



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO  
EX D. LGS. 231 (08 giugno 2001) E SUCCESSIVE  
INTEGRAZIONI**

*DRAFT 05-21*

**I - Parte Generale**

**Approvata con Determina dell'Amministratore Unico del 15/12/2023.....**

**Momento Medico srl**

Sede Legale : Piazza San Camillo de Lellis – 20124 Milano  
Stabilimento Produttivo – Via Terre Risaie n. 13 – Salerno

<b>PREMESSA</b> .....	<b>5</b>
<b>I - PARTE GENERALE</b> .....	<b>5</b>
<b>INTRODUZIONE</b> .....	<b>5</b>
1. QUADRO NORMATIVO – DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 E SUCCESSIVE MODIFICHE	5
1) IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231.....	6
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PREVISTO DAL D.LGS. 231/01 11	
3. LA STRUTTURA DEL MODELLO .....	13
4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO .....	13
PREMESSA: IL “SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO” DELLA SOCIETÀ.....	13
<b>METODOLOGIA DI PROGETTAZIONE</b> .....	<b>13</b>
<b>CODICE ETICO</b> .....	<b>14</b>
5. PRESENTAZIONE DELLA SOCIETA' - MOMENTO MEDICO SRL.....	15
<b>SISTEMA DI GOVERNANCE</b> .....	<b>15</b>
<b>CERTIFICAZIONI</b> .....	<b>15</b>
<b>SISTEMA ORGANIZZATIVO</b> .....	<b>15</b>
<b>POTERI AUTORIZZATIVI E DI FIRMA</b> .....	<b>15</b>
<b>PROCEDURE AZIENDALI MANUALI E INFORMATICHE</b> .....	<b>15</b>
<b>GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE</b> .....	<b>16</b>
<b>SICUREZZA DEI LAVORATORI</b> .....	<b>16</b>
<b>ADEMPIMENTI PRIVACY - GDPR</b> .....	<b>17</b>
<b>SMALTIMENTO RIFIUTI</b> .....	<b>17</b>
6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV) .....	17
6.1) Identificazione, collocazione e requisiti di funzionamento.....	17
6.2) Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	17
6.3) Nomina dell'Organismo di Vigilanza .....	20
6.4) Cause di ineleggibilità, revoca, decadenza e cessazione dell'incarico .....	21
6.5) Segnalazioni e Flussi Informativi verso l'Organismo di Vigilanza .....	22

<b>6.6) Flussi di informazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice societario</b>	<b>23</b>
<b>6.7) La disciplina del c.d. "Whistleblowing" .....</b>	<b>23</b>
<b>6.8) Modalità di trasmissione delle segnalazioni.....</b>	<b>24</b>
<b>6.9) Sanzioni applicabili ai destinatari delle segnalazioni ("wistleblowing") .....</b>	<b>25</b>
7. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONI .....	26
9. ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE, FORMAZIONE, INFORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE	29
10. MODIFICHE E INTEGRAZIONI DEL MODELLO .....	29
11. AREE SENSIBILI E REATI APPLICABILI.....	29
12. ALLEGATI AL MODELLO .....	32



## PREMESSA

L'adozione da parte di Momento Medico srl (di seguito anche "la Società") del presente Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 (di seguito anche "Modello"), oltre a consentire di prevenire il rischio di commissione di reato configurabile ai sensi del D.Lgs. 231/2001, rappresenta per Momento Medico srl un atto di responsabilità sociale sia nei confronti dei portatori di interessi (soci, dipendenti, fornitori, istituzioni) che nei confronti della collettività ed una affermazione dei valori etici in cui la Società crede fermamente.

Nell'adozione del presente Modello, la Società ha fatto riferimento:

- alle "Linee Guida Confindustria" nonché alle elaborazioni della dottrina e della giurisprudenza in tema di D.lgs. n. 231/2001;

La Società fatti salvi i poteri espressamente delegati dallo Statuto e dalle deleghe interne, identifica **nell'Amministratore Unico dott. Francesco Falcone** l'organo di centralità decisionale cui affrisce la gestione ordinaria e straordinaria della stessa. Il presente Modello è stato adottato con determina dell'Amministratore Unico del 15/12/2023

## I - PARTE GENERALE

### INTRODUZIONE

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 (qui di seguito "D.Lgs. 231/01") o ("Decreto") ha introdotto il regime di Responsabilità Amministrativa a carico delle Società per alcuni tipi di reato commessi nell'interesse o a vantaggio delle stesse.

