sono anche indicati i Destinatari;
b) i principi etici di riferimento, ovvero i valori cui WYETH dà rilievo nell’ambito della propria attività di impresa e che devono essere rispettati da tutti i Destinatari;
c) le norme ed i principi di comportamento dettati con riguardo a ciascuna categoria di Destinatari;
d) le modalità di attuazione e controllo sul rispetto del Codice Etico da parte dell’OdV.

Per la completa disciplina dei principi, delle norme di comportamento, degli obblighi di comunicazione e delle modalità di attuazione e controllo sul rispetto del Codice Etico, si rimanda al Codice Etico che, nella sua interezza, costituisce parte integrante del Modello.

12. IL SISTEMA DISCIPLINARE DI WYETH

12.1. L'elaborazione e l'adozione del Sistema Disciplinare

Ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto, il Modello può ritenersi efficacemente attuato, ai fini dell'esclusione di responsabilità della Società, se prevede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure ivi indicate.

WYETH ha, quindi, adottato un sistema disciplinare (di seguito, anche 'Sistema Disciplinare') precipuamente volto a sanzionare la violazione dei principi, delle norme e delle misure previste nel Modello e nei relativi Protocolli, nel rispetto delle norme previste dalla contrattazione collettiva nazionale, nonché delle norme di legge o di regolamento vigenti.

OMISSIS

12.2. La struttura del Sistema Disciplinare

In ossequio alle disposizioni del Decreto, WYETH si è dotata di un Sistema Disciplinare che, oltre ad essere consegnato, anche per via telematica o su supporto informatico, ai soggetti in posizione apicale ed ai dipendenti, nonché pubblicato sulla intranet aziendale, è affisso in luogo accessibile a tutti affinché ne sia garantita la piena conoscenza da parte di tutti i Destinatari.

OMISSIS

Per una più completa rappresentazione del Sistema Disciplinare, si rimanda al relativo documento nella sua interezza, che costituisce parte integrante del Modello.

13. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO E SUI PROTOCOLLI CONNESSI

13.1. La comunicazione ed il coinvolgimento sul Modello e sui Protocolli connessi

La Società promuove la più ampia divulgazione, all'interno e all'esterno della struttura, dei principi e delle previsioni contenuti nel Modello e nei Protocolli ad esso connessi.

OMISSIS

Per i Terzi Destinatari tenuti al rispetto del Modello, una sintesi dello stesso, per ciò che concerne gli aspetti per essi rilevanti è resa disponibile sul sito internet della Società.

Sotto tale ultimo aspetto, al fine di formalizzare l'impegno al rispetto dei principi del Modello nonché dei Protocolli ad esso connessi da parte di Terzi Destinatari, è previsto l'inserimento nel contratto di riferimento di una apposita clausola, ovvero, per i contratti già in essere, la sottoscrizione di una specifica pattuizione integrativa, in tal senso.

L'OdV promuove, anche mediante la predisposizione di appositi piani, approvati dal Consiglio di Amministrazione ed implementati dalla Società, e monitora tutte le ulteriori attività di informazione che dovesse ritenere necessarie o

opportune.

La Società promuove la comunicazione ed il coinvolgimento adeguati dei destinatari del Modello, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, nelle questioni connesse alla SSL,

OMISSIS

13.2. La formazione e l'addestramento sul Modello e sui Protocolli connessi

In aggiunta alle attività connesse alla Informazione dei Destinatari, l'OdV ha il compito di curarne la periodica e costante Formazione, ovvero di promuovere e monitorare l'implementazione, da parte della Società, delle iniziative volte a favorire una conoscenza ed una consapevolezza adeguate del Modello e dei Protocolli ad esso connessi, al fine di incrementare la cultura di eticità all'interno della Società.

OMISSIS

WYETH LEDERLE S.R.L. - MODELLO 231 Allegato A alla Parte Generale: Reati rilevanti ex D. Lgs. 231/2001						
ILLECITO DECRETO 231/2001	**REATO - PRESUPPOSTO**	**SANZ. PECUNIARIA (quote)**	**SANZ. PECUNIARIA (quote)**	**SANZ. INT. MIN (mesi)**	**SANZ. INT. MAX (mesi)**	**Note**
OMISSIS						

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL D. LGS. N. 231/2001

DI

WYETH LEDERLE S.r.l.

ALLEGATO B ALLA PARTE GENERALE
DEL DOCUMENTO DI SINTESI

FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI A SEGUITO DELL'ATTIVITÀ DI *RISK ASSESSMENT*
E RELATIVE MODALITÀ COMMISSIVE

INDICE

OMISSIS

1. Premessa

Il presente documento contiene (i) una sintetica descrizione delle fattispecie di reato ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (in seguito "**Decreto**") ritenute rilevanti a seguito dell'attività di *risk assessment* condotta e, di conseguenza, indicate fra i "reati astrattamente ipotizzabili" nelle Parti Speciali A, B, C e D del Modello 231 di **Wyeth Lederle S.r.l.** (in seguito “WYETH” o “Società”’ o “Azienda”), nonché (ii) una breve esposizione delle possibili modalità di attuazione di tali reati.

Diversamente, per una sintetica descrizione di tutti i reati presupposto previsti dal Decreto si rimanda all’Allegato A della Parte Generale, denominato “Reati rilevanti ex D. Lgs. 231/2001”.

OMISSIS

DOCUMENTO DI SINTESI

relativo al

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO**

DI

WYETH LEDERLE S.r.l.

PARTE SPECIALE A

Aggiornato al

18 giugno 2018

INDICE

1. PREMESSA 4

2. LA STRUTTURA DELLA PARTE SPECIALE A 4

OMISSIS

1. PREMESSA

A partire dal mese di gennaio del 2018, Wyeth Lederle S.r.l., (in seguito “WYETH” o “Società”’ o “Azienda”) ha avviato un progetto per l‘aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito, anche il “Modello”), con l’obiettivo di recepire all’interno del Documento di Sintesi le modifiche organizzative sopravvenute dall’ultimo aggiornamento effettuato nel 2015 e prendere in considerazione, anche nell’ambito delle rinnovate attività di *risk assessment*, le nuove fattispecie di reato introdotte nel novero dei reati presupposto previsti dal D. Lgs. 231/2001 (in seguito “Decreto”).

In tale contesto, è stata aggiornata e modificata anche la Parte Speciale del Documento di Sintesi del Modello che, come noto, identifica le aree aziendali cosiddette “a rischio”, ovverosia, quei settori di attività aziendale all’interno dei quali potrebbero essere commessi, nell’interesse o a vantaggio della Società, uno o più reati, tra quelli previsti dal Decreto stesso.

OMISSIS

2. LA STRUTTURA DELLA PARTE SPECIALE A

OMISSIS

DOCUMENTO DI SINTESI

relativo al

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

DI

WYETH LEDERLE S.r.l.

PARTE SPECIALE B

REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Aggiornato al

18 giugno 2018

INDICE

1. I reati di cui all'art. 25 *septies* del D. Lgs. n. 231/2001 3

2. I fattori di rischio esistenti nell'ambito dell'attività d'impresa di WYETH (Art. 30, lett. a) - b) D. Lgs. n. 81/2008) 3

Criteri per la valutazione dei rischi 4

Identificazione dei fattori di rischio 5

3. La struttura organizzativa di WYETH in materia di salute e sicurezza sul lavoro (Art. 30, lett. c) e comma 3 D. Lgs. n. 81/2008) 10

3.1. Gli attori della struttura organizzativa 10

3.2. I doveri degli attori della struttura organizzativa 14

3.2.1. I principi e le norme di comportamento di riferimento per la Società 14

3.2.2. I principi e le norme di comportamento di riferimento per i Destinatari 15

I doveri ed i compiti dei Datori di Lavoro e dei Dirigenti 16

I doveri ed i compiti dei Preposti 18

I doveri ed i compiti degli APS e degli API 19

I doveri ed i compiti dei RLS 19

I doveri ed i compiti del Medico Competente 20

I doveri ed i compiti dei Lavoratori 21

I doveri ed i compiti dei Terzi Destinatari 22

3.2.3. La disciplina specifica dei rapporti con gli appaltatori (art. 30, lett. c) D. Lgs. n. 81/2008) 22

4. Attività di Sorveglianza Sanitaria (Art. 30, lett. d) D. Lgs. n. 81/2008) 23

5. Attività connesse alla informazione e formazione dei lavoratori (art. 30, lett. e) D. Lgs. n. 81/2008) 24

6. Attività di gestione della documentazione e certificazione obbligatorie per legge (art. 30, lett. g) D. Lgs. n. 81/2008) 25

7. Il sistema di controllo sulla SSL: le procedure operative, il ruolo dell'organismo di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro e il raccordo con le funzioni di primo controllo (art. 30, lett. f)-h) e comma 4 D. Lgs. n. 81/2008) 26

7.1. I principi informatori delle procedure aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro 26

7.2. Il primo livello di monitoraggio da parte della struttura organizzativa; il ruolo dell'Organismo di Vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro quale responsabile del secondo livello di monitoraggio 32

7.3. Il raccordo tra le funzioni di controllo 33

8. Il sistema di registrazione delle attività di cui al comma 1 dell'art. 30 (art. 30, comma 2 D. Lgs. n. 81/2008) 33

9. Aggiornamento e riesame (Art. 30, comma 4 D. Lgs. n. 81/2008) 34

10. Principi etici e le norme di comportamento di riferimento per la società con riguardo alla SSL 35

1. I reati di cui all'art. 25 *septies* del D. Lgs. n. 231/2001

La Legge 3 agosto 2007, n. 123, ha introdotto l'art. 25 septies del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, anche 'Decreto'), articolo in seguito sostituito dall'art. 300 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, che prevede la responsabilità degli enti (ovvero gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica; di seguito, anche collettivamente indicati come 'Enti' o singolarmente 'Ente'; sono esclusi lo Stato, gli enti pubblici non economici e quelli che svolgono funzioni di rilievo costituzionale) per i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

A tal riguardo, per una sintetica descrizione dei reati presupposto previsti dal Decreto, si rimanda all'**Allegato A** della Parte Generale denominato "Reati rilevanti ex D. Lgs. 231/2001", quanto, invece, alla descrizione delle "fattispecie di reato rilevanti a seguito dell'attività di *risk assessment* e relative modalità commissive", ipotizzabili con riferimento ai processi ed attività sensibili individuate secondo il c.d. "approccio per aree" - tra cui, appunto, i reati di cui all'art. 25 *septies* del Decreto - si rimanda all'**Allegato B** della Parte Generale.

Atteso che i reati richiamati nell'apposita sezione dell'Allegato B della Parte Generale rilevano, ai fini del Decreto, unicamente nel caso in cui sia ascrivibile al soggetto agente, sotto il profilo dell'elemento soggettivo, la c.d. "colpa specifica", assume rilevanza la legislazione prevenzionistica vigente; pertanto, ai fini della redazione della presente Parte Speciale B è stata considerata, in particolare, la normativa di cui al D. Lgs. n. 81/2008, portante attuazione della delega di cui all'art. 1 L. n. 123/2007 (cd. "Testo Unico" in materia di salute e sicurezza sul lavoro; di seguito, anche 'TU'). In particolare, la disposizione di cui all'art. 30 del TU ha costituito il parametro di riferimento con cui Wyeth Lederle S.r.l. (di seguito anche solo 'WYETH' o 'Società') si è misurata sia nell'attività preparatoria sia nella fase redazionale del Modello. Come noto, infatti, l'art. 30 indica con chiarezza quali sono i requisiti e gli obblighi normativi da adempiere e regolamentare nel Modello.

2. I fattori di rischio esistenti nell'ambito dell'attività d'impresa di WYETH (Art. 30, lett. a) - b) D. Lgs. n. 81/2008)

L'art. 30, lett. a) e b) prevede che il Modello può avere una valenza esimente se è *assicurato l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:*

- ✓ *al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;*
- ✓ *alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti.*

In particolare il Modello di WYETH è perfettamente *compliant* ai sopra indicati requisiti.

Sulla scorta delle Linee Guida di Confindustria, l'adozione e l'efficace attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito, anche 'Modello') deve essere preceduta da un'attività di *risk assessment* volta sia ad individuare, mediante l'inventariazione e la mappatura approfondita e specifica delle aree/attività aziendali, i rischi di commissione dei reati previsti dal Decreto; sia a valutare il sistema di controllo interno e la necessità di un suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente i rischi identificati.

Con precipuo riferimento ai reati oggetto della presente Parte Speciale B, le Linee Guida evidenziano, con riguardo alla inventariazione degli ambiti aziendali, che non è possibile escludere aprioristicamente alcun ambito di attività, poiché tali reati potrebbero interessare la totalità delle componenti aziendali.

Per quanto attiene l'individuazione e l'analisi dei rischi potenziali, la quale dovrebbe considerare le possibili modalità attuative dei reati in seno all'azienda, le Linee Guida rilevano, con riguardo alle fattispecie previste dalla L. n. 123/2007, che l'analisi delle possibili modalità attuative coincide con la valutazione dei rischi lavorativi effettuata dall'azienda sulla scorta della legislazione prevenzionistica vigente, ed in particolare dagli artt. 28 e ss. TU.

