



Medix Italia S.r.l.

**Modello di organizzazione, gestione e controllo
ex D.Lgs. n. 231/2001**

Versione 2

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 22/06/2021

PARTE GENERALE

INDICE

PARTE GENERALE	1
1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	4
1.1. <i>La “disciplina della responsabilità amministrativa” degli Enti.....</i>	<i>4</i>
1.2. <i>L’adozione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo quali esimenti della responsabilità amministrativa dell’Ente</i>	<i>5</i>
1.3. <i>Linee guida di Confindustria.....</i>	<i>6</i>
2. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	8
2.1. <i>Premessa</i>	<i>8</i>
2.2. <i>Prima adozione del Modello da parte di Medix Italia</i>	<i>8</i>
2.3. <i>Struttura del Modello</i>	<i>8</i>
2.4. <i>Destinatari del Modello.....</i>	<i>9</i>
2.5. <i>Elementi essenziali del Modello</i>	<i>10</i>
3. MAPPA DELLE ATTIVITA’ AZIENDALI “SENSIBILI”	10
3.1. <i>Individuazione delle aree a rischio</i>	<i>10</i>
3.2. <i>Mappatura delle attività “sensibili” e relativa regolamentazione interna</i>	<i>11</i>
3.3. <i>Sistema di deleghe e procure</i>	<i>13</i>
3.4. <i>Principi etici</i>	<i>13</i>
4. ORGANISMO DI VIGILANZA	14
4.1. <i>Identificazione, composizione e nomina dell’Organismo di Vigilanza</i>	<i>14</i>
4.2. <i>Durata in carica e sostituzione dei membri dell’Organismo</i>	<i>15</i>
4.3. <i>Funzioni e poteri dell’Organismo di Vigilanza</i>	<i>16</i>
4.4. <i>Modalità e periodicità di riporto agli organi societari</i>	<i>17</i>
4.5. <i>Flussi informativi nei confronti dell’Organismo di Vigilanza.....</i>	<i>17</i>
<u>Informazioni</u>	<i>18</i>
<u>Segnalazioni</u>	<i>19</i>
5. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO.....	19
5.1. <i>Formazione del personale e diffusione del Modello.....</i>	<i>19</i>
5.2. <i>Informazione ai partner commerciali, agenti e collaboratori esterni</i>	<i>20</i>
6. SISTEMA DISCIPLINARE	20
6.1. <i>Principi generali.....</i>	<i>20</i>
6.2. <i>Sanzioni per i dipendenti</i>	<i>21</i>
6.3. <i>Misure nei confronti dei dirigenti (ove applicabile).....</i>	<i>22</i>
6.4. <i>Misure nei confronti degli Amministratori</i>	<i>23</i>
6.5. <i>Misure nei confronti dei collaboratori coordinati continuativi operanti all'interno dei luoghi di lavoro o dell'organizzazione della Società</i>	<i>23</i>



6.6. Misure nei confronti di agenti, distributori e collaboratori esterni.....	24
7. ADOZIONE, MODIFICA E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	24
7.1. Adozione e recepimento dei principi di riferimento del Modello	24
7.2. Modifiche e aggiornamento del Modello.....	24

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1. La “disciplina della responsabilità amministrativa” degli Enti

In attuazione della delega di cui all’art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, in data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto legislativo n. 231 (di seguito denominato anche il “Decreto” o “D. Lgs. 231/01”), entrato in vigore il 4 luglio 2001, con il quale il Legislatore ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità degli enti collettivi, alle quali l’Italia aveva già da tempo aderito. In particolare, si tratta della Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, della Convenzione firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale siano coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri, e della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto, recante “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti (complessivamente intesi, quali, ad esempio, società, fondazioni, associazioni anche non riconosciute, consorzi, enti pubblici economici ecc., di seguito denominati “Enti”) per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio: (i) da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, ovvero (ii) da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. La responsabilità dell’Ente si aggiunge a quella (penale e civile) della persona fisica, che ha commesso materialmente il reato.

La previsione della responsabilità amministrativa di cui al Decreto coinvolge, nella repressione degli illeciti penali ivi espressamente previsti, gli Enti che abbiano avuto – è bene ribadirlo – un interesse o tratto un vantaggio dalla commissione del reato. Tra le **sanzioni** comminabili, quelle tendenzialmente più gravose per l’Ente sono rappresentate dalle misure interdittive (quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, l’interdizione dall’esercizio dell’attività, l’esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi), anche se non sono da sottovalutare le sanzioni pecuniarie (da un minimo di € 25.800 ad un massimo di € 1.549.000, che, per espressa previsione di legge, in caso di condanna, devono essere sempre applicate) nonché la confisca, il sequestro preventivo (in sede cautelare) e la pubblicazione della sentenza. La suddetta responsabilità si configura anche in relazione a reati commessi all’estero, purché per la loro repressione non proceda lo Stato del luogo in cui siano stati commessi.

Successivamente al 2001, alcuni interventi legislativi hanno esponenzialmente incrementato il numero dei reati rilevanti ai fini del Decreto, così comportando la progressiva estensione della responsabilità degli Enti. Il cospicuo numero di fattispecie oggi previste dagli artt. 24 ss., è segno evidente del processo di riforma del sistema penale che vede, accanto alla responsabilità della persona fisica, autore del reato, il coinvolgimento dell’ente, anche se

con responsabilità di natura cd. amministrativa, ogni qualvolta si sia in presenza di reati attinenti alla vita economica e sociale dell'ordinamento.

Il Decreto elenca tassativamente le fattispecie di reato dalla cui commissione è fatta derivare la responsabilità amministrativa degli Enti ed il particolare:

- a) Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25)
- b) Reati informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis)
- c) Reati di criminalità organizzata (art. 24-ter)
- d) Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis)
- e) Reati contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1)
- f) Reati societari (art.25-ter)
- g) Reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art.25-quater)
- h) Reati di mutilazione degli organi genitali femminili (art.25-quarter 1)
- i) Reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies)
- j) Reati ed illeciti amministrativi di abuso di mercato (art.25-sexies)
- k) Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e della tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art.25-septies)
- l) Reati di autoriciclaggio, ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art.25-octies)
- m) Reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies)
- n) Reati di intralcio alla giustizia (art. 25-decies)
- o) Reati ambientali (art. 25-undecies)
- p) Reati transnazionali (art. 10 L. 146/2006)
- q) Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies)
- r) Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies)
- s) Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies)
- t) Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies)
- u) Contrabbando (art. 25-sexiesdecies).

Si rinvia all'Allegato I "*I reati e gli illeciti amministrativi rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001*" per una descrizione di dettaglio dei reati elencati nel Decreto e nelle successive modificazioni e integrazioni.

1.2. L'adozione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo quali esimenti della responsabilità amministrativa dell'Ente

Istituita la responsabilità amministrativa degli Enti, l'art. 6 del Decreto stabilisce che l'Ente non ne risponde nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "*modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi*".