Il Decreto Legislativo prevede che la Società non risponda di tali reati se prova di aver adottato ed efficacemente attuato Modelli di Organizzazione e di Gestione idonei a prevenirli.

A tale scopo Momento Medico srl, ha predisposto il documento "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" ex D.Lgs. 231/01 (qui di seguito anche "Modello") che, oltre a descrivere gli elementi di base e le modalità di gestione attraverso i quali Momento Medico srl ha disegnato e impostato l'attuale sistema di controllo interno della Società, riporta le azioni finora svolte in relazione a quanto richiesto dal decreto e, nel contempo, indica le misure generali predisposte per prevenire potenziali commissioni dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01.

Tale documento è stato elaborato da Momento Medico srl tenendo conto principalmente della normativa vigente, con particolare riguardo al D. Lgs. 231/2001.

#### 1. QUADRO NORMATIVO – DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 E SUCCESSIVE MODIFICHE

Il D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 rubricato "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300*" di seguito ("**D.lgs. 231/2001**"), trova la sua genesi in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall'Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato.

Secondo la disciplina introdotta dal D.lgs. 231/2001, infatti, le società possono essere ritenute "responsabili" per alcuni reati commessi o tentati, nell'interesse o a vantaggio delle società stesse, da

esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti “in posizione apicale” o semplicemente “apicali”) e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D.Lgs. 231/2001)<sup>1</sup>.

La responsabilità amministrativa delle società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest'ultima.

Tale ampliamento di responsabilità mira sostanzialmente a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio delle società e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci i quali, fino all'entrata in vigore del decreto in esame, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell'interesse o a vantaggio della propria società, da amministratori e/o dipendenti.

Ai sensi del D.Lgs. 231/2001, alle società sono applicabili, in via diretta ed autonoma, sanzioni<sup>2</sup> di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati perpetrati da soggetti funzionalmente legati alla Società ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. 231/2001.

La responsabilità amministrativa è, tuttavia, esclusa se la Società ha, tra l'altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo idonei a prevenire reati della stessa specie.

Tale responsabilità è, in ogni caso, esclusa se i *soggetti* apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi<sup>3</sup>.

### **1) IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231**

In base al D.Lgs. 231/2001, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dagli artt. 23, 24, 24 *bis*, 24 *ter*, 25, 25 *bis*, 25 *bis* 1, 25 *ter*, 25 *quater*, 25 *quater* 1, 25 *quinquies*, 25 *sexies*, 25 *septies*, 25 *octies*, 25 *novies*, 25 *decies*, 25 *undecies* e 25 *duodecies*, se

---

<sup>1</sup> Art. 5, comma 1, del D.Lgs. 231/2001: “Responsabilità dell'ente – L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio: a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)”.

<sup>2</sup> Il sistema sanzionatorio descritto dal D.Lgs. 231/2001 prevede, a seconda degli illeciti commessi, l'applicazione delle seguenti sanzioni amministrative: i) sanzioni pecuniarie; ii) sanzioni interdittive; iii) confisca; iv) pubblicazione della sentenza. Le sanzioni interdittive che possono essere comminate solo laddove espressamente previsto, sono le seguenti: a) interdizione dall'esercizio dell'attività; b) sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni; c) divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione; d) esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi; e) divieto di pubblicizzare beni o servizi. Il D.Lgs. 231/2001 prevede, inoltre, che qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che disponga l'interruzione dell'attività della Società, il giudice, in luogo dell'applicazione di detta sanzione, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario giudiziale nominato per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: i) la Società svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività; ii) l'interruzione dell'attività può provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione, tenuto conto delle dimensioni della Società e delle condizioni economiche del territorio in cui è situata.