In altri termini, i reati oggetto della presente Parte Speciale B potrebbero astrattamente essere commessi in tutti i casi in cui vi sia, in seno all'azienda, una violazione degli obblighi e delle prescrizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

In particolare, ai fini della redazione della presente Parte Speciale B, WYETH ha considerato le modalità in cui si è proceduto in concreto ad identificare i fattori di rischio riportati nei Documenti di Valutazione Rischi (di seguito, anche 'DVR') redatti per lo stabilimento di Catania, nonché per i Reparti e le Divisioni rilevanti, ai sensi della normativa prevenzionistica vigente.

Di seguito la descrizione di quanto sopra menzionato.

OMISSIS

3. La struttura organizzativa di WYETH in materia di salute e sicurezza sul lavoro (Art. 30, lett. c) e comma 3 D. Lgs. n. 81/2008)

L'art. 30, lett. c) richiede che il Modello deve anche assicurare *l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi: (…) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza*.

Il comma 3 dell'art. 30, inoltre, prevede che *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, nonchè un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*.

3.1. Gli attori della struttura organizzativa

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, complessivamente qualificati, nel proseguo della presente Parte Speciale, anche come 'Destinatari':

OMISSIS

10. Terzi Destinatari

In aggiunta a quella dei soggetti sopra indicati, in materia di salute e sicurezza sul lavoro assume rilevanza la posizione di quei soggetti che, pur essendo esterni rispetto alla struttura organizzativa della Società, svolgono un'attività potenzialmente incidente sulla salute e la sicurezza dei Lavoratori (di seguito, collettivamente denominati anche 'Terzi Destinatari').

Devono considerarsi Terzi Destinatari:

a) i soggetti cui è affidato un lavoro in virtù di contratto d'appalto o d'opera o di somministrazione (di seguito, collettivamente indicati anche 'Appaltatori');
b) i fabbricanti ed i fornitori (di seguito, collettivamente indicati anche 'Fornitori');
c) i progettisti dei luoghi, posti di lavoro ed impianti (di seguito, anche 'Progettisti');
d) gli installatori ed i montatori di impianti, attrezzature di lavoro o altri mezzi tecnici (di seguito, anche 'Installatori').

In particolare, per ciò che concerne i Terzi destinatari, la Società, in ossequio alla normativa specialistica ha predisposto una precisa regolamentazione sia con riferimento alla selezione dei soggetti terzi che svolgono la propria attività per la Società, sia con riguardo alla corretta regolamentazione e al costante controllo sull'esecuzione del rapporto.

In particolare, in ossequio alle disposizioni, tra le altre, di cui all'art. 26 del TU, la Società, in via esemplificativa e non esaustiva:

- per ciò che concerne la selezione dei Terzi:
  - verifica l'idoneità tecnico professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori da affidare in appalto o mediante contratto d'opera o di somministrazione accertandosi del possesso dei requisiti di idoneità tecnico professionale.
- per garantire la corretta esecuzione del rapporto:
  - fornisce ai terzi dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività;
  - coopera all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto;
  - coordina gli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i lavoratori, si attiva per la reciproca informativa anche al fine di eliminare rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva;
  - promuove la cooperazione ed il coordinamento, elaborando un unico documento di valutazione dei rischi che indichi le misure adottate per eliminare o, ove ciò non è possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze.
- per ciò che concerne la verifica dell'esecuzione della prestazione:
  - effettua un primo monitoraggio mediante lo svolgimento di un sopralluogo iniziale;
  - effettua un monitoraggio continuo dei rischi indicati nel DUVRI mediante la verifica da parte dei referenti aziendali competenti per lo specifico ambito e flusso di informazioni con il RSPP.

OMISSIS

3.2. I doveri degli attori della struttura organizzativa

Nello svolgimento delle proprie attività e nei limiti dei rispettivi compiti, funzioni e responsabilità, i Destinatari devono rispettare, oltre alle previsioni ed alle prescrizioni del Modello adottato dalla Società:

i. la normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
ii. il Codice Etico di WYETH (di seguito anche 'Codice Etico');
iii. le procedure aziendali vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Di seguito, dopo aver richiamato i principi e le norme di comportamento rilevanti per la Società, sono indicati i principali doveri e compiti di ciascuna categoria di Destinatari.

3.2.1. I principi e le norme di comportamento di riferimento per la Società

La Società si impegna, come previsto dalla normativa vigente, a garantire il rispetto della normativa in tema di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché ad assicurare, in generale, un ambiente di lavoro sicuro, sano e idoneo allo svolgimento dell'attività lavorativa, anche attraverso:

- la valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza;
- la programmazione della prevenzione, mirando ad un complesso che, nell'attività di prevenzione, integri in modo coerente le condizioni tecniche, produttive dell'azienda, nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;
- l'eliminazione dei rischi ovvero, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo – e, quindi, la loro gestione - in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, anche al fine di attenuare il lavoro monotono e quello ripetitivo;
- la riduzione dei rischi alla fonte;
- la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è o è meno pericoloso;
- la limitazione al minimo del numero di Lavoratori che sono, o che possono essere, esposti a rischi;
- compatibilmente con la tipologia della propria attività di impresa, l'utilizzo limitato di agenti chimici, fisici e biologici sul luogo di lavoro;
- la definizione di adeguate misure di protezione collettiva e individuale, fermo restando che le prime dovranno avere priorità sulle seconde;
- il controllo sanitario dei Lavoratori in funzione dei rischi specifici;
- l'allontanamento di un Lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e, ove possibile, l'adibizione ad altra mansione;
- la comunicazione ed il coinvolgimento adeguati dei Destinatari, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, nelle questioni connesse alla salute ed alla sicurezza sul lavoro; in quest'ottica, particolare rilevanza è riconosciuta alla consultazione preventiva dei soggetti interessati in merito alla individuazione e valutazione dei rischi ed alla definizione delle misure preventive;
- la formazione e l'addestramento adeguati dei Destinatari, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, rispetto alle questioni connesse alla salute ed alla sicurezza sul lavoro, al fine di assicurare la consapevolezza della importanza della conformità delle azioni rispetto al Modello e delle possibili conseguenze dovute a comportamenti che si discostino dalle regole dettate dallo stesso; in quest'ottica, particolare rilevanza è riconosciuta alla formazione ed all'addestramento dei soggetti che svolgono compiti

che possono incidere sulla salute e la sicurezza sul lavoro;
- la formalizzazione di istruzioni adeguate ai Lavoratori;
- la definizione di adeguate misure igieniche, nonché di adeguate misure di emergenza da attuare in caso di pronto soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei Lavoratori e di pericolo grave e immediato;
- l'uso di segnali di avvertimento a sicurezza;
- la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, macchine e impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alle indicazioni dei fabbricanti.

Le misure relative alla sicurezza e alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i Lavoratori.

3.2.2. I principi e le norme di comportamento di riferimento per i Destinatari

Nello svolgimento delle proprie attività e nei limiti dei rispettivi compiti, funzioni e responsabilità, i Destinatari devono rispettare, oltre alle previsioni ed alle prescrizioni del Modello adottato dalla Società:

1. la normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
2. il Codice Etico WYETH;
3. le procedure aziendali vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Di seguito, sono indicati i principali doveri e compiti di ciascuna categoria di Destinatari.

OMISSIS

I doveri ed i compiti dei Terzi Destinatari

I doveri ed i compiti degli Appaltatori

Gli Appaltatori devono:

- garantire la propria idoneità tecnico professionale in relazione ai lavori da eseguire in appalto o mediante contratto d'opera o di somministrazione;
- recepire le informazioni fornite dal Datore di Lavoro circa i rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate dal Datore di Lavoro;
- cooperare con il Datore di Lavoro per l'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto di contratto di appalto o d'opera o di somministrazione;
- coordinare con il Datore di Lavoro gli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i Lavoratori.

I doveri ed i compiti dei Fornitori

I Fornitori devono rispettare il divieto di fabbricare vendere, noleggiare e concedere in uso attrezzature di lavoro, dispositivi di protezione individuali ed impianti non rispondenti alle disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

In caso di locazione finanziaria di beni assoggettati a procedure di attestazione alla conformità, gli stessi debbono essere accompagnati, a cura del concedente, dalla relativa documentazione.

I doveri ed i compiti dei Progettisti

I Progettisti dei luoghi, dei posti di lavoro e degli impianti devono rispettare i principi generali di prevenzione in materia di salute e sicurezza sul lavoro al momento delle scelte progettuali e tecniche, scegliendo attrezzature, componenti e dispositivi di protezione rispondenti alle disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia.

I doveri ed i compiti degli Installatori

Gli Installatori devono, per la parte di loro competenza, attenersi alle norme di salute e sicurezza sul lavoro, nonché alle istruzioni fornite dai rispettivi fabbricanti.

3.2.3. La disciplina specifica dei rapporti con gli appaltatori (art. 30, lett. c) D. Lgs. n. 81/2008)

WYETH per lo svolgimento di alcune attività non disponendo delle professionalità specifiche può, commissionare il servizio in appalto a società terze specializzate nella specifica attività da svolgere ("Appaltatore").

La gestione degli appalti di servizi si può suddividere in quattro distinti momenti, vale a dire:

a) il momento della selezione dell'Appaltatore;
b) la determinazione delle pattuizioni contrattuali;
c) l'esecuzione del contratto di appalto,
d) lo scambio delle informazioni rilevanti tra imprese.

La fase di cui al punto a) è regolamentata principalmente dalle procedure operative implementate dalla Società già da moltissimi anni e di recente ancora aggiornate alla luce dei numerosi cambiamenti normativi che sono avvenuti nel corso del tempo.

Le fasi b) e c), invece, sono disciplinate dai contratti che vengono stipulati tra le parti.

In aggiunta, il quadro della disciplina del rapporto con gli Appaltatori è completato dalle previsioni dei DUVRI sono indirizzati a mappare i rischi da interferenza sul luogo di lavoro e, dunque, regolamenta gli aspetti di cui al punto d) (e in una certa misura del punto c).

Si tratta di documenti (procedure, contratti, DUVRI) molto corposi e dettagliati che garantiscono una regolamentazione puntuale di tutti gli aspetti. I documenti in questione, come specificato, sono parte integrante del Modello e i principi e le regole ivi stabilite sono cogenti per tutti i Destinatari.

4. Attività di Sorveglianza Sanitaria (Art. 30, lett. d) D. Lgs. n. 81/2008)

L'art. 30 lett. d) prevede, inoltre, che il Modello deve assicurare che siano adempiuti gli obblighi giuridici con riguardo *alle attività di sorveglianza sanitaria*.

In particolare WYETH, in ossequio alle disposizioni di legge, ha nominato il Medico Competente per i casi previsti dall'art. 41 (sorveglianza sanitaria) del D. Lgs. 81/2008 e a questi sono assegnati i compiti in materia di sorveglianza sanitaria[1].

[1] La sorveglianza sanitaria è effettuata dal medico competente:
a) nei casi previsti dalla normativa vigente, dalle direttive europee nonché dalle indicazioni fornite dalla Commissione consultiva di cui all'articolo 6;

OMISSIS

5. Attività connesse alla informazione e formazione dei lavoratori (art. 30, lett. e) D. Lgs. n. 81/2008)

L'art. 30 lett. e) prevede, inoltre, che il Modello deve assicurare che siano adempiuti gli obblighi giuridici con riguardo *alle attività di informazione e formazione dei lavoratori*.

La Società ha, da tempo, predisposto e attuato precisi piani e attività di informazione e formazione dei suoi dipendenti, attuati periodicamente al fine di garantire la piena conoscenza della normativa, dei propri doveri, delle responsabilità nonché dei rischi sul luogo di lavoro. Nel corso degli anni sono state tenute numerose sedute formative.

OMISSIS

---

b) qualora il lavoratore ne faccia richiesta e la stessa sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi lavorativi.
2. La sorveglianza sanitaria comprende:
a) visita medica preventiva intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica;
b) visita medica periodica per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica. La periodicità di tali accertamenti, qualora non prevista dalla relativa normativa, viene stabilita, di norma, in una volta l'anno. Tale periodicità può assumere cadenza diversa, stabilita dal medico competente in funzione della valutazione del rischio. L'organo di vigilanza, con provvedimento motivato, può disporre contenuti e periodicità della sorveglianza sanitaria differenti rispetto a quelli indicati dal medico competente;
c) visita medica su richiesta del lavoratore, qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività' lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;
d) visita medica in occasione del cambio della mansione onde verificare l'idoneità alla mansione specifica;
e) visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa vigente.
3. Le visite mediche di cui al comma 2 non possono essere effettuate:
a) in fase preassuntiva;
b) per accertare stati di gravidanza;
c) negli altri casi vietati dalla normativa vigente.
4. Le visite mediche di cui al comma 2, a cura e spese del datore di lavoro, comprendono gli esami clinici e biologici e indagini diagnostiche mirati al rischio ritenuti necessari dal medico competente. Nei casi ed alle condizioni previste dall'ordinamento, le visite di cui al comma 2, lettere a), b) e d) sono altresì finalizzate alla verifica di assenza di condizioni di alcol dipendenza e di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti.
5. Gli esiti della visita medica devono essere allegati alla cartella sanitaria e di rischio di cui all'articolo 25, comma 1, lettera c), secondo i requisiti minimi contenuti nell'Allegato 3A e predisposta su formato cartaceo o informatizzato, secondo quanto previsto dall'articolo 53.
6. Il medico competente, sulla base delle risultanze delle visite mediche di cui al comma 2, esprime uno dei seguenti giudizi relativi alla mansione specifica:
a) idoneità;
b) idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni;
c) inidoneità temporanea;
d) inidoneità permanente.
7. Nel caso di espressione del giudizio di inidoneità temporanea vanno precisati i limiti temporali di validità.
8. Dei giudizi di cui al comma 6, il medico competente informa per iscritto il datore di lavoro e il lavoratore.
9. Avverso i giudizi del medico competente è ammesso ricorso, entro trenta giorni dalla data di comunicazione del giudizio medesimo, all'organo di vigilanza territorialmente competente che dispone, dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma, la modifica o la revoca del giudizio stesso.

