

ESTRATTO

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Parte Generale

di

Mediberg S.r.l.

Calciate, 26 novembre 2014

1 Modello di Organizzazione e Gestione di Mediberg S.r.l.

Premesse le finalità di un Modello ex D. Lgs. 231/01 Mediberg S.r.l. – sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali a tutela della propria immagine, dei soci e dei dipendenti – ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'attuazione del Modello.

Il presente documento, oltre a rappresentare una possibile esimente di responsabilità, persegue i seguenti obiettivi fondamentali:

- sensibilizzare e richiamare i Destinatari del Modello ad un comportamento corretto e all'osservanza della normativa interna ed esterna;
- prevenire efficacemente il compimento dei reati previsti dal Decreto;
- attuare nel concreto i valori dichiarati nel proprio Codice Etico.

Di conseguenza, sotto il profilo organizzativo, la Società ritiene che l'adozione del Modello possa contribuire anche al raggiungimento dei seguenti risultati:

- aumentare l'efficacia e l'efficienza delle operazioni aziendali nel realizzare le strategie della società. Il Modello realizza meccanismi di controllo e comportamenti che promuovono il rispetto della normativa interna ed esterna;
- migliorare la competitività nel mercato nazionale ed internazionale. Il Modello costituisce una forma di garanzia per i c.d. *"portatori di interessi"* (gli Stakeholders, in altre parole tutti i soggetti privati e pubblici, italiani e stranieri - individui, gruppi, aziende, istituzioni - che abbiano a qualsiasi titolo contatti con la società: fornitori, investitori, dipendenti, ecc.) contro il fenomeno della criminalità economica.

Rendendo la Società sempre più etica agli occhi dei *"terzi"*, si rafforza l'immagine di Mediberg S.r.l. nell'opinione pubblica, con conseguente aumento di fiducia nei rapporti d'affari tra la società e gli investitori e tra la stessa e la clientela (potenziale ed acquisita);

- migliorare l'ambiente interno di lavoro. Il Modello promuove la formazione del personale e la responsabilizzazione dei singoli. Si valorizza il contributo delle risorse umane (dipendenti e collaboratori) al presidio della conformità operativa alle norme interne ed esterne e sono incentivati comportamenti improntati a principi quali l'onestà, la professionalità, la serietà e la lealtà.

In conclusione, il Modello permette alla Società sia di tutelare il proprio patrimonio sociale, evitando l'applicazione di sanzioni pecuniarie e interdittive, sia di realizzare una gestione organizzata dell'Impresa più consapevole ed improntata ai principi di

corretta amministrazione, favorendo la realizzazione degli obiettivi di sviluppo economico.

1.1 Metodologia seguita per la redazione del Modello

1.1.1 Premessa

L'art. 6, comma 2, lett. a) del Decreto indica, come uno dei requisiti del Modello, l'individuazione delle cosiddette "attività sensibili", cioè di quelle attività aziendali in cui sussiste il rischio potenziale di commissione ovvero, ove previsto, di tentata commissione di uno dei reati espressamente richiamati dal Decreto stesso o dalla legge 146/2006.

Si è, pertanto, analizzata la realtà operativa di Mediberg S.r.l. ricercando i settori aziendali in cui risiede il rischio individuato nel capoverso precedente, evidenziando i momenti ed i processi maggiormente rilevanti.

Parallelamente, è stata condotta un'indagine sugli elementi costitutivi dei reati presupposti in relazione all'attività della Società, allo scopo di identificare le condotte concrete che, nel contesto aziendale, potrebbero realizzare le fattispecie delittuose.

1.1.2 Fasi propedeutiche alla costruzione del Modello

La Società, in considerazione di quanto disposto dal Decreto, ha avviato un progetto finalizzato alla predisposizione del presente Modello, conferendo specifico mandato a dei consulenti esterni aventi il necessario know-how.

La redazione del Modello è stata preceduta da una serie di attività propedeutiche, di seguito riportate:

1.1.2.1 Individuazione della metodologia per la stesura del Modello di Mediberg S.r.l.

Tale fase ha avuto come obiettivo l'identificazione dell'approccio metodologico che Mediberg S.r.l. ha adottato per la stesura del Modello.