<sup>3</sup> Art. 5, comma 2, del D.Lgs. 231/2001: “Responsabilità dell'ente – L'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi”.

commessi nel proprio interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del D.lgs. 231/2001 stesso.<sup>4</sup>

Le fattispecie di reato richiamate dal D.lgs. 231/2001 possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie<sup>5</sup>:

- reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (quali ad esempio corruzione, concussione, malversazione ai danni dello Stato, truffa ai danni dello Stato e frode informatica ai danni dello Stato, richiamati dagli artt. 24 e 25 del D.lgs. 231/2001)<sup>6 7</sup>;
- reati informatici e trattamento illecito dei dati (quali ad esempio, accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico, installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche, danneggiamento di sistemi informatici o telematici richiamati all'art. 24 *bis* del D.lgs. 231/2001)<sup>8</sup>;

<sup>4</sup> L'articolo 23 del D.lgs. 231/2001 prevede inoltre la punibilità dell'ente qualora, nello svolgimento dell'attività dello stesso ente a cui è stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva, siano trasgrediti gli obblighi o i divieti inerenti a tali sanzioni e misure.

<sup>5</sup> Si rappresenta che l'art. 24 *bis* è stato modificato dal decreto legge 14 agosto 2013, n. 93. ha introdotto nelle previsioni del D.lgs. 231/2001 i reati di trattamento illecito di dati di cui all'art. 167 del d.lgs. 196/2003, falsità delle dichiarazioni al Garante ex art. 168 del d.lgs 196/2003, inosservanza dei provvedimenti del Garante ex art. 170 del d.lgs. 196/2003. Tuttavia, detto decreto-legge non è successivamente stato convertito in legge nella parte relativa a detti reati.

<sup>6</sup> Si tratta dei reati seguenti: malversazione a danno dello Stato o dell'Unione europea (art. 316-*bis* c.p.), indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-*ter* c.p.), truffa aggravata a danno dello Stato (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-*bis* c.p.), frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-*ter* c.p.), corruzione per l'esercizio della funzione (artt. 318, 319 e 319-*bis* c.p.), corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319-*ter* c.p.), istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.), concussione (art. 317 c.p.), induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-*quater* c.p.); corruzione, istigazione alla corruzione e concussione di membri delle Corti penali internazionali o degli organi delle Comunità europee o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-*bis* c.p.), traffico di influenze illecite (art. 346 *bis* c.p.).

<sup>7</sup> La legge n. 3 del 9 gennaio 2019 ha previsto un duro inasprimento delle misure interdittive da infliggere alla Società in caso di condanna per reati presupposto di concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione. Tra le misure interdittive particolarmente rilevanti per la Società si segnala il divieto a contrattare con la Pubblica Amministrazione per un periodo non inferiore a quattro anni e non superiore a sette ovvero non inferiore a due anni e non superiore a quattro, a seconda che il reato sia stato commesso da un soggetto apicale ovvero da soggetto sottoposto all'altrui direzione. La legge 3 del 2019 dispone, inoltre, che le sanzioni interdittive abbiano la durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni "se prima della sentenza di primo grado, l'ente si è efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite e ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi La medesima Legge 3/2019 ha inoltre inserito nel novero dei reati presupposti ex d.lgs. 231/2001 il reato di traffico di influenze illecite.

<sup>8</sup> L'art. 24-*bis* è stato introdotto nel D.Lgs. 231/2001 dall'art. 7 della legge 48/2008. Si tratta dei reati di falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-*bis* c.p.), accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-*ter* c.p.), detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-*quater* c.p.), diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-*quinquies* c.p.), intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quater* c.p.), installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quinquies* c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-*bis* c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-*ter* c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-*quater* c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-*quinquies* c.p.) e frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-*quinquies* c.p.).