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un *organismo di controllo interno all'Ente* con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento (c.d. "Organismo di Vigilanza").

Detti modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito denominati anche "Modelli" o al singolare "Modello"), devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nei Modelli.

Ove il reato venga commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. "soggetti apicali"), l'Ente non risponde se prova che:

- (i) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- (ii) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- (iii) i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i Modelli;
- (iv) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine ai Modelli.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (c.d. "soggetti sottoposti"), l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato Modelli idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, secondo una valutazione che deve necessariamente essere effettuata *a priori*.

L'art. 6 del Decreto dispone, infine, che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia.

1.3. Linee guida di Confindustria

Nel 2002 Confindustria ha pubblicato la prima edizione delle "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001".

Le Linee Guida hanno subito nel tempo molteplici modifiche ed integrazioni al fine di renderle complete e coerenti con gli aggiornamenti normativi intervenuti nonché con i più recenti orientamenti giurisprudenziali. L'ultima versione, validata dal Ministero della Giustizia, è stata emessa nell'agosto 2014.

I punti fondamentali per la definizione di un sistema di gestione dei rischi (anche detto "sistema di controllo") coerente con i requisiti imposti dal decreto 231 possono essere così brevemente riassunti:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo, secondo le Linee Guida di Confindustria, sono:
 - o Codice Etico e di Comportamento (equiparabile al Codice Etico di Medix Italia);
 - o sistema organizzativo;
 - o procedure manuali ed informatiche;
 - o poteri autorizzativi e di firma; – sistemi di controllo integrato;
 - o comunicazione al personale e sua formazione;
 - o sistemi di monitoraggio (in particolare per i reati colposi in materia di sicurezza e ambiente).

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

- o verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- o applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- o documentazione dei controlli;
- o previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e di Comportamento e delle procedure previste dal modello; – individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili in:
 - ✓ autonomia e indipendenza;
 - ✓ professionalità;
 - ✓ continuità di azione.
- o obblighi di informazione dell'organismo di controllo.

Il mancato rispetto di punti specifici delle predette Linee Guida non inficia la validità del Modello. Infatti, il singolo Modello deve essere necessariamente redatto con specifico riferimento alla realtà concreta della singola Società e, pertanto, lo stesso può anche discostarsi dalle Linee Guida di Confindustria, le quali, per loro natura, hanno carattere generale.

Nella redazione del proprio Modello, Medix Italia ha inteso ispirarsi e - per quanto di ragione - allinearsi a dette Linee Guida.

2. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

1.1. Premessa

Medix Italia S.r.l. (di seguito anche “Medix Italia”) svolge attività di distribuzione e di commercio all’ingrosso di articoli e prodotti sanitari con particolare riguardo a prodotti per uso clinico e chirurgico, per uso di laboratorio, nonché di fornitura di materiale di uso corrente sterile e non sterile.

1.2. Prima adozione del Modello da parte di Medix Italia

Medix Italia ha adeguato i propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo alle esigenze espresse dal Decreto, adottando il presente Modello previa delibera del Consiglio di Amministrazione, nella data riportata sul frontespizio della presente copia.

In particolare, attraverso l’adozione del Modello, il Consiglio di Amministrazione si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- determinare, in tutti coloro che operano per conto della Società nell’ambito di attività sensibili, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro stessi confronti;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate, in quanto le stesse sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la Società intende attenersi nell’esercizio dell’attività aziendale;
- consentire alla Società, grazie ad un’azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi e sanzionare i comportamenti contrari al proprio Modello.

1.3. Struttura del Modello

Il Modello che Medix Italia ha deciso di redigere è costituito da due cosiddette parti: una “Parte Generale” e una “Parte Speciale”.

Nella presente Parte Generale, dopo un richiamo ai principi cardine del Decreto, viene descritta la struttura del Modello, sono individuati i Destinatari del Modello, vengono illustrati gli elementi essenziali dello stesso, l’attività di Mappatura svolta per individuare le aree e i processi sensibili ai fini del Decreto, l’Organismo di Vigilanza, l’attività di formazione del personale e la diffusione del Modello nel contesto aziendale, il sistema disciplinare e le regole inerenti l’adozione, la modifica e l’aggiornamento del Modello.

La Parte Speciale è dedicata all’analisi delle principali aree di attività di Medix Italia potenzialmente esposte ai reati rilevanti ai fini del Decreto. Esse sono:

- Relazioni con la Pubblica Amministrazione;
- Amministrazione e finanza;
- Gestione salute, sicurezza e ambiente;
- Acquisti di beni e servizi;
- Gestione delle attività commerciali;
- Gestione del personale;
- Gestione dei sistemi informativi.

Costituiscono inoltre parte integrante del Modello i documenti al medesimo allegati.

1.4. Destinatari del Modello

Le regole e le disposizioni contenute nel Modello, nei suoi Allegati o nei documenti dallo stesso richiamati si applicano e devono essere rispettate da coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società, dai dipendenti, nonché da coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato della medesima.

Sono quindi "Destinatari" del presente Modello:

- Gli Amministratori nonché i titolari di qualifiche formali (di direzione, gestione e controllo della
- Società o di una sua unità organizzativa) riconducibili alla definizione di "soggetti apicali";
- i soggetti che esercitano tali funzioni (di direzione, gestione e controllo) anche solo di fatto;
- i soggetti che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato, compresi i dirigenti;
- eventuali lavoratori somministrati ed eventuali lavoratori distaccati da altre società;
- i soggetti che, a vario e diverso titolo, intrattengono con la Società un rapporto di parasubordinazione (es. collaboratori coordinati e continuativi) la cui prestazione lavorativa si svolge nei luoghi di lavoro della Società ovvero è comunque coordinata con l'organizzazione aziendale in modo tale da consentire alla Società l'effettiva vigilanza preventiva in merito alla commissione di reati presupposto.

Non sono invece Destinatari del Modello gli agenti / rappresentanti commerciali, nonché i consulenti, distributori, fornitori e altri *partners (di seguito collettivamente nominati "soggetti esterni")*. Nondimeno, la Società richiede ai propri agenti, distributori, consulenti e altre controparti contrattuali in genere, il rispetto dei principi etico-comportamentali cui Medix Italia si ispira ed in particolare delle prescrizioni dettate dal Codice Etico adottato dalla Società. Ciò tramite la sottoscrizione di specifiche clausole contrattuali che assicurino l'impegno al rispetto delle norme di cui al D.Lgs. 231/2001, dei principi etici e delle linee di condotta adottati dalla Società.

Ai *soggetti esterni* la Società richiede l'osservanza del proprio Codice Etico, le cui previsioni, seppur con funzione soggettivamente ed oggettivamente diversa dalle previsioni del Modello, contribuiscono alla prevenzione dei reati presupposto previsti dal Decreto. Il Codice Etico è allegato ai contratti sottesi (o viene indicata la pagina web ove è possibile prendere visione ed eventualmente scaricare tale documento).

