

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

PARTE GENERALE

REDATTO AI SENSI DEL D. LGS. N° 231/2001

MEDIVAL SRL

via San Crispino, 33 Padova

	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo redatto ex Dlgs n° 231/2001
Sezione: Parte Generale destinata alla diffusione	Revisione n° 1.0
Capitolo: 3	Del 20/12/2024
Codice documento: A07 – MOGC 231_PG	Pagina 2 di 45

Sommario

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	4
PARTE GENERALE	4
1 IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	5
1.1 Il regime di responsabilità introdotto dal <i>Decreto Legislativo n. 231/2001</i>	5
1.2 L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale possibile esimente della responsabilità amministrativa	8
1.3 "Sources" del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	9
2 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI MEDIVAL S.R.L.	11
2.1 Attuazione	11
2.2 Obiettivi	11
2.3 Metodologia di composizione e redazione del Modello di Medival S.r.l.	12
2.4 Caratteristiche e Struttura del Modello di Medival S.r.l.	14
2.5 Destinatari del Modello di Medival S.r.l.	17
3 APPROVAZIONE DEL MODELLO	19
3.1 Approvazione del "Modello" e suo recepimento	19
3.2 Modifiche, integrazioni e aggiornamenti del "Modello"	19
4 PRINCIPI GENERALI DI CONTROLLO INTERNO	20
5 Ambiente di controllo	21
5.1 Valutazione dei rischi	22
5.2 Attività di controllo	22
5.3 Informazioni e comunicazione	24
5.4 Monitoraggio	24
6 ORGANISMO DI VIGILANZA	25
6.1 Identificazione e nomina dell'Organismo di Vigilanza	25
6.2 Prerogative dell'Organismo di Vigilanza (OdV)	25
6.3 Cause di ineleggibilità, decadenza e revoca dell'Organismo di Vigilanza (OdV) ...	26
Costituiscono cause di ineleggibilità e decadenza dei componenti dell'OdV:	26
6.4 Funzioni e poteri	26
6.5 Reporting nei confronti degli organi societari	30
7 FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)	31
7.1 Segnalazioni ad evento da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi	31
7.2 Obblighi di informativa a carattere periodico su atti ufficiali	33
7.3 Procedura di "whistleblowing"	34
8 CODICE ETICO E RELATIVE E REGOLE DI COMPORTAMENTO	36
8.1 IL CODICE ETICO	36
8.1.1 Premessa	36
8.1.2 Destinatari del documento	36
8.1.3 Obiettivi e valori	36
8.1.4 Clienti	37
8.1.5 Comunità	37
8.1.6 Risorse umane	38
8.1.7 Salute - Sicurezza - Ambiente	38
8.1.8 Informazione	38
8.1.9 Rispetto del Codice Etico	39
8.2 REGOLE DI COMPORTAMENTO PREVISTE DAL CODICE ETICO	39
8.2.1 Premessa	39

	8.2.2	Principi di comportamento	39
	8.2.3	Sanzioni	42
9		IL SISTEMA DISCIPLINARE	43
	9.1	Finalità del sistema disciplinare.....	43
	9.2	Illeciti disciplinari	43
	9.3	Destinatari delle misure disciplinari	44
	9.4	Principi generali relativi alle sanzioni.....	45

	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo redatto ex Dlgs n° 231/2001
Sezione: Parte Generale destinata alla diffusione	Revisione n° 1.0
Capitolo: 3	Del 20/12/2024
Codice documento: A07 – MOGC 231_PG	Pagina 4 di 45

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

PARTE GENERALE

PREMESSA

Il presente documento costituisce il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito definito anche come “Modello” o “MOGC”) redatto ed adottato da Medival S.r.l. (di seguito anche solo “Medival” o “Società”) ai sensi dell’art. 6 del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300” e successive modificazioni e integrazioni, di seguito “Decreto 231”) e si compone, sinteticamente, di :

- ✓ una Parte Generale che espone i principi di riferimento e le linee guida adottate da Medival S.r.l. (*);
- ✓ una Parte Speciale, gestita dall’Organismo di Vigilanza, che contiene gli specifici protocolli di controllo interno che fanno riferimento ai settori «*Governance*» e «*Unità Operative*» e che rappresenta il vero e proprio “MOGC”, in quanto evidenzia la verifica della situazione attuale delle procedure (*As is analysis*), la valutazione del rischio allo stato attuale (*Risk Assessment*) tramite appropriati questionari sul controllo interno (ICQ) e le azioni per la gestione ed il contrasto dello stesso (*Risk Management*). Essa, come detto, è per propria natura riservata ai vari livelli di *Governance* ed alle *Unità Operative* della Società;
- ✓ Allegati costituiti da:
 1. appendici che espongono le varie tipologie di Reati e illeciti previsti dal *D. Lgs. n° 231/2001*;
 2. Griglia di valutazione del rischio intrinseco e residuo;
 3. Codice Etico (*);
 4. Sistema Disciplinare (*);
 5. Statuto dell’Organismo di Vigilanza;
 6. Procedura dei Flussi Informativi verso l’OdV e gestione delle segnalazioni;

(*). Estratti del “Modello” di Organizzazione Gestione e Controllo ex *D. Lgs. 231/2001* e successive modificazioni e integrazioni redatto da Medival S.r.l. e di pubblica consultazione. Le altre

	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo
	redatto ex Dlgs n° 231/2001
Sezione: Parte Generale destinata alla diffusione	Revisione n° 1.0
Capitolo: 3	Del 20/12/2024
Codice documento: A07 – MOGC 231_PG	Pagina 5 di 45

parti sono riservate all'organizzazione interna alla Società.

1 IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1 Il regime di responsabilità introdotto dal *Decreto Legislativo n. 231/2001*

Il *Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231*, emesso in attuazione della delega contenuta nella *Legge n. 300 del 29 settembre 2000* ed entrato in vigore il 4 luglio 2001, ha adeguato la normativa italiana a quella europea, introducendo per la prima volta nel nostro ordinamento la responsabilità c.d. “amministrativa” delle società e degli altri enti quale conseguenza della commissione di alcune specifiche tipologie di reati, abbandonando così la tradizionale concezione dell'irresponsabilità della persona giuridica (*societas delinquere non potest*).

Sebbene sia definita dal legislatore come “amministrativa”, trattasi di responsabilità sostanzialmente penale, essendo rimessa al Giudice penale competente il suo accertamento e la sua punizione.

In particolare, la responsabilità della persona giuridica (ovvero di ogni società ed ente, con o senza personalità giuridica e con la sola eccezione di alcuni enti di rilievo pubblicistico) deriva

- dalla ***commissione di uno dei diversi reati (detti appunto “reati presupposto”) tassativamente elencati dal Decreto 231***
- posto in essere, anche nella forma del tentativo ovvero in concorso, nell'***interesse o a vantaggio della persona giuridica medesima***
- da ***soggetti facenti parte della sua organizzazione*** sia che si trovino in posizione di vertice (c.d. apicali) sia da operatori sottoposti alla direzione e vigilanza dei soggetti apicali.

La responsabilità è per contro esclusa quando il reato sia posto in essere nell'esclusivo interesse dell'agente. La responsabilità dell'ente quindi si aggiunge e non si sostituisce a quella della persona fisica che risulti l'autore materiale dell'illecito.

Più precisamente, con riferimento agli autori del reato, si intende per:

1. ***soggetti in posizione c.d. “apicale”***, tutte quelle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (quali, ad esempio, il legale rappresentante, i consiglieri, gli amministratori, i dirigenti), nonché quelle persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dell'ente stesso;
2. ***soggetti in posizione c.d. “subordinata”***, tipicamente i prestatori di lavoro subordinato, ma anche soggetti esterni alla Società, ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali.

Il Decreto, quindi, prevede espressamente e tassativamente le tipologie di reato (c.d. reati

	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo
	redatto ex Dlgs n° 231/2001
Sezione: Parte Generale destinata alla diffusione	Revisione n° 1.0
Capitolo: 3	Del 20/12/2024
Codice documento: A07 – MOGC 231_PG	Pagina 6 di 45

presupposto) per le quali la disciplina in esame si applica: per una più ampia disamina di tali reati si rinvia all'Allegato 1.

Si precisa che la responsabilità da Decreto 231 (art. 4) si configura anche nel caso di reati presupposto commessi interamente all'estero purché:

- l'ente abbia in Italia la propria sede principale, ovvero – per gli enti dotati di personalità giuridica – la sede effettiva in cui vengono svolte le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova l'azienda o la sede legale, o – per gli enti privi di personalità giuridica – il luogo in cui viene svolta l'attività in modo continuativo;
- per gli stessi non proceda lo Stato in cui il reato è stato commesso;

Laddove invece la condotta criminosa sia avvenuta anche solo in parte in Italia, si applica il principio della territorialità ex art. 6 Codice penale, in forza del quale *“il reato si considera commesso nel territorio dello Stato quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione o dell'omissione”*.

Sotto il profilo sanzionatorio, si evidenzia che:

- per tutti gli illeciti commessi (anche nella forma del tentativo), è sempre prevista l'applicazione di una **sanzione pecuniaria**, che, ai sensi dell'art. 10 Decreto 231, viene applicata per quote in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000 e con un importo di quota che varia da un minimo di € 258,00 ad un massimo di € 1.549,00¹;
- Per le ipotesi di maggiore gravità è prevista (v. art. 13) anche l'applicazione di **misure interdittive**, quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni (funzionali alla commissione dell'illecito), il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione o la revoca di finanziamenti, contributi e sussidi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi. In base all'art. 45 *“Quando sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede”* le misure interdittive possono essere applicate anche quale misura cautelare;
- È poi prevista la **confisca** con la sentenza di condanna (ovvero il **sequestro preventivo** in sede cautelare) del profitto che l'ente ha tratto dal reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e, laddove ciò non sia possibile, la misura può essere applicata anche per equivalente ed avere, quindi, ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o profitto del reato (v. artt. 19 e 53);
- In caso di applicazione di una misura interdittiva, il Giudice può disporre nei confronti dell'ente anche la **pubblicazione della sentenza di condanna**.

¹ Ne consegue che la sanzione pecuniaria che potrà essere applicata all'ente potrà variare da un minimo di € 25.800,00 ad un massimo di € 1.549.000,00, salvi i casi di riduzione di cui all'art. 12.

**Modello di Organizzazione Gestione e Controllo**

redatto ex Dlgs n° 231/2001

Sezione: **Parte Generale destinata alla diffusione**

Revisione n° 1.0

Capitolo: 3

Del 20/12/2024

Codice documento: A07 – MOGC 231_PG

Pagina **7** di **45**

	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo
	redatto ex Dlgs n° 231/2001
Sezione: Parte Generale destinata alla diffusione	Revisione n° 1.0
Capitolo: 3	Del 20/12/2024
Codice documento: A07 – MOGC 231_PG	Pagina 8 di 45

1.2 L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale possibile esimente della responsabilità amministrativa

Il Decreto prevede che le Società elaborino *“Modelli di organizzazione, gestione e controllo”* (quale ambisce essere il presente atto) che siano redatti e adottati al fine specifico di prevenire la commissione dei reati contemplati dal Decreto stesso.

L'esistenza di tali “Modelli” anteriormente alla commissione di un reato, laddove adeguatamente ed efficacemente adottati, esonera da responsabilità la Società ed evita l'applicazione del complesso e gravoso sistema sanzionatorio sopra delineato.

In particolare, l'art. 6 del Decreto 231 prevede che, nel caso di reati commessi da **soggetti apicali**, la Società, per poter beneficiare dell'esimente, deve dimostrare che:

- a) l'Organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo suddetto e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un Organismo della Società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (c.d. “Organismo di Vigilanza” o “OdV”);
- c) le persone hanno commesso il reato **eludendo fraudolentemente** il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di cui alla lettera b).

Per i reati presupposto commessi da **soggetti apicali**, quindi, affinché l'ente possa effettivamente andare esente da responsabilità, non è sufficiente che essa dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e di essersi dotata di un Organismo di Vigilanza, ma ha anche il preciso e gravoso onere di dimostrare, nel caso concreto, **(i)** che i soggetti apicali nel commettere il reato si sono volontariamente e fraudolentemente sottratti alle prescrizioni contenute nel Modello adottato e **(ii)** che il sistema di vigilanza ha a sua volta efficacemente operato.

Al contrario, l'art. 7 del Decreto 231 prevede, per i reati presupposto commessi da **soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza del personale apicale**, che l'ente vada esente da responsabilità laddove dimostri l'adozione ed efficace attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo prima della commissione dell'illecito. Sarà quindi onere dell'Autorità procedente provare nel caso concreto l'eventuale inadeguatezza del modello stesso.