6. Attività di gestione della documentazione e certificazione obbligatorie per legge (art. 30, lett. g) D. Lgs. n. 81/2008)

L'art. 30 lett. g) prevede, inoltre, che il Modello deve assicurare che siano adempiuti gli obblighi giuridici con riguardo *alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge*.

Con riguardo, in particolare alla gestione della documentazione e certificazioni, deve notarsi che WYETH svolge un monitoraggio puntuale di tutti gli impianti, macchine e attrezzature per dare puntuale evidenza della loro conformità rispetto ai requisiti legislativi e certificativi.

7. Il sistema di controllo sulla SSL: le procedure operative, il ruolo dell'organismo di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro e il raccordo con le funzioni di primo controllo (art. 30, lett. f)-h) e comma 4 D. Lgs. n. 81/2008)

L'art. 30 lett. f) e h) prevede, inoltre, che il Modello deve assicurare che siano adempiuti gli obblighi giuridici con riguardo:

- ✓ *alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;*
- ✓ *alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.*

Il comma 4 dell'art. 30 statuisce, inoltre, che: *il modello organizzativo deve altresi' prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate.*

OMISSIS

7.1. I principi informatori delle procedure aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro

WYETH ha deciso di implementare un apposito sistema di controllo dei rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro. Tale sistema è integrato con la gestione complessiva dei processi aziendali.

In particolare, in seno alla Società è prevista la predisposizione e l'implementazione di apposite procedure aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, redatte sulla scorta della normativa prevenzionistica vigente.

OMISSIS

7.2. Il primo livello di monitoraggio da parte della struttura organizzativa; il ruolo dell'Organismo di Vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro quale responsabile del secondo livello di monitoraggio

Come suggerito dalle Linee Guida e dalle *best practice* il sistema di controllo in materia di SSL si articola in un doppio livello di monitoraggio:

Il primo livello di monitoraggio coinvolge tutti i soggetti che operano nell'ambito della struttura organizzativa della Società, **OMISSIS**

Il secondo livello di monitoraggio, richiamato espressamente dalle Linee Guida, è svolto dall'Organismo di Vigilanza, al quale è assegnato il compito di verificare la funzionalità del complessivo sistema preventivo adottato dalla Società a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

OMISSIS

7.3. Il raccordo tra le funzioni di controllo

Al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza di svolgere efficacemente il monitoraggio di secondo livello è previsto un apposito 'protocollo di raccordo' tra le funzioni della struttura organizzativa e l'OdV. In particolare, il collegamento è garantito dal costante flusso di informazioni tra i soggetti coinvolti, anche in ossequio ai doveri di reportistica che la struttura ha verso l'Organismo come meglio specificato al punto 10.1. della Parte Generale.

OMISSIS

8. Il sistema di registrazione delle attività di cui al comma 1 dell'art. 30 (art. 30, comma 2 D. Lgs. n. 81/2008)

Ai sensi dell'art. 30, comma 2 *il modello organizzativo e gestionale di cui al comma 1 deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al comma 1*.

WYETH ha previsto l'implementazione di appositi moduli e check-list di registrazione per dare evidenza dell'applicazione delle procedure aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, redatte sulla scorta della normativa prevenzionistica vigente. Tali registrazioni coprono le attività aziendali maggiormente rilevanti ai fini SSL

OMISSIS

9. Aggiornamento e riesame (Art. 30, comma 4 D. Lgs. n. 81/2008)

Il comma 4 dell'art. 30 prevede, infine, che *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.*

Il Modello della Società prevede che l'OdV ha, come previsto dallo stesso art. 6 del Decreto, il compito di promuovere il necessario e continuo aggiornamento ed adeguamento del Modello e dei protocolli ad esso connessi (ivi incluso il Codice Etico), suggerendo all'organo amministrativo o alle funzioni aziendali di volta in volta competenti, le correzioni e gli adeguamenti necessari o opportuni e collegati

OMISSIS

10. Principi etici e le norme di comportamento di riferimento per la società con riguardo alla SSL

Come è stato anticipato nella Parte Generale del Modello, la Società sin dalla sua costituzione ha adottato ed implementato una politica incentrata sull'eticità.

Allo scopo di garantire la piena *compliance* ai principi di cui al TU SSL e al Decreto, come suggerito dalle Linee Guida della Confindustria, i principi del Codice Etico sono integrati con riferimento alla salute e sicurezza sul lavoro, dai seguenti principi:

La Società si impegna, come previsto dalla normativa vigente, a garantire il rispetto della normativa in tema di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché ad assicurare, in generale, un ambiente di lavoro sicuro, sano e idoneo allo svolgimento dell'attività lavorativa, anche attraverso:

1. la valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza;
2. la programmazione della prevenzione, mirando ad un complesso che, nell'attività di prevenzione, integri in modo coerente le condizioni tecniche, produttive dell'azienda, nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;
3. l'eliminazione dei rischi ovvero, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo – e, quindi, la loro gestione - in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
4. il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, anche al fine di attenuare il lavoro monotono e quello ripetitivo;
5. la riduzione dei rischi alla fonte;
6. la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è o è meno pericoloso;
7. la limitazione al minimo del numero di Lavoratori che sono, o che possono essere, esposti a rischi;
8. compatibilmente con la tipologia della propria attività di impresa, l'utilizzo limitato di agenti chimici, fisici e biologici sul luogo di lavoro;
9. la definizione di adeguate misure di protezione collettiva e individuale, fermo restando che le prime dovranno avere priorità sulle seconde;
10. il controllo sanitario dei Lavoratori in funzione dei rischi specifici;
11. l'allontanamento di un Lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e, ove possibile, l'attribuzione ad altra mansione;
12. la comunicazione ed il coinvolgimento adeguati dei Destinatari, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, nelle questioni connesse alla salute ed alla sicurezza sul lavoro; in quest'ottica, particolare rilevanza è riconosciuta alla consultazione preventiva dei soggetti interessati in merito alla individuazione e valutazione dei rischi ed alla definizione delle misure preventive;
13. la formazione e l'addestramento adeguati dei Destinatari, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, rispetto alle questioni connesse alla salute ed alla sicurezza sul lavoro, al fine di assicurare la consapevolezza della importanza della conformità delle azioni rispetto al Modello e delle possibili conseguenze dovute a comportamenti che si discostino dalle regole dettate dallo stesso; in quest'ottica, particolare rilevanza è riconosciuta alla formazione ed all'addestramento dei soggetti che svolgono compiti che possono incidere sulla salute e la sicurezza sul lavoro;
14. la formalizzazione di istruzioni adeguate ai Lavoratori;
15. la definizione di adeguate misure igieniche, nonché di adeguate misure di emergenza da attuare in caso di pronto soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei Lavoratori e di pericolo grave e immediato;

16. l'uso di segnali di avvertimento a sicurezza;
17. la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, macchine e impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alle indicazioni dei fabbricanti.

L'OdV - cui deve essere inviata copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro, e segnatamente il verbale della riunione periodica di cui all'art. 35 del TU, nonché tutti i dati relativi agli infortuni sul lavoro occorsi nei siti della Società; l'informativa sul budget annuale di spesa/investimento predisposto al fine di effettuare gli interventi migliorativi necessari e/o opportuni in ambito dl sicurezza, gli eventuali aggiornamenti del DVR; la segnalazione, da parte del medico competente, delle situazioni anomale riscontrate nell'ambito delle visite periodiche o programmate - deve comunicare al CdA ed al Collegio Sindacale, secondo i termini e le modalità previste dal Modello, i risultati della propria attività di vigilanza e controllo.

DOCUMENTO DI SINTESI

relativo al

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

DI

WYETH LEDERLE S.r.l.

PARTE SPECIALE C

REATI AMBIENTALI

Aggiornato al

18 giugno 2018

INDICE

1. I reati di cui all'art. 25 *undecies* del D. Lgs. n. 231/2001. Le aree potenzialmente "a rischio reato". Le attività "sensibili". I soggetti coinvolti. I reati prospettabili. I controlli esistenti 3

OMISSIS

2. Ulteriori punti di controllo di carattere generale 9

3. I principi generali di comportamento 10

1. I reati di cui all'art. 25 *undecies* del D. Lgs. n. 231/2001. Le aree potenzialmente "a rischio reato". Le attività "sensibili". I soggetti coinvolti. I reati prospettabili. I controlli esistenti

OMISSIS

2. Ulteriori punti di controllo di carattere generale

OMISSIS

3. I principi generali di comportamento

OMISSIS

DOCUMENTO DI SINTESI

relativo al

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

DI

WYETH LEDERLE S.r.l.

PARTE SPECIALE D

REATI SOCIETARI

Aggiornato al

18 giugno 2018

INDICE

1. I reati di cui all'art. 25 *ter* del D. Lgs. n. 231/2001. Individuazione delle funzioni aziendali coinvolte e delle attività "sensibili". Esemplificazione delle possibili modalità di commissione dei reati. **3**

FALSE COMUNICAZIONI SOCIALI (art. 2621 cod. civ.)..... 4

IMPEDITO CONTROLLO (art. 2625 cod. civ.) 4

INDEBITA RESTITUZIONE DEI CONFERIMENTI (art. 2626 cod. civ.)..... 5

ILLEGALE RIPARTIZIONE DEGLI UTILI O DELLE RISERVE (art. 2627 cod. civ.)..... 5

ILLECITE OPERAZIONI SULLE AZIONI O QUOTE SOCIALI O DELLA SOCIETÀ CONTROLLANTE (art. 2628 cod. civ.)..... 5

OPERAZIONI IN PREGIUDIZIO DEI CREDITORI (art. 2629 cod. civ.) 5

FORMAZIONE FITTIZIA DEL CAPITALE (art. 2632 cod. civ.) 6

Attività sensibili 6

INDEBITA RIPARTIZIONE DEI BENI SOCIALI DA PARTE DEI LIQUIDATORI (art. 2633 cod. civ.)..... 6

ILLECITA INFLUENZA SULL'ASSEMBLEA (art. 2636 cod. civ.) 6

AGGIOTAGGIO (art. 2637 cod. civ.)..... 7

OSTACOLO ALL'ESERCIZIO DELLE FUNZIONI DELLE AUTORITÀ PUBBLICHE DI VIGILANZA (art. 2638 cod. civ.)..... 7

2. I controlli esistenti 8

2.1. Principi generali dei controlli esistenti..... 8

2.2. .I controlli connessi agli obblighi di cui al Sarbanes-Oxley Act 9

2.3 I principi generali di comportamento..... 10

1. I reati di cui all'art. 25 *ter* del D. Lgs. n. 231/2001. Individuazione delle funzioni aziendali coinvolte e delle attività "sensibili". Esemplificazione delle possibili modalità di commissione dei reati.

OMISSIS

FALSE COMUNICAZIONI SOCIALI (art. 2621 cod. civ.)

OMISSIS

IMPEDITO CONTROLLO (art. 2625 cod. civ.)

OMISSIS

INDEBITA RESTITUZIONE DEI CONFERIMENTI (art. 2626 cod. civ.)

OMISSIS

ILLEGALE RIPARTIZIONE DEGLI UTILI O DELLE RISERVE (art. 2627 cod. civ.)

OMISSIS

ILLECITE OPERAZIONI SULLE AZIONI O QUOTE SOCIALI O DELLA SOCIETÀ CONTROLLANTE (art. 2628 cod. civ.)

OMISSIS

OPERAZIONI IN PREGIUDIZIO DEI CREDITORI (art. 2629 cod. civ.)

OMISSIS

FORMAZIONE FITTIZIA DEL CAPITALE (art. 2632 cod. civ.)

OMISSIS

INDEBITA RIPARTIZIONE DEI BENI SOCIALI DA PARTE DEI LIQUIDATORI (art. 2633 cod. civ.)

OMISSIS

ILLECITA INFLUENZA SULL'ASSEMBLEA (art. 2636 cod. civ.)

OMISSIS

AGGIOTAGGIO (art. 2637 cod. civ.)

OMISSIS

OSTACOLO ALL'ESERCIZIO DELLE FUNZIONI DELLE AUTORITÀ PUBBLICHE DI VIGILANZA (art. 2638 cod. civ.)

OMISSIS

2. I controlli esistenti

2.1. Principi generali dei controlli esistenti

OMISSIS

2.2. .I controlli connessi agli obblighi di cui al Sarbanes-Oxley Act

OMISSIS

2.3 I principi generali di comportamento

OMISSIS

DISCIPLINA E COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

relativo al

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

DI

WYETH LEDERLE S.r.l.