Questa fase preliminare è resa necessaria dal fatto che il D. Lgs. 231/01 non fornisce indicazioni chiare ed esaustive su come costruire un Modello affinché una Società sia esimente da responsabilità, nel caso in cui venga commesso un reato presupposto nel suo interesse/vantaggio. Gli unici riferimenti normativi sono rappresentati dagli articoli 5, 6 e 7 del Decreto.

Alla lacuna del legislatore sono intervenute sia le Associazioni di Categoria con l'emanazione di Linee Guida, sia la giurisprudenza con alcune pronunce in materia; ciò non è stato sufficiente ad eliminare alcune incertezze interpretative sul Decreto

e, di conseguenza, su come redigere il Modello.

Pertanto, Mediberg S.r.l., ha predisposto un documento in merito alla metodologia per la stesura del Modello che è stato approvato con delibera dell'Amministratore Unico in data 27 Febbraio 2014.

1.1.2.2 Preliminare analisi del contesto aziendale

La fase successiva ha avuto come obiettivo il preventivo esame, tramite analisi documentale, dell'organizzazione e delle attività della Società, nonché, mediante interviste ad hoc con alcuni componenti della Società, l'identificazione dei profili di rischio 231.

Dallo svolgimento di tale fase è stato possibile individuare, all'interno della struttura della Società, una serie di Attività Sensibili nel compimento delle quali si potrebbe ipotizzare la commissione di uno o più reati presupposti. Successivamente a tale fase di indagine, si è proceduto a rilevare le modalità di gestione delle Attività Sensibili, il sistema di controllo esistente sulle stesse, nonché la conformità di quest'ultimo ai principi di controllo interno comunemente accolti.

1.1.2.3 Effettuazione della "Gap Analysis"

Sulla base della situazione dei controlli e delle procedure esistenti in relazione alle Attività Sensibili e delle previsioni e finalità del Decreto, si sono individuate le azioni di miglioramento dell'attuale sistema di controllo interno e dei requisiti organizzativi essenziali per la definizione del presente Modello.

La "Gap Analysis" consiste in un'analisi dell'organizzazione e delle attività di Mediberg S.r.l. finalizzata a:

- a) verificare che il sistema organizzativo della Società sia sufficientemente chiaro – soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti – e formalizzato in:
 - o un Organigramma, che definisca, con chiarezza, le linee di dipendenza gerarchica ed i legami funzionali tra le diverse posizioni di cui si compone la struttura stessa;
 - o un documento nel quale siano riportate, per ciascuna funzione aziendale, l'attribuzione di responsabilità e la descrizione dei compiti;
 - o un sistema organizzativo che assegni eventuali poteri autorizzativi e di firma in coerenza alle responsabilità organizzative e gestionali, prevedendo una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese, specialmente per quanto riguarda quelle attività considerate a rischio di reato;

- b) identificare le c.d. “Attività Sensibili” (AS), ossia le attività svolte dalle funzioni aziendali di Mediberg S.r.l. ove sussiste un rischio di potenziale commissione di un reato previsto dal Decreto o dalla legge 146/2006;
- c) individuare il c.d. “Sistema dei Controlli Interni” (SCI) esistente sulle AS (ad esempio, procedure scritte, applicativi informatici, etc. ...) adottato dalla Società, valutandone l’idoneità alla prevenzione del rischio di potenziale commissione di un reato previsto dal Decreto o dalla legge 146/2006;
- d) sulla base della situazione dei controlli esistenti e dell’assetto organizzativo identificato, indicare le eventuali azioni di miglioramento dell’attuale sistema di controllo interno e dei requisiti organizzativi.

1.2 Elementi costitutivi e adozione del Modello

Il Modello di Mediberg S.r.l., si compone dei seguenti documenti:

- e) una parte generale: “*Modello Parte Generale – Modello PG*”;
- f) una parte speciale: “*Modello Parte Speciale – Modello PS*”;
- g) quattro Allegati:
 - o “*Linee Guida*”
 - o “*Codice Etico*”;
 - o “*Sistema Disciplinare*”
 - o “*Regolamento dell’Organismo di Vigilanza*”.

Tutte le componenti citate (Modello PG, Modello PS, Allegati) sono da considerarsi parte integrante del Modello stesso delle Società.

Il Modello Parte Generale, Parte Speciale, le Linee Guida, il Codice Etico e il Sistema Disciplinare sono approvati con delibera dell’Amministratore Unico.