Pertanto, qualora una di esse dovesse violare detto Codice Etico, si esperirà ogni rimedio consentito dalla legge o previsto dal rapporto contrattuale in essere per sanzionare un simile comportamento. Quindi e tra il resto, al momento della costituzione del rapporto negoziale (ovvero anche successivamente), la Società potrà prevedere che dalla violazione del Codice Etico consegua di diritto la risoluzione del contratto ex art. 1456 Cod. Civ., e/o la previsione di apposite clausole "penali" ex art.1382 Cod. Civ. (c.d. "clausola 231").

1.5. Elementi essenziali del Modello

I punti fondamentali sviluppati dal Consiglio di Amministrazione nella definizione del Modello possono essere così brevemente riassunti:

- “mappatura” dettagliata delle attività aziendali “sensibili” ovvero di quelle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati di cui al Decreto e, pertanto, da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
- analisi dei presidi di controllo in essere nell’ambito di tali attività sensibili e identificazione delle eventuali ulteriori azioni da implementare e regole di controllo da formalizzare;
- definizione della Parte Speciale del presente Modello finalizzata a garantire:
 - o regole etico-comportamentali idonee a garantire l’esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e l’integrità del patrimonio aziendale;
 - o presidi di controllo idonei a garantire i principi di: ‘chiara assegnazione di poteri e responsabilità’, ‘separazione dei compiti’ e ‘tracciabilità degli atti e delle operazioni’; con esplicito richiamo, ove necessario, alle procedure aziendali interne pertinenti per ciascuna attività sensibile;
- l’identificazione dell’Organismo di Vigilanza (di seguito anche “Organismo” o “OdV”) e l’attribuzione, allo stesso, di specifici compiti di vigilanza sull’efficace e corretto funzionamento del Modello;
- definizione dei flussi informativi nei confronti dell’Organismo di Vigilanza;
- la definizione delle attività di informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- la definizione e applicazione di disposizioni disciplinari idonee a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- la definizione delle responsabilità relativamente all’adozione, modifica ed aggiornamento del Modello con conseguente verifica del funzionamento del medesimo nonché del suo periodico aggiornamento.

3. MAPPA DELLE ATTIVITA’ AZIENDALI “SENSIBILI”

3.1. Individuazione delle aree a rischio

L’attività di “mappatura” - che, tra il resto, ha comportato la disamina della documentazione aziendale esistente oltre all’effettuazione di interviste ai referenti aziendali - ha consentito l’individuazione delle principali fattispecie di potenziale rischio/reato e delle possibili modalità di realizzazione delle stesse, nell’ambito delle principali attività aziendali identificate come “sensibili”.

Le risultanze di tali attività di mappatura sono state assunte dal Consiglio di Amministrazione in sede di adozione del presente Modello e sono a disposizione dell’Organismo di Vigilanza.

In sintesi, i risultati della mappatura sono stati i seguenti:

- A. In ragione della specifica attività sociale di Medix Italia, si è ritenuto di incentrare maggiormente l’attenzione sui rischi di commissione dei reati indicati negli artt. 24 e

25 (reati contro la Pubblica Amministrazione), 24-bis (delitti informatici e trattamento illecito di dati), 25-bis (*limitatamente a* contraffazione, alterazione o uso di titoli di proprietà industriale e introduzione nello stato e commercio di prodotti con segni falsi), 25 bis.1 (turbata libertà dell'industria o del commercio), 25-ter (reati societari e "corruzione tra privati"), 25-septies (reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro), 25-octies (autoriciclaggio, ricettazione, riciclaggio e impiego di utilità illecite), 25-novies (delitti in materia di violazioni del diritto d'autore), 25-decies (induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria), 25-duodecies (impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare), 25-quinquiesdecies (reati tributari).

Si è ritenuto, quindi, di rafforzare conseguentemente il sistema di controllo interno con specifico riferimento a detti reati.

- B. Si ritiene astrattamente applicabile alla Società la commissione dei seguenti reati: (i) delitto di associazione per delinquere di cui all'art. 416 c.p., richiamato dall'art. 24-ter del Decreto, (ii) reati previsti dall'art. 10 delle Legge 146/2006 e s.m.i. (reati transnazionali), (iii) delitti di finanziamento al terrorismo ex art. 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo¹, richiamati dall'art. 25-quater del Decreto.

Tuttavia, si ritengono difficilmente individuabili una o più specifiche "attività a rischio" nel cui ambito si possa specificatamente individuare la potenziale commissione di detti reati. Si ritiene esaustivo, in questi casi, il richiamo ai principi di correttezza, legalità e moralità contenuti nel presente Modello e nel Codice di Condotta.

- C. Da ultimo, per quanto attiene ai reati previsti ex artt. 24-ter (esclusa l'associazione per delinquere semplice di cui all'art. 416 c.p.), 25-bis (limitatamente alla falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo); 25-quater (escluso il reato di finanziamento al terrorismo di cui sopra); 25quater.1 (pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili), 25-quinquies (delitti contro la personalità individuale), 25-sexies (reati di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato), 25-undecies (reati ambientali), 25-terdecies (razzismo e xenofobia), art. 25-quaterdecies (frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati), art. 25-sexiesdecies (contrabbando) si è ritenuto che l'attività svolta da Medix non comporti profili di rischio.

3.2. Mappatura delle attività "sensibili" e relativa regolamentazione interna

Al fine di prevenire le fattispecie di rischio-reato rilevate in fase di "mappatura" delle attività aziendali "sensibili", la Società ha individuato i processi nel cui ambito,

1

Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo del 9 dicembre 1999 - New York, ratificata dall'Italia con la legge 14 gennaio 2003 n. 7.

potenzialmente, potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione di reati.

Con riferimento ai processi identificati, la Società ha definito e formalizzato un'apposita "Parte Speciale" del presente Modello, nonché un set di procedure interne, idonee al fine di regolamentare le "attività sensibili" con opportuni principi comportamentali e presidi di controllo, anche a garanzia della trasparenza delle scelte effettuate e delle decisioni assunte.