Aggiornato al

18 giugno 2018

INDICE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E L'ISTITUZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA. LE INDICAZIONI DELLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA 2

2. L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI WYETH 2

2.1. La nomina e la composizione dell'Organismo di Vigilanza 2

2.2. La durata dell'incarico e le cause di cessazione 3

2.3. I requisiti dell'Organismo di Vigilanza 4

2.4. I requisiti dei singoli membri - I casi di ineleggibilità e decadenza 5

2.5. Le risorse dell'Organismo di Vigilanza 6

2.6. Il Regolamento interno dell'Organismo di Vigilanza 6

3. I COMPITI ED I POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 7

3.1. I compiti dell'Organismo di Vigilanza 7

3.2. I poteri dell'Organismo di Vigilanza 8

4. I FLUSSI INFORMATIVI CHE INTERESSANO L'ORGANISMO DI VIGILANZA 8

4.1. L'informativa all'Organismo di Vigilanza da parte dei dipendenti, degli organi sociali e dei terzi 8

4.2. Il riporto da parte dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi sociali 11

5. IL COORDINAMENTO CON LE DIREZIONI AZIENDALI 12

6. LE NORME ETICHE CHE REGOLAMENTANO L'ATTIVITÀ' DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 12

OMISSIS

CODICE ETICO

relativo al

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

di

WYETH LEDERLE S.r.l.

Aggiornato al

18 giugno 2018

INDICE

INTRODUZIONE **4**

1.1. Il D. Lgs. n. 231/2001 4

1.2. Le Linee Guida elaborate dalle Associazioni di Categoria. Il Codice Deontologico di Farmindustria 4

1.3. Il Modello WYETH e le finalità del Codice Etico. Il Codice Etica e Business WYETH 4

1.4. Destinatari del Codice Etico 5

1.5. La diffusione e la formazione sul Codice Etico 5

1.6 Struttura del Codice Etico 6

SEZIONE I - PRINCIPI ETICI DI RIFERIMENTO **6**

I.1. Responsabilità e rispetto delle leggi 6

I.2. Correttezza 7

I.3. Imparzialità 7

I.4. Onestà 7

I.5. Integrità 8

I.6. Trasparenza 8

I.7. Responsabilità nei confronti dei pazienti 8

I.8. Efficienza 9

I.9. Concorrenza leale 9

I.10. Tutela della privacy 9

I.11. Spirito di servizio 9

I.12. Valore delle risorse umane 10

I.13. Tutela del lavoro 10

I.14. Rapporti con la collettività e tutela ambientale 10

I.15. Rapporti con enti locali ed istituzioni pubbliche 11

I.16. Rapporti con associazioni, organizzazioni sindacali e partiti politici 12

I.17. Rapporti con operatori internazionali 12

I.18. Ripudio di ogni forma di terrorismo 12

I.19. Tutela della personalità individuale 13

I.20. Tutela della salute e sicurezza sul lavoro 13

I.21. Tutela della trasparenza nelle transazioni commerciali (anti-riciclaggio) 14

I.22. Ripudio delle organizzazioni criminali 14

I. 23. Tutela dei diritti di proprietà industriale e intellettuale 14

I.24. Collaborazione con le Autorità in caso di indagini 14

I.25. Corretto Utilizzo dei sistemi informatici 15

I.26. Rapporto con i privati e ripudio della corruzione 15

SEZIONE II - PRINCIPI E NORME DI COMPORTAMENTO 16

II.1. Principi e norme di comportamento per i componenti degli organi sociali 16

II.2. Principi e norme di comportamento per il Personale e per i soggetti che svolgono le attività nell'interesse di WYETH 16

II.2.1. Conflitto di interessi 17

II.2.2. Rapporti con le Pubbliche Autorità 17

II.2.3. Rapporti con clienti e fornitori 18

II.2.4. Le visite a laboratori aziendali 18

II.2.5. Siti internet 19

II.2.6. Obbligo di aggiornamento 19

II.2.7. Riservatezza 19

II.2.8. Diligenza nell'utilizzo dei beni della Società 19

II.2.9. Bilancio ed altri documenti sociali 19

II.2.10. Salute e sicurezza sul lavoro 20

II.2.11. Anti-riciclaggio/auto-riciclaggio/ricettazione 20

II.2.12. Utilizzo dei sistemi informatici 21

II.2.13. Rispetto dell'ambiente 22

II.2.14. Corruzione tra privati 23

II.3. Principi e norme di comportamento per i Terzi Destinatari 23

II.4. Obblighi di comunicazione all'Organismo di Vigilanza 23

SEZIONE III - ATTUAZIONE E CONTROLLO SUL RISPETTO DEL CODICE ETICO 24

III.1. Compiti dell'Organismo di Vigilanza 24

III.2. Violazioni del Codice Etico e relative sanzioni. 24

III.3. Segnalazione di eventuali violazioni del Modello e Codice Etico - Whistleblowing 25

III.4. Politica di non ritorsione e misure sanzionatorie 25

INTRODUZIONE

1.1. Il D. Lgs. n. 231/2001

In data 8 giugno 2001, il legislatore italiano ha emanato il D. Lgs. n. 231 (di seguito, anche, 'Decreto') recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, anche prive di personalità giuridica" (di seguito, anche, 'Enti' e, singolarmente, 'Ente').

Il Decreto ha introdotto nell'ordinamento italiano il principio della responsabilità degli Enti per i reati commessi, nel loro interesse o a loro vantaggio, dai dipendenti e/o dagli altri soggetti indicati nell'art. 5 del Decreto stesso (ad es., amministratori, sindaci, dirigenti, rappresentanti dell'Ente, nonché soggetti sottoposti alla loro direzione o vigilanza), a meno che, tra le altre condizioni, l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato un idoneo modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, anche solo 'Modello').

1.2. Le Linee Guida elaborate dalle Associazioni di Categoria. Il Codice Deontologico di Farmindustria

Per l'adozione di un Modello conforme al dettato normativo, occorre tener conto di quanto previsto dalle Linee Guida elaborate da Confindustria, le quali individuano, tra i requisiti di un adeguato ed efficace Modello, anche la messa a punto di appositi protocolli organizzativi, necessari a garantire un efficiente sistema di controllo dell'attività dell'Ente e dei suoi dipendenti.

Nel novero di tali protocolli, assume rilevanza l'adozione di un codice etico che indichi i principi generali di riferimento cui l'Ente intende conformarsi.

Nell'ambito delle indicazioni provenienti dalle Associazioni di Categoria, particolare considerazione va riservata al Codice Deontologico di Farmindustria, associazione di cui fa parte anche WYETH LEDERLE S.r.l. (di seguito, per brevità, anche 'WYETH' o 'Società'). Tra l'altro, il Codice Deontologico prevede che le aziende operanti in Italia ed appartenenti (al pari di WYETH) a gruppi multinazionali sono responsabili dei comportamenti posti in essere dalle proprie Case Madri e affiliate relative a talune attività connesse ai rapporti con i medici italiani.

1.3. Il Modello WYETH e le finalità del Codice Etico. Il Codice Etica e Business WYETH

Conformemente a quanto previsto dal Decreto, WYETH ha da tempo adottato un proprio Modello, volto a prevenire il rischio di commissione dei reati rilevanti ai sensi dello stesso Decreto.

Il presente codice etico (di seguito, per brevità, 'Codice Etico' o solo 'Codice') è parte integrante del Modello adottato da WYETH, contenendo, tra l'altro, i principi generali e le regole comportamentali cui la Società riconosce valore etico positivo ed a cui devono conformarsi tutti i destinatari del Codice.

Il Codice si conforma ai principi indicati nelle ultime versioni delle Linee Guida di Confindustria e del Codice Deontologico di Farmindustria.

Il Codice è pure in linea con le previsioni del 'Codice Etica e Business' (c.d. '*Blue Book*') emanato dalla PFIZER Inc. (società capofila del Gruppo PFIZER a livello mondiale), il quale costituisce una guida alle *policy* aziendali ed ai

requisiti di legalità che governano la condotta delle società del gruppo PFIZER in tutto il mondo (che, tuttavia, rimane documento a sé stante e non facente parte del Modello).

1.4. Destinatari del Codice Etico

Attesa la finalità di indirizzare eticamente l'attività di WYETH, il presente Codice è vincolante per tutti gli amministratori, i sindaci, i soggetti che operano per la società incaricata della revisione della Società (di seguito, rispettivamente indicati quali 'Amministratori', 'Sindaci' e 'Revisore'), i suoi dipendenti, inclusi i dirigenti (di seguito, congiuntamente indicati quali 'Personale'), senza alcuna eccezione, nonché per tutti coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, per WYETH o, comunque, ne promuovano i prodotti (es., procuratori, agenti, collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, partner commerciali, di seguito, indicati quali 'Terzi Destinatari') (tutti i soggetti indicati nel paragrafo saranno complessivamente definiti, nel prosieguo, 'Destinatari' o, singolarmente, 'Destinatario').

Tutti i Destinatari sono, pertanto, tenuti ad osservare e, per quanto di propria competenza, a fare osservare i principi contenuti nel Codice Etico, il quale si applica anche alle attività svolte dalla Società all'estero. In nessuna circostanza la pretesa di agire nell'interesse di WYETH giustifica l'adozione di comportamenti in contrasto con quelli enunciati nel presente documento.

L'osservanza delle norme del Codice deve, in particolare, considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti della Società ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di cui all'art. 2104 e seguenti del codice civile.

La violazione delle norme del Codice Etico lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società e può portare ad azioni disciplinari e di risarcimento del danno, fermo restando, per i lavoratori dipendenti, il rispetto delle procedure di cui all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori), dei contratti collettivi di lavoro e degli eventuali regolamenti aziendali adottati da WYETH.

1.5. La diffusione e la formazione sul Codice Etico

La Società si impegna a garantire una puntuale diffusione interna ed esterna del Codice Etico mediante:

- distribuzione a tutti i componenti degli organi sociali e a tutto il Personale;
- affissione in luogo accessibile a tutti;
- messa a disposizione dei Terzi Destinatari e di qualunque altro interlocutore sul sito internet della Società e sulla intranet aziendale.

L'Organismo di Vigilanza (di seguito, anche 'OdV') nominato dalla Società a mente del Decreto, in collaborazione con il Responsabile delle Risorse Umane, promuove e monitora periodiche iniziative di formazione sui principi del presente Codice, pianificate anche in considerazione dell'esigenza di differenziare le attività in base al ruolo ed alla responsabilità delle risorse interessate, ovvero mediante la previsione di una formazione più intensa e caratterizzata da un più elevato grado di approfondimento per i soggetti qualificabili come 'apicali' alla stregua del Decreto,

nonché per quelli operanti nelle aree qualificabili come “a rischio” ai sensi del Modello.

Nei contratti con i Terzi Destinatari, è, inoltre, prevista l’introduzione di clausole e/o la sottoscrizione di dichiarazioni volte sia a formalizzare l’impegno al rispetto del Modello e del Codice Etico, sia a disciplinare le sanzioni di natura contrattuale, per l’ipotesi di violazione di tale impegno.

La messa a punto e la effettiva implementazione di tali clausole sarà curata con il supporto dei referenti legali.

1.6 Struttura del Codice Etico

Il presente Codice si compone di tre sezioni:

i) nella prima, sono indicati i principi etici generali che individuano i valori di riferimento nelle attività della Società;

ii) nella seconda, sono indicate le norme comportamentali dettate per i Destinatari;

iii) nella terza, sono disciplinati i meccanismi di attuazione, che delineano il sistema di controllo per la corretta applicazione del Codice Etico e per il suo continuo miglioramento.

Con delibera del Consiglio di Amministrazione, il Codice Etico può essere modificato e integrato, anche sulla base dei suggerimenti e delle indicazioni provenienti dall’Organismo di Vigilanza.

SEZIONE I: PRINCIPI ETICI DI RIFERIMENTO

In conformità a quanto previsto nelle Linee Guida di Confindustria, WYETH intende definire i principi etici di riferimento per tutti i Destinatari.

I principi di seguito elencati sono, peraltro, in linea con quelli contemplati nella “carta dei valori d’impresa”, elaborati dall’Istituto Europeo per il bilancio sociale, nonché con quelli enunciati nel *Blue Book,* e rappresentano i valori fondamentali cui i Destinatari devono attenersi nel perseguimento della *mission* aziendale e, in genere, nella conduzione delle attività sociali.

In nessun caso la convinzione di agire a vantaggio di WYETH giustifica comportamenti in contrasto con i principi del presente Codice, ai quali deve riconoscersi valore primario ed assoluto.

I.1. Responsabilità e rispetto delle leggi

WYETH ha come principio imprescindibile il rispetto delle leggi, dei regolamenti e, in generale, delle normative vigenti in Italia ed in tutti i Paesi in cui si trova ad operare, nonché dell’ordine democratico ivi costituito.

In questo contesto, assume rilevanza anche il rispetto della normativa e dei principi di natura etica e deontologica

dettati dalle associazioni di categoria, con particolare riguardo al Codice Deontologico di Farmindustria, nonché dal presente Codice.

Il Codice Deontologico di Farmindustria, peraltro, prevede che le aziende operanti in Italia ed appartenenti a gruppi multinazionali sono responsabili dei comportamenti posti in essere dalle proprie Case Madri (e affiliate) relativamente ai medici italiani invitati all'estero o per iniziative che si svolgono in Italia, qualora i comportamenti risultino in contrasto con la normativa deontologica indicata dal Codice Deontologico stesso.