Il Decreto 231 stabilisce poi che i “Modelli” devono rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle

	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo
	redatto ex Dlgs n° 231/2001
Sezione: Parte Generale destinata alla diffusione	Revisione n° 1.0
Capitolo: 3	Del 20/12/2024
Codice documento: A07 – MOGC 231_PG	Pagina 9 di 45

- decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
 4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei "Modelli";
 5. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel "Modello".

La mera adozione di un Modello solo astrattamente idoneo non è quindi di per sé sufficiente ad escludere la responsabilità dell'Ente, giacché il Decreto 231 richiede (art. 7) la sua effettiva ed efficace attuazione, prescrivendo a tal fine:

- verifiche periodiche sulla concreta attuazione e osservanza del Modello;
- eventuale modifica del Modello laddove siano emerse significative violazioni delle prescrizioni ovvero quanto si registrino mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente;
- concreta applicazione di un sistema disciplinare idoneo a punire il mancato rispetto del Modello.

L'adeguatezza del Modello discende allora esclusivamente dalla sua aderenza e coerenza alla realtà aziendale che va a regolamentare sulla base dei risultati di un'attenta attività di indagine della realtà e della struttura organizzativa dell'ente, alla luce della normativa di riferimento e ai rischi riconducibili alle operazioni tipiche del settore economico della società stessa.

1.3 "Sources" del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Si ritiene che l'elaborazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo valido ed efficace, debba tenere conto – per avere il carattere "esimente" richiesto – oltre che delle prescrizioni del Decreto 231, anche di tutti quei principi ed indicazioni, essenzialmente tratti dalla prassi aziendale e da adeguare caso per caso alla realtà in cui devono essere calati, che sono contenuti nei documenti di seguito indicati:

- ✓ Codice di Autodisciplina per la *Corporate Governance* di Borsa Italiana S.p.A., al cui punto 8.P.1 si definiscono le procedure di controllo interno come "*... l'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a consentire, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati*", statuendo al successivo punto 8.P.2 che "*un efficace sistema di controllo interno contribuisce a garantire la salvaguardia del patrimonio sociale, l'efficienza e l'efficacia delle operazioni aziendali, l'affidabilità dell'informazione finanziaria, il rispetto di leggi e regolamenti*". Detti concetti vengono poi ampliati nei successivi punti 8.P.3, 8.P.4 e nei punti da 8.C.1 ea 8.C.7.;
- ✓ Circolare GdF n. 83607/2012 – Vol. III, pg. 76;
- ✓ le Linee Guida di Confindustria 2021;

	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo
	redatto ex Dlgs n° 231/2001
Sezione: Parte Generale destinata alla diffusione	Revisione n° 1.0
Capitolo: 3	Del 20/12/2024
Codice documento: A07 – MOGC 231_PG	Pagina 10 di 45

- ✓ i documenti *CoSO Report I, II, III (Committee of Sponsoring Organizations)*²;
- ✓ gli I.S.A. Italia (*International Standards on Auditing*) riferiti al rischio di commissione di illeciti e reati;
- ✓ i principi di Pratica Professionale in materia di revisione contabile, che a questi ultimi fanno riferimento e che soddisfano i requisiti richiesti dal documento *CoSO Report I*;
- ✓ il Sistema di Gestione per la Qualità certificato secondo la norma ISO 9001;
- ✓ il Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro implementato secondo il dettato del *D. Lgs. n° 81/2008*
- ✓ parte delle metodologie di seguito indicate
 - **BS OHSAS 18001:2007** o Linee Guida UNI-INAIL;
 - **EMAS o ISO 14001** per sicurezza ambientale;
 - **ISO 27001** per sicurezza informatica;
- ✓ il *Decreto Ministeriale 13 febbraio 2014 (G.U. n. 45 del 24/2/2014) "Procedure semplificate per l'adozione dei modelli di organizzazione e gestione (MOG) nelle piccole e medie imprese (PMI)"*.

Detti documenti, quindi, sono considerati da Medival S.r.l. quali Fonti o "Sources" necessarie per la predisposizione del presente "Modello", di cui, al contempo, costituiscono parte integrante.

² *CoSO Committee of Sponsoring Organizations*: commissione anticorruzione U.S.A.

	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo
	redatto ex Dlgs n° 231/2001
Sezione: Parte Generale destinata alla diffusione	Revisione n° 1.0
Capitolo: 3	Del 20/12/2024
Codice documento: A07 – MOGC 231_PG	Pagina 11 di 45

2 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI MEDIVAL S.R.L.

2.1 Attuazione

Medival S.r.l., sensibile all’esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione delle proprie attività aziendali e nell’ambito quindi di un’azione preventiva di contrasto ad ogni illecito aziendale, a tutela della posizione e dell’immagine propria e delle aspettative dei propri Soci e del lavoro dei propri dipendenti, collaboratori e delle parti terze, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali dotarsi del presente “MOGC”.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l’adozione di tale “Modello”, al di là delle prescrizioni del Decreto, che indicano il “Modello” stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio, possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che, nell’ambito delle rispettive competenze, operano per Medival S.r.l. (componenti degli organi sociali, il *management* e i dipendenti della Società) e/o che a vario titolo si trovano a collaborare o a interfacciarsi con la stessa (quali clienti, fornitori, *partners* commerciali, collaboratori e consulenti esterni), affinché tengano, nell’espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati e degli illeciti.

Sempre in attuazione di quanto previsto dal Decreto 231, l’Organo Amministrativo di Medival S.r.l., nel varare il suddetto “MOGC”, ha affidato all’Organismo di Vigilanza, come meglio di seguito specificato, il compito di vigilare sul funzionamento, sull’efficacia e sull’osservanza del “Modello”.

2.2 Obiettivi

Medival S.r.l., quindi, attraverso l’adozione (e la successiva implementazione) del presente MOGC intende perseguire l’obiettivo fondamentale di porre in essere un’organica articolazione di principi, processi, *policy*, prassi e procedure comportamentali, organizzative e di controllo adottati dagli Organi di Governance e dalle singole *Unità Operative*, in grado di prevenire – secondo le finalità proprie del Decreto 231 – la commissione dei reati previsti dal decreto stesso, integrando e migliorando nel contempo il Sistema di Controllo Interno e la *corporate governance* già esistenti, che risulteranno così più efficienti e performanti e contribuendo ad implementare altresì il processo di diffusione di una cultura d’impresa improntata alla correttezza, alla trasparenza e alla legalità.

Tale obiettivo passa necessariamente attraverso:

1. una continua attività di sensibilizzazione ed una corretta informazione/comunicazione verso tutti i livelli aziendali (dai dipendenti, a coloro che agiscono su mandato della Società o che sono legati alla stessa da rapporti rilevanti ai fini del Decreto 231) relativamente alle attività che comportano il rischio di commissione di reati;
2. la messa a disposizione di chiare ed efficaci regole che permettano a tutti di svolgere le proprie funzioni e/o incarichi di lavoro, comportandosi ed operando nel pieno rispetto delle

	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo
	redatto ex Dlgs n° 231/2001
Sezione: Parte Generale destinata alla diffusione	Revisione n° 1.0
Capitolo: 3	Del 20/12/2024
Codice documento: A07 – MOGC 231_PG	Pagina 12 di 45

leggi in materia: tale sistema di regole, attraverso la previsione della mappatura delle aree di attività a rischio (*Risk assesment*), permette quindi di agire con piena responsabilità e consapevolezza seguendo le prescrizioni previste (*Risk management*), diffondendo così una cultura dell'impresa basata sulla legalità, in quanto la Società condanna ogni comportamento non conforme alla legge o alle disposizioni interne, in particolare quelle contenute nel presente MOGC;

3. la costante messa in atto di azioni per l'attuazione concreta delle disposizioni del presente MOGC poste in essere direttamente dalle funzioni aziendali sotto la piena responsabilità del Management e/o dei Responsabili di ogni Unità Operativa, avendo particolare riguardo alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza, alla previsione di controlli sia preventivi che successivi nonché alla gestione dell'informazione interna ed esterna;
4. la definizione dei compiti, delle autorità e degli *iter* autorizzativi esistenti che sono da rispettare, al fine di espletare compiutamente le responsabilità assegnate;
5. la previsione, quale attuazione di una diffusa cultura del controllo, di un Organismo di Vigilanza operante a diretto contatto con l'Organo Amministrativo di Medival S.r.l., con compiti di monitoraggio e verifica sull'efficace funzionamento del "Modello" e sulla sua osservanza;
6. l'analisi e la verifica diretta di tutta la documentazione e del *Reporting* prodotto, attestante le attività di monitoraggio effettuate e inerenti alle attività identificate;
7. l'attenzione costante al continuo miglioramento del MOGC mediante l'analisi non solo di quanto previsto dalle procedure, ma anche dai comportamenti e dalle prassi aziendali, intervenendo tempestivamente con azioni correttive e/o preventive ove necessario, e permettendo così anche il periodico adeguamento del "Modello" stesso (*Risk management*).

2.3 Metodologia di composizione e redazione del Modello di Medival S.r.l.

Il Decreto 231 all'art. 6 viene a delineare precisamente il contenuto che i modelli di organizzazione, gestione e controllo devono avere, da un lato, per consentire l'operare della c.d. «esimente» della responsabilità della Società in ipotesi di commissione di uno dei reati presupposto e, dall'altro, per poter consentire nel contempo la valida implementazione degli stessi .

A tal fine, quindi, ogni modello di organizzazione, gestione e controllo, ivi incluso il presente MOGC, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, deve (art. 6 comma 2):

1. effettuare una mappatura dei rischi: analisi del contesto aziendale, processi e prassi, per individuare in quale area/settore di attività aziendale e con quali modalità possono essere commessi i reati;
2. prevedere specifici protocolli (c.d. protocolli interni) diretti a programmare la formazione e

	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo
	redatto ex Dlgs n° 231/2001
Sezione: Parte Generale destinata alla diffusione	Revisione n° 1.0
Capitolo: 3	Del 20/12/2024
Codice documento: A07 – MOGC 231_PG	Pagina 13 di 45

l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire: valutazione e implementazione del «sistema di governo» esistente all'interno dell'azienda per contrastare e/o ridurre efficacemente i rischi identificati;

3. individuare le modalità di **gestione delle risorse finanziarie** idonee a impedire la commissione dei reati;
4. prevedere obblighi di **informazione verso l'Organismo di Vigilanza**: previsione di un'adeguata attività di *auditing* interno a carattere sistematico e periodico che consenta all'Organismo preposto di monitorare e verificare il funzionamento e l'osservanza del "Modello", nonché a curarne l'aggiornamento;
5. definire un appropriato **sistema disciplinare e sanzionatorio** nei confronti di coloro i quali abbiano agito eludendo fraudolentemente le disposizioni del Modello.

I modelli previsti dal Decreto 231 si possono, quindi, definire come un sistema complesso e organico di principi, regole, disposizioni, schemi organizzativi, compiti e responsabilità, funzionale alla realizzazione e alla diligente gestione di un sistema di controllo e monitoraggio delle attività sensibili, al fine della prevenzione della commissione, anche tentata, dei reati previsti dal Decreto 231 stesso.

In tale ottica e contesto, il presente Modello, di cui Medival S.r.l. ha deciso di dotarsi in attuazione della *vision* cui ha improntato tutta la propria attività, costituisce il frutto di un'apposita attività di mappatura del proprio Sistema di Controllo Interno con il preciso scopo di dotare la Società di quello specifico strumento in grado di affrancare la stessa dall'applicazione delle rigorose regole sanzionatorie di responsabilità "amministrativa" previste dal Decreto 231.

Per garantire l'adeguatezza e l'efficacia (e quindi la finalità «preventiva») del "Modello", così come richiesto dal Decreto 231, il presente documento è stato costruito in modo che ogni sua componente risulti aderente e coerente alle risultanze aziendali relative alla struttura organizzativa della Società, analizzata alla luce della normativa di riferimento e dei rischi giuridici insiti nel settore economico di riferimento.

A tal fine si è allora reso necessario procedere alla verifica della struttura della Società, secondo le procedure e i protocolli esistenti ed in uso alla stessa (criterio della "*as is analysis*" ovvero "così com'è" allo stato attuale), in particolare attraverso:

- apposite interviste conoscitive nei confronti degli organi sociali e delle principali funzioni aziendali;
- l'analisi di tutta la documentazione riguardante la struttura e l'attività concretamente svolta dalla Società (storia e mercato di appartenenza, organigramma aziendale, sistema di *corporate governance* esistente, sistema delle procure e deleghe, rapporti giuridici esistenti con i soggetti terzi, nonché realtà operativa aziendale, prassi e procedure formalizzate e diffuse all'interno della Società per lo svolgimento delle operazioni).