Il Regolamento dell’OdV è approvato ed aggiornato dallo stesso Organismo di Vigilanza.

1.2.1 Parte Generale (MOG – PG)

Il Modello PG è il documento con cui la Società enuncia i principi del Decreto e rappresenta, ai Destinatari Mediberg S.r.l., l’impianto del Modello.

1.2.2 Parte Speciale (MOG – PS)

Il Modello Parte Speciale costituisce la sintesi dell’attività di “*Risk Mapping*” svolta dalla Società e, in particolare, ha la finalità:

- di favorire la conoscenza dei reati rilevanti ai sensi del Decreto nell'ambito di attività della Società;
- di individuare i principi generali di controllo in essere presso la Società;
- di ribadire i principi di comportamento da tenere nello svolgimento delle attività a rischio di reato.

Il Modello PS si compone di:

- tante Parti Speciali quante sono le Unità Organizzative titolari di una o più attività sensibili;
- una Parte Speciale ai sensi dell'art. 25 septies del D. Lgs. 231/01 (tutela della salute e sicurezza sul lavoro).

Le Parti Speciali del Modello per U.O. hanno la visuale delle Attività Sensibili. Per ciascuna AS sono associati, in una tabella, la rubrica e l'articolo del reato o dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01 o della Legge 146/2006 e, per ogni reato presupposto individuato, sono specificati:

- la rilevanza di tale associazione attraverso l'esplicitazione del nesso causale tra responsabilità organizzativa e reato presupposto;
- il protocollo o i protocolli di prevenzione del reato presupposto collegato.

La Parte Speciale ai sensi dell'art. 25 septies del D. Lgs. 231/01 ha la visuale della Attività Sensibile e, per ciascuna AS, si riportano in una tabella le Unità Organizzative coinvolte nella Attività Sensibile in esame, le loro attività e i protocolli a prevenzione dei reati ai sensi degli artt. 589 e 590 c.p..

1.2.2.1 Protocolli di prevenzione

La struttura del Modello di Mediberg S.r.l. prevede l'illustrazione delle misure finalizzate alla prevenzione del rischio di commissione dei reati presupposti, rilevanti ai fini della responsabilità della Società.

Tali presidi si articolano su due livelli di controllo:

- I "*protocolli generali*" che, essendo sempre presenti in tutte le attività sensibili prese in considerazione dal Modello Parte Speciale, sono descritti nel Modello Parte Generale;
- I "*protocolli specifici*" che prevedono disposizioni particolari volte a disciplinare gli aspetti peculiari delle attività sensibili sono descritti nel Modello Parte Speciale.

I protocolli di prevenzione generali delle attività sono:

a) Normativa interna

Mediberg S.r.l. si è dotata nel tempo di un insieme di disposizioni aziendali idoneo a

fornire a coloro che operano per conto della stessa i principi di riferimento sia generali sia specifici, per la regolamentazione delle attività svolte e al rispetto delle quali gli operatori medesimi sono tenuti; le disposizioni sono soggette a continui aggiornamenti.

La normativa interna della Società è composta da:

- Statuto;
- Organigramma;
- Manuale Organizzativo;
- Manuale della qualità con le relative procedure, moduli, note di istruzione e istruzioni operative.

In merito documentazione del sistema qualità, la procedura *“PR03 Gestione della documentazione”* disciplina l'emissione e l'aggiornamento della normativa interna, definendo le attività, le modalità e le responsabilità per la corretta ed efficiente gestione della stessa.

b) Sistema di gestione per la qualità (SGQ)

Mediberg S.r.l. ha la certificazione del sistema di gestione per la qualità (SGQ) - ISO 9001. La certificazione del SGQ è l'attestazione di conformità della Società rispetto ai requisiti applicabili della norma ISO 9001, attualmente nell'edizione 2008.

Il Sistema di Gestione per la Qualità è l'insieme della struttura organizzativa, delle capacità, delle risorse, delle sinergie, delle attività, dei controlli e delle responsabilità che mirano ad assicurare la conformità dei prodotti e dei servizi ai requisiti specificati per la completa soddisfazione del Cliente. Tale sistema è descritto nel *“Manuale della Qualità”* ed in una serie di procedure ed istruzioni tecniche o note di lavoro raccolte a parte nonché nella documentazione richiamata dal Manuale e dalle procedure.