Il Codice Deontologico di Farmindustria è parimenti applicabile nel caso di iniziative promozionali promosse da società (straniere) del Gruppo PFIZER che si svolgono in Italia e che coinvolgono operatori sanitari italiani.

I Destinatari sono tenuti a rispettare la normativa vigente in Italia e negli altri Stati in cui la Società opera, ivi inclusa quella deontologica. In nessun caso, è ammesso perseguire o realizzare l'interesse della Società in violazione di leggi.

Tale principio deve ritenersi operante sia con riguardo alle attività svolte nell'ambito del territorio italiano, sia a quelle connesse ai rapporti intercorrenti con operatori internazionali.

I.2. Correttezza

Il principio di correttezza implica il rispetto dei diritti di tutti i soggetti coinvolti nell'attività della Società.

In particolare, i Destinatari, devono agire correttamente al fine di evitare situazioni di conflitto di interessi, intendendosi per tali, genericamente, tutte le situazioni in cui il perseguimento del proprio interesse sia in contrasto con gli interessi e la *mission* della Società. Sono, inoltre, da evitare situazioni attraverso le quali un dipendente, un amministratore o altro Destinatario possa trarre un vantaggio e/o un profitto indebiti da opportunità conosciute durante e in ragione dello svolgimento della propria attività.

I.3. Imparzialità

WYETH disconosce e ripudia ogni principio di discriminazione basato sul sesso, sulla nazionalità, sulla religione, sulle opinioni personali e politiche, sull'età, sulla salute e sulle condizioni economiche dei propri interlocutori, ivi inclusi i propri fornitori.

Le risorse che ritengano di aver subito discriminazioni possono riferire l'accaduto all'Organismo di Vigilanza che procederà a verificare l'effettiva violazione del Codice Etico.

I.4. Onestà

I Destinatari debbono avere la consapevolezza del significato etico delle proprie azioni e non devono perseguire l'utile personale o aziendale in violazione delle leggi vigenti e delle norme del presente Codice.

Nella formulazione degli accordi contrattuali con i clienti, occorre garantire che le clausole siano formulate in modo chiaro e comprensibile, assicurando il mantenimento della condizione di pariteticità tra le parti.

I.5. Integrità

WYETH non approva né giustifica alcuna azione di violenza o minaccia finalizzata all'ottenimento di comportamenti contrari alla normativa vigente, ivi inclusa quella deontologica, e/o al Codice Etico.

I.6. Trasparenza

Il principio della trasparenza si fonda sulla veridicità, accuratezza e completezza dell'informazione sia all'esterno che all'interno della Società.

Nel rispetto del principio di trasparenza, ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

Tutte le azioni ed operazioni devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento.

Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa.

La Società utilizza criteri oggettivi e trasparenti per la scelta dei fornitori. Tale scelta, nel rispetto delle norme vigenti e delle procedure interne, deve avvenire in base a valutazioni oggettive relative alla competitività, alla qualità ed alle condizioni economiche praticate.

Il fornitore sarà selezionato anche in considerazione della capacità di garantire:

- il rispetto del Codice Etico;
- l'attuazione di sistemi di qualità aziendali adeguati, ove previsto;
- la disponibilità di mezzi e strutture organizzative idonei;
- il rispetto della normativa in materia di lavoro, ivi incluso per ciò che attiene il lavoro minorile e delle donne, la salute e la sicurezza dei lavoratori, i diritti sindacali o comunque di associazione e rappresentanza.

Sono previste apposite procedure funzionali alla documentazione del complessivo *iter* di selezione e di acquisto, nell'ottica di garantire la massima trasparenza delle operazioni di valutazione e scelta del fornitore.

I.7. Responsabilità nei confronti dei pazienti

Mediante la propria attività d'impresa, WYETH assume una seria responsabilità, anche etica, nei confronti dei pazienti.

A tal fine, la Società si impegna a profondere il massimo sforzo nel settore della ricerca, anche al fine di sviluppare soluzioni medico-scientifiche e terapeutiche quanto più possibile soddisfacenti per i pazienti.

I.8. Efficienza

In ogni attività lavorativa deve essere perseguita l'economicità della gestione e dell'impiego delle risorse aziendali, nel rispetto degli standard qualitativi più avanzati.

WYETH si impegna altresì:

- a salvaguardare e custodire le risorse ed i beni aziendali, nonché a gestire il proprio patrimonio ed i propri capitali adottando tutte le cautele necessarie a garantire il pieno rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti;

- ad assicurare un dialogo continuativo con la casa madre americana Pfizer Inc., nel rispetto delle procedure adottate per la comunicazione all'esterno dei documenti e delle informazioni *price sensitive*.

I.9. Concorrenza leale

WYETH riconosce il valore della concorrenza quando ispirato ai principi di correttezza, leale competizione e trasparenza nei confronti degli operatori presenti sul mercato, impegnandosi a non danneggiare indebitamente l'immagine dei *competitor* e dei loro prodotti.

I.10. Tutela della privacy

WYETH si impegna a tutelare la privacy dei Destinatari, nel rispetto delle normative vigenti, nell'ottica di evitare la comunicazione o la diffusione di dati personali in assenza dell'assenso dell'interessato.

L'acquisizione e il trattamento, nonché la conservazione delle informazioni e dei dati personali del Personale e degli altri soggetti di cui la Società disponga i dati avviene nel rispetto di specifiche procedure volte ad evitare che persone e/o enti non autorizzati possano venirne a conoscenza. Tali procedure sono conformi alle normative vigenti.

I.11. Spirito di servizio

I Destinatari, devono orientare la propria condotta, nei limiti delle rispettive competenze e responsabilità, al perseguimento della *mission* aziendale volta a fornire un servizio di alto valore sociale e di utilità per la collettività, la quale deve beneficiare dei migliori standard di qualità.

I.12. Valore delle risorse umane

Le risorse umane sono riconosciute quale fattore fondamentale ed irrinunciabile per lo sviluppo aziendale.

WYETH tutela la crescita e lo sviluppo professionale al fine di accrescere il patrimonio di competenze possedute, nel rispetto della normativa vigente in materia di diritti della personalità individuale, con particolare riguardo alla integrità morale e fisica del Personale.

WYETH si impegna a non favorire forme di clientelismo e nepotismo, nonché a non instaurare alcun rapporto di natura lavorativa con soggetti coinvolti in fatti di terrorismo.

Il riconoscimento di aumenti salariali o di altri strumenti d'incentivazione (ad es., *stock options*) e l'accesso a ruoli ed incarichi superiori (promozioni) sono legati, oltre che alle norme stabilite dalla legge e dal contratto collettivo di lavoro, ai meriti individuali dei dipendenti, tra i quali la capacità di esprimere comportamenti e competenze organizzative improntati ai principi etici di riferimento della Società, indicati dal presente Codice.

I.13. Tutela del lavoro

WYETH tutela e promuove la dignità e la libertà del lavoro. Il potere direttivo, organizzativo e disciplinare della Società deve essere sempre esercitato garantendo la tutela della dignità, della salute, della riservatezza e della professionalità dei lavoratori.

WYETH ripudia ogni forma di sfruttamento del lavoro e condanna ogni forma di assunzione o impiego di manodopera che speculi sullo stato di bisogno dei lavoratori.

Il Personale deve essere assunto unicamente in base a regolari contratti di lavoro, non essendo tollerata alcuna forma di lavoro irregolare. Il candidato deve essere reso edotto di tutte le caratteristiche attinenti al rapporto di lavoro.

Costituisce preciso impegno della società verificare, al momento dell'assunzione e durante lo svolgimento di tutto il rapporto lavorativo, che i lavoratori provenienti da Paesi Terzi siano in regola con il permesso di soggiorno ed, in caso di scadenza dello stesso, abbiano provveduto a rinnovarlo.

Nel caso in cui faccia ricorso al lavoro interinale mediante agenzie, si assicura comunque che anche tali soggetti si avvalgano di lavoratori in regola con la normativa in materia di permesso di soggiorno.

I.14. Rapporti con la collettività e tutela ambientale

WYETH riconosce alla salvaguardia dell'ambiente un'importanza fondamentale nell'assicurare un percorso di crescita coerente e equilibrato.

Conseguentemente, la Società si impegna a salvaguardare l'ambiente ed a contribuire allo sviluppo sostenibile del territorio, anche mediante l'utilizzo delle migliori tecnologie disponibili ed il costante monitoraggio dei processi aziendali, nonché all'individuazione delle soluzioni industriali di minore impatto ambientale.

Tutte le attività di WYETH devono essere svolte in modo da essere conformi a quanto previsto dalle norme in materia ambientale. La ricerca di vantaggi per la Società, qualora comportino o possano comportare la violazione, dolosa o colposa delle norme in tema ambientale, non è mai giustificata.

Per tale ragione, la Società ha articolato e diffuso una specifica politica del sistema di gestione integrato sicurezza ed ambiente, in relazione a ciascun stabilimento, che si fonda sui seguenti principi fondamentali:

- attuare, mantenere attivo e aggiornare periodicamente un Sistema di Gestione integrato Sicurezza ed Ambiente che sia di guida per tutti i dipendenti e dimostri l'impegno della Società per la tutela dell'ambiente, della salute e della sicurezza nello spirito del miglioramento continuo ed alla prevenzione dei rischi e della malattie professionali, assicurare le risorse umane ed economiche per il mantenimento ed il miglioramento continuo del proprio sistema integrato;
- valutare, prevenire e ridurre impatti ambientali, definendo le modalità per la verifica dello stato di attuazione e aggiornamento del programma, con l'obiettivo di minimizzare l'inquinamento attraverso azioni preventive per ridurre al minimo il quantitativo di rifiuti generati dai cicli produttivi;
- preferire tecnologie che permettano il recupero e il riutilizzo del rifiuto e l'utilizzo di materiale riciclato e riciclabile;
- ridurre, ove possibile, il consumo di materie prime, acqua ed energia;
- ridurre e limitare l'immissione di sostanze inquinanti nell'ambiente;
- creare e consolidare una coscienza ambientale per i propri dipendenti dentro e fuori la Società;
- ridurre e/o limitare la produzione di inquinanti in acqua, suolo ed aria;
- prevenire, eliminare o ridurre ogni possibile effetto ambientale avverso sia per i lavoratori come per l'ambiente e la collettività;
- assicurare un ambiente sano e sicuro ai dipendenti, appaltatori, visitatori e parti interessate prediligendo azioni preventive con l'obiettivo di minimizzare il rischio incidenti;
- valutare criticamente gli indicatori prestazionali (Key performance index) del sistema di gestione integrato sicurezza ed ambiente, al fine di promuovere il miglioramento continuo in tali ambiti, comunicandone i risultati ai propri dipendenti;
- inserire obiettivi e traguardi del sistema di gestione integrato sicurezza ed ambiente, condivisi e supportati dal management aziendale.

I.15. Rapporti con enti locali ed istituzioni pubbliche

WYETH persegue l'obiettivo della massima integrità e correttezza nei rapporti, anche contrattuali, con le istituzioni pubbliche e, in generale, con la Pubblica Amministrazione, ivi incluso per ciò che attiene la richiesta e/o la gestione di erogazioni pubbliche, al fine di garantire la massima chiarezza nei rapporti istituzionali, in armonia con l'esigenza di autonomia organizzativa e gestionale propria di qualsiasi operatore economico.

I rapporti con interlocutori istituzionali sono mantenuti esclusivamente tramite i soggetti a ciò deputati.

Se WYETH utilizza un consulente o un soggetto "terzo'' per essere rappresentata nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, i medesimi saranno tenuti a rispettare le direttive valide per il Personale; la Società, inoltre, non dovrà farsi rappresentare, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, da un consulente o da un soggetto "terzo'', qualora esistano conflitti d'interesse, anche potenziali.

I.16. Rapporti con associazioni, organizzazioni sindacali e partiti politici

WYETH non eroga contributi, diretti o indiretti per il finanziamento di partiti politici, movimenti, comitati ed organizzazioni politiche e sindacali, né dei loro rappresentanti o candidati.

La Società, inoltre, non finanzia associazioni né effettua sponsorizzazioni di manifestazioni o congressi che abbiano la propaganda politica come finalità.

WYETH può riconoscere contributi e liberalità in favore di soggetti aventi finalità sociali, morali, scientifiche e culturali.

I.17. Rapporti con operatori internazionali

WYETH si impegna a garantire che tutti i propri rapporti, ivi inclusi quelli di natura commerciale, intercorrenti con soggetti operanti a livello internazionale, avvengano nel pieno rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti, con l'obiettivo di scongiurare il pericolo di commissione di fattispecie di reato di natura transnazionale.

A tale proposito, la Società si impegna ad adottare tutte le cautele necessarie a verificare l'affidabilità di tali operatori, nonché la legittima provenienza dei capitali e dei mezzi da questi ultimi utilizzati nell'ambito dei rapporti intercorrenti con la Società.

Nei limiti delle proprie possibilità, inoltre, WYETH si impegna a collaborare, con correttezza e trasparenza, con le Autorità, anche straniere, che dovessero richiedere informazioni o svolgere indagini in merito ai rapporti intercorrenti tra la Società e gli operatori internazionali.

I.18. Ripudio di ogni forma di terrorismo

WYETH ripudia ogni forma di terrorismo e intende adottare, nell'ambito della propria attività, le misure idonee a prevenire il pericolo di un coinvolgimento in fatti di terrorismo, così da contribuire all'affermazione della pace tra i popoli e della democrazia.