- reati contro la fede pubblica (quali ad esempio falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, richiamati dall'art. 25 *bis* D.lgs. 231/2001)<sup>9</sup>;
- reati contro l'industria ed il commercio (quali ad esempio turbata libertà dell'industria e del commercio, frode nell'esercizio del commercio, vendita di prodotti industriali con segni mendaci, richiamati all'art. 25 *bis*. 1 del D.lgs. 231/2001)<sup>10</sup>;
- reati societari (quali ad esempio false comunicazioni sociali, impedito controllo, illecita influenza sull'assemblea, richiamati dall'art. 25 *ter* del D.lgs. 231/2001, modificato con la legge 262/2005, con il D.lgs. 39/2010, con la legge 69/2015 e, più recentemente, con il D.lgs. 38/2017)<sup>11</sup>;
- reati in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (richiamati dall'art. 25 *quater* del D.lgs. 231/2001);
- reati contro la personalità individuale (quali ad esempio la tratta di persone, la riduzione e mantenimento in schiavitù, richiamati dall'art. 25 *quater*.1 e dall'art. 25 *quinquies* D.lgs. 231/2001)<sup>12</sup>;

<sup>9</sup> L'art. 25-*bis* è stato introdotto nel D.Lgs. 231/2001 dall'art. 6 del D.L. 350/2001, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1 della L. 409/2001. Si tratta dei reati di falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.), alterazione di monete (art. 454 c.p.), spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.), spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.), falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.), contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.), fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.), uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.). La previsione normativa è stata poi estesa anche alla Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.), Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.) con la modifica introdotta dall'art. 17 co. 7 lettera a) num. 1) della legge 23 luglio 2009.

<sup>10</sup> L'art. 25-*bis*.1. è stato inserito dall'art. 17, comma 7, lettera b), della legge 23 luglio 2009, n. 99; si tratta in particolare dei delitti di turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.), illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 bis), frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.), frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.), vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art.516 c.p.), vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.), fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter), contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 quater), Art.4 L. 350/03.

<sup>11</sup> L'art. 25-*ter* è stato introdotto nel D.Lgs. 231/2001 dall'art. 3 del D.Lgs. 61/2002. Si tratta dei reati di false comunicazioni sociali, fatti di lieve entità e false comunicazioni sociali delle società quotate (artt. 2621, 2621-bis e 2622 c.c.), impedito controllo (art. 2625, 2° comma, c.c.), formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.), illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.), illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.), operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.), omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis c.c.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), corruzione tra privati (art. 2635 c.c.), illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), aggrottaggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.). Il D.Lgs. 39/2010 ha abrogato la previsione dell'art. art. 2624 c.c. rubricato falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione che è stato così espunto anche dal D.Lgs. 231/2001. Con l'entrata in vigore della Legge 69/2015 sono stati modificati i reati di false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.) e di false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.); inoltre è stato introdotto nel novero dei reati-presupposto ex D.lgs. 231 l'art. 2621-bis rubricato "Fatti di lieve entità". Con l'entrata in vigore del D.lgs. 38/2017: (i) è stata ampliata notevolmente, in relazione al reato di corruzione tra privati di cui all'art. 2635 c.c., la categoria dei soggetti punibili per episodi corruttivi ed è stato eliminato il riferimento al "documento alla società" con la conseguenza che la punibilità dell'accordo corruttivo non è più subordinata al verificarsi di detto "documento"; (ii) è stato introdotto il nuovo reato di istigazione alla corruzione (art. 2635-bis c.c.) ampliando in questo modo anche il novero delle condotte sanzionabili, posto che con detta riforma viene ora punita anche la mera offerta o promessa di denaro o altra utilità; (iii) in base al nuovo art. 2635-ter c.c. è previsto che la condanna per il reato di corruzione tra privati e per istigazione alla corruzione comporti in ogni caso l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

<sup>12</sup> L'art. 25-*quinquies* è stato introdotto nel D.Lgs. 231/2001 dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228. Si tratta dei reati di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.), tratta di persone (art. 601 c.p.), acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.), intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.), reato introdotto dalla legge n. 199 del 29 ottobre 2016, reati connessi alla prostituzione minorile e allo sfruttamento della stessa (art. 600-bis c.p.), alla pornografia minorile e allo sfruttamento della stessa (art. 600-ter c.p.), detenzione di materiale pornografico prodotto mediante lo sfruttamento sessuale dei minori (art. 600-quater c.p.), iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.), (art. 600 quater1 (pornografia virtuale) e art. 609 undecies (adescamento di minori). L'art. 25-*quater*.1 è stato introdotto dalla legge 9 gennaio 2006 n. 7 e si riferisce al delitto di mutilazione di organi genitali femminili (art. 583 bis c.p.)