	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo
	redatto ex Dlgs n° 231/2001
Sezione: Parte Generale destinata alla diffusione	Revisione n° 1.0
Capitolo: 3	Del 20/12/2024
Codice documento: A07 – MOGC 231_PG	Pagina 14 di 45

In base ai dati così raccolti (che identificano le attività aziendali, le funzioni coinvolte e i punti di controllo interno esistenti), la Società ha proceduto nello specifico:

- a) alla **mappatura dei rischi** per la precisa e puntuale identificazione dei processi, sottoprocessi e attività aziendali in cui è possibile che siano commessi i reati presupposto indicati dal Decreto 231. Tale attività si realizza attraverso una **valutazione del rischio** allo stato attuale (*Risk Assessment*) per ciascuna singola area critica ed ogni attività sensibile individuata, in base alle sue precipue caratteristiche. Il processo di valutazione del rischio si svolge secondo un processo documentato che si realizza attraverso appropriati questionari sul controllo interno (ICQ) e realizza quella c.d. “Mappatura Oggettiva” indicata dalla Circolare della Guardia di Finanza 83607/2012;
- b) alla **predisposizione del richiesto sistema di controlli preventivi e protocolli** ovvero di tutte quelle procedure di controllo interno di cui si è dotata Medival in relazione ai settori «Governance» e «Unità Operative» per la gestione ed il contrasto dello stesso (*Risk Management*) volto a ridurre i rischi rilevati nella mappatura. Tale sistema di controlli preventivi e di protocolli (che la Circolare della Guardia di Finanza n. 83607/2012 identifica come “Mappatura Normativa”) è finalizzato alla riduzione dei rischi ad un livello accettabile, che è quello, secondo la migliore prassi aziendalistica, in cui il costo stimato dei controlli necessari a prevenire del tutto il rischio risultano inferiori al valore della risorsa da proteggere (determinato in base alla gravità delle conseguenze che derivano dal concretizzarsi del rischio stesso). Alla luce di quanto sopra, ai fini del presente Modello, si ritiene **accettabile quel livello di rischio in cui un reato, tenuto conto della probabilità di suo accadimento, nonché del sistema di controllo esistente e delle possibili conseguenze, non possa che essere commesso fraudolentemente rispetto al sistema di prevenzione adottato.**

Diversamente, nei casi di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, non risultando l’elusione fraudolenta del Modello compatibile con l’elemento soggettivo della colpa che caratterizza i citati reati, il limite di accettabilità è necessariamente rappresentato dalla realizzazione di una condotta non accompagnata dalla volontà di realizzare l’evento morte/lesioni personali, ma comunque violativa del Modello nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di controllo da parte dell’Organismo preposto (OdV).

2.4 Caratteristiche e Struttura del Modello di Medival S.r.l.

Il presente Modello, realizzato conformemente ai principi e alle indicazioni a vario titolo fornite dalle *Sources* (che, come indicato al punto 1.3 che precede, costituiscono parte integrante del presente Modello), integra, ai sensi e per gli effetti del Decreto 231, un efficace sistema generale di controllo preventivo, i cui punti cardine sono:

- un sistema di *Corporate Governance* formalizzato ed articolato gerarchicamente con

	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo
	redatto ex Dlgs n° 231/2001
Sezione: Parte Generale destinata alla diffusione	Revisione n° 1.0
Capitolo: 3	Del 20/12/2024
Codice documento: A07 – MOGC 231_PG	Pagina 15 di 45

attribuzione di specifiche funzioni e responsabilità, adottato in recepimento del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana S.p.A., delle altre *Sources* di riferimento, nonché della normativa societaria e regolamentare rilevante;

- un Codice Etico;
- un Sistema di Controllo Interno caratterizzato
 - dalla separazione e contrapposizione delle funzioni
 - dall’abbinamento di firme e supervisione dell’attività aziendale;
 - da poteri autorizzativi e di firma formalizzati e conformi alle funzioni e alle responsabilità aziendali affidate ai soggetti apicali;
 - dalla tracciabilità e trasparenza delle operazioni aziendali, in generale, e, nello specifico, di quelle a rischio o relative alle aree sensibili individuate attraverso la mappatura eseguita e costantemente aggiornata.
- una adeguata e costantemente aggiornata mappatura delle Aree a Rischio della Società;
- un Organismo di Vigilanza dotato di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d’azione, con compiti di vigilanza sull’efficace e corretto funzionamento del “Modello”;
- un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni del presente Modello;
- una costante verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del “Modello” con conseguente suo aggiornamento periodico (controllo *ex post*);
- una congrua attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite. In particolare, Medival S.r.l. ritiene fondamentale e irrinunciabile:
 - determinare in tutti coloro che operano in nome e/o per conto di Medival S.r.l., soprattutto nelle Aree a Rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni di cui la Società si è dotata con il presente Modello, in un illecito passibile di sanzioni non solo per il soggetto agente (responsabilità squisitamente penale), ma anche a carico della Società stessa (responsabilità amministrativa da reato);
 - ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da Medival S.r.l. in quanto sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui la Società si ispira e cui intende attenersi nell’espletamento della propria missione aziendale.

Conseguentemente il presente “Modello” si struttura in un articolato sistema di principi e procedure, che, come anticipato in premessa, è costituito più precisamente come segue:

	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo
	redatto ex Dlgs n° 231/2001
Sezione: Parte Generale destinata alla diffusione	Revisione n° 1.0
Capitolo: 3	Del 20/12/2024
Codice documento: A07 – MOGC 231_PG	Pagina 16 di 45

- I. La **Parte Generale del MOGC** ed il **Codice Etico** in cui sono rappresentati i principi generali (trasparenza, correttezza, lealtà) cui Medival ispira lo svolgimento e la conduzione delle proprie attività: tali documenti sono quindi pubblici e resi disponibili a tutti gli Stakeholders.
- II. La **Parte Speciale del MOGC** contenente l'analisi della struttura aziendale e il **Sistema di Controllo Interno (SCI) per gli Organi di Governance e per le Unità Operative** ovvero l'insieme degli "*strumenti*" volti a fornire una ragionevole garanzia in ordine al raggiungimento degli obiettivi di efficienza e di efficacia operativa, di affidabilità delle informazioni finanziarie e gestionali, del rispetto delle leggi e dei regolamenti, nonché della salvaguardia del patrimonio sociale anche contro possibili frodi. Il sistema di controllo interno si fonda e si qualifica su alcuni principi generali, appositamente definiti nell'ambito del MOGC il cui campo di applicazione si estende trasversalmente a tutti i diversi livelli organizzativi. Detti strumenti si concretizzano in Check List e Questionari sul Controllo Interno (ICQ), elaborati per tutti i processi operativi e per i processi strumentali. Tali *check list*, questionari e *walk through* presentano un'analogia struttura e verificano il complesso di regole volte ad individuare le principali fasi di ogni processo, i reati che possono essere commessi in relazione ai singoli processi considerati, le specifiche attività di controllo per prevenire ragionevolmente i correlativi rischi di reato, nonché appositi flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza al fine di evidenziare situazioni di eventuale inosservanza delle procedure stabilite nei modelli di organizzazione.
- III. Il **Sistema Disciplinare**, che costituisce elemento fondamentale del Modello e prevede e regola un sistema di adeguate sanzioni per la violazione delle regole e dei disposti ivi definiti al fine della prevenzione dei reati.

Più in particolare, la Parte Speciale contiene le specifiche procedure di controllo interno di cui si è dotata Medival (peraltro partendo dalle procedure e dai Sistemi di Controllo Interno – SCI e/o «protocolli interni», quali il Sistema di Gestione Qualità e il Sistema Ambiente e Sicurezza Integrato, già esistenti e già operanti e diretti a **programmare** la formazione e l'attuazione delle **decisioni** aziendali ed effettuare i controlli sull'attività di impresa) in relazione alla «*Governance*» aziendale e alle «*Unità Operative*», che insieme al Codice Etico e al Sistema Disciplinare costituiscono il vero e proprio cuore del "MOGC" in quanto danno evidenza:

- della accurata verifica della situazione attuale dei protocolli e delle procedure aziendali (**As is analysis**);
- della valutazione del rischio allo stato attuale (**Risk Assessment**) tramite appropriati questionari sul controllo interno (ICQ);
- delle azioni per la gestione ed il contrasto dello stesso (**Risk Management**).

Le risultanze di tali operazioni costituiscono lo strumento necessario per redigere ed aggiornare la c.d. "*Analisi delle attività sensibili*" e la c.d. "*Mappatura delle aree a rischio*". Tale

	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo
	redatto ex Dlgs n° 231/2001
Sezione: Parte Generale destinata alla diffusione	Revisione n° 1.0
Capitolo: 3	Del 20/12/2024
Codice documento: A07 – MOGC 231_PG	Pagina 17 di 45

documentazione è per sua natura riservata ai vari livelli di *Governance* ed alle *Unità Operative* della Medival S.r.l. e fa parte di quegli **“specifici protocolli” di sicurezza che concorrono a fornire al MOGC il “carattere esimente” richiesto dal Decreto 231.**

Le procedure verificate dai questionari di controllo interno sono state elaborate alla luce di tre regole cardine e precisamente:

- A. la separazione dei ruoli nello svolgimento delle attività inerenti ai processi;
- B. la c.d. «*tracciabilità*» delle scelte, cioè la costante visibilità delle stesse (ad esempio mediante apposite evidenze documentali), per consentire l'individuazione di precisi «punti» di responsabilità (Punti di Forza o *keys control*) e la «motivazione» delle scelte stesse;
- C. l'oggettivazione dei processi decisionali, nel senso di prevedere che, nell'assumere decisioni, si prescinda da valutazioni meramente soggettive, facendo invece riferimento a criteri predeterminati.

Il presente MOGC, peraltro, si completa con l'istituzione di un **Organismo di Vigilanza**, che, come previsto *dall'art. 6, comma 1, lettera b)* del Decreto 231, è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, al fine di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello stesso, curandone altresì il costante aggiornamento.

Tale profilo è ulteriore condizione per l'applicazione dell'esimente prevista dalla norma.

Quanto sopra descritto assolve a tutto quanto prescritto dall'art. 6 del Decreto 231, il quale nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità “amministrativa”, prevede, tuttavia, una forma specifica di esonero (funzione appunto esimente) da detta responsabilità, come evidenziato nel capitolo precedente.

2.5 Destinatari del Modello di Medival S.r.l.

Destinatari del Modello di Medival S.r.l., così come poi meglio individuati nei singoli Allegati del Modello stesso, sono:

- a) coloro che svolgono, anche di fatto, funzione di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società o in una sua eventuale unità organizzativa autonoma;
- b) i dipendenti della Società, anche se distaccati all'estero per lo svolgimento delle attività;
- c) tutti quei soggetti che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato, quali collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, ecc.;
- d) coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa, quali legali, consulenti, ecc.;
- e) agenti;

	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo
	redatto ex Dlgs n° 231/2001
Sezione: Parte Generale destinata alla diffusione	Revisione n° 1.0
Capitolo: 3	Del 20/12/2024
Codice documento: A07 – MOGC 231_PG	Pagina 18 di 45

- f) quei soggetti che agiscono nell'interesse della Società in quanto legati alla stessa da rapporti giuridici contrattuali o da accordi di altra natura, quali, ad esempio, fornitori e/o rivenditori.

Eventuali dubbi sull'applicabilità o sulle modalità di applicazione del Modello ad un soggetto o ad una classe di soggetti terzi sono risolti dall'Organismo di Vigilanza interpellato dal responsabile dell'area/funzione con la quale si configura il rapporto giuridico.

Tutti i destinatari del Modello sono tenuti a rispettare puntualmente le disposizioni contenute nello stesso e le sue procedure di attuazione, costituendo il presente documento regolamento interno della Società, vincolante per la stessa.

Tutto il **personale** interessato, nell'ottica di assicurare e garantire la sensibilizzazione e la diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole e procedure aziendali, deve essere **periodicamente aggiornato** sulle misure adottate dalla Società con il presente Modello per la prevenzione dei reati e degli illeciti, nonché sull'evoluzione e sugli aggiornamenti dello stesso.

	Manuale di Organizzazione Gestione e Controllo
	redatto ex Dlgs n° 231/2001
Sezione: Parte Generale destinata alla diffusione	Revisione n°
Capitolo: 4	del
Codice documento: AE7	Pagina 19 di 45

3 APPROVAZIONE DEL MODELLO

3.1 Approvazione del “Modello” e suo recepimento

Il “Modello” strutturato come meglio descritto al Capitolo 2 che precede è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di Medival S.r.l. con determina del 20/12/2024.

3.2 Modifiche, integrazioni e aggiornamenti del “Modello”

Le eventuali modifiche e/o integrazioni di carattere sostanziale e/o formale, che si rendano necessarie applicare al Modello stesso, dovranno essere approvate dall’Organo Amministrativo prima della loro adozione e applicazione.

È compito dell’Organismo di Vigilanza di Medival S.r.l. proporre all’Organo Amministrativo eventuali modifiche delle Aree a Rischio e/o altre integrazioni al presente “MOGC”.