A tal fine, la Società si impegna a non instaurare alcun rapporto di natura lavorativa o commerciale con soggetti, siano essi persone fisiche o giuridiche, coinvolti in fatti di terrorismo, così come a non finanziare o comunque

agevolare alcuna attività di questi.

I.19. Tutela della personalità individuale

WYETH riconosce l'esigenza di tutelare la libertà individuale in tutte le sue forme e ripudia ogni manifestazione di violenza, soprattutto se volta a limitare la libertà personale, nonché ogni fenomeno di prostituzione e/o pornografia minorile.

La Società si impegna a promuovere, nell'ambito della propria attività e tra i Destinatari la condivisione dei medesimi principi.

I.20. Tutela della salute e sicurezza sul lavoro

WYETH persegue con il massimo impegno l'obiettivo di garantire la salute e la sicurezza dei luoghi di lavoro.

A tale proposito, la Società adotta le misure più opportune per evitare i rischi connessi allo svolgimento della propria attività di impresa e, ove ciò non sia possibile, per una adeguata valutazione dei rischi esistenti, con l'obiettivo di contrastarli direttamente alla fonte e di garantirne l'eliminazione ovvero, ove ciò non sia possibile, la loro gestione.

Nell'ambito della propria attività, WYETH si impegna ad adeguare il lavoro all'uomo, ivi incluso per ciò che attiene la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono e quello ripetitivo, nonché per ridurre gli effetti di tali lavori sulla salute.

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, WYETH si impegna, altresì, ad operare:

a) tenendo conto del grado di evoluzione della tecnica;

b) sostituendo ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;

c) programmando adeguatamente la prevenzione e mirando ad un complesso coerente che tenga conto ed integri nella stessa la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;

d) riconoscendo priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;

e) impartendo adeguate istruzioni al Personale.

Tali principi sono utilizzati da WYETH ai fini della individuazione e dell'adozione delle misure necessarie per la tutela della sicurezza e salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché l'approntamento di un'organizzazione e dei mezzi necessari.

I Destinatari devono attenersi a questi principi, in particolare quando devono essere prese delle decisioni o fatte delle scelte e, in seguito, quando le stesse devono essere attuate.

I.21. Tutela della trasparenza nelle transazioni commerciali (anti-riciclaggio)

WYETH ha come principio quello della massima trasparenza nelle transazioni commerciali e predispone gli strumenti più opportuni al fine di contrastare i fenomeni del riciclaggio, auto-riciclaggio e della ricettazione.

Deve essere garantito il rispetto dei principi di correttezza, trasparenza e buona fede nei rapporti con tutte le controparti contrattuali, anche se facenti parte dello stesso Gruppo.

Deve, inoltre, essere garantita la trasparenza e la tracciabilità di tutte le operazioni e transazioni, finanziarie e non, che devono essere fedelmente rispecchiate nella situazione economico, finanziaria e patrimoniale della Società.

I.22. Ripudio delle organizzazioni criminali

WYETH ripudia ogni forma di organizzazione criminale (in particolare le associazioni di tipo mafioso), di carattere nazionale e transnazionale. L'Ente adotta le misure idonee a prevenire il pericolo di un proprio coinvolgimento o dei suoi dipendenti in relazioni e attività intrattenute a qualsiasi titolo e con qualsivoglia modalità, anche sottoforma di mera assistenza e aiuto, con tali organizzazioni.

A tal fine, la Società non instaura alcun rapporto di natura lavorativa, di collaborazione o commerciale con soggetti, siano essi persone fisiche o giuridiche, coinvolti direttamente o indirettamente in organizzazioni criminali o, comunque, legati da vincoli di parentela e/o di affinità con esponenti di note organizzazioni criminali, così come non finanzia o, comunque, agevola alcuna attività riferibile a tali organizzazioni.

I. 23. Tutela dei diritti di proprietà industriale e intellettuale

WYETH rispetta la normativa in materia di tutela dei marchi, brevetti e altri segni distintivi ed in materia di diritto di autore.

In particolare, la Società non consente l'utilizzo di opere dell'ingegno prive del contrassegno S.I.A.E. o dotate di contrassegno alterato o contraffatto, vieta la riproduzione di programmi per elaboratore ed i contenuti di banche dati, nonché l'appropriazione e la diffusione, sotto qualsiasi forma, di opere dell'ingegno protette, anche mediante la rivelazione del relativo contenuto prima che sia reso pubblico.

WYETH non consente l'utilizzo, a qualsiasi titolo e per qualunque scopo, di prodotti con marchi, segni contraffatti nonché la fabbricazione o la commercializzazione o, comunque, qualsivoglia attività concernente prodotti già brevettati da terzi e sui quali essa non vanta diritti.

I.24. Collaborazione con le Autorità in caso di indagini

WYETH riconosce il valore della funzione giudiziaria e amministrativa e persegue l’obiettivo della massima integrità e correttezza nei rapporti con le Autorità competenti.

A tal fine, vieta qualsiasi comportamento volto o idoneo ad interferire con le indagini o gli accertamenti svolti dalle Autorità competenti e, in particolare, ogni condotta diretta ad ostacolare la ricerca della verità, anche attraverso l'induzione di persone chiamate dall'Autorità giudiziaria a non rendere dichiarazioni o a renderle mendaci.

la Società si impegna ad adottare tutte le misure necessarie a prestare la collaborazione richiesta dalle Autorità, nei limiti nel rispetto della normativa vigente.

I.25. Corretto Utilizzo dei sistemi informatici

La Società persegue l'obiettivo del corretto utilizzo dei servizi informatici o telematici, in modo da garantire l'integrità e la genuinità dei dati trattati, a tutela degli interessi della Società e dei terzi, con particolare riferimento alle Autorità ed Istituzioni pubbliche.

WYETH, a tal fine, adotta misure idonee ad assicurare che l'accesso ai dati telematici ed informatici avvenga nell'assoluto rispetto delle normative vigenti e della privacy dei soggetti eventualmente coinvolti ed in modo da garantire la riservatezza delle informazioni e far sì che il loro trattamento avvenga a cura di soggetti a ciò espressamente autorizzati, impedendo indebite intromissioni.

In particolare, la Società vieta:

- l'introduzione abusiva nei sistemi informatici o telematici protetti da misure di sicurezza;
- la distruzione, il deterioramento, la cancellazione o alterazione di informazioni, dati o programmi informatici altrui, dello Stato o di altro Ente pubblico;
- la produzione di documenti informatici falsi, sia privati che pubblici, aventi efficacia probatoria;
- l'installazione di apparecchiature atte a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni relative ad un sistema informatico o telematico ovvero intercorrenti tra più sistemi;
- la sottrazione, la riproduzione, la diffusione o la consegna abusiva di codici, parole chiavi o altri mezzi idonei all'accesso ad un sistema informatico o telematico protetto da misure di sicurezza.

I.26. Rapporto con i privati e ripudio della corruzione

WYETH considera un valore fondamentale ed imprescindibile che i rapporti con i privati (fornitori, concorrenti, clienti, consulenti, partener commerciali ecc.) siano improntati alla massima lealtà, integrità, correttezza e buona fede.

SEZIONE II: PRINCIPI E NORME DI COMPORTAMENTO

II.1. Principi e norme di comportamento per i componenti degli organi sociali

Gli organi sociali, nella consapevolezza della propria responsabilità, oltre che al rispetto della legge, della normativa vigente e dello statuto, sono tenuti all'osservanza delle previsioni del Modello e del Codice Etico che ne è parte.

Ai loro componenti è richiesto:

- di tenere un comportamento ispirato ad autonomia, indipendenza, e correttezza con le istituzioni pubbliche, i soggetti privati (inclusi i creditori sociali), le associazioni economiche, le forze politiche, nonché con ogni altro operatore nazionale ed internazionale;
- di tenere un comportamento ispirato ad integrità, lealtà e senso di responsabilità nei confronti della Società;
- di garantire una partecipazione assidua ed informata alle adunanze ed alle attività degli organi sociali;
- di assicurare la condivisione della *mission* e un puntuale spirito critico, al fine di garantire un contributo personale significativo;
- di valutare le situazioni di conflitto d'interesse o di incompatibilità di funzioni, incarichi o posizioni all'esterno e all'interno di WYETH, astenendosi dal compiere atti in situazioni di conflitto di interessi nell'ambito della propria attività;
- di non ostacolare in alcun modo le attività di controllo e/o di revisione svolte dai soci, dagli altri organi sociali, incluso l'Organismo di Vigilanza, o dalla società di revisione;
- di fare un uso riservato delle informazioni di cui vengono a conoscenza per ragioni d'ufficio, evitando di avvalersi della loro posizione per ottenere vantaggi personali, sia diretti che indiretti. Ogni attività di comunicazione verso l'esterno deve rispettare le leggi e le pratiche di condotta e deve essere atta a salvaguardare le informazioni *price sensitive* e quelle coperte da segreto industriale;
- di rispettare, per quanto di propria competenza e nei limiti delle proprie responsabilità, le norme di comportamento dettate per il Personale dal successivo par. II.2.

II.2. Principi e norme di comportamento per il Personale e per i soggetti che svolgono le attività nell'interesse di WYETH

Il Personale e i soggetti che svolgono le attività nell'interesse di WYETH devono informare la propria condotta, sia nei rapporti interni e sia nei confronti degli interlocutori esterni alla Società, alla normativa vigente, al Codice Deontologico di Farmindustria nonché, precipuamente, ai principi del Modello e del presente Codice Etico.

Con riferimento al Modello, occorre:

a) evitare di porre in essere, di dare causa o di collaborare alla realizzazione di comportamenti idonei ad integrare alcuna delle fattispecie di reato richiamate nel Decreto;

b) collaborare con l'OdV nel corso delle attività di verifica e vigilanza da questi espletate, fornendo le informazioni, i dati e le notizie da esso richieste;

c) effettuare nei confronti dell'OdV le comunicazioni previste dal par. II.4 del presente Codice;

d) segnalare all'OdV eventuali disfunzioni o violazioni del Modello e/o del Codice Etico, nel rispetto di quanto previsto al par. 3 della Sezione III del presente Codice.

Il Personale e i soggetti che svolgono le attività nell'interesse di WYETH possono rivolgersi in qualsiasi momento all'Organismo di Vigilanza, sia per iscritto (anche a mezzo mail all'indirizzo Organismodivigilanza_WyethLederle@pec.it) e sia verbalmente, anche al fine di richiedere delucidazioni e/o informazioni in merito, ad esempio:

- all'interpretazione del Codice Etico e/o degli altri protocolli connessi al Modello;
- alla legittimità di un determinato comportamento o condotta concreti, così come alla loro opportunità o conformità rispetto al Modello o al Codice Etico.

In aggiunta alle previsioni di carattere generale sopra riportate, il Personale e i soggetti che svolgono le attività nell'interesse di WYETH devono, altresì, rispettare i principi e le norme di comportamento di seguito indicate e riguardanti sia questioni ritenute di particolare rilevanza sotto il profilo etico, sia specifici settori dell'attività aziendale.

II.2.1. Conflitto di interessi

Il Personale e i soggetti che svolgono le attività nell'interesse di WYETH devono evitare di porre in essere o agevolare operazioni in conflitto d'interesse - effettivo o potenziale - con la Società, nonché attività che possano interferire con la capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse della Società e nel pieno rispetto delle norme del presente Codice.

Il Personale e i soggetti che svolgono le attività nell'interesse di WYETH, in particolare, non deve avere interessi finanziari in un fornitore, in un'azienda concorrente o cliente e non può svolgere attività lavorative che possano comportare l'insorgenza di un conflitto di interessi.

Qualora si trovi in una situazione di conflitto di interessi, anche solo potenziale, il Personale e i soggetti che svolgono le attività nell'interesse di WYETH devono comunicare tale circostanza al proprio superiore gerarchico e all'OdV, astenendosi dal compiere qualsiasi operazione.

II.2.2. Rapporti con le Pubbliche Autorità

Tutti i rapporti intercorrenti con soggetti qualificabili come Pubblici Ufficiali o Incaricati di Pubblico Servizio devono essere condotti nel pieno rispetto delle leggi e delle norme vigenti, oltre che del Modello e del Codice Etico, al fine di assicurare l'assoluta legittimità dell'operato della Società.

Nei limiti di seguito indicati, WYETH vieta al Personale e i soggetti che svolgono le attività nell'interesse di WYETH di accettare, offrire o promettere, anche indirettamente, denaro, doni, beni, servizi, prestazioni o favori (anche in termini di opportunità di impiego o a mezzo di attività - anche commerciali - direttamente o indirettamente riconducibili al dipendente) in relazione a rapporti intrattenuti con Pubblici Ufficiali o Incaricati di Pubblico Servizio,

per influenzarne le decisioni, in vista di trattamenti più favorevoli o prestazioni indebite o per qualsiasi altra finalità, incluso il compimento di atti del loro ufficio.

Qualora connesse ai suddetti rapporti, eventuali richieste o offerte di denaro, di doni (ad eccezione di quelli di modico valore, per tali intendendosi quelli d'uso in relazione alle circostanze), di favori di qualunque tipo, inoltrate o ricevute dal Personale e dai soggetti che svolgono le attività nell'interesse di WYETH, devono essere tempestivamente portate a conoscenza del proprio superiore gerarchico e dell'Organismo di Vigilanza.