- reati di abuso di mercato (abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato, richiamati dall'art. 25 *sexies* D.lgs. 231/2001)<sup>13</sup>;
- reati transnazionali, quali ad esempio l'associazione per delinquere, i reati di criminalità organizzata (ad. esempio associazioni di tipo mafioso anche straniere, scambio elettorale politico mafioso, sequestro di persona a scopo di estorsione richiamati all'art. 24 *ter* del D.lgs. 231/2001) ed i reati di intralcio alla giustizia, sempre che gli stessi reati presentino il requisito della "transnazionalità"<sup>14</sup>;
- reati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (omicidio colposo e lesioni personali gravi colpose richiamati dall'art. 25 *septies* D.lgs. 231/2001)<sup>15</sup>;
- reati di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (richiamati dall'art. 25 *octies* D.lgs. 231/2001)<sup>16</sup>;
- reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 *novies* D.lgs. 231/2001)<sup>17</sup>;
- reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25 *decies* D.lgs. 231/2001)<sup>18</sup>;

<sup>13</sup> L'art. 25-*sexies* è stato introdotto nel D.Lgs. 231/2001 dall'art. 9, comma 3, della legge 62/2005. Si tratta dei reati di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.Lgs. 58/1998) e manipolazione del mercato (art. 185 D.Lgs. 58/1998).

<sup>14</sup> I reati transnazionali non sono stati inseriti direttamente nel D.Lgs. 231/2001 ma tale normativa è ad essi applicabile in base all'art.10 della legge 146/2006. Ai fini della predetta legge si considera reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato. Si tratta dei reati di associazione per delinquere (art. 416 c.p.), associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.), associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater d.p.r. 43/1973), associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 d.p.r. 309/1990), disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, co. 3, 3-bis, 3-ter e 5 D.Lgs. 286/1998), induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.) e favoreggiamento personale (art. 378 c.p.). Con l'entrata in vigore, in data 7 gennaio 2017, della Legge 236/2016 è stato introdotto nel Codice Penale il nuovo articolo 601-bis (i.e., "Traffico di organi prelevati da persona vivente"), cui è stata estesa la disciplina dell'articolo 416, comma 6, c.p. (i.e., "Associazione per delinquere"). La scelta del legislatore è stata quella di inserire l'art. 601-bis c.p. nel D.Lgs. 231 limitatamente alle ipotesi di reato scopo ex articolo 416, comma 6, senza in ogni caso prevederne la mera punibilità.

<sup>15</sup> L'art. 25-*septies* D.Lgs. 231/2001 è stato introdotto dalla legge 123/07. Si tratta dei reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con la violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della sicurezza e della salute sul lavoro (artt. 589 e 590, co. 3, c.p.).

<sup>16</sup> L'art. 25-*octies* è stato introdotto nel D.Lgs. 231/2001 dall'art. 63, comma 3, del D.Lgs. 231/07, e recentemente modificato dalla legge 15 dicembre 2014, n. 186. Si tratta dei reati di ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648-bis c.p.), impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter) ed autoriciclaggio (art. 648-ter 1. c.p.).

<sup>17</sup> L'art. 25 *novies* è stato introdotto con Legge 23 luglio 2009 n. 99 "Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia" e prevede l'introduzione del decreto degli artt. 171 primo comma lett. a), terzo comma, 171 bis, 171 ter, 171 septies e 171 octies della L. 22 aprile 1941 n. 633 in tema di "Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio".

<sup>18</sup> L'art. 25 *decies* è stato inserito dall'articolo 4, comma 1, della legge 3 agosto 2009, n. 116 che ha introdotto nelle previsioni del D.Lgs. 231/2001 l'art. 377-bis del codice penale rubricato "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria".