Le "attività sensibili" rilevate e qui di seguito elencate, per le quali sono state identificate idonee regole interne ad integrazione del Codice Etico, sono ampiamente trattate nella Parte Speciale e nelle specifiche Procedure aziendali:

ATTIVITÀ SENSIBILE	REGOLAMENTAZIONE INTERNA
<p>A. Relazioni con la Pubblica Amministrazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gestione dei rapporti e degli adempimenti con la Pubblica Amministrazione e delle visite ispettive - Gestione del contenzioso 	<p>Parte Speciale "A"</p> <p>Procedura: 'Gestione attività commerciali'</p>
<p>B. Amministrazione e finanza:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tenuta della contabilità e predisposizione del bilancio di esercizio, nonché gestione della fiscalità - Flussi monetari e finanziari - Gestione delle operazioni societarie ordinarie e straordinarie. 	<p>Parte Speciale "B"</p> <p>Procedura: 'Gestione flussi monetari e finanziari'</p> <p>Procedura: 'Gestione magazzini e giacenze'</p>
<p>C. Gestione salute e sicurezza dei lavoratori:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gestione degli adempimenti in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro - Gestione degli adempimenti in materia ambientale 	<p>- Parte Speciale "C"</p>
<p>D. Acquisti di beni e servizi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Approvvigionamento di beni e servizi - Gestione di consulenze e incarichi professionali 	<p>Parte Speciale "D"</p> <p>Procedura: 'Acquisti di beni e servizi'</p> <p>Procedura: 'Gestione magazzini e giacenze'</p>
<p>E. Gestione delle attività commerciali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gestione delle attività di vendita - partecipazione a gare pubbliche e trattativa privata - Gestione spedizioni ai clienti - Gestione della rete commerciale - Promozione o partecipazione a convegni, congressi ed eventi di divulgazione scientifica - Gestione omaggi, merce in campionatura 	<p>Parte Speciale "E"</p> <p>Procedura: 'Gestione attività commerciali'</p> <p>Procedura 'Gestione rete agenti'</p> <p>Procedura: 'Gestione magazzini e giacenze'</p>

<u>ATTIVITÀ SENSIBILE</u>	<u>REGOLAMENTAZIONE INTERNA</u>
gratuita ed erogazioni liberali	
F. Gestione del personale: - Selezione assunzione e gestione del personale - Gestione dei rimborsi spese	Parte Speciale "F" Procedura: 'Gestione flussi finanziari e monetari' (per i Rimborsi Spese)
G. Gestione dei sistemi informativi	- Parte Speciale "G"

3.3. Sistema di deleghe e procure

Il sistema di attribuzione dei poteri e delle responsabilità che sovrintende la struttura organizzativa si articola sui seguenti elementi:

- organigramma aziendale;
- poteri (di rappresentanza, di spesa, ecc.) attribuiti dallo Statuto, dal Consiglio di Amministrazione e, per quanto di residua ragione, dall'Assemblea;
- procure.

Solo i soggetti muniti di formali e specifici poteri possono assumere impegni verso terzi in nome e per conto della Società.

In particolare, eventuali procure e attribuzioni permanenti, ulteriori rispetto ai poteri attribuiti dallo Statuto, dal Consiglio di Amministrazione e, per quanto di residua ragione, dall'Assemblea, potranno essere conferite unicamente in relazione allo svolgimento di ruoli organizzativi implicanti effettive necessità di rappresentanza, tenuto conto delle responsabilità organizzative formalmente attribuite.

3.4. Principi etici

Medix Italia ha definito i principi etici cui intende uniformare la propria attività anche in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto.

La Società ha dunque adottato un proprio "Codice Etico" i cui dettami, pur avendo contenuti e portata applicativa diversa dal Modello di organizzazione, gestione e controllo, contribuiscono alla prevenzione dei reati indicati dal Decreto e perciò, per quanto di ragione, devono intendersi come un complemento dei protocolli/procedure operative e, come tali essere applicati a tutti i Destinatari del Modello.

Tali principi sottolineano la necessità di:

- rispettare le leggi e i regolamenti interni ed esterni vigenti;
- improntare lo svolgimento delle prestazioni professionali da parte dei dipendenti e dei collaboratori della Società a criteri di diligenza, competenza, professionalità, efficienza ed imparzialità;

- improntare a principi di correttezza e trasparenza i rapporti con la Pubblica Amministrazione.

I principi di riferimento del Modello si integrano con quelli del Codice Etico, per quanto il Modello, per le finalità che lo stesso intende perseguire in specifica attuazione delle disposizioni del Decreto, abbia finalità differente rispetto al Codice Etico.

Sotto tale profilo, infatti, è opportuno precisare quanto segue:

- Il Codice Etico riveste una portata generale in quanto contiene una serie di principi di comportamento che la Società riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che, anche all'esterno della Società, cooperano al perseguimento dei fini aziendali.
- Pertanto, "Destinatari" del Codice Etico, come anche già riferito sub 2.4., sono anche soggetti "esterni" alla Società (in primis agenti, distributori, fornitori, collaboratori e professionisti, che operano all'esterno della società, ecc.). In particolare, Medix Italia richiede ai Destinatari del Codice Etico il rispetto dei principi etico-comportamentali di tutela della personalità individuale, correttezza e trasparenza nell'ambito delle proprie mansioni, nonché il rispetto delle leggi e delle regolamentazioni applicabili nei rispettivi ambiti di attività.
- Conformemente a quanto previsto nel Decreto, il Modello risponde, invece, all'esigenza di predisporre un sistema di regole interne diretto a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi nell'interesse o a vantaggio della Società, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

4. ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1. Identificazione, composizione e nomina dell'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione individua e nomina l'Organismo di Vigilanza ("Organismo") cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello, nonché di proporre l'aggiornamento dello stesso.

Pur in assenza di obblighi normativi, Medix Italia ha inteso fare proprie le Linee Guida generali emanate da Confindustria circa i requisiti di autonomia e professionalità dell'Organismo. Pertanto, la Società ritiene di nominare un soggetto esterno – tendenzialmente monocratico – quale Organismo di Vigilanza.

Il soggetto componente l'Organismo (o eventualmente, in un possibile futuro assetto plurisoggettivo), è / sono nominati direttamente dal Consiglio di Amministrazione, deve / devono possedere i requisiti di **autonomia, indipendenza e professionalità**.

Il / i componenti sono:

- individuati tra soggetti che abbiano le conoscenze e capacità tecniche necessarie allo svolgimento dei compiti dell'Organismo.
- scelti tra soggetti che possono garantire, oltre ai requisiti di cui sopra, il requisito dell'onorabilità, che, seppur non menzionato dalla legge è stato introdotto dalla più recente giurisprudenza e recepito dalle Linee Guida di Confindustria.

Pertanto, sono cause di ineleggibilità dei membri dell'Organismo:

- a) il difetto di requisiti di onorabilità, alla stregua dell'art. 147 quinquies del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58;
- b) l'interdizione, l'inabilitazione, l'amministrazione di sostegno, il fallimento;
- c) la condanna, anche con sentenza di primo grado soggetta ad impugnazione, ovvero ex art. 444 del codice di procedura penale (c.d. "patteggiamento"), per uno o più dei reati contemplati dal Decreto Legislativo 231/2001, ovvero per uno o più reati tale da compromettere gravemente la moralità o professionalità;
- d) la condanna, anche se con sentenza di primo grado soggetta ad impugnazione, ad una pena che importi interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione, anche temporanea, dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese ovvero l'incapacità ad esercitare uffici direttivi ovvero l'interdizione all'esercizio di una professione;
- e) pregressa revoca o decadenza dall'Organismo, ai sensi di quanto infra previsto;
- f) rapporti di parentela, coniugio o affinità, entro il quarto grado, ovvero rapporti societari o di affari, con uno o più dei soggetti sottoposti alla vigilanza dell'Organismo;
- g) contemporaneo o pregresso (nei limiti di due anni) incarico di amministratore, anche non delegato, della Società.