In particolare, il Sistema di Gestione per la Qualità attuato in Mediberg S.r.l., anche in ottemperanza al principio di *“miglioramento continuo”*, tiene sotto controllo i processi di lavoro mediante attribuzione di responsabilità, gestione dei flussi informativi e conservazione della documentazione inerente fungendo, in tal senso, come protocollo di prevenzione generale ai fini del Modello della Società.

Il SGQ, con periodicità regolare, è soggetto a:

- un riesame annuale da parte dell'Alta Direzione della Società e dal Responsabile Assicurazione Qualità, riesame finalizzato a garantire l'adeguatezza e l'efficacia del SGQ, ad individuare e mettere in atto le eventuali azioni correttive e di miglioramento ritenute necessarie. L'attività di riesame del SGQ è espressamente disciplinato nella procedura *“PR01 Riesame del sistema qualità”*;

- Audit interni del sistema qualità, ossia verifiche ispettive interne volte ad accertare la corretta ed efficace applicazione del Sistema di Gestione per la Qualità e ad adottare eventuali azioni correttive qualora esso risulti inadeguato. L'attività di audit del SGQ è espressamente disciplinato nella procedura "PR11 Audit Interni".

c) Criteria di archiviazione della documentazione e tracciabilità delle operazioni

La formazione degli atti e delle fonti informative/documentali, utilizzate a supporto dell'attività svolta, sono sempre ricostruibile, a garanzia della trasparenza e della controllabilità delle scelte effettuate e ogni operazione e/o transazione aziendale è autorizzata da chi ne ha i poteri. I documenti riguardanti l'attività sono archiviati e conservati, a cura della funzione competente. L'operatività svolta all'interno di Mediberg S.r.l. è regolata da meccanismi che consentono l'individuazione delle attività svolte, degli autori, degli elementi informativi relativi alle decisioni assunte.

1.2.3 Linee Guida

Le Linee Guida rappresentano la descrizione giuridica delle fattispecie di reato.

In tale documento, per ogni singola fattispecie di reato richiamata dal Decreto ovvero dalla Legge 146/2006, sono rappresentate:

- le modalità di commissione del reato;
- i possibili autori identificati dalla norma incriminatrice;
- una o più esemplificazioni di come il reato potrebbe verificarsi nella realtà aziendale.

1.2.4 Codice Etico

Il Codice Etico è il documento con cui un ente enuncia l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della società rispetto a tutti i soggetti con i quali entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale. Inoltre, il Codice Etico si propone di fissare "standards" etici di riferimento e norme comportamentali che i Destinatari del Codice stesso devono rispettare nei rapporti con l'ente ai fini di prevenzione e repressione di condotte illecite, non necessariamente reati.

Il Codice trova la sua ragion essere nell'articolo 6 comma 2 lett. b) del Decreto.

1.2.5 Sistema Disciplinare

La predisposizione di un adeguato Sistema Disciplinare per la violazione delle regole di condotta imposte dal Codice Etico e/o dal MOG e dei Protocolli Preventivi in esso previsti, è un requisito essenziale per attuare efficacemente il Modello, così come richiesto dagli artt. 6 comma 2 e 7, comma quarto del Decreto Legislativo n. 231 del

2001.

Il Sistema Disciplinare tutela l'efficacia del meccanismo di controllo sul rispetto delle disposizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico.

1.2.6 Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

Il Regolamento dell'OdV è il documento nel quale è disciplinato il funzionamento di tale Organismo.

1.2.7 Rapporto fra Modello, Codice Etico e Sistema Disciplinare

Il Codice Etico di Mediberg S.r.l. è il documento adottato dalla Società che esprime gli impegni, i principi e le responsabilità etiche di Mediberg S.r.l. nella conduzione degli affari e delle attività aziendali e definisce le linee di comportamento che devono essere assunti dai Destinatari del presente documento.

Il Codice Etico, di conseguenza:

- h) individua i principi a cui Mediberg S.r.l. nei rapporti con gli Stakeholder, riconosce un valore etico positivo al fine di indirizzare la propria attività e quella dei Destinatari verso un percorso di legalità, efficienza, trasparenza, competenza, integrità e correttezza;
- i) raccomanda, promuove o vieta determinate condotte che i Destinatari del Codice Etico devono tenere nei confronti di Mediberg S.r.l., al di là ed indipendentemente da quanto previsto a livello normativo.