	Manuale di Organizzazione Gestione e Controllo
	redatto ex Dlgs n° 231/2001
Sezione: Parte Generale destinata alla diffusione	Revisione n°
Capitolo: 4	del
Codice documento: AE7	Pagina 20 di 45

4 PRINCIPI GENERALI DI CONTROLLO INTERNO

Il Sistema di Controllo Interno (SCI) è definito dal CoSo Report I come il complesso di procedure o protocolli presidiato dall'Organo Amministrativo, dal *management* e dagli altri membri della struttura aziendale, che si prefigge di fornire una ragionevole certezza in merito al conseguimento dei seguenti obiettivi:

- **conformità** alle leggi e ai regolamenti;
- **prevenzione** dei reati;
- **efficacia** ed **efficienza** delle attività operative;
- **affidabilità** delle **informazioni** e del **reporting** economico / finanziario;
- **salvaguardia del patrimonio** aziendale.

Il sistema di controllo interno è caratterizzato da un sistema di principi generali il cui campo di applicazione si estende con continuità attraverso i diversi livelli organizzativi.

Medival S.r.l. adotta una **struttura di procedure** o **protocolli** per disciplinare le diverse attività. Tali procedure sono conosciute ed applicate dai dipendenti e per ogni procedura è stata identificata la figura aziendale responsabile della sua redazione e delle sue eventuali integrazioni.

Assieme alle procedure operative, Medival S.r.l. ha adottato un **Codice Etico** con relative **Regole di Comportamento** che esprimono i **principi** e i **valori** cui devono uniformarsi le attività svolte dai dirigenti, dai dipendenti e dai collaboratori della Società. I principi contenuti nel Codice Etico e dalle Regole di Comportamento ivi previste sono in linea con gli elementi richiesti dal Decreto 231 e sono idonei a prevenire il compimento dei reati e illeciti indicati nel Decreto.

Medival S.r.l. richiede ed impone ai dirigenti ed ai propri dipendenti il **rispetto** di tali **principi** in tutte le aree, direzioni e funzioni aziendali, come pure richiede alle Parti Terze di conformarsi agli stessi.

Il compito di **vigilare** sulla corretta e continua applicazione di tali procedure o protocolli viene affidato all'Organismo di Vigilanza, ai dirigenti ed ai responsabili preposti alle singole funzioni aziendali. Le **omesse segnalazioni** all'OdV o la mancata o parziale collaborazione con tale Organismo costituisce un illecito disciplinare.

Per garantire l'efficace attuazione del sistema organizzativo Medival S.r.l. si è dotata di strumenti organizzativi (organigrammi, indicazioni dei responsabili delle singole aree, dei loro poteri e responsabilità, descrizioni di procedure autorizzative), adeguatamente diffusi all'interno della Società.

Il **sistema** delle **deleghe** e dei **poteri** attua la segregazione dei compiti e dei ruoli consentendo di individuare i soggetti dotati dei poteri autorizzativi interni ed esterni verso la Società.

	Manuale di Organizzazione Gestione e Controllo
	redatto ex Dlgs n° 231/2001
Sezione: Parte Generale destinata alla diffusione	Revisione n°
Capitolo: 4	del
Codice documento: AE7	Pagina 21 di 45

5 Ambiente di controllo

Le **responsabilità** e i **poteri** di rappresentanza devono essere definiti e debitamente distribuiti evitando sovrapposizioni funzionali o **allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto.**

Nessuna operazione significativa per l'unità operativa può essere originata / attivata senza un'adeguata autorizzazione.

I sistemi operativi devono essere coerenti con le politiche della Società ed il Codice Etico. In particolare, le informazioni finanziarie della Società devono essere predisposte:

- nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dei principi contabili statuiti e della «*best practice*» internazionale;
- in coerenza con le procedure amministrative definite;
- nell'ambito di un completo ed aggiornato piano dei conti.

Medival, quindi, informa il proprio intero operare sulla base di:

- norme comportamentali, quali regole generali di condotta a presidio delle attività svolte;
- ruoli e responsabilità delle strutture organizzative a tutti i livelli, affinché siano chiare le rispettive attività di competenza;
- protocolli e norme interne per consentire la facile ed immediata identificazione delle modalità operative di svolgimento delle attività, dei relativi controlli e delle rispettive responsabilità organizzative delle funzioni aziendali in relazione alle attività individuate come sensibili;
- segregazione dei compiti intesa come separazione di compiti e funzioni, all'interno di ogni processo aziendale sensibile, con distinzione di ruolo tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza;
- Poteri autorizzativi e di firma individuati ed attribuiti in base a:
 - preciso sistema di deleghe all'interno del quale vi è una chiara identificazione ed una specifica assegnazione di poteri e limiti ai soggetti che operano impegnando l'impresa e manifestando la sua volontà;
 - coerenza tra i poteri organizzativi e di firma (deleghe, procure e connessi limiti di spesa) e le responsabilità organizzative assegnate;
 - coerenza tra le procure e il sistema interno delle deleghe;
 - previsione di meccanismi di pubblicità delle procure assegnate ai primi livelli verso gli interlocutori esterni;
 - definizione di meccanismi di rendicontazione dei poteri delegati e delle relative procure;
 - individuazione di modalità di revoca delle procure e delle deleghe assegnate;

	Manuale di Organizzazione Gestione e Controllo redatto ex Dlgs n° 231/2001
Sezione: Parte Generale destinata alla diffusione	Revisione n°
Capitolo: 4	del
Codice documento: AE7	Pagina 22 di 45

- individuazione, nell’ambito del processo di attribuzione delle deleghe, **(i)** della posizione organizzativa che il delegato ricopre in ragione dello specifico ambito di operatività della delega; **(ii)** dell’accettazione espressa da parte del delegato o del subdelegato delle funzioni delegate e conseguente assunzione degli obblighi conferiti; **(iii)** dei limiti di spesa attribuiti al delegato;
- attribuzione delle deleghe secondo i principi di **(i)** autonomia decisionale e finanziaria del delegato; **(ii)** idoneità tecnico-professionale del delegato; **(iii)** disponibilità autonoma di risorse adeguate al compito e continuità delle prestazioni;
- pubblicità interna di procure e deleghe assegnate, attraverso la pubblicazione sulla intranet aziendale del documento “*Compendio dei poteri*”, il quale rappresenta sinotticamente il sistema di deleghe primario

5.1 Valutazione dei rischi

Gli obiettivi delle Unità Operative devono essere adeguatamente definiti e comunicati a tutti i livelli interessati, al fine di rendere chiaro e condiviso l’orientamento generale delle stesse.

Devono essere **individuati i rischi** connessi al raggiungimento degli obiettivi, prevedendone periodicamente un adeguato monitoraggio e aggiornamento.

Gli **eventi negativi** che possono minacciare la continuità operativa devono essere oggetto di **apposita attività di valutazione dei rischi** e di adeguamento delle protezioni.

I processi di innovazione relativi a prodotti / servizi, organizzazioni e sistemi devono prevedere un’adeguata valutazione dei rischi realizzativi, procedure, organizzazione, processi, sistemi informativi, ecc.

5.2 Attività di controllo

I **processi operativi** devono essere definiti prevedendo un adeguato **supporto documentale** (*policies*, norme operative, procedure interne, ecc.) e/o di sistema per consentire che siano sempre **verificabili** in termini di **congruità, coerenza e responsabilità**.

Le **scelte operative** devono essere **tracciabili** in termini di **caratteristiche e motivazioni** e devono essere **individuabili** coloro che hanno **autorizzato, effettuato e verificato** le singole attività.

Lo scambio di informazioni fra fasi / processi contigui deve prevedere meccanismi (riconciliazioni, quadrature, ecc.) per garantire l’integrità e la completezza dei dati gestiti.

Le risorse umane devono essere selezionate, assunte e gestite secondo criteri di trasparenza e in coerenza con i valori etici e gli obiettivi definiti dall’Azienda. Devono essere periodicamente analizzate le conoscenze e le competenze professionali disponibili nelle Unità Operative in termini di congruenza rispetto agli obiettivi assegnati. Il personale deve essere formato e addestrato per lo svolgimento delle mansioni assegnate.

	Manuale di Organizzazione Gestione e Controllo
	redatto ex Dlgs n° 231/2001
Sezione: Parte Generale destinata alla diffusione	Revisione n°
Capitolo: 4	del
Codice documento: AE7	Pagina 23 di 45

L'acquisizione di beni e servizi per il funzionamento aziendale deve avvenire sulla base di analisi dei fabbisogni e da fonti adeguatamente selezionate e monitorate.

L'**Attività di controllo e tracciabilità** trova quindi concreta e sicura attuazione attraverso

- formalizzazione, nell'ambito degli strumenti normativi della Società, delle modalità di esecuzione dei controlli (responsabilità, evidenza, periodicità);
- adeguata formalizzazione della documentazione afferente alle attività sensibili anche attraverso l'inserimento della data di compilazione, presa visione del documento e della firma riconoscibile del compilatore/supervisore;
- archiviazione della stessa in luogo idoneo alla conservazione, al fine di tutelare la riservatezza dei dati in essi contenuti e di evitare danni, deterioramenti e smarrimenti;
- ricostruibilità della formazione degli atti e dei relativi livelli autorizzativi, dello sviluppo delle operazioni, materiali e di registrazione, con evidenza della loro motivazione e della loro causale, a garanzia della trasparenza delle scelte effettuate;
- previsione di adeguate attività di monitoraggio, da parte delle funzioni aziendali, in coerenza con le loro responsabilità organizzative, mantenendo evidenza dei controlli effettuati e di eventuali anomalie riscontrate;
- adozione di sistemi informatici, laddove possibile, che garantiscano la corretta e veritiera imputazione di ogni operazione (o di un suo segmento) al soggetto che ne è responsabile e ai soggetti che vi partecipano: il sistema deve prevedere l'impossibilità di modifica (non tracciata) delle registrazioni;
- archiviazione, a cura della funzione competente, dei documenti riguardanti l'attività della Società e, in particolare, dei documenti o della documentazione informatica relativa ad attività sensibili, con modalità tali da non permettere la modificazione successiva, se non con apposita evidenza;
- l'accesso ai documenti già archiviati motivato e consentito solo alle persone autorizzate in base alle norme interne o ad un loro delegato, al Collegio Sindacale od organo equivalente o ad altri organi di controllo interno, alla Società di revisione e all'Organismo di Vigilanza.

Nella Parte Speciale del presente Modello vengono quindi individuati i principi di controllo specifici a presidio delle attività individuate come sensibili con riferimento a ciascuna categoria di reato rilevante ai fini e per gli effetti del Decreto 231. Anche tali principi vengono recepiti dai presidi organizzativo-procedurali aziendali che li devono poi attuare nello svolgimento delle attività sensibili ad essi collegate.

	Manuale di Organizzazione Gestione e Controllo
	redatto ex Dlgs n° 231/2001
Sezione: Parte Generale destinata alla diffusione	Revisione n°
Capitolo: 6	del
Codice documento: AE7	Pagina 24 di 45

5.3 Informazioni e comunicazione

Deve essere previsto un adeguato sistema di indicatori per processo / attività ed un relativo flusso periodico di *reporting* verso il *management*.

I sistemi informativi, amministrativi e gestionali devono essere orientati all'integrazione e alla standardizzazione.

5.4 Monitoraggio

Il sistema di controllo è soggetto ad attività di supervisione continua per valutazioni periodiche ed il costante adeguamento.

	Manuale di Organizzazione Gestione e Controllo
	redatto ex Dlgs n° 231/2001
Sezione: Parte Generale destinata alla diffusione	Revisione n°
Capitolo: 6	del
Codice documento: AE7	Pagina 25 di 45

6 ORGANISMO DI VIGILANZA

6.1 Identificazione e nomina dell'Organismo di Vigilanza

In attuazione a quanto previsto dal Decreto 231 (che all'art. 6, comma 1, lettera b pone come condizione, per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che sia affidato ad un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del "MOGC", nonché di curarne l'aggiornamento).

L'Organismo di Vigilanza viene nominato dal Consiglio di Amministrazione e i suoi componenti devono possedere competenze di natura organizzativa, legale e di *audit* e può quindi essere costituito da membri degli organi societari, scelti fra coloro che non hanno deleghe o compiti gestionali specifici, da personale interno nonché da consulenti esterni.

Tale scelta è stata determinata dal fatto che le suddette figure sono state riconosciute come le più adeguate ad assumere il ruolo di OdV, dati i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione che si richiedono per tale funzione, oltre al possesso di capacità specifiche in tema di attività ispettiva e di conoscenza della realtà aziendale.

Inoltre, tenuto conto delle peculiari attribuzioni dell'OdV e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'OdV di Medival S.r.l. potrà avvalersi, in accordo con l'Organo Amministrativo, di consulenti esterni.