L'Organismo risponde del proprio operato direttamente al Consiglio di Amministrazione, in modo da garantire la sua piena autonomia e indipendenza di giudizio nello svolgimento dei compiti che gli sono affidati.

Al / ai membri del citato Organismo compete il rimborso delle spese vive sostenute nell'espletamento dell'incarico, nonché il riconoscimento di un'indennità forfetaria annuale.

L'Organismo provvede a propria volta a disciplinare le regole per il proprio funzionamento, formalizzandole in apposito regolamento.

Il Consiglio di Amministrazione munisce l'Organismo di un *budget* per l'espletamento dei propri compiti, fermo l'onere di rendiconto

4.2. Durata in carica e sostituzione dei membri dell'Organismo

I componenti dell'Organismo vengono nominati dal Consiglio di Amministrazione e rimangono in carica per tre anni e sono sempre rieleggibili.

I membri dell'Organismo possono essere revocati dal Consiglio di Amministrazione solo per giusta causa. Costituiscono giusta causa di revoca dei componenti dell'OdV:

- a) una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico;
- b) la violazione dei doveri di riservatezza;
- c) l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.Lgs. 231/2001;
- d) gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino l'indipendenza e l'autonomia.

La revoca del mandato dovrà, in ogni caso, essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione della Società con atto che specifichi chiaramente i motivi della decisione intrapresa.

Salvo per la sussistenza di una giusta causa o di fatti imprevedibili e a loro non imputabili che non consentano di attendere ai loro doveri per un periodo continuativo superiore a sei mesi dal momento del verificarsi dell'evento, i componenti dell'Organismo di Vigilanza, possono recedere dall'incarico dando all'Organismo ed al Consiglio di Amministrazione un preavviso non inferiore a un mese.

I componenti dell'Organismo debbono inoltre comunicare all'Organismo medesimo ed al Consiglio di Amministrazione, sotto la loro piena responsabilità, il venir meno dei requisiti di onorabilità di cui al precedente paragrafo 4.1, con conseguente decadenza con effetto immediato dall'incarico.

L'Organismo di Vigilanza comunica tempestivamente al Consiglio di Amministrazione il venir meno dalla carica, per qualsiasi motivo, di un suo membro.

In tutti i predetti casi il C.d.A. provvederà tempestivamente alla designazione del componente sostitutivo.

4.3. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'OdV sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari ad assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello. In particolare, all'Organismo di Vigilanza della Società, è affidato il compito di:

- verificare l'efficienza ed efficacia del Modello rispetto all'esigenza di prevenire la commissione dei reati per cui trova applicazione il D.lgs. 231/01;
- verificare il rispetto delle procedure previste dal Modello e rilevarne eventuali inosservanze;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essergli trasmesse;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione - per gli opportuni provvedimenti - le violazioni accertate del Modello anche se prescinde dal fatto che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione eventuali necessità od opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso, anche in relazione a mutate condizioni aziendali.

Più in particolare, il Modello deve essere soggetto (periodicamente e, comunque, almeno con cadenza semestrale) alle seguenti tipologie di verifiche da parte dell'Organismo (anche avvalendosi di risorse consulenziali e professionali esterne):

- verifiche sugli atti, procedendo ad una analisi dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla Società in aree di attività "sensibili", nonché ad una disamina dei fatti rilevanti ai fini del Decreto (infortuni occorsi, procedimenti disciplinari instaurati e conclusi ecc.);
- verifiche del rispetto dei principi di comportamento e di controllo identificati nella Parte Speciale, nonché verifiche del rispetto delle Procedure interne vigenti, richiamate dal presente Modello;
- verifiche (anche non predeterminate) presso le funzioni e i processi aziendali sensibili, al fine di accertare la conformità delle attività alle procedure stabilite, da effettuarsi direttamente o attraverso enti o funzioni di controllo;

- verifiche interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello portate all'attenzione dell'Organismo da segnalazioni o emerse nel corso dell'attività di vigilanza dello stesso, da condursi direttamente o tramite altri enti e/o funzioni a tanto deputati.

L'esito delle verifiche sarà incluso nella relazione prevista al successivo paragrafo 4.4.

L'Organismo deve svolgere con cadenza periodica le attività di vigilanza/verifica sul Modello, agendo nel rispetto del principio di continuità di azione.

L'Organismo si può avvale del supporto e della collaborazione delle risorse interne aziendali interessate dagli ambiti di verifica, e potrà, inoltre, avvalersi dell'ausilio di soggetti (interni od esterni alla Società) cui demandare lo svolgimento delle attività operative di verifica o per ottenere consulenze in materie specialistiche.

L'Organismo ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante ed è dotato di ampi poteri ispettivi.

L'operato dell'Organismo non può essere sindacato da nessun altro organo o struttura aziendale.

4.4. Modalità e periodicità di riporto agli organi societari

Come precisato in precedenza, l'Organismo risponde al Consiglio di Amministrazione della Società e può comunicare con – o essere convocato da – detto organo gestorio ogni qualvolta ne sussistano l'esigenza o l'opportunità; degli incontri tra l'Organismo e il Consiglio di Amministrazione viene redatto verbale e copia dei verbali viene custodita dall'Organismo. È comunque prevista la trasmissione, con cadenza almeno annuale, di una relazione di carattere informativo da far pervenire prima dell'approvazione della bozza del bilancio avente ad oggetto:

- l'attività di vigilanza svolta dall'Organismo nel periodo di riferimento;
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti interni alla Società sia in termini di efficacia del Modello;
- le indicazioni per l'aggiornamento o il miglioramento del Modello;
- il recepimento degli eventuali interventi correttivi e migliorativi pianificati.

4.5. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

A norma dell'art. 6, comma 2, lettera d), del D.Lgs. 231/2001, tra le esigenze cui deve rispondere il Modello è specificata la previsione di *"obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli"*.

All'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente segnalata, da parte dei Destinatari del Modello, ogni situazione o informazione che possa essere rilevante per il monitoraggio dell'efficacia del Modello o che possa determinare una violazione del Modello, nonché ogni evento che possa ingenerare responsabilità ai sensi del Decreto o che comunque rappresenti un'infrazione alle regole societarie. Del pari, all'OdV deve essere trasmesso ogni documento che denunci tali circostanze.