Il Modello di Mediberg S.r.l. è il documento adottato dalla Società con cui Mediberg S.r.l. ha costruito un sistema strutturato e organico di procedure nonché di attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva (controllo ex ante), volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto. Esso si conforma alle prescrizioni contenute nel Codice Etico, che ne costituisce parte integrante in quanto protocollo di prevenzione.

Sotto tale profilo, infatti:

- j) il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma ed è suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere dei principi di "deontologia aziendale" riconosciuti come propri e sui quali richiama l'osservanza di tutti;
- k) il Modello, pur ispirato ai principi del Codice Etico, risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi apparentemente a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo) e si applicano ai soggetti individuati come Destinatari del Modello.

Il Codice Etico si conforma ai principi indicati nelle “Linee guida Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001”.

Il rispetto delle disposizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico trova la sua effettività con la previsione di un adeguato Sistema Disciplinare. A tal fine, Mediberg S.r.l. ha elaborato il Modello procedendo a rendere omogenee e uniformi, sul piano sanzionatorio, le violazioni delle disposizioni del Modello e del Codice Etico.

1.3 Destinatari del Modello

1.3.1 Apicali o sottoposti

Il Decreto identifica i potenziali autori dei reati presupposti dalla cui condotta potrebbe sorgere la responsabilità da reato per Mediberg S.r.l.. A norma dell’art. 5 del D. Lgs. 231/01 essi sono:

- a) le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua Unità Organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (i c.d. “*Apicali*”);
- b) le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla precedente lettera a) (i c.d. “*Sottoposti*”).

In base a quanto sancito dall’articolo sopraccitato, la Società identifica, quali Apicali o Sottoposti del Modello i seguenti soggetti:

- i Soci;
- l’Amministratore Unico;
- i componenti dell’Organismo di Vigilanza;
- il personale dipendente secondo quanto definito nel CCNL applicato dalla Società (a titolo esemplificativo, operaio, impiegato, quadro, dirigente);
- i Collaboratori, quali gli stagisti, i lavoratori a progetto, i lavoratori interinali, i lavoratori somministrati;
- gli agenti momo o pluri mandatarari.

I Soci, l’Amministratore Unico, i membri dell’Organismo di Vigilanza sono Apicali in quanto rivestono funzioni di rappresentanza e/o di amministrazione e/o di direzione e/o controllo di Mediberg S.r.l.. Ciò premesso, la Società adotta, in merito alle funzioni di controllo, un’interpretazione logica dell’art. 5 del Decreto includendo suddette funzioni tra i soggetti rientranti in tale categoria.

Il personale dipendente è Sottoposto a norma dell’art. 2094 c.c.¹ che considera il

¹ Art. 2094 c.c.. Prestatore di lavoro subordinato: è prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga

dipendente alle dipendenze e sotto la direzione della Società.

I Collaboratori quali stagisti, lavoratori a progetto, lavoratori interinali, lavoratori somministrati, pur non svolgendo un'attività riconducibile a un contratto di lavoro subordinato, sono Sottoposti in quanto operano sotto la direzione e la vigilanza di personale interno alla Società stessa.

Relativamente agli agenti momo o pluri mandatarî, essi sono assoggettati agli Apicali in quanto operano sotto la direzione della Società secondo quanto previsto nel CAPO X – *Del contratto di agenzia* – del Codice Civile. L'attività da loro svolta, infatti, pur essendo autonoma, si caratterizza per la continuità della prestazione e la coordinazione della stessa con l'attività della Società che, ai sensi dell'art. 1746 c.c.², ha un potere di direzione sull'Agente.

Non sono soggetti *ex art. 5 del Decreto*, i "Soggetti Terzi", quali, i Distributori, i partner commerciali, i consulenti e i fornitori di beni e servizi, in quanto non svolgono le funzioni degli Apicali e sono estranei ad un possibile potere di direzione e/o vigilanza da parte della Società. Tuttavia, Mediberg S.r.l. è consapevole del fatto che una sua eventuale responsabilità da reato potrebbe sussistere anche laddove l'Apicale o il Sottoposto concorra nella realizzazione del reato presupposto, nell'interesse e/o vantaggio di Mediberg S.r.l., con i Soggetti Terzi Tale ipotesi è rappresentata nel codice penale negli artt. 110 e 113.