Omaggi e atti di cortesia verso Pubblici Ufficiali, Incaricati di Pubblico Servizio o, comunque, pubblici dipendenti sono consentiti solo quando, essendo di modico valore, non compromettano in alcun modo l'integrità e l'indipendenza delle parti e non possano essere interpretati come strumento per ottenere vantaggi in modo improprio.

In ogni caso, nel corso di una trattativa o di qualsivoglia altro rapporto con la Pubblica Amministrazione, il Personale e i soggetti che svolgono le attività nell'interesse di WYETH devono astenersi dall'intraprendere, direttamente o indirettamente azioni volte a:

- proporre opportunità di impiego e/o commerciali dalle quali possano derivare vantaggi, per sé o per altri, ai dipendenti della Pubblica Amministrazione o ai loro parenti o affini;
- sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di una o di entrambe le parti.

Nel caso di indagini, ispezioni o richieste della Pubblica Autorità, il Personale e i soggetti che svolgono le attività nell'interesse di WYETH sono tenuti ad assicurare la dovuta collaborazione.

II.2.3. Rapporti con clienti e fornitori

Il Personale e i soggetti che svolgono le attività nell'interesse di WYETH devono improntare i rapporti con i clienti (ad es., farmacisti, operatori sanitari, grossisti, enti ed istituzioni sanitarie) ed i fornitori alla massima correttezza e trasparenza, nel rispetto delle leggi e delle norme vigenti, del Modello e del Codice Etico, nonché delle procedure interne e, in particolare, di quelle relative ai rapporti con la clientela e quelle in tema di acquisti e selezione dei fornitori.

Le norme comportamentali sopra indicate sono valide, e come tali devono essere rispettate, anche in relazione ai rapporti intercorrenti con operatori internazionali.

II.2.4. Le visite a laboratori aziendali

Nell'ipotesi di organizzazione di visite ai laboratori aziendali, dovranno essere rispettate le seguenti norme di comportamento.

La visita dei medici ai laboratori aziendali sarà consentita, a condizione che:

a) sia previsto, nell'ambito della visita, un adeguato spazio di formazione e informazione;

b) la durata della visita stessa non ecceda l'arco di una giornata;

c) l'ospitalità offerta sia limitata al periodo di tempo previsto nel Codice Deontologico di Farmindustria e non presenti caratteristiche tali da prevalere sulle finalità tecniche della visita stessa.

La Società può offrire agli operatori sanitari invitati esclusivamente viaggi aerei in classe economica e soggiorno in alberghi di categoria non superiore alle 4 stelle.

In tali occasioni, inoltre, è esclusa l'ospitalità per accompagnatori a qualsiasi livello e sotto qualsiasi forma. Sono precluse, altresì, iniziative di tipo sociale, culturale o turistico, così come cene di gala.

In nessun caso è consentita l'organizzazione di visite a laboratori aziendali aventi anche finalità di tipo turistico.

II.2.5. Siti internet

Con riguardo ai siti internet predisposti dalla Società e dalla società che opera in concessione di vendita o in ragione dell'accordo di distribuzione e diretti al pubblico ed agli operatori italiani, oltre a rispondere ai requisiti previsti dai regolamenti e dalle leggi vigenti in materia, occorre garantire che siano chiaramente identificati lo sponsor, la fonte di tutte le informazioni riportate sul sito stesso, i destinatari di tali informazioni, gli obiettivi del sito.

In ogni caso, occorre garantire che l'accessibilità alle sezioni riportanti informazioni di tipo promozionale sui prodotti aziendali sia riservata esclusivamente alla classe medica ed ai farmacisti.

II.2.6. Obbligo di aggiornamento

Nello svolgimento della loro attività per conto della Società o che riguarda i suoi prodotti, il Personale e i soggetti che svolgono le attività nell'interesse di WYETH sono tenuti a mantenere sempre un elevato grado di professionalità.

Il Personale, inoltre, in relazione allo specifico ambito di competenza, è tenuto ad un costante aggiornamento.

II.2.7. Riservatezza

Il Personale e i soggetti che svolgono le attività nell'interesse di WYETH devono trattare con assoluta riservatezza, anche successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, dati, notizie ed informazioni di cui viene in possesso, evitandone la diffusione o l'uso a fini speculativi propri o di terzi. Le informazioni aventi carattere riservato possono essere rese note, nell'ambito della Società, solo nei riguardi di coloro che abbiano effettiva necessità di conoscerle per motivi di lavoro.

II.2.8. Diligenza nell'utilizzo dei beni della Società

Il Personale deve proteggere e custodire i valori ed i beni della Società ad esso affidati, e contribuire alla tutela del patrimonio della Società, evitando situazioni che possano incidere negativamente sull'integrità e sulla sicurezza di tale patrimonio.

In ogni caso, il Personale deve evitare di utilizzare a vantaggio personale, o comunque a fini impropri, risorse, beni o materiali della Società.

II.2.9. Bilancio ed altri documenti sociali

Il Personale e i soggetti che svolgono le attività nell'interesse di WYETH dovranno riservare particolare attenzione

alla attività di predisposizione del bilancio e degli altri documenti sociali.

A tale proposito, sarà necessario garantire:

- un'adeguata collaborazione alle funzioni aziendali preposte alla redazione dei documenti sociali;
- la completezza, la chiarezza e l'accuratezza dei dati e delle informazioni forniti;
- il rispetto dei principi di compilazione dei documenti contabili.

II.2.10. Salute e sicurezza sul lavoro

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, il Personale della Società deve, in particolare:

a) prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla formazione, alle istruzioni ed ai mezzi forniti dal datore di lavoro;

b) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro;

c) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;

d) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;

e) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a sua disposizione;

f) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lett. d) ed e), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui venga a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla successiva lett. g), per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;

g) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza, di segnalazione e di controllo;

h) provvedere alla cura dei mezzi di protezione individuale messi a sua disposizione, senza apportarvi alcuna modifica di propria iniziativa e segnalandone eventuali difetti o inconvenienti al datore di lavoro o al dirigente o al preposto;

i) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di sua competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;

l) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;

m) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dalla normativa vigente o comunque disposti dal medico competente.

II.2.11. Anti-riciclaggio/auto-riciclaggio/ricettazione

Il Personale e i soggetti che lavorano per conto della società che opera in concessione di vendita o in ragione dell'accordo di distribuzione adottano tutti gli strumenti e le cautele opportune per garantire la trasparenza e la correttezza delle transazioni commerciali.

In particolare, è obbligatorio, tra l'altro, che:

a) gli incarichi conferiti ad eventuali aziende di servizi e/o persone fisiche che curino gli interessi economico/finanziari della Società siano redatti per iscritto, con l'indicazione dei contenuti e delle condizioni economiche pattuite.

b) le funzioni competenti assicurino il controllo della avvenuta regolarità dei pagamenti nei confronti di tutte le controparti anche mediante la verifica della coincidenza tra il soggetto a cui è intestato l'ordine e il soggetto che incassa le relative somme.

c) sia effettuato il controllo dei flussi finanziari aventi ad oggetto i rapporti (pagamenti/operazioni infragruppo) con le società del Gruppo (incluse anche quelle estere);

d) siano rispettati scrupolosamente i requisiti minimi fissati e richiesti ai fini della selezione dei soggetti offerenti i beni e/o servizi che la Società intende acquisire;

e) siano fissati i criteri di valutazione delle offerte;

f) con riferimento alla attendibilità commerciale/professionale dei fornitori e dei partner, siano richieste e ottenute tutte le informazioni necessarie;

g) in caso di conclusione di accordi/*joint venture* finalizzate alla realizzazione di investimenti, sia garantita la massima trasparenza;.

h) sia tenuto un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività finalizzate all'emissione delle fatture ed alla relativa registrazione, alla tenuta della contabilità, alla registrazione della relativa movimentazione ed alla predisposizione dei bilanci;

i) sia assicurato che tutto il processo di gestione della contabilità aziendale sia condotto in maniera trasparente e documentabile in modo tale che non sia ostacolata l'identificazione della provenienza del denaro e/o beni.

II.2.12. Utilizzo dei sistemi informatici

Il Personale e i soggetti che svolgono le attività nell'interesse di WYETH (o che promuovono prodotti WYETH), nello svolgimento delle proprie attività professionali, devono utilizzare gli strumenti e i servizi informatici o telematici nel pieno rispetto delle vigenti normative in materia (e, particolarmente, in materia di illeciti informatici, sicurezza informatica, privacy e diritto d'autore) e delle procedure interne.

In particolare, al Personale è vietato:

- l'accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico;
- la detenzione non autorizzata e la diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici;

- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico;
- l'intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche;
- il danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici e sistemi informatici o telematici.

Il Personale e i soggetti che svolgono le attività nell'interesse di WYETH non possono caricare sui sistemi aziendali software presi a prestito o non autorizzati, cosi come é proibito fare copie non autorizzate di programmi, concessi su licenza, per uso personale, aziendale o per terzi.

Il Personale e i soggetti che svolgono le attività nell'interesse di WYETH devono utilizzare i computer e gli strumenti informatici messi a disposizione dalla Società esclusivamente per fini aziendali; di conseguenza, la Società si riserva il diritto di verificare il contenuto dei computer nonché il corretto utilizzo degli strumenti informatici nel rispetto delle procedure aziendali.

Il Personale e i soggetti che svolgono le attività nell'interesse di WYETH (o che promuovono prodotti WYETH), inoltre, sono tenuti a non inviare messaggi di posta elettronica minatori e ingiuriosi, non ricorrere ad espressioni linguistiche non conformi allo stile della Società, o comunque a un linguaggio non appropriato.

II.2.13. Rispetto dell'ambiente

Il Personale, nello svolgimento delle proprie mansioni aziendali, deve considerare sempre prevalente la necessità di tutelare l'ambiente rispetto a qualsiasi considerazione economica.

In aggiunta, il Personale deve:

- contribuire, per quanto di propria competenza, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela dell'ambiente;
- valutare sempre gli effetti della propria condotta in relazione al rischio di danno all'ambiente;
- conformemente alla propria formazione ed esperienza, nonché alle istruzioni e ai mezzi forniti ovvero predisposti dal datore di lavoro, non adottare comportamenti imprudenti che potrebbero recare danno all'ambiente;
- astenersi dal compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non rientrino nelle proprie mansioni o, comunque, che siano suscettibili di recare danni all'ambiente;
- adottare le misure previste dalla procedure dirette alla prevenzione della produzione e alla riduzione della nocività dei rifiuti;
- assicurare la tutela del suolo e del sottosuolo, la conservazione del territorio nonché la tutela delle acque superficiali, marine e sotterranee;
- adottare tutte le prescritte precauzioni necessarie a limitare al minimo l'inquinamento dell'aria ed a contenere comunque le emissioni al di sotto dei limiti fissati dalla legge;

- rispettare le procedure volte a prevenire le emergenze ambientali, al fine di limitare i danni qualora le stesse dovessero verificarsi.

II.2.14. Corruzione tra privati

Al personale è strettamente vietata qualsiasi forma di istigazione, promessa, dazione, offerta, di denaro o altra utilità, diretta o indiretta, di qualsiasi genere ad un privato (fornitori, clienti, agenzie, partner commerciali, consulenti ecc.) per il compimento (o anche l'omissione) di un atto del proprio ufficio, in violazione dei propri obblighi professionali e di fedeltà, con lo scopo di ricevere un vantaggio di qualsiasi natura per la società e/o per se stesso e/o per terzi, a prescindere dal fatto che tale atto venga poi compiuto.

Allo stesso modo, è fatto divieto di accettare denaro o altra utilità, sia economica che di qualsiasi altra natura, per la società e/o per se stessi e/o terzi, qualora ciò sia volto ad influenzare il compimento di un atto del proprio ufficio.

Regali di modico valore possono essere elargiti/accettati nel rispetto delle procedure aziendali e se non finalizzati a influenzare il ricevente.

II.3. Principi e norme di comportamento per i Terzi Destinatari

Oltre che ai componenti degli organi sociali ed al Personale, il presente Codice Etico ed il Modello si applicano anche ai Terzi Destinatari, intendendosi con tale qualifica fare riferimento ai soggetti, esterni alla Società, che operino, direttamente o indirettamente, per WYETH (a titolo esemplificativo e non esaustivo, procuratori, agenti, collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, partner commerciali).

I Terzi Destinatari sono, pertanto, obbligati al rispetto delle disposizioni del Modello e del presente Codice e, in particolare, nei limiti delle rispettive competenze e responsabilità, dei principi etici di riferimento (cfr., Sezione I) e delle norme di comportamento dettate per il Personale della Società (cfr., Sez. II, par. 2).

In assenza dell'impegno espresso a rispettare le norme del presente Codice Etico, La Società non concluderà e/o non proseguirà alcun rapporto con il Terzo Destinatario. A tal fine, è previsto l'inserimento, nelle lettere di incarico e/o negli accordi negoziali, di apposite clausole volte a confermare l'obbligo del Terzo Destinatario di conformarsi pienamente al presente Codice, nonché a prevedere, in caso di violazione, una diffida al puntuale rispetto del Modello ovvero l'applicazione di penali o, ancora, la risoluzione del rapporto contrattuale.

Per i rapporti contrattuali già in essere al momento dell'entrata in vigore del Codice Etico, la Società provvede a far sottoscrivere al Terzo Destinatario un'apposita pattuizione integrativa avente il contenuto sopra indicato.