- reati ambientali (richiamati dall'art. 25 *undecies* D.lgs. 231/2001 come recentemente modificato dalla legge 68/2015)<sup>19</sup>; reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies* D.lgs. 231/2001)<sup>20</sup>; e
- reato di razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies* D.lgs. 231/2001)<sup>21</sup>;
- reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 *quaterdecies* D.lgs. 231/2001);
- reati tributari e in particolare reati di: (i) dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, (ii) dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici, (iii) emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, (iv) occultamento o distruzione di documenti contabili e (v) sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 25 *quinqüesdecies* D.lgs. 231/2001)<sup>22</sup>;

<sup>19</sup> L'art. 25 *undecies* è stato inserito dall'art. 2 del D.Lgs 7 luglio 2011 n. 121 che ha introdotto nelle previsioni del D.Lgs. 231/2001 talune fattispecie sia nelle forme delittuose (punibili a titolo di dolo) che in quelle contravvenzionali (punibili anche a titolo di colpa), tra cui: 1) art. 137 D.Lgs. 152/2006 (T.U. Ambiente): si tratta di violazioni in materia di autorizzazioni amministrative, di controlli e di comunicazioni alle Autorità competenti per la gestione degli scarichi di acque reflue industriali; 2) art. 256 D.Lgs. 152/2006: si tratta di attività di raccolta, trasporto, recupero, smaltimento o, in generale, di gestione di rifiuti non autorizzate in mancanza di autorizzazione o in violazione delle prescrizioni contenute nelle autorizzazioni; 3) art. 257 D.Lgs. 152/2006: si tratta di violazioni in materia di bonifica dei siti che provocano inquinamento del suolo, del sottosuolo e delle acque superficiali con superamento delle concentrazioni della soglia di rischio; 4) art. 258 D.Lgs. 152/2006: si tratta di una fattispecie delittuosa, punita a titolo di dolo, che sanziona la condotta di chi, nella predisposizione di un certificato di analisi dei rifiuti, fornisce false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti ed a chi fa uso di un certificato falso durante il trasporto; 5) art. 259 D.Lgs. 152/2006 e art. 452 *quaterdecies* c.p.: si tratta di attività volte al traffico illecito di rifiuti sia in forma semplice che organizzata; 6) art. 260 *bis* D.Lgs. 152/2006: si tratta di diverse fattispecie delittuose, punite a titolo di dolo, concernenti il sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (SISTRI), che reprimono le condotte di falsificazione del certificato di analisi dei rifiuti, di trasporto di rifiuti con certificato in formato elettronico o con scheda cartacea alterati; 7) art. 279 D.Lgs. 152/2006: si tratta delle ipotesi in cui, nell'esercizio di uno stabilimento, vengano superati i valori limite consentiti per le emissioni di sostanze inquinanti e ciò determini anche il superamento dei valori limite di qualità dell'aria. Inoltre, con l'entrata in vigore della Legge 68/2015 recante "Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente", sono stati introdotti nel novero dei reati-presupposto ex D.lgs. 231 le seguenti fattispecie di reato: Inquinamento ambientale (art. 452-*bis* c.p.); Disastro ambientale (art. 452-*quater* c.p.); Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-*quinqües* c.p.); Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-*sexies* c.p.); e Circostanze aggravanti (art. 452-*octies* c.p.).

<sup>20</sup> L'art. 25 *duodecies* è stato introdotto dall'art. 2 del D.lgs 16 luglio 2012, n. 109 che ha introdotto nelle previsioni del D.Lgs. 231/2001 l'art. 22, comma 12-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 in base al quale datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa di 5.000 euro per ogni lavoratore impiegato. Le pene per il fatto previsto dal comma 12 sono aumentate da un terzo alla metà se i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre, se i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa e, infine, se i lavoratori occupati sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'articolo 603-*bis* del codice penale. L'art. 25 *duodecies* è stato successivamente modificato dall'art. 30, comma 4, legge 17 ottobre 2017, n. 171, che ha aggiunto la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote a carico dell'ente in caso di commissione dei delitti di cui all'articolo 12, commi 3, 3-bis e 3-ter, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286,

<sup>21</sup> L'art. 25 *terdecies* è stato inserito dall'art. 5, comma 2, della Legge europea 2017 che ha introdotto nelle previsioni del D.Lgs. 231/2001 il delitto di razzismo e xenofobia di cui all'articolo 3, comma 3-bis, della Legge 13 ottobre 1975, n. 654 che punisce la condotta di chi (i) propaganda idee fondate sulla superiorità o sull'odio razziale o etnico, (ii) istiga a commettere o commette atti di discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi, ovvero (iii) istiga, in qualsiasi modo, a commettere o commette violenza o atti di provocazione alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi, in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, qualora la propaganda, l'istigazione ovvero l'incitamento si fondano in tutto o in parte sulla negazione della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra.