Ciò premesso, I Soggetti Terzi sono Destinatari del Codice Etico di Mediberg S.r.l. e, nei rapporti contrattuali con gli stessi, sono inserite apposite clausole contrattuali nelle quali il contraente dichiara di conoscere il contenuto del Codice Etico della Società, anche in riferimento alle previsioni disciplinari, con l'assunzione dell'obbligo al loro rispetto pena la risoluzione del rapporto contrattuale e il risarcimento del maggior danno sofferto dalla Società in ragione del comportamento illecito, anche derivanti dalla applicazione, da parte dell'autorità giudiziaria, delle misure/sanzioni previste dal Decreto.

1.3.2 Destinatari delle diverse componenti del Modello

Premesso il Modello si compone di una Parte Generale, una Parte Speciali e di Allegati, le diverse componenti del Modello possono avere distinti Destinatari.

I "Destinatari del Modello PG e PS" sono gli Apicali e i Sottoposti.

I "Destinatari del Codice Etico" sono le persone che, legate da un rapporto giuridico

mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore.

² Articolo 1746 Obblighi dell'agente – comma 1: Nell'esecuzione dell'incarico l'agente deve tutelare gli interessi del preponente e agire con lealtà e buona fede. In particolare, deve adempiere l'incarico affidatogli in conformità delle istruzioni ricevute e fornire al preponente le informazioni riguardanti le condizioni del mercato nella zona assegnatagli, e ogni altra informazione utile per valutare la convenienza dei singoli affari. E' nullo ogni patto contrario. (...)

con la Società, sono soggetti al rispetto dei principi e prescrizioni del Codice citato. Essi sono gli Apicali, i Sottoposti e i Soggetti Terzi.

I “*Destinatari del Sistema Disciplinare*” sono i Destinatari del Modello e/o i Destinatari del Codice Etico. Essi sono gli Apicali, i Sottoposti e i Soggetti Terzi.

I “*Destinatari del Regolamento dell’Organismo di Vigilanza*” sono i componenti dell’OdV.

1.4 Diffusione e comunicazione del Modello

Relativamente alla diffusione del Modello, Mediberg S.r.l. pubblica sul sito aziendale una dichiarazione con cui enuncia l’adeguamento volontario della Società al Decreto, mettendo a disposizione di chiunque intenda prenderne visione, una copia del Codice Etico.

Relativamente alla comunicazione, la Società procede secondo quanto di seguito riportato:

a) Modello Parte Generale e Parte Speciale

Una copia cartacea del Modello Parte Generale e Parte Speciale è consegnata, con una lettera accompagnatoria da sottoscrivere per ricevuta, agli Apicali e Sottoposti del Modello. In particolare, relativamente al Modello Parte Speciale, tale documento, organizzato per Unità Organizzativa, è distribuito alla pertinente UO.

Ad esclusione degli agenti e del personale di produzione e del magazzino, ai restanti Destinatari è messa a disposizione – in una directory aziendale dedicata al Decreto – una copia del Modello PG in versione elettronica e non modificabile.

b) Codice Etico

Una copia cartacea del Codice Etico è consegnata, con una lettera accompagnatoria da sottoscrivere per ricevuta, agli Apicali e Sottoposti del Modello.

Ad esclusione degli agenti e del personale di produzione e del magazzino, ai restanti Apicali e Sottoposti è messa a disposizione – in una directory aziendale dedicata al Decreto – una copia del Codice Etico in versione elettronica e non modificabile.

In merito ai Soggetti Terzi, il Codice Etico è disponibile presso il sito aziendale della Società.

c) Sistema Disciplinare

Una copia cartacea del Sistema Disciplinare è consegnata, con una lettera accompagnatoria da sottoscrivere per ricevuta, agli Apicali e Sottoposti del Modello.

Ad esclusione degli agenti e del personale di produzione e del magazzino, ai restanti Apicali e Sottoposti è messa a disposizione – in una directory aziendale dedicata al Decreto – una copia del Sistema Disciplinare in versione elettronica e non

modificabile.

In merito ai Soggetti Terzi, la parte del Sistema Disciplinare a loro applicabile è comunicata attraverso le clausole da apporre ai relativi contratti.

d) Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

Il Regolamento dell'OdV è di competenza dell'Organismo di Vigilanza ed è comunicato unicamente all'Amministratore Unico.