I membri dell'OdV sono nominati dal Consiglio di Amministrazione che ne determina anche la remunerazione.

L'OdV dura in carica 3 anni e i suoi membri possono essere nominati nuovamente. In ogni caso, alla scadenza del mandato, i componenti dell'OdV rimangono in carica sino alla nomina del nuovo OdV da parte del Consiglio di Amministrazione.

6.2 Prerogative dell'Organismo di Vigilanza (OdV)

In conformità alle disposizioni contenute negli artt. 6 e 7 del Decreto 231, l'OdV è dotato di:

- 1) **Indipendenza ed autonomia**: detti requisiti sono richiesti per garantire che l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che esso è chiamato a controllare e possono ottenersi (i) facendo sì che l'OdV si trovi, quale unità di staff dell'ente, in una posizione gerarchica la più elevata possibile; (ii) prevedendo un'attività di *reporting* direttamente al vertice aziendale, ovvero all'Organo Amministrativo e (iii) garantendo l'insindacabilità delle scelte dell'OdV da parte degli organi dell'ente stesso.
- 2) **Professionalità**: i membri dell'OdV devono avere specifiche competenze tecniche, una adeguata conoscenza della normativa prevista dal Decreto 231, dei modelli di organizzazione e dell'attività necessaria per garantire lo svolgimento dell'attività di verifica descritta nel citato Decreto 231.

	Manuale di Organizzazione Gestione e Controllo redatto ex Dlgs n° 231/2001
Sezione: Parte Generale destinata alla diffusione	Revisione n°
Capitolo: 6	del
Codice documento: AE7	Pagina 26 di 45

- 3) **Autonomia dei poteri di controllo nell'attività ispettiva e continuità d'azione:** l'OdV, in quanto struttura interna dell'ente, deve poter avere accesso a tutte le informazioni e alla documentazione necessaria per effettuare le verifiche programmate in esecuzione dell'attività di controllo prevista nel Modello e garantire così la continuità e costanza nell'attività di monitoraggio e controllo del Modello stesso.

Per garantire il rispetto di tale attività, l'OdV quindi non costituisce un Organismo subordinato al vertice aziendale, bensì un Organismo dotato di indipendenza nell'esecuzione dell'attività di controllo. L'OdV deve vigilare sull'osservanza del "Modello" utilizzando i poteri di indagine e di valutazione mediante l'utilizzo e l'ausilio del personale della Società.

L'OdV ha inoltre il compito di curare l'attuazione del "Modello" e di curarne l'aggiornamento.

Ne consegue allora che la mancata o parziale o incompleta collaborazione con l'OdV costituisce una violazione disciplinare che dovrà essere accertata mediante un apposito procedimento.

6.3 Cause di ineleggibilità, decadenza e revoca dell'Organismo di Vigilanza (OdV)

Costituiscono cause di ineleggibilità e decadenza dei componenti dell'OdV:

- a) la condanna con sentenza anche in primo grado (e cioè anche non passata in giudicato) o di applicazione della pena su richiesta delle parti (c.d. patteggiamento), in relazione ad uno dei reati previsti dal Decreto 231 o reati della stessa indole;
- b) la condanna ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.

Inoltre, non possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro che:

- c) si trovino in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 del Codice civile;
- d) siano amministratori delegati o membri del comitato esecutivo della Società o di una Società controllante;
- e) svolgano funzioni di direzione o siano dirigenti presso la Società o una Società controllante e detengano il potere di assumere decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future della Società;
- f) siano il coniuge, il convivente, un parente entro il quarto grado o un affine entro il secondo grado di uno qualunque dei soggetti di cui ai punti d) ed e) precedenti;
- g) abbiano rapporti professionali o commerciali o di affari con uno qualunque dei soggetti di cui ai punti e) e f) precedenti.

6.4 Funzioni e poteri

L'Organismo di Vigilanza di Medival S.r.l. ha il compito di vigilare:

	Manuale di Organizzazione Gestione e Controllo redatto ex Dlgs n° 231/2001
Sezione: Parte Generale destinata alla diffusione	Revisione n°
Capitolo: 6	del
Codice documento: AE7	Pagina 27 di 45

1. sul funzionamento e sull'osservanza del "Modello" e delle sue prescrizioni da parte dei destinatari, come sopra indicati e più appositamente individuati nei singoli Allegati, in relazione alle diverse tipologie di reati nonché di illeciti;
2. sulla reale efficacia ed effettiva capacità del "Modello", in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione di reati e di illeciti;
3. sull'opportunità di aggiornamento del "Modello", laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a necessità sopravvenute, anche dovute a modifiche normative e/o a mutate condizioni aziendali: in tali casi l'OdV sottoporrà proposte motivate di aggiornamento all'Organo Amministrativo, che provvederà poi a sottoporle al Consiglio di Amministrazione

Su di un piano più operativo, è affidato all'Organismo di Vigilanza (OdV) di Medival S.r.l. il compito di:

- a) monitorare le procedure di controllo interno adottate dalla Società, tenendo presente che la responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle Aree a Rischio, resta comunque demandata al *management* operativo e forma parte integrante del processo aziendale («*controllo delle procedure*»);
- b) attivare procedure di controllo interno aggiuntive, laddove riscontrasse una carenza significativa;
- c) condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle Aree a Rischio nell'ambito del contesto aziendale;
- d) effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle Aree a Rischio come definite nelle singole Parti Speciali o Allegati del "Modello";
- e) promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del "Modello" e proporre la predisposizione della documentazione organizzativa interna necessaria al fine del funzionamento del "Modello" stesso, contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
- f) raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del "Modello", nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV o tenute a sua disposizione;
- g) coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il migliore monitoraggio delle attività nelle Aree a Rischio; a tal fine, l'OdV viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle suddette Aree a Rischio ed ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante; all'OdV devono essere inoltre segnalate da parte del *management* eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre la Società al rischio di illeciti;
- h) controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta

	Manuale di Organizzazione Gestione e Controllo
	redatto ex Dlgs n° 231/2001
Sezione: Parte Generale destinata alla diffusione	Revisione n°
Capitolo: 6	del
Codice documento: AE7	Pagina 28 di 45

- in conformità a quanto previsto nella «Parte Speciale» e più precisamente nei suoi specifici protocolli, *check list* e questionari del “Modello” per le diverse tipologie di reati ed illeciti; in particolare all’OdV devono essere segnalate le attività più significative o le operazioni contemplate nei protocolli della «Parte Speciale», devono essere messi a sua disposizione i dati di aggiornamento della documentazione, al fine di consentire l’effettuazione dei controlli;
- i) condurre le indagini interne per l’accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente “Modello”;
 - j) verificare che gli elementi previsti nei singoli «Allegati» o Parti Speciali del “Modello” per le diverse tipologie di reati ed illeciti (adozione di clausole *standard*, espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, proponendo, in caso contrario, un aggiornamento degli elementi stessi;
 - k) coordinarsi con i responsabili delle altre funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti all’attuazione del “Modello” (definizione delle clausole *standard*, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc.);
 - l) verificare il sistema di deleghe e di poteri in vigore, raccomandando delle modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda alle deleghe di rappresentanza conferite agli esponenti aziendali;
 - m) convocare il Revisore Legale per sottoporre allo stesso quesiti relativi all’interpretazione della normativa rilevante e del “Modello”, nonché richiederne la consulenza e il supporto nel processo di assunzione di iniziative o decisioni;
 - n) verificare periodicamente, con il supporto delle funzioni competenti, la validità delle clausole *standard* finalizzate all’attuazione di meccanismi sanzionatori (quali il recesso dal contratto nei riguardi di agenti, consulenti, fornitori o ulteriori parti terze) qualora si accertino violazioni delle prescrizioni;
 - o) segnalare prontamente ogni criticità relativa all’esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto, proponendo le opportune soluzioni operative.

Il compito di vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello viene, quindi, svolto dall’OdV con la piena collaborazione anche delle funzioni e/o strutture aziendali con compiti di controllo che devono consentire l’esame di tutti i rapporti di *auditing* redatti.

Con specifico riferimento alle Aree a Rischio con maggior criticità l’operatività dell’OdV sarà finalizzata alla verifica della funzionalità e dell’efficienza del sistema di gestione per la salute e la sicurezza e del sistema di gestione ambientale, anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti, così come previsto dal presente “Modello”, nell’ambito delle attribuzioni e dei compiti assegnati per ogni singolo ruolo nell’organizzazione.

L’OdV avrà diritto ad un’informazione costante sulle attività rilevanti ai fini della **tutela della**

	Manuale di Organizzazione Gestione e Controllo
	redatto ex Dlgs n° 231/2001
Sezione: Parte Generale destinata alla diffusione	Revisione n°
Capitolo: 6	del
Codice documento: AE7	Pagina 29 di 45

salute e sicurezza dei lavoratori e della tutela ambientale.

Più specificatamente, all'OdV sono affidati i seguenti compiti e poteri:

- i. avvalendosi della collaborazione dell'RSPP, effettuare a campione e a sorpresa ispezioni periodiche presso le strutture ritenute a rischio di reato, per controllare che l'attività venga svolta conformemente al MOGC adottato e nel rispetto più in generale delle regole di prevenzione, il tutto finalizzato a garantire l'efficacia del "Modello" stesso;
- ii. verificare in maniera oggettiva l'efficacia del "Modello", in relazione alla struttura e alla capacità di prevenire la commissione dei reati di cui agli artt. 589 e 590 del Codice penale;
- iii. attivare, sulla base dei risultati ottenuti, le funzioni competenti per l'attuazione di misure preventive e/o correttive suggerite;
- iv. richiedere all'Organo Amministrativo / Datore di Lavoro di procedere con le sanzioni disciplinari indicate, in caso di violazione del "Modello" da parte dei soggetti responsabili;
- v. verificare la puntuale attuazione delle sanzioni disciplinari indicate all'Organo Amministrativo / Datore di Lavoro;
- vi. promuovere presso tutte le aree / funzioni un adeguato processo informativo dei lavoratori per la diffusione della conoscenza e della comprensione del MOGC.

L'OdV, per svolgere i propri compiti di vigilanza sul funzionamento e osservanza del Modello, potrà allora:

- avvalersi del supporto di tutte le risorse della Società;
- fare riferimento alla banca dati aziendale, per il cui tramite viene gestita l'archiviazione e l'aggiornamento dei documenti sociali, cui ha pertanto libero accesso e attraverso la quale viene garantita altresì la costante e continua verifica del sistema delle procure e delle deleghe conferite al personale dipendente di Medival S.r.l.;
- procedere, laddove ritenuto necessario, all'audizione diretta di dipendenti della Società;
- avvalersi, in accordo con l'Organo Amministrativo, come specificato al precedente punto 4.1, di consulenti esterni.

Nell'assolvimento dei propri compiti, l'OdV si riunisce, di norma, su base bimestrale /trimestrale, secondo il calendario a tal fine predisposto annualmente e, in base a quanto prescritto dal proprio Regolamento interno. Tutto quanto costituisce oggetto e viene discusso nel corso delle suddette sedute viene riportato in appositi verbali, che sono conservati secondo le modalità previste dal Regolamento stesso.

Il Consiglio di Amministrazione di Medival S.r.l., inoltre, nel predisporre il *budget* aziendale, approva, sulla base di quanto proposto dall'OdV stesso, una dotazione adeguata di risorse finanziarie della quale l'OdV potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti.

	Manuale di Organizzazione Gestione e Controllo
	redatto ex Dlgs n° 231/2001
Sezione: Parte Generale destinata alla diffusione	Revisione n°
Capitolo: 6	del
Codice documento: AE7	Pagina 30 di 45

6.5 Reporting nei confronti degli organi societari

È assegnata all’Organismo di Vigilanza (OdV) di Medival S.r.l. una linea di *reporting* verso l’Organo Amministrativo.

L’OdV di Medival S.r.l. trasmette periodicamente all’Organo Amministrativo un report scritto sull’attuazione del “Modello” e sull’eventuale individuazione di criticità ad esso connesse restando ferme le competenze riconosciute al Revisore Legale e al Collegio Sindacale, ove nominato.

Più precisamente, nell’ambito del reporting periodico, l’OdV predispone:

- con **cadenza almeno annuale**, un rapporto scritto relativo all’attività svolta nel quale vengono riportate le informazioni rilevanti e di carattere generale in ordine all’adozione del MOGC, con specifica indicazione, a titolo esemplificativo non esaustivo, degli audit e controlli eseguiti, di tutte le eventuali criticità e non conformità rilevate con le relative azioni preventive e/o correttive da attuare, anche per dar seguito al principio di “miglioramento continuo” del sistema di gestione integrato;
- **in base a specifiche necessità emerse e verificate**, una relazione circa le criticità e/o le non conformità rilevate a seguito delle informazioni ricevute dall’organizzazione che determinino la necessità di urgenti azioni correttive e/o preventive, giudicate improrogabili al fine di garantire l’efficacia del modello.