<sup>22</sup> L'art. 25 *quinqüesdecies* è stato introdotto dal secondo comma dell'art. 39 del decreto legge 26 ottobre 2019 n. 124, convertito con legge di conversione n. 157 del 19 dicembre 2019. In particolare, per quanto riguarda il reato di dichiarazione fraudolenta

- reati in materia di frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione Europea e, in particolare, reati di (i) dichiarazione infedele, indebita compensazione e omessa dichiarazione, di cui al d.lgs. 74/2000, se commessi nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro, (ii) reati di contrabbando previsti dal d.P.R. 43/1973, (iii) frode nelle pubbliche forniture (art. 356, c.p.), (iv) frode in agricoltura (art. 2, Legge n. 898/1986) e (v) peculato (314 c.p.) e abuso di ufficio (323 c.p.) quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione Europea<sup>23</sup>.

## 2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PREVISTO DAL D.LGS. 231/01

L'art. 6 del D.lgs. 231/2001 stabilisce che l'Ente non risponde del reato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio nel caso in cui dimostri di aver *"adottato ed efficacemente attuato"*, prima della commissione del fatto *"modelli di organizzazione e di gestione (ulteriormente qualificati come modelli di controllo nell'art. 7 del D.lgs. 231/2001) idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi"*. La medesima disposizione normativa prevede, inoltre, l'istituzione di un organo di controllo interno all'Ente con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e l'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento. Detti modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito denominati **"Modelli(o)"**), ex. art. 6 commi 2 e 3 del D.lgs. 231/2001, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal D.lgs. 231/2001;
- prevedere specifici protocolli o procedure diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;

---

mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, è sanzionata la condotta di chiunque, al fine di evadere le imposte sui redditi o sul valore aggiunto, avvalendosi di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, indichi in una delle dichiarazioni relative a dette imposte elementi passivi fittizi. Il reato di dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici è commesso da colui che, compiendo operazioni simulate oggettivamente o soggettivamente ovvero si avvalga di documenti falsi o di altri mezzi fraudolenti idonei ad ostacolare l'accertamento e ad indurre in errore l'amministrazione finanziaria, indichi in una delle dichiarazioni relative a dette imposte elementi attivi per un ammontare inferiore a quello effettivo od elementi passivi fittizi o crediti e ritenute fittizi, quando l'imposta evasa o l'ammontare degli elementi attivi sottratti all'imposizione superino le soglie indicate dalla legge. Il reato di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti sanziona la condotta di colui che, al fine di consentire a terzi l'evasione delle imposte sui redditi o sul valore aggiunto, emette o rilascia fatture o altri documenti per operazioni inesistenti. Con il reato di occultamento o distruzione di documenti contabili, è punita la condotta di chiunque, al fine di evadere le imposte sui redditi o sul valore aggiunto, ovvero di consentire l'evasione a terzi, occulta o distrugge in tutto o in parte le scritture contabili o i documenti di cui è obbligatoria la conservazione, in modo da non consentire la ricostruzione dei redditi o del volume di affari. Infine, con il reato di sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte è punito chiunque, al fine di sottrarsi al pagamento di imposte sui redditi o sul valore aggiunto ovvero di interessi o sanzioni amministrative relativi a dette imposte di ammontare complessivo superiore ad euro cinquantamila, aliena simulatamente o compie altri atti fraudolenti sui propri o su altrui beni idonei a rendere in tutto o in parte inefficace la procedura di riscossione coattiva.

<sup>23</sup> Rinviano all'appendice al presente Modello per una descrizione dettagliata delle fattispecie di reato, si rileva che il d.lgs. 75