Informazioni

Gli Amministratori Delegati e/o i Responsabili delle Funzioni aziendali, per competenza, dovranno comunicare all'Organismo - *al manifestarsi dell'evento o mediante comunicazioni periodiche, in base a quanto riterrà opportuno l'Organismo stesso* - le informazioni riguardanti:

PROVVEDIMENTI, INDAGINI, ISPEZIONI, VIOLAZIONI INTERNE, SITUAZIONI DI POSSIBILE ANOMALIA:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti dalla Magistratura, da organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità Pubblica, fatti comunque salvi gli obblighi di segreto imposti dalla legge, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per gli illeciti per i quali è applicabile il D.Lgs. 231/2001, qualora tali indagini coinvolgano la Società e/o i suoi Dipendenti od Organi Societari o qualunque altro Destinatario del Modello;
- la notizia di provvedimenti, indagini e/o relazioni interne dalle quali emergano ipotesi di responsabilità per una delle fattispecie rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001 riguardanti Medix Italia e/o i suoi Dipendenti od Organi Societari o qualunque altro Destinatario del Modello;
- ogni notizia inerente anche soltanto la possibile violazione del Modello o dei relativi protocolli e/o procedure, con evidenza dei procedimenti disciplinari promossi svolti e delle sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con relative motivazioni, ecc.; nel caso in cui dette violazioni siano commesse da soggetti non dipendenti, le iniziative sanzionatorie assunte in via contrattuale nei loro riguardi;
- le eventuali visite ispettive condotte, a mero titolo esemplificativo, dall'Agenzia delle Entrate, Enti Previdenziali ed Assicurativi, Asl, Guardia di Finanza, e i relativi esiti.

MODIFICHE ORGANIZZATIVE, DEL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE E DELLE PROCEDURE INTERNE:

- ogni modificazione di procure e/o deleghe, anche consiliari, conferite a soggetti in grado di impegnare la Società verso i terzi;
- ogni variazione sostanziale dell'organigramma della Società e di organico (assunzioni, licenziamenti etc.);
- ogni variazione sostanziale alle procedure interne.

PRINCIPALI FATTI DI GESTIONE:

- Delibere di operazioni societarie straordinarie;
- Deliberazioni inerenti alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
- Acquisizione tramite gara di nuove commesse pubbliche;
- Modifiche sostanziali alla rete commerciale e distributiva (es. stipula / risoluzione di contratti di agenzia, stipula / risoluzione di contratti di distribuzione).

Le evidenze sono segnalate con comunicazione scritta, eventualmente attraverso le specifiche modalità che vorrà definire l'Organismo di Vigilanza.

Altri flussi informativi potranno essere richiesti direttamente dall'Organismo o da procedure di futura adozione.

Segnalazioni

Ciascun Destinatario del Modello è inoltre tenuto a segnalare senza indugio episodi o informazioni in suo possesso relativi ad una violazione o presunta violazione del Modello stesso e delle procedure qui richiamate. Ai sensi dell'articolo 6 del Decreto, le segnalazioni potranno essere fatte attraverso uno dei seguenti canali:

- A mezzo posta ordinaria o raccomandata da spedire o consegnare a Medix Italia S.r.l. – Via Roma 101, 10123 Torino (TO), all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza.
- A mezzo posta elettronica all'indirizzo: odv@medixitaliasrl.it.

Ciascuna segnalazione dovrà essere basata su elementi di fatto precisi e concordanti e dovrà fornire una descrizione esaustiva in merito all'oggetto della segnalazione, ai soggetti coinvolti, al periodo nel quale la violazione è stata compiuta, allegando, qualora disponibile, la documentazione a supporto di quanto segnalato. L'Organismo valuterà le segnalazioni ricevute e le eventuali conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali decisioni di non procedere ad una verifica interna. Dette decisioni, con le relative motivazioni, devono essere adeguatamente comunicate al Consiglio di Amministrazione. Eventuali segnalazioni ricevute in forma anonima saranno prese in considerazione a discrezione dell'Organismo di Vigilanza, sulla base della fondatezza, accuratezza e veridicità degli elementi forniti.

Ogni segnalazione pervenuta è gestita dall'Organismo di Vigilanza garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante anche al fine di evitare qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalla propagazione della segnalazione medesima, fatta salva la tutela dei diritti delle persone accusate erroneamente o in mala fede e dei diritti dei lavoratori, della Società e di terzi.

La Società vieta espressamente qualsiasi atto di ritorsione o di discriminazione, diretta o indiretta, nei confronti dei soggetti segnalanti per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alle segnalazioni.

Inoltre, costituiscono condotte sanzionabili coerentemente con le previsioni del sistema disciplinare, sia la violazione da parte di un Destinatario delle misure di tutela del segnalante definite dalla Società, sia l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate.

L'Organismo di Vigilanza conserva tutte le comunicazioni e segnalazioni ricevute in un apposito archivio informatico e cartaceo: l'accesso a detto archivio è consentito esclusivamente ai componenti dell'OdV e per le sole ragioni connesse all'espletamento dei compiti innanzi rappresentati.

5. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

5.1. Formazione del personale e diffusione del Modello

Al fine di agevolare la comprensione della normativa di cui al Decreto e del Modello, i dipendenti, con modalità diversificate secondo il loro ruolo e grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del D.Lgs. 231/2001, sono tenuti a partecipare alle specifiche attività formative promosse.

La Società garantisce l'organizzazione delle attività formative specifiche con frequenza e contenuti idonei a garantire la conoscenza del Decreto e la diffusione del Modello e del Codice Etico.

La partecipazione ai programmi di formazione è obbligatoria rispetto a tutti i destinatari della formazione stessa e deve essere documentata.

5.2. Informazione ai partner commerciali, agenti e collaboratori esterni

I *partner* commerciali, agenti e collaboratori esterni sono informati, all'atto dell'avvio della collaborazione, dell'adozione, da parte della Società, del Modello e del Codice Etico e dell'esigenza che il loro comportamento sia conforme alle prescrizioni di cui al D.Lgs. 231/2001, nonché ai principi etici e alle linee di condotta adottati da Medix Italia. Tale informativa si estende altresì alle conseguenze che comportamenti contrari alle previsioni del Modello o comunque contrari al Codice Etico ovvero alla normativa vigente possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali. Laddove possibile sono inserite, nella documentazione contrattuale, specifiche clausole dirette a disciplinare tali aspetti.

6. SISTEMA DISCIPLINARE

6.1. Principi generali

Ai sensi degli artt. 6, comma 2, lett. e), e 7, comma 4, lett. b) del Decreto, il Modello, la cui adozione ed attuazione (unitamente alle altre situazioni previste dai predetti articoli 6 e 7) costituisce condizione *sine qua non* per l'esenzione di responsabilità della Società in caso di commissione dei reati di cui al Decreto, può ritenersi efficacemente attuato solo se, tra il resto, prevede un sistema disciplinare che sia rivolto a tutti i suoi Destinatari e che sia idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle regole e prescrizioni in esso indicate nonché da esso derivanti o conseguenti.

L'adeguatezza del presente sistema disciplinare sarà costantemente controllata dall'Organismo di Vigilanza. A tal fine gli uffici ed organi rispettivamente competenti nei confronti delle varie categorie di Destinatari - su cui *infra* - informeranno tempestivamente e dettagliatamente l'Organismo in caso di esercizio dell'azione disciplinare per qualsiasi infrazione prevista dal presente sistema disciplinare.