In ogni caso, l’OdV di Medival S.r.l. potrà essere convocato in qualsiasi momento dall’Organo Amministrativo o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del “Modello” o a situazioni specifiche.

	Manuale di Organizzazione Gestione e Controllo
	redatto ex Dlgs n° 231/2001
Sezione: Parte Generale destinata alla diffusione	Revisione n°
Capitolo: 6	del
Codice documento: AE7	Pagina 31 di 45

7 FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)

7.1 Segnalazioni ad evento da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi

In conformità a quanto stabilito dall'art. 6 comma 2 lett. d) del Decreto 231 (che prescrive specifici *“obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli”*), in ambito aziendale dovrà essere tempestivamente portata a conoscenza dell'OdV, oltre alla documentazione prescritta secondo le procedure contemplate, altresì ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, anche proveniente da terzi, e attinente all'attuazione del *“Modello”* nelle Aree a Rischio.

In particolare, dipendenti, dirigenti, amministratori e ogni altro destinatario del presente MOGC (v. precedente par. 2.5) sono tenuti a riferire all'OdV di Medival S.r.l. notizie rilevanti e relative alla vita della Società nella misura in cui esse possano esporre la stessa al rischio di reati e/o di illeciti ovvero comportare violazioni del *“Modello”* e notizie relative al mancato rispetto delle regole contenute nel *“Modello”* o alla consumazione di reati e di illeciti.

Medival S.r.l., in attuazione del *“Modello”*, stabilisce quindi un efficace flusso delle informazioni da inoltrare immediatamente al verificarsi di determinati eventi, anomalie e/o criticità che possano riguardare violazioni, anche solo potenziali, del MOGC che consenta all'OdV di essere puntualmente aggiornato su:

- eventuali segnalazioni relative alla commissione di illeciti o di comportamenti in violazione del *“Modello”* previsti dal Decreto 231 in relazione all'attività di Medival S.r.l.;
- eventuali comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società stessa (a titolo esemplificativo, eventuali palesi difformità del budget rispetto a quello previsto; anomalie di spesa emerse dalle richieste di autorizzazione nella fase di consuntivazione del Controllo di Gestione; omissioni e/o trascuratezze nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si basano i registri contabili; qualsiasi scostamento riscontrato nel processo di valutazione delle offerte rispetto a quanto previsto nelle procedure aziendali o ai criteri predeterminati; eventuali profili di criticità rispetto alle commesse eventualmente ottenute a seguito di trattativa privata);
- nell'ambito delle Aree a Rischio, il coinvolgimento delle funzioni in qualsiasi attività di natura ispettiva da parte di organismi pubblici (Magistratura, Guardia di Finanza, altre Autorità, ecc.);
- esiti delle attività di sorveglianza (monitoraggio) interne all'organizzazione provenienti dalle funzioni che operano in aree a rischio e/o dalle funzioni di controllo;
- esiti delle attività di reporting interne all'organizzazione provenienti dalle funzioni che operano in aree a rischio e/o dalle funzioni di controllo;
- mutamenti nell'organizzazione o nelle attività che possono influire, direttamente o indirettamente, sull'obiettivo di tutela della salute e sicurezza e di tutela ambientale;

	Manuale di Organizzazione Gestione e Controllo redatto ex Dlgs n° 231/2001
Sezione: Parte Generale destinata alla diffusione	Revisione n°
Capitolo: 6	del
Codice documento: AE7	Pagina 32 di 45

- accadimento di incidenti, infortuni, mancati infortuni e/o segnalazione di casi di malattia professionale;
- rapporti finali degli audit di verifica - interni o tramite consulenti - relativi ad aree di rischio, aree strumentali e/o attività sensibili, di cui al Modello, ovvero inerenti gli aspetti di Salute, Sicurezza e Ambiente;
- eventuali provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al 589 e 590 del c.p. (rispettivamente omicidio colposo e lesioni colpose);
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati e gli illeciti previsti dal Decreto 231;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario o amministrativo per i reati e per gli illeciti previsti dal Decreto 231;
- i rapporti preparati dai responsabili delle diverse funzioni aziendali nell’ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all’osservanza delle norme del Decreto 231;
- le eventuali comunicazioni da parte del Collegio dei Sindaci, laddove esistente, o della società di revisione riguardanti aspetti che possono indicare una carenza dei controlli interni;
- le notizie relative all’effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del “Modello” con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le informazioni relative alla sussistenza di un conflitto di interessi effettivo o potenziale con l’Ente;
- eventuali riscontri di anomalie particolarmente significative che richiedano lo svolgimento di verifiche in materia fiscale più approfondite;
- qualsiasi altra informazione relativa all’attuazione o all’efficacia del “Modello”.

Le segnalazioni potranno essere in qualsiasi forma (anche anonima) e avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del “Modello”; l’OdV di Medival S.r.l. agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell’identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

L’OdV di Medival S.r.l. valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l’autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere a una indagine interna. In caso di persistenza di dubbi sulla correttezza di comportamenti

	Manuale di Organizzazione Gestione e Controllo
	redatto ex Dlgs n° 231/2001
Sezione: Parte Generale destinata alla diffusione	Revisione n°
Capitolo: 6	del
Codice documento: AE7	Pagina 33 di 45

di dipendenti, agenti, consulenti, fornitori, clienti, l'OdV provvederà, in accordo con l'Organo Amministrativo di Medival S.r.l., ad emettere eventuali raccomandazioni e/o provvedimenti rivolti ai soggetti interessati.

È prevista l'istituzione di «canali informativi dedicati», da parte dell'OdV di Medival S.r.l., con la duplice funzione di facilitare il flusso di segnalazioni e informazioni verso l'OdV e di risolvere velocemente casi dubbi.

7.2 Obblighi di informativa a carattere periodico su atti ufficiali

Oltre alle segnalazioni, anche ufficiose, di cui al paragrafo che precede, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza di Medival S.r.l. le informative concernenti:

- le notizie relative ai cambiamenti organizzativi o delle procedure aziendali vigenti;
- gli aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe;
- l'ordine del giorno dei verbali del Consiglio di Amministrazione;
- l'elenco delle eventuali donazioni e delle liberalità erogate verso soggetti pubblici;
- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- la reportistica in materia di salute e sicurezza sul lavoro, e segnatamente il verbale della riunione periodica di cui all'art. 35 del D.Lgs. n. 81/2008, nonché tutti i dati relativi agli infortuni sul lavoro occorsi nei siti della Enasarco; l'informativa sul budget annuale di spesa/investimento predisposto al fine di effettuare gli interventi migliorativi necessari e/o opportuni in ambito di sicurezza;
- gli eventuali aggiornamenti del DVR;
- la segnalazione, da parte del medico competente, delle situazioni anomale riscontrate nell'ambito delle visite periodiche o programmate;
- nel caso in cui si verifichi un'emergenza epidemiologica, l'informativa relativa alle misure adottate da Medival per il contenimento del contagio;
- il bilancio annuale, corredato della nota integrativa, nonché la situazione patrimoniale semestrale;
- le notizie volte a fornire un costante aggiornamento sui principali sviluppi relativi ai fatti e alle circostanze connessi e sottesi agli atti notificati/formalizzati da parte dell'Amministrazione Finanziaria di cui alle SEGNALAZIONI AD EVENTO DA PARTE DI ESPONENTI AZIENDALI O DI TERZI già inoltrate all'OdV;
- comunicazione volta a dar contezza della avvenuta presentazione delle dichiarazioni fiscali per ciascun periodo d'imposta nei termini previsti dalla normativa di riferimento;
- gli incarichi conferiti alla società di revisione diversi dall'incarico di revisione.

Ferma l'istituzione di «canali informativi dedicati», Medival individua i soggetti deputati all'invio dell'informativa a carattere periodico su atti ufficiali (c.d. key officer) sulla base del novero di soggetti

	Manuale di Organizzazione Gestione e Controllo
	redatto ex Dlgs n° 231/2001
Sezione: Parte Generale destinata alla diffusione	Revisione n°
Capitolo: 6	del
Codice documento: AE7	Pagina 34 di 45

a cui è affidato il controllo sui processi aziendali coinvolti e/o sulla base delle responsabilità assegnate ai referenti di funzione in relazione ai medesimi processi (process owner).

7.3 Procedura di “whistleblowing”

Medival S.r.l., in ottemperanza a tutto quanto prescritto dal nuovo quadro normativo in tema di segnalazioni introdotto da ultimo con il D. Lgs. n° 24/2023 (attuativo della Direttiva Europea n. 1937/2019 e in vigore dal 30.03.2023), si è dotata di un sistema di segnalazione delle violazioni cui possono accedere i dipendenti, i membri degli organi sociali della Società nonché tutti i soggetti terzi aventi rapporti con Medival S.r.l. (a titolo meramente esemplificativo clienti, fornitori, consulenti ecc.) i quali, in ragione delle proprie funzioni, sono venuti a conoscenza o hanno il fondato sospetto, **anche per quanto qui di specifico interesse**, di condotte illecite (che possono essere anche omissive o anche solo tentate) rilevanti ai sensi del Decreto 231 (ma la normativa citata riguarda altresì gli illeciti amministrativi, contabili, civili o penali e le violazioni della normativa europea).

La segnalazione (cd. whistleblowing), in tale ottica, deve infatti considerarsi, alla luce del sistema di principi che regolano l’operato di Medival S.r.l., un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il whistleblower contribuisce all’emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l’amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l’interesse pubblico collettivo.

Il *whistleblower* ovvero il soggetto interessato che fa la segnalazione (dipendente o collaboratore a qualsiasi titolo della Società) ha quindi la possibilità di trasmettere segnalazioni, da effettuarsi in buona fede, di condotte illecite circostanziate, con indicazione cioè delle circostanze di fatto e di tempo di cui è a conoscenza, accedendo ai canali di comunicazione appositamente istituiti da Medival S.r.l. in conformità alla vigente normativa in materia:

- portale “*Segnalazioni Whistleblowing*”, accessibile dal sito internet istituzionale www.medival.it e dalla intranet aziendale;
- posta tradizionale, all’indirizzo: Organismo di Vigilanza di Medival S.r.l., Via San Crispino, 33 – 35129 Padova (solo in caso di indisponibilità del predetto portale).

La Società, quindi, mette a tal fine a disposizione del dipendente/collaboratore a qualsiasi titolo uno specifico applicativo software che garantisce, come da linee guida dell’ANAC, assoluta riservatezza e crittografia del segnalante e della segnalazione, conosciute esclusivamente dal soggetto ricevente. La Società, inoltre, tutela il segnalante da atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati direttamente o anche solo indirettamente alla segnalazione.

Si precisa che le segnalazioni saranno prese in considerazione anche se anonime, e quindi anche se prive degli elementi che consentano di identificare il loro autore, purché recapitate con le modalità stabilite per la predetta procedura e si presentino adeguatamente circostanziate e particolareggiate, in modo tale cioè da fare emergere fatti e situazioni contestualizzati nello spazio e

	Manuale di Organizzazione Gestione e Controllo
	redatto ex Dlgs n° 231/2001
Sezione: Parte Generale destinata alla diffusione	Revisione n°
Capitolo: 6	del
Codice documento: AE7	Pagina 35 di 45

nel tempo.

Non saranno invece prese in considerazione, in quanto non costituiscono oggetto di *whistleblowing*, le lamentele o le rivendicazioni/istanze di carattere personale del segnalante che riguardano invece la disciplina del rapporto di lavoro o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali, quindi, è necessario fare riferimento alla disciplina e alle procedure di competenza del Servizio Personale.

Sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, così come, al contrario, a carico del *whistleblower* che effettui con dolo o colpa grave segnalazioni risultate infondate (rimanendo in tal caso impregiudicata la responsabilità penale per l'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice penale e dell'art. 2043 del Codice civile): sanzioni che sono in linea con il sistema sanzionatorio di cui al successivo capitolo 7 applicabile in caso di violazione del presente Modello.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente policy, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

In conformità a quanto previsto dalle Linee guida approvate dall'ANAC con Delibera n° 311 del 12 luglio 2023, la gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate all'Organismo di Vigilanza.

	Manuale di Organizzazione Gestione e Controllo
	redatto ex Dlgs n° 231/2001
Sezione: Parte Generale destinata alla diffusione	Revisione n°
Capitolo: 7	del
Codice documento: AE7	Pagina 36 di 45

8 CODICE ETICO E RELATIVE E REGOLE DI COMPORTAMENTO

8.1 IL CODICE ETICO

8.1.1 Premessa

Medival S.r.l. svolge la propria attività aziendale in un sistema economico, sociale e politico in continua evoluzione, nel quale si ritiene imprescindibile non solo l'osservanza delle leggi e dei regolamenti, ma anche un modo di essere e di agire da parte di tutti i soggetti del sistema stesso che sia eticamente orientato.