1.5 Formazione degli Apicali e Sottoposti

Successivamente all'adozione del Modello, la formazione sui contenuti e sugli aggiornamenti del MOG è attuata su impulso dell'Organismo di Vigilanza che, in collaborazione con le funzioni competenti, definisce annualmente il programma dei corsi di formazione, curando che questa sia pertinente ai ruoli ed alle responsabilità dei Destinatari. La partecipazione ai corsi di formazione è obbligatoria per i Destinatari

Gli interventi formativi prevedono i seguenti contenuti:

- una parte generale avente ad oggetto il quadro normativo di riferimento (D. Lgs. 231/2001 e reati presupposti) e altri aspetti contenuti nella parte generale del Modello;
- una parte speciale avente ad oggetto le attività sensibili e i protocolli di prevenzione di pertinenza, da stabilirsi anche in funzione di mutamenti organizzativi, legislativi e di percezione del rischio;
- una verifica del grado di apprendimento della formazione ricevuta.

L'attività formativa è erogata attraverso sessioni in aula, con incontri dedicati oppure mediante l'introduzione di moduli specifici nell'ambito di altre sessioni formative, a seconda dei contenuti e dei destinatari di queste ultime, con questionari di verifica del grado di apprendimento.

I contenuti degli interventi formativi vengono costantemente aggiornati in relazione ad eventuali interventi di aggiornamento del Modello.

Sono previste:

- sessioni per singola Unità Organizzativa;
- sessioni per gli agenti;
- sessioni per i neo-assunti (oltre a quanto predisposto come informativa sull'argomento in fase di assunzione);
- sessioni specifiche in caso di aggiornamenti.

La partecipazione agli interventi formativi è obbligatoria. L'Organismo di Vigilanza,

anche per il tramite delle preposte strutture aziendali, raccoglie e archivia le evidenze/attestazioni relative all'effettiva partecipazione a detti interventi formativi.

1.5.1 Formazione dell'Organismo di Vigilanza

La formazione all'Organismo di Vigilanza è volta a fornire allo stesso una comprensione elevata – da un punto di vista tecnico – del Modello nonché degli strumenti utili per procedere in modo adeguato all'espletamento del proprio incarico di controllo. Questa formazione può avvenire, in generale, mediante la partecipazione a:

- corsi, convegni o seminari organizzati;
- riunioni con esperti in materia di responsabilità ex D. Lgs. 231/01 o in materie penalistiche.

1.6 Aggiornamento del Modello

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto, all'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di curare l'aggiornamento del Modello.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza, avvalendosi eventualmente del supporto delle funzioni aziendali preposte delle modifiche organizzative e, ove esistenti, dedicate al monitoraggio delle innovazioni normative e giurisprudenziali, segnala all'Amministratore Unico l'esigenza di procedere all'aggiornamento del Modello, fornendo altresì indicazioni in merito alle modalità secondo cui procedere alla realizzazione dei relativi interventi.

L'Amministratore Unico – valutata l'esigenza di aggiornamento del Modello segnalata dall'Organismo di Vigilanza – delibera in merito all'aggiornamento del Modello identificando le correlate modalità dei predetti interventi e le funzioni aziendali eventualmente coinvolte nel progetto.

I fattori che rendono necessario l'adeguamento e aggiornamento del Modello sono:

- emanazione di un nuovo provvedimento normativo di integrazione dei reati presupposti;
- modifica o abrogazione di un provvedimento normativo in vigore;
- emanazione di un nuovo provvedimento giurisprudenziale aventi riflessi sul Modello adottato da Mediberg S.r.l.;
- modifiche della struttura societaria di Mediberg S.r.l. (ad es. acquisizioni di nuove partecipazioni, cessione rami d'azienda);
- modifiche al Manuale Organizzativo di Mediberg S.r.l.;

- modifiche all'Organigramma di Mediberg S.r.l.;
- modifiche alla normativa aziendale censita come protocollo di prevenzione nel Modello di Mediberg S.r.l.;
- modifiche dei sistemi informativi aziendali che possano incidere sul profilo di rischio di Mediberg S.r.l.;
- significative violazioni del Modello di Mediberg S.r.l. e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo.

L'approvazione dell'aggiornamento del Modello è immediatamente comunicata all'Organismo di Vigilanza, il quale, a sua volta, vigila sulla corretta attuazione e diffusione degli aggiornamenti operati.