Poiché il Modello e il Codice Etico introducono regole di per sé vincolanti per tali Destinatari, le rispettive infrazioni, anche sotto forma di tentativo, sono sanzionate indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso, nonché dalla determinazione di qualsiasi danno. In particolare, l'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni prescinde dall'apertura e/o dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria, così come dell'esercizio e/o dall'esito dell'azione di responsabilità risarcitoria eventualmente contestuale.

Le categorie paradigmatiche delle infrazioni sanzionabili, ai fini dell'osservanza del Decreto, sono le seguenti:

1. infrazioni del Modello e/o del Codice Etico costituenti mera inosservanza di prescrizioni operative (ad esempio inosservanza di procedure, omissione di controlli, omissione di comunicazioni all'Organismo, sia programmate sia contingenti in merito a violazioni

- procedurali e/o altre situazioni di potenziale rischio) di minore rilievo (e comunque prive di conseguenze illecite e/o dannose);
2. infrazioni del Modello e/o del Codice Etico costituenti mera inosservanza di prescrizioni operative di maggiore rilievo, per importanza dell'oggetto e delle potenziali conseguenze;
 3. infrazioni del Modello e/o del Codice Etico non univocamente dirette alla commissione di uno o più reati, ma comunque obiettivamente tali da comportarne il concreto e significativo rischio;
 4. infrazioni del Modello e/o del Codice Etico dirette in modo univoco al compimento di uno o più reati, a prescindere dall'effettiva realizzazione del fine criminoso;
 5. infrazioni del Modello e/o del Codice Etico - o, comunque adozione di comportamenti - tali da determinare la concreta applicazione a carico della Società di una qualsiasi delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001.

A tali categorie di illeciti disciplinari saranno applicabili le sanzioni specificate nei paragrafi seguenti (in funzione della natura del rapporto) secondo un criterio di corrispondenza progressiva tra categoria e genere (o generi adiacenti) di sanzione e, comunque, in proporzione alla gravità della fattispecie oggettiva, all'atteggiamento dell'elemento soggettivo, all'eventuale recidiva ovvero, comunque, al ricorso di precedenti, al ruolo istituzionale, alle mansioni, ai compiti e/o alla qualificazione professionale dell'autore, al grado di fiducia coesistente alle mansioni, e ad ogni altra circostanza concreta rilevante.

Ulteriori specificazioni, degli illeciti e delle corrispondenti sanzioni, possono essere dettate in sede di procedure operative, in funzione del tenore e del rilievo di ciascuno.

Per quanto riguarda, in particolare, la prevenzione dei reati di cui al combinato disposto degli artt. 25^{septies} D.Lgs. 231/2011 e 30 del D.Lgs. 81/2008, (ossia omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime "*commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro*"), saranno sanzionabili le violazioni degli obblighi puniti in capo al datore di lavoro e ai dirigenti dall'art. 55 del D.Lgs. 81/2008, in capo ai preposti dall'art. 56, in capo ai lavoratori ecc. dell'art. 59, in capo ai lavoratori parasubordinati (nei limiti di quanto sopra precisato) dall'art. 60, sempre dello stesso D.Lgs. 81/2008, nonché la violazione degli obblighi previsti in capo agli stessi soggetti da qualsiasi fonte di secondo grado (regolamenti, procedure, ecc.).

6.2. Sanzioni per i dipendenti

Nei confronti dei Dipendenti - essendo disponibile *a priori* un sistema disciplinare coesistente alla natura del rapporto, alla stregua dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "*Statuto dei Lavoratori*") e dell'apposita disciplina contrattuale collettiva (nella fattispecie gli articoli da 225 a 230 del C.C.N.L. per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi) - il sistema disciplinare di cui all'art. 7, comma 4, lett. b), del Decreto è modellato su tale sistema disciplinare preesistente, costituendone un'integrazione e mutuandone procedure e sanzioni.

Per queste ultime, perciò, si fa riferimento all'art. 225 che prevede l'applicazione, "*in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano*" del:

1. biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;

2. biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1);
3. multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'art. 193;
4. sospensione della retribuzione dal servizio per un massimo di giorni 10;
5. licenziamento disciplinare - senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge, (nei casi più gravi); - o "con preavviso".

Per la procedura applicativa di tali sanzioni, si fa riferimento all'art. 7 dello "*Statuto dei Lavoratori*", ed agli articoli 226, 227 e 229 del menzionato C.C.N.L. Per la "*sospensione cautelare*" in corso di procedura applicativa, si fa riferimento i criteri di legge.

La Società rende edotti i propri dipendenti del fatto che il Modello e il Codice Etico costituiscono espressione del potere del datore di lavoro di impartire disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro (art. 2104 Cod. Civ.) e che, conseguentemente il mancato rispetto degli stessi, da parte dei lavoratori Dipendenti della Società, nonché, con le particolarità dei rispettivi casi, da parte dei lavoratori somministrati e distaccati (su cui *infra*), costituiscono inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare (art. 2106 c.c.) e, in quanto tali, possono comportare le conseguenze previste dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva, ed in particolare l'applicazione delle sanzioni disciplinari di cui sopra, oltre alla responsabilità risarcitoria per i danni eventualmente provocati.

In particolare, ai fini dell'art. 7, comma 1, dello "*Statuto dei Lavoratori*", la società pubblica il presente Modello e il Codice Etico, tramite affissione degli estratti rilevanti nell'apposita bacheca della Società accessibile a tutti i lavoratori.

La competenza all'esercizio dell'azione disciplinare nei confronti dei dipendenti della Società, anche ai fini D.Lgs. 231/2001, spetterà al / agli Amministratore/i Delegato/i, secondo le deleghe di potere attribuita dal Consiglio di Amministrazione.

Ferma tale competenza, peraltro, l'esercizio dell'azione disciplinare in esame potrà/dovrà essere promosso dall'Organismo di Vigilanza, comunicando all'Amministratore Delegato la *notitia* dell'infrazione disciplinare comunque appresa nello svolgimento delle proprie funzioni, monitorando il procedimento disciplinare ed eventualmente suggerendola sanzione da erogare in esito alle giustificazioni.

6.3. Misure nei confronti dei dirigenti (ove applicabile)

Nei confronti dei dirigenti, compresi in particolare quelli apicali, per i profili attinenti al rapporto di lavoro - pur non essendo disponibile *a priori* un sistema disciplinare *ad hoc* - la Società - in ossequio all'art. 6, comma 2, lett. e), del Decreto, alla recentemente riconosciuta parziale applicabilità dell'art. 7 dello "*Statuto dei Lavoratori*", nonché alle norme di rinvio residuale da parte del C.C.N.L. per i dirigenti di aziende commerciali - ha ritenuto di estendere il sistema sopra previsto per gli altri dipendenti, con i marginali adattamenti determinati dalla particolarità del rapporto dirigenziale.

Così - a parte l'azione di responsabilità risarcitoria - le sanzioni applicabili ai dirigenti della Società, con i criteri di cui sopra sono individuate ne:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore a otto ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 20 giorni;
- e) il licenziamento per mancanze, con preavviso o senza, a seconda della gravità;
- f) la revoca di eventuali deleghe/procure e, in particolare, di quelle il cui (in)adempimento risulti direttamente o indirettamente connesso alla violazione in questione.