II.4. Obblighi di comunicazione all'Organismo di Vigilanza

I Destinatari sono tenuti a dare tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza, quando siano a conoscenza di violazioni anche solo potenziali, nell'ambito dell'attività della Società, di norme di legge o di regolamenti, del Modello, del Codice Etico, delle procedure interne.

Per una puntuale descrizione degli obblighi di comunicazione all'Organismo di Vigilanza e del relativo contenuto, si

rinvia alla Parte Generale del Modello e al documento recante la Disciplina e Compiti dell'Organismo di Vigilanza.

SEZIONE III: ATTUAZIONE E CONTROLLO SUL RISPETTO DEL CODICE ETICO

III.1. Compiti dell'Organismo di Vigilanza

Il controllo circa l'attuazione ed il rispetto del Modello e del Codice Etico è affidato all'Organismo di Vigilanza.

Fermo restando quanto previsto nell'apposito documento denominato "Disciplina e compiti dell'Organismo di Vigilanza" (che costituisce parte integrante del Modello), in relazione al presente Codice, i compiti dell'Organismo di Vigilanza sono, tra gli altri, i seguenti:

- controllare il rispetto del Modello e del Codice Etico, nell'ottica di ridurre il pericolo di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- formulare le proprie osservazioni in merito sia alle problematiche di natura etica che dovessero insorgere nell'ambito delle decisioni aziendali, sia alle presunte violazioni del Modello o del Codice Etico di cui venga a conoscenza;
- fornire, ai soggetti interessati, tutti i chiarimenti e le delucidazioni richieste, anche con riferimento a comportamenti specifici ovvero alla corretta interpretazione delle previsioni del Modello o del Codice Etico;
- monitorare l'aggiornamento del Codice Etico, anche attraverso proprie proposte di adeguamento /o aggiornamento;
- promuovere e monitorare l'implementazione, da parte della Società, delle attività di di comunicazione e formazione sul Modello e, in particolare, sul Codice Etico;
- segnalare agli organi aziendali competenti le eventuali violazioni del Modello o del Codice Etico.

III.2. Violazioni del Codice Etico e relative sanzioni.

Per ciò che concerne la tipizzazione delle violazioni del Modello, incluso per ciò che attiene il Codice Etico, nonché le sanzioni applicabili ed il procedimento di contestazione delle violazioni ed irrogazione delle sanzioni, si rimanda a quanto previsto nel sistema disciplinare adottato da WYETH a mente del Decreto (di seguito, anche, 'Sistema Disciplinare'), che costituisce parte integrante del Modello.

Il Sistema Disciplinare, in estrema sintesi, individua:

i) i soggetti interessati;
ii) la tipologia delle violazioni rilevanti;
iii) le sanzioni, graduate a secondo della gravità della violazione, che possono essere applicate dalla Società;
iv) il procedimento di contestazione delle violazioni ed irrogazione delle sanzioni.

Con riferimento ai Soggetti Apicali sono previste 4 diverse sanzioni, dal richiamo scritto alla revoca dell'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.

Con riferimento ai dipendenti, sono previste 5 differenti sanzioni, dal richiamo verbale al licenziamento.

Con riguardo ai Terzi Destinatari l'eventuale mancato rispetto dei principi e delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico, può comportare l'irrogazione delle sanzioni della diffida, dell'applicazione di una penale o della risoluzione del contratto.

III.3. Segnalazione di eventuali violazioni del Modello e Codice Etico - Whistleblowing

Qualora un soggetto tenuto al rispetto del Modello e del presente Codice Etico venga a conoscenza di un fatto e/o di una circostanza idonea ad integrare il pericolo di una loro violazione, è tenuto a farne tempestiva segnalazione all'OdV.

La Società ha attivato gli opportuni canali di comunicazione dedicati, al fine di agevolare il processo di segnalazione all'OdV.

In particolare, è stata attivata una apposita casella di posta elettronica certificata (Organismodivigilanza_WyethLederle@pec.it), presso la quale inviare le eventuali segnalazioni in ordine al mancato rispetto del Modello o del presente Codice, la quale sarà utilizzata anche per la ricezione di segnalazioni di natura anonima, e comunque garantendo la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante.

In alternativa, le segnalazioni possono essere effettuate per iscritto, inviando apposita comunicazione, anche anonima, all'indirizzo: Organismo di Vigilanza, WYETH LEDERLE S.r.l. c/o Pfizer Italia, Via Valbondione, 113, 00188 - Roma.

In ogni caso, i canali appena menzionati possono essere utilizzati dai soggetti indicati all'art. 5 del Decreto per segnalare la commissione di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto stesso, qualora ne siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. In tal caso, la segnalazione delle condotte illecite deve essere fondata su elementi di fatto precisi e concordanti.

Ricevuta la segnalazione, l'OdV si attiva per l'espletamento dei dovuti accertamenti, promuovendo, se del caso, le iniziative disciplinari nel rispetto di quanto previsto dal Sistema Disciplinare adottato dalla Società.

In ogni caso, l'OdV si adopera affinché coloro che hanno effettuato le segnalazioni non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, assicurando, quindi, la adeguata riservatezza di tali soggetti (salvo la ricorrenza di eventuali obblighi di legge che impongano diversamente) e contrastando, al contempo, ogni forma di ricorso a segnalazioni manifestamente infondate o animate da intenti diffamatori.

III.4. Politica di non ritorsione e misure sanzionatorie

La Società commina gravi sanzioni disciplinari nei confronti di chiunque ponga in essere comportamenti ritorsivi, discriminatori o penalizzanti nei confronti dei Destinatari che effettuino segnalazioni relative a violazioni del presente Codice o del Modello, ovvero denuncino condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto.

E' punita qualsiasi condotta minatoria, molesta o vessatoria perpetrata in danno del segnalante. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio, il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del soggetto segnalante sono da considerarsi nulli.

Ove si dovesse scoprire che è stato adottato un comportamento ritorsivo nei confronti di un Destinatario del Codice che ha effettuato una segnalazione, verranno presi gli opportuni provvedimenti anche laddove dovesse emergere che la segnalazione effettuata in origine era errata. Tuttavia, qualora venga effettuata intenzionalmente una segnalazione non veritiera, la Società risponderà con misure adeguate nei confronti del segnalante.

Chiunque pensi di essere vittima di ritorsioni, o sia a conoscenza di comportamenti ritorsivi adottati nei confronti di altri, deve contattare immediatamente l'Organismo di Vigilanza della Società attraverso i canali indicati al paragrafo precedente, con le medesime modalità sopra descritte (vale a dire, sia a mezzo posta elettronica certificata all'indirizzo Organismodivigilanza_WyethLederle@pec.it, sia per iscritto, anche in forma anonima, all'indirizzo: Organismo di Vigilanza, WYETH LEDERLE S.r.l. c/o Pfizer Italia, Via Valbondione, 113, 00188 - Roma.

SISTEMA DISCIPLINARE

relativo al

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

adottato da

WYETH LEDERLE S.r.l.

Aggiornato al

18 giugno 2018

INDICE

1. INTRODUZIONE: IL SISTEMA DISCIPLINARE 3

SEZIONE I: I SOGGETTI DESTINATARI 4

I.1. I Soggetti Apicali 4

I.2. I Dipendenti di WYETH 4

I.3. I Terzi Destinatari 4

SEZIONE II: LE CONDOTTE RILEVANTI 6

SEZIONE III: LE SANZIONI 8

III.1. Le sanzioni nei confronti dei Soggetti Apicali 8

III.2. Le sanzioni nei confronti dei Dipendenti 9

III.3. Le sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari 9

SEZIONE IV: IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI 11

IV.1. Segue: nei confronti dei Soggetti Apicali 11

IV.2. Segue: nei confronti dei Dipendenti 12

IV.3. Segue: nei confronti dei Terzi Destinatari 13

1. INTRODUZIONE: IL SISTEMA DISCIPLINARE

WYETH LEDERLE S.r.l.(di seguito anche solo "WYETH" o "Società") ha adottato, unitamente agli altri Protocolli costituenti il Modello, il presente Sistema Disciplinare, idoneo a sanzionare i comportamenti realizzati in violazione delle prescrizioni del Modello.

Il presente Sistema Disciplinare intende operare nel rispetto delle norme vigenti, ivi incluse, laddove applicabili, quelle previste nella contrattazione collettiva, ed ha natura eminentemente interna all'azienda, non potendo ritenersi sostitutivo, bensì aggiuntivo rispetto alle norme di legge o di regolamento vigenti, nonché integrativo delle altre norme di carattere intra-aziendale, ivi incluse quelle di natura disciplinare.

Oggetto di sanzione sono, in particolare, sia le violazioni del Modello commesse dai soggetti posti in posizione "apicale", in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo dell'Ente; sia le violazioni perpetrate dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto di WYETH e/o da soggetti terzi, per come meglio definiti al par. I.3.

L'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'applicazione delle sanzioni di seguito indicate, prescindono dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del presente Sistema Disciplinare.

Il presente documento si articola in quattro sezioni: nella prima, sono identificati i soggetti passibili delle sanzioni previste; nella seconda, le condotte potenzialmente rilevanti; nella terza, le sanzioni comminabili; nella quarta, il procedimento di contestazione della violazione ed irrogazione della sanzione.

Le previsioni contenute nel Sistema Disciplinare non precludono la facoltà dei soggetti destinatari di esercitare tutti i diritti, ivi inclusi quelli di contestazione o di opposizione avverso il provvedimento disciplinare ovvero di costituzione di un Collegio Arbitrale, loro riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione, inclusa quella collettiva, e/o dai regolamenti aziendali.

Per tutto quanto non previsto nel Sistema Disciplinare, troveranno applicazione le norme di legge e di regolamento vigenti, nonché le previsioni della contrattazione, inclusa quella collettiva, e dei regolamenti aziendali, laddove applicabili.

Il presente Sistema Disciplinare, oltre ad essere consegnato, anche per via telematica o su supporto informatico, ai soggetti di cui ai parr. I.1., I.2 e I.3. che seguono, nonché pubblicato nella intranet aziendale, viene affisso presso la sede aziendale, in luogo accessibile a tutti, affinché venga garantita la piena conoscenza da parte dei destinatari di seguito individuati.

SEZIONE I: I SOGGETTI DESTINATARI

I.1. I Soggetti Apicali

OMISSIS

I.2. I Dipendenti di WYETH

OMISSIS

I.3. I Terzi Destinatari

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 non rivestono una posizione ''apicale'' nei termini specificati nei paragrafi precedenti e 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 WYETH.

Nell'ambito di tale categoria, possono farsi rientrare:

- tutti coloro che intrattengono con WYETH un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es., i collaboratori a progetto, i consulenti, i lavoratori somministrati);
- 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 (ad es., i Medici Competenti e, qualora esterni all'azienda, i Responsabili e gli Addetti al Servizio Prevenzione e Protezione);
- i contraenti ed i partner.

SEZIONE II: LE CONDOTTE RILEVANTI

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 quanto concerne tutte le Parti Speciali (eccetto la Parte Speciale B, relativa ai reati in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro) 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 nel Documento di Sintesi del Modello (Parte Speciale A), 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 nel Documento di Sintesi del Modello (tutte le Parti Speciali eccetto la Parte Speciale B, relativa ai reati in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro), 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.

E' 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:

5) 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. 6, 7 e 8;

6) 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. 7 e 8;

7) 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. 8;

8) 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.

Infine, assumono rilevanza le seguenti condotte:

9) mancato rispetto del Modello e, in particolare, (i) violazione delle misure poste a tutela della riservatezza dell'identità dei soggetti che abbiano effettuato segnalazioni circostanziate relative a condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto, o a violazioni del Modello, nonché (ii) condotte ritorsive e/o discriminatorie, dirette e indirette, nei confronti del soggetto che abbia effettuato le segnalazioni di cui al precedente punto[1].

10) mancato rispetto del Modello, qualora siano effettuate, con dolo o colpa grave, segnalazioni di violazioni del Modello o di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto, che si rivelino infondate.

[1] Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio, il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del soggetto segnalante sono da considerarsi nulli. Inoltre, si precisa che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuino le segnalazioni sopra descritte, può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, sia dal segnalante stesso, sia dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

SEZIONE III: LE SANZIONI

OMISSIS

III.1. Le sanzioni nei confronti dei Soggetti Apicali

OMISSIS

III.2. Le sanzioni nei confronti dei Dipendenti

OMISSIS

III.3. Le sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari

OMISSIS

SEZIONE IV: IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

OMISSIS

IV.1. Segue: nei confronti dei Soggetti Apicali

OMISSIS

IV.2. Segue: nei confronti dei Dipendenti

OMISSIS

IV.3. Segue: nei confronti dei Terzi Destinatari

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un Terzo Destinatario, l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale ed al Direttore delegato alla gestione del rapporto contrattuale in questione, 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;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, Il Direttore della funzione interessata, di concerto con la Direzione Human Resources, si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta applicazione della misura.

La Direzione Human Resources invia, quindi, al soggetto interessato una comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione, nonché il rimedio contrattualmente previsto applicabile.

Il provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato a cura della Direzione Human Resources, che provvede anche alla effettiva applicazione della sanzione stessa nel rispetto delle norme di legge e di regolamento.

L'OdV, cui è inviata per conoscenza la comunicazione, verifica l'applicazione del rimedio contrattuale applicato.