La consapevolezza delle responsabilità etiche e sociali nei confronti di tutti gli *Stakeholders* ha rappresentato quindi la principale motivazione di rendere esplicito il sistema di valori che da sempre ispirano e guidano l'operare di Medival S.r.l..

Per questa ragione sono stati predisposti il Codice Etico e (con esso) le Regole di Comportamento la cui osservanza da parte dei singoli destinatari costituiscono la chiave per il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione di Medival S.r.l., nel convincimento che l'etica nella conduzione degli affari sia da perseguire congiuntamente al successo dell'impresa.

Il Codice Etico e le Regole di Comportamento in esso previste, quindi, pur essendo dotati di propria valenza autonoma, integrano il complessivo sistema di prevenzione degli illeciti di cui al Decreto 231 e costituiscono un elemento fondamentale e portante del presente Modello, in quanto sanciscono principi e regole di comportamento quali legalità, imparzialità ed equità, rispetto e valorizzazione delle persone, trasparenza e completezza, riservatezza e qualità, diligenza e professionalità, rappresentando così un punto di riferimento per le specifiche politiche e gli strumenti normativi che disciplinano le attività potenzialmente esposte ai rischi di reato.

8.1.2 Destinatari del documento

Per Destinatari si intendono:

- A. i componenti dell'Organo Amministrativo e tutti i Dipendenti;
- B. tutti gli *stakeholder* ovvero tutti coloro che, a vario titolo, agiscono in nome o per conto e nell'interesse o a vantaggio di Medival S.r.l., a prescindere dalla qualificazione giuridica del rapporto (agenti, consulenti, fornitori e parti terze in generale).

8.1.3 Obiettivi e valori

L'obiettivo primario della Medival S.r.l. è la creazione di "valore" inteso in senso ampio e quindi non solo per il socio, ma più in generale per gli *Stakeholders* e il contesto economico, sociale e ambientale in cui opera.

A questo scopo sono orientate le strategie economiche e finanziarie e le conseguenti condotte operative, ispirate all'efficienza nell'impiego delle risorse.

Medival S.r.l. nel perseguire tale obiettivo si attiene imprescindibilmente ai seguenti principi di

	Manuale di Organizzazione Gestione e Controllo
	redatto ex Dlgs n° 231/2001
Sezione: Parte Generale destinata alla diffusione	Revisione n°
Capitolo: 7	del
Codice documento: AE7	Pagina 37 di 45

comportamento:

- i. quale componente attiva e responsabile delle comunità in cui opera è impegnata a rispettare e far rispettare al proprio interno e nei rapporti con il mondo esterno le leggi vigenti nei luoghi in cui svolge la propria attività e i principi etici comunemente accettati e sanciti negli *standard* nazionali ed internazionali nella conduzione degli affari: trasparenza, correttezza e lealtà;
- ii. rifugge e stigmatizza il ricorso a comportamenti illegittimi o comunque scorretti (verso la comunità, le pubbliche autorità, i clienti, i lavoratori, gli investitori, i concorrenti e in generale gli *Stakeholders*) per raggiungere i propri obiettivi economici, che sono perseguiti esclusivamente con l'eccellenza della *performance* in termini di qualità e convenienza dei prodotti e dei servizi, fondati sull'esperienza, sull'attenzione al cliente e sull'innovazione;
- iii. pone in essere strumenti organizzativi atti a prevenire la violazione dei principi di legalità, trasparenza, correttezza e lealtà da parte dei propri dipendenti e collaboratori e vigila sulla loro osservanza e concreta implementazione;
- iv. assicura al mercato, agli investitori e alla comunità in genere, pur nella salvaguardia della concorrenzialità delle rispettive imprese, una piena trasparenza sulla loro azione;
- v. si impegna a promuovere una competizione leale, che considera funzionale al suo stesso interesse così come a quello di tutti gli operatori di mercato, dei clienti e degli *Stakeholders* in genere;
- vi. persegue l'eccellenza e la competitività nel mercato, offrendo ai propri clienti prodotti e servizi di qualità, che rispondano in maniera efficiente alle loro esigenze;
- vii. tutela e valorizza le risorse umane di cui si avvale;
- viii. impiega responsabilmente le risorse, avendo quale traguardo uno sviluppo sostenibile, nel rispetto dell'ambiente e dei diritti delle generazioni future.

8.1.4 Clienti

Medival S.r.l. fonda l'eccellenza dei prodotti e servizi offerti sull'attenzione alla clientela e sulla disponibilità a soddisfarne le richieste.

L'obiettivo perseguito è quello di garantire una risposta immediata, qualificata e competente alle esigenze dei clienti, conformando i propri comportamenti a correttezza, cortesia e collaborazione.

8.1.5 Comunità

Medival S.r.l. intende contribuire al benessere economico e alla crescita delle comunità nelle quali si trova a operare attraverso l'erogazione di prodotti e servizi efficienti e tecnologicamente avanzati.

In coerenza con tali obiettivi e con le responsabilità assunte verso i diversi *Stakeholders*, Medival S.r.l. individua nella ricerca e nell'innovazione una condizione prioritaria di crescita e successo.

Medival S.r.l. mantiene con le Pubbliche Autorità locali, nazionali e sovranazionali relazioni

	Manuale di Organizzazione Gestione e Controllo
	redatto ex Dlgs n° 231/2001
Sezione: Parte Generale destinata alla diffusione	Revisione n°
Capitolo: 7	del
Codice documento: AE7	Pagina 38 di 45

ispirate alla piena e fattiva collaborazione e alla trasparenza, nel rispetto delle reciproche autonomie, degli obiettivi economici e dei valori contenuti in questo Modello.

Medival S.r.l. considera con favore e, se del caso, fornisce sostegno a iniziative sociali, culturali e educative orientate alla promozione della persona e al miglioramento delle sue condizioni di vita.

Medival S.r.l. non eroga contributi, vantaggi o altre utilità ai partiti politici e alle organizzazioni sindacali dei lavoratori, né a loro rappresentanti o candidati.

8.1.6 Risorse umane

Medival S.r.l. riconosce la centralità delle risorse umane nella convinzione che il principale fattore di successo di ogni impresa sia costituito dal contributo professionale delle persone che vi operano, in un quadro di lealtà e fiducia reciproca.

La gestione dei rapporti di lavoro è orientata a garantire pari opportunità e a favorire la crescita professionale di ciascuno.

8.1.7 Salute - Sicurezza - Ambiente

Medival S.r.l. crede in una crescita globale sostenibile nel comune interesse di tutti gli *Stakeholders*, attuali e futuri.

Medival S.r.l. tutela la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro e ritiene fondamentale, nell'espletamento dell'attività economica, il rispetto dei diritti dei lavoratori.

Fermo il rispetto della specifica normativa applicabile, Medival S.r.l. tiene conto delle problematiche ambientali nella definizione delle proprie scelte.

Medival S.r.l., condividendo appieno detto principio, si pone l'obiettivo di "lavorare in sicurezza", ovvero di garantire il rispetto delle norme di prevenzione e l'adozione di comportamenti "sicuri" a vantaggio della tutela delle persone e dell'ambiente e richiede l'adozione delle seguenti regole:

- rispettare gli adempimenti cogenti delle norme e delle leggi applicabili attinenti alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, nonché alla tutela dell'ambiente;
- coinvolgere attivamente i lavoratori in merito alle problematiche attinenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro e condividere con loro gli obiettivi di prevenzione;
- preservare la tutela della salute e della sicurezza anche attraverso periodiche attività di monitoraggio nei luoghi di lavoro, con l'obiettivo di impedire comportamenti pericolosi;
- contribuire concretamente, attraverso il miglioramento continuo dei processi produttivi, al rispetto per la tutela della salute e della sicurezza nel luogo di lavoro, nonché dell'ambiente;
- garantire il rispetto delle regole del "MOGC" e del Codice Etico, anche attraverso l'applicazione di sanzioni ai soggetti interessati.

8.1.8 Informazione

Medival S.r.l. è consapevole dell'importanza che un'informazione corretta sulle proprie

	Manuale di Organizzazione Gestione e Controllo redatto ex Dlgs n° 231/2001
Sezione: Parte Generale destinata alla diffusione	Revisione n°
Capitolo: 7	del
Codice documento: AE7	Pagina 39 di 45

attività riveste per il mercato, gli investitori e la comunità in genere.

Ferme restando le esigenze di riservatezza richieste dalla conduzione del *business*, Medival S.r.l. assume pertanto la trasparenza come proprio obiettivo nei rapporti con tutti gli *Stakeholders*.

8.1.9 Rispetto del Codice Etico

Al rispetto del Codice Etico sono tenuti gli organi sociali, il *management* e i prestatori di lavoro della Medival S.r.l., nonché tutti i collaboratori esterni, quali agenti, consulenti, fornitori e parti terze in generale.

Medival S.r.l. si impegna nell'implementazione di apposite procedure, regolamenti o istruzioni volte ad assicurare che i valori cui ispira il proprio operare e che sono affermati nel Codice Etico siano rispecchiati nei comportamenti concreti di tutti i soggetti cui esso è diretto, prevedendo, correlativamente, appositi sistemi sanzionatori delle eventuali violazioni.

8.2 REGOLE DI COMPORTAMENTO PREVISTE DAL CODICE ETICO

8.2.1 Premessa

Conformemente a quanto sopra esposto e alle finalità del presente documento, Medival S.r.l., attraverso il Codice Etico, ha predisposto e codificato altresì le Regole di Comportamento che risultano necessarie per evitare la creazione di situazioni ambientali favorevoli alla commissione di reati in genere e, tra questi, in particolare dei reati di cui al D. Lgs. n° 231/2001.

Le Regole di Comportamento individuano, seppur a titolo non esaustivo, comportamenti consentiti e comportamenti vietati, specificando in chiave operativa quanto espresso dai principi del Codice Etico di Medival S.r.l.

I comportamenti meglio di seguito descritti in forma generale e nello specifico dettagliati nel Codice Etico, sono il frutto della verifica eseguita attraverso specifiche *check list* e questionari riservati agli organi di *Governance* e alle *Unità Operative* interni a Medival S.r.l.

8.2.2 Principi di comportamento

Gli organi sociali e tutti i dipendenti sono impegnati al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i luoghi in cui opera Medival S.r.l.

Gli organi sociali e tutti i dipendenti sono impegnati al rispetto delle leggi e dei regolamenti, nonché delle procedure aziendali e si ispirano ai principi del Codice Etico in ogni decisione o azione relativa alla gestione della Medival S.r.l. come dettagliato nei questionari e *check list* del presente "Modello", nelle parti riservate agli organi di *Governance* e alle *Unità Operative*.

I responsabili di funzione delle varie Unità Operative (Commerciale, Gare, Magazzino, Produzione, Assistenza Tecnica, Marketing, Congressi ed Eventi, Acquisti, Personale/Amministrazione/Finanza, I.C.T., Qualità/Ambiente/Sicurezza) devono a loro volta assicurare che:

	Manuale di Organizzazione Gestione e Controllo redatto ex Dlgs n° 231/2001
Sezione: Parte Generale destinata alla diffusione	Revisione n°
Capitolo: 7	del
Codice documento: AE7	Pagina 40 di 45

- tutti i **dipendenti** siano a conoscenza delle leggi e dei comportamenti conseguenti e, qualora abbiano dei dubbi su come procedere, siano adeguatamente indirizzati;
- sia attuato un adeguato programma di **formazione** e **sensibilizzazione continua** sulle problematiche attinenti al Codice Etico e al presente Modello.

In particolare, nella partecipazione a gare indette dalla Pubblica Amministrazione e in generale in ogni trattativa con questa, nonché con ogni parte terza, tutti i dipendenti devono operare nel rispetto delle leggi, dei regolamenti vigenti, della corretta pratica commerciale e dell'etica aziendale.

I **responsabili** delle funzioni che hanno correntemente attività di contatto con la Pubblica Amministrazione devono:

- fornire ai propri **collaboratori direttive** sulle modalità di condotta operativa da adottare nei contatti formali e informali intrattenuti con i diversi soggetti pubblici e parti terze, secondo le peculiarità del proprio ambito di attività, **trasferendo conoscenza della norma e consapevolezza delle situazioni a rischio di reato**;
- prevedere adeguati meccanismi di **tracciabilità** circa i **flussi informativi** ufficiali verso la Pubblica Amministrazione e parti terze.

Tutti gli **agenti, consulenti, fornitori** e in generale qualunque soggetto «terzo» che agisca **per conto** di Medival S.r.l. sono **impegnati al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti** in tutti i luoghi in cui la Società opera.