La Società provvederà all'adeguata divulgazione del sistema disciplinare per i dirigenti, con modalità che garantiscano la massima conoscibilità ed accessibilità a ciascuno di essi. Inoltre, per la procedura di contestazione ed irrogazione saranno applicati comunque il secondo ed il terzo comma dell'art. 7 dello "Statuto dei Lavoratori".

Sarà comunque applicabile, inoltre, la sospensione cautelare.

La competenza all'esercizio dell'azione disciplinare nei confronti dei dirigenti, compresi quelli apicali, spetta all'Amministratore Delegato in materia. Ferma tale competenza, peraltro, l'esercizio delle rispettive azioni disciplinari potrà/dovrà essere promosso dall'Organismo di Vigilanza, sottoponendo all'Amministratore Delegato la *notitia* dell'infrazione disciplinare comunque appresa dello svolgimento delle proprie funzioni, monitorando il procedimento disciplinare ed eventualmente suggerendo la sanzione da irrogare in esito alle giustificazioni.

6.4. Misure nei confronti degli Amministratori

In ossequio all'art. 6, Il comma, lett. e), del Decreto - a parte l'eventuale esercizio dell'azione di responsabilità risarcitoria - la Società prevede anche la possibilità di adottare sanzioni disciplinari nei confronti di un amministratore, sino alla revoca della carica.

La competenza ad irrogare le sanzioni nei confronti degli amministratori spetta formalmente all'Assemblea dei Soci, anche su iniziativa essere dell'Organismo di Vigilanza.

6.5. Misure nei confronti dei collaboratori coordinati continuativi operanti all'interno dei luoghi di lavoro o dell'organizzazione della Società

Non essendo possibile estendere *tout-court* a tali soggetti - in ragione della differente natura del rapporto che li lega alla Società - il sistema disciplinare previsto per i Dipendenti, è necessario introdurre un sistema di misure *ad hoc* da adottarsi in caso di infrazioni del Modello o del Codice Etico, che rispetti i criteri sopra individuati e che non contrasti con le caratteristiche proprie di tali prestatori d'opera.

Pertanto - a parte l'azione di responsabilità risarcitoria - le misure applicabili nei confronti dei lavoratori parasubordinati di cui sopra, sono individuate ne:

1. la diffida;
2. l'applicazione di penali convenzionali, da un minimo di 50 ad un massimo di 500 euro;
3. la decadenza dell'eventuale compenso previsto qualsiasi titolo incentivante o premiale, da un minimo del 10% ad un massimo dell'80%;

4. la risoluzione anticipata del contratto.

La Società provvederà ad adeguata divulgazione del sistema disciplinare (ai fini del D.Lgs. 231/01) per i lavoratori parasubordinati di cui sopra, con modalità che garantiscano la massima conoscibilità ed accessibilità a ciascuno di essi. In particolare, la Società provvederà all'informazione e alla formazione dei suddetti lavoratori parasubordinati circa i contenuti rilevanti del Codice Etico e del Modello della Società.

La competenza all'esercizio dell'azione disciplinare nei confronti dei lavoratori parasubordinati operanti all'interno dei luoghi di lavoro o dell'organizzazione della Società spetterà all'Amministratore Delegato competente.

Ferma tale competenza, peraltro, l'esercizio delle rispettive azioni disciplinari potrà/dovrà essere promosso dall'Organismo di Vigilanza. L'esercizio dell'azione disciplinare avverrà comunque nel rispetto del principio del contraddittorio.

6.6. Misure nei confronti di agenti, distributori e collaboratori esterni

Premesso che tali soggetti non sono *tout-court* Destinatari del Modello, come già specificato, eventuali comportamenti in contrasto con il D.Lgs. 231/2001 e con i principi ed i valori contenuti nel Codice Etico da parte di agenti, distributori e collaboratori esterni, comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

La violazione grave o reiterata dei principi contenuti nel Codice Etico o l'adozione di comportamenti in contrasto con il D.Lgs. 231/2001 sarà considerata inadempimento degli obblighi contrattuali e potrà dar luogo alla risoluzione del contratto da parte della Società.

7. ADOZIONE, MODIFICA E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

7.1. Adozione e recepimento dei principi di riferimento del Modello

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono, ai sensi dell'art. 6, comma I, lett. a) del Decreto, atti di competenza e di emanazione del Consiglio di Amministrazione. È pertanto rimessa a quest'ultimo organo la responsabilità di approvare e recepire, mediante apposita delibera, anche i principi cardine enunciati nel presente documento, che costituiscono parte integrante del Modello.

7.2. Modifiche e aggiornamento del Modello

1. Le procedure inerenti alle modifiche e/o gli aggiornamenti da apportare al Modello dopo la sua adozione, finalizzate a consentirne la continua rispondenza alle prescrizioni normative e alla realtà organizzativa e operativa aziendale, possono essere le seguenti. Sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione che vi provvede autonomamente o dando seguito alle proposte ricevute dall'Organismo di Vigilanza, anche con il supporto di consulenti esterni, le modifiche/gli aggiornamenti resi necessari:
 - da integrazioni normative al Decreto e ai "reati presupposto" (se implicanti una revisione/modifica della mappatura dei rischi);

- dall'intervento di nuove "linee-guida" delle associazioni di categoria di riferimento;
 - da intervenute modifiche nel modello di business della Società, nell'assetto proprietario e di governance, con impatto sull'attività aziendale e/o sulle sue modalità di svolgimento;
 - da significative violazioni delle prescrizioni del Modello o delle connesse procedure e/o in caso di commissione di "reati presupposto" all'interno della Società;
2. Dall'adozione di nuove procedure rilevanti e aventi particolare incidenza sull'operatività aziendale, previa disamina consultiva dell'Organismo. All'Organismo spetta invece il compito di effettuare, ove necessario, le modifiche e gli aggiornamenti del Modello aventi carattere meramente descrittivo, intendendosi come tali quelle esclusivamente ricettive di dati e riferimenti ad atti e/o procedure già approvati dal Consiglio di Amministrazione e/o da organi o dagli uffici aziendali competenti. A mero titolo esemplificativo, rientrano tra le modifiche ed aggiornamenti "descrittivi" il recepimento:
- delle modifiche occorse nell'organigramma e/o nei processi (e procedure) esistenti;
 - delle variazioni degli archivi elettronici e/o cartacei ove è possibile reperire la documentazione menzionata nel Modello;
 - delle modificazioni delle norme richiamate nella Parte Generale e nella Parte Speciale del Modello non implicanti una variazione nella mappatura dei rischi.

In ogni caso, l'Organismo provvederà ad informare il Consiglio di Amministrazione con una sintetica relazione scritta sulle modifiche apportate al Modello, che diverranno efficaci all'atto della loro ratifica da parte dell'Organo gestorio.

Torino, lì 22 giugno 2021

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

Nelida RICOSSA