Non sarà iniziato o proseguito alcun rapporto con chi non intenda allinearsi a tale principio. L'**incarico** a tali soggetti di operare in rappresentanza e/o nell'interesse di Medival S.r.l. deve essere assegnato **in forma scritta** e prevedere una **specifico clausola** che vincoli all'osservanza dei **principi etico-comportamentali** adottati dalla Società.

Il mancato rispetto di quanto sopra previsto potrà comportare la risoluzione, per inadempimento, del rapporto contrattuale.

Tutti gli agenti, consulenti, fornitori e in generale qualunque soggetto «terzo» che agisca o abbia rapporti con e per conto della Medival S.r.l. è individuato e selezionato con assoluta imparzialità, autonomia e indipendenza di giudizio. Nella loro selezione Medival S.r.l. ha cura di valutare la loro competenza, reputazione, indipendenza, capacità organizzativa e idoneità alla corretta e puntuale esecuzione delle obbligazioni contrattuali e degli incarichi affidati.

Tutti gli agenti, consulenti, fornitori e in generale qualunque soggetto «terzo» che abbia rapporti o agisca per conto di Medival S.r.l. deve operare, sempre e senza eccezioni, con integrità e diligenza, nel pieno rispetto di tutti i principi di correttezza e liceità previsti dai codici etici dagli stessi eventualmente adottati.

	Manuale di Organizzazione Gestione e Controllo redatto ex Dlgs n° 231/2001
Sezione: Parte Generale destinata alla diffusione	Revisione n°
Capitolo: 7	del
Codice documento: AE7	Pagina 41 di 45

Quando vengono richiesti allo Stato o ad altro Ente Pubblico od all'Unione Europea **contributi, sovvenzioni o finanziamenti**, tutti i soggetti coinvolti in tali procedure devono:

- attenersi a **correttezza** e **verità**, utilizzando e presentando dichiarazioni e documenti completi e attinenti alle attività per le quali i benefici possono essere legittimamente ottenuti;
- una volta ottenute le erogazioni richieste, destinarle alle finalità per le quali sono state richieste e concesse.

I responsabili delle **funzioni amministrativo / contabili** devono curare che **ogni operazione e transazione** sia:

- legittima, coerente, congrua, autorizzata, verificabile;
- correttamente e adeguatamente registrata sì da **rendere possibile la verifica** del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento;
- corredata di un **supporto documentale** idoneo a **consentire**, in ogni momento, i controlli sulle caratteristiche e motivazioni dell'operazione e **l'individuazione** di **chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato** l'operazione stessa ed il relativo pagamento.

Tutti i dipendenti coinvolti nelle attività di formazione del **bilancio** o di altri documenti simili devono comportarsi correttamente, prestare la massima collaborazione, garantire la completezza e la chiarezza delle informazioni fornite, l'accuratezza dei dati e delle elaborazioni, segnalare i conflitti di interesse.

Gli amministratori comunicano al Consiglio di Amministrazione, all'Organismo di Vigilanza e al Collegio Sindacale, se nominato, ogni interesse che, per conto proprio o di terzi, essi abbiano in una determinata operazione della Medival S.r.l.; ne preciseranno la natura, i termini, l'origine e la portata. Se si tratta di amministratore delegato, deve altresì astenersi dal compiere l'operazione, investendo della stessa l'organo collegiale.

Gli **amministratori**:

- nella redazione del **bilancio**, o di altri documenti simili devono rappresentare la situazione economica, patrimoniale o finanziaria con verità, chiarezza e completezza;
- devono rispettare puntualmente le richieste di informazioni da parte del Collegio Sindacale e della Società di Revisione e **facilitare** in ogni modo lo svolgimento delle attività di **controllo** o di revisione legalmente attribuite ai soci, ad altri organi sociali o alla Società di revisione;
- presentare all'Assemblea **atti e documenti completi e corrispondenti** alle registrazioni contabili;
- fornire agli organi di vigilanza **informazioni corrette e complete** sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria.

Possono tenere contatti con la stampa solo i dipendenti autorizzati e questi devono far

	Manuale di Organizzazione Gestione e Controllo
	redatto ex Dlgs n° 231/2001
Sezione: Parte Generale destinata alla diffusione	Revisione n°
Capitolo: 7	del
Codice documento: AE7	Pagina 42 di 45

diffondere notizie sulla Società rispondenti al vero nel rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti.

È fatto obbligo di segnalare all'Organismo di Vigilanza, a titolo non esaustivo:

- ogni violazione o sospetto di violazione del MOGC e/o del Codice Etico e delle Regole di Comportamento ivi previste; le segnalazioni possono essere fornite anche in forma anonima;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, di cui si venga ufficialmente a conoscenza, riguardanti illeciti e/o ipotesi di reato di cui al D. Lgs. n° 231/2001 con rischi di impatto aziendale.

8.2.3 Sanzioni

I comportamenti non conformi alle disposizioni del Codice Etico e delle presenti Regole di Comportamento da esso previste Condotta comporteranno, indipendentemente e oltre agli eventuali procedimenti penali a carico del/gli autore/i della violazione, l'applicazione di sanzioni disciplinari secondo il Sistema Disciplinare adottato e la contrattazione collettiva applicabile e/o la normativa vigente.

	Manuale di Organizzazione Gestione e Controllo redatto ex Dlgs n° 231/2001
Sezione: Parte Generale destinata alla diffusione	Revisione n°
Capitolo: 10	del
Codice documento: AE7	Pagina 43 di 45

9 IL SISTEMA DISCIPLINARE

9.1 Finalità del sistema disciplinare

In base a quanto disposto dall'art. 6 co. 2, lett. e) e dall'art. 7 co. 4 lett. b) del Decreto 231, la definizione e l'adozione, alla luce anche di quanto previsto dall'art. 16 del Decreto Ministeriale 13/2/2014 (G.U. n. 45 del 24/2/2014), di «*un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel "Modello"*» costituisce condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione del Modello e – al tempo stesso – per beneficiare dell'esenzione di responsabilità "amministrativa" dell'ente.

Il sistema disciplinare che viene quindi assunto dalla Società in piena autonomia costituisce un aspetto fondamentale del MOGC, in quanto l'esistenza di sanzioni debitamente commisurate alle violazioni delle regole e dei disposti ivi definiti e dotate di «meccanismi di deterrenza» contribuisce a rendere effettivo il miglior rispetto del precetto normativo che sulla Società stessa incombe e con esso la prevenzione dei reati cui il Modello mira.

Le violazioni incrinano, infatti, il rapporto improntato in termini di trasparenza, correttezza, lealtà e integrità instaurato da Medival S.r.l. non solo con i propri collaboratori (dipendenti, agenti), ma anche con i propri consulenti e fornitori (o parti terze in generale): conseguentemente saranno poste in essere opportune azioni disciplinari a carico di tutti i soggetti interessati.

Il sistema disciplinare definito da Medival S.r.l., ai fini del presente Modello, è, infatti, parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte non solo dai propri collaboratori (dipendenti, agenti), ma anche dai consulenti e fornitori (o parti terze in generale).

È utile sottolineare che l'applicazione delle sanzioni previste è svincolata e del tutto autonoma rispetto allo svolgimento e all'esito di un procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria competente. Il Modello e il Codice Etico costituiscono, infatti, un sistema di regole vincolanti la cui violazione da parte dei destinatari, in ossequio ai dettami del citato Decreto 231, deve essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso e, coerentemente, gli esiti del procedimento sanzionatorio potrà anche non coincidere con quelli dell'A.G. eventualmente intervenuta.

Il Sistema disciplinare adottato da Medival, al pari del Codice Etico e delle Regole di Comportamento in esso delineate, è stato elaborato separatamente dal presente "MOGC Parte Generale", ma ne costituisce parte integrante e sostanziale (v. Allegato 3), cui integralmente si rinvia in quanto fondamentale ai fini dell'applicazione della esimente prevista dal Decreto 231.

9.2 Illeciti disciplinari

In generale Medival S.r.l. considera infrazioni rilevanti ai fini del Decreto 231 e quindi coperte dal sistema sanzionatorio predisposto, tutte quelle condotte che si sostanziano in:

- **violazione o elusione del sistema di controllo;**

	Manuale di Organizzazione Gestione e Controllo redatto ex Dlgs n° 231/2001
Sezione: Parte Generale destinata alla diffusione	Revisione n°
Capitolo: 10	del
Codice documento: AE7	Pagina 44 di 45

- **mancato rispetto** delle **procedure** e **prescrizioni** previste dal MOGC;
- **mancato rispetto** degli **obblighi** previsti dalla **legislazione** vigente. In particolare, in materia di whistleblowing, così come previsto dall'art. 6 co. 2-bis, lett. d) (v. precedente par. 7.3):
 - violazione delle misure poste a tutela della riservatezza dell'identità di chi ha effettuato segnalazioni circostanziate relative a condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 ovvero relative a violazioni del MOGC;
 - condotte ritorsive e/o discriminatorie, dirette e indirette, nei confronti del whistleblower di cui al punto che precede;
 - effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni di violazioni del MOGC o di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231, che si rivelino infondate;
- **commissione di reati** previsti dal Decreto 231.

9.3 Destinatari delle misure disciplinari

I Destinatari del presente sistema disciplinare corrispondono ai Destinatari del Modello stesso e sono quindi tutti coloro che, nell'ambito dei diversi ruoli di responsabilità individuati, operano in nome e/o per conto di Medival S.r.l. ovvero con essa, a vario titolo, si interfacciano e, quindi, più precisamente:

- dipendenti (preposti e lavoratori);
- management aziendale (Datore di Lavoro – Amministratori – Dirigenti);
- Collegio Sindacale / Sindaco (ove previsti) / Revisore Legale / OdV;
- Consulenti, fornitori, Agenti e Parti Terze in generale.

I Destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi sanciti nel Codice Etico e nelle Regole di Comportamento ivi delineate, nonché a tutti i principi e misure di organizzazione e gestione delle attività aziendali definite nel Modello.

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure (di seguito anche solo "infrazioni") rappresenta, se accertata:

- nel caso di **dipendenti e dirigenti**, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 cod. civ. e dell'art. 2106 cod. civ.;
- nel caso di **amministratori**, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 cod. civ.;
- nel caso di **Soggetti Esterni**, costituisce inadempimento contrattuale e legittima a risolvere il contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui nel seguito tiene dunque conto delle particolarità derivanti dallo *status* giuridico del soggetto nei cui confronti si procede e viene in ogni caso gestito dalla funzione e/o dagli organi societari competenti che riferiscono al l'OdV.

In ogni caso, l'OdV, che deve essere informato del procedimento di irrogazione delle sanzioni

	Manuale di Organizzazione Gestione e Controllo redatto ex Dlgs n° 231/2001
Sezione: Parte Generale destinata alla diffusione	Revisione n°
Capitolo: 10	del
Codice documento: AE7	Pagina 45 di 45

disciplinari, verifica che siano adottate procedure specifiche per l'informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con la Società, circa l'esistenza e il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

9.4 Principi generali relativi alle sanzioni

Medival S.r.l. ha definito idonee modalità per selezionare, tenere sotto controllo e, ove opportuno, sanzionare i propri collaboratori (dipendenti, agenti) ed anche consulenti e fornitori o parti terze in generale) aventi rapporti contrattuali con la Società stessa, prevedendo, in base alla specifica tipologia di Destinatari, nei singoli contratti, specifiche clausole applicative con riferimento ai requisiti e ai comportamenti richiesti e alle sanzioni previste per il loro mancato rispetto.

La tipologia e l'entità delle sanzioni applicabili ai singoli casi di illecito disciplinare, sono variabili in relazione alla gravità delle mancanze, in ossequio al principio di gradualità e proporzionalità delle stesse e la loro adozione e determinazione deve tenere conto di quanto segue:

- condotta del soggetto destinatario della misura disciplinare: dolo (intenzionalità del comportamento) o colpa (negligenza, imprudenza, imperizia con riguardo alla prevedibilità dell'evento);
- livello di responsabilità / posizione gerarchica, funzionale e/o tecnica;
- ruolo e compiti assegnati al dipendente / agente;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti: in particolare, in caso di sussistenza o meno di precedenti disciplinari;
- eventuale ipotesi di condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso a determinare l'illecito;
- condotta complessiva del soggetto (per esempio: eventuali precedenti), oppure l'esistenza di circostanze attenuanti (o aggravanti), tenendo in debito conto la professionalità e il suo passato lavorativo;
- rilevanza della violazione di norme o disposizioni;
- tipo di conseguenze (ad esempio: danno economico e/o d'immagine aziendale, danno di tipo fisico e di salute delle persone, danno ambientale, ecc.).

Le specifiche sanzioni divise per tipologia di rapporto tra il soggetto e la Società sono riportate nel dettaglio nel "Sistema Disciplinare" (ALL. 3).

Padova, 20/12/2024.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

Findieci Vallengia 1831 S.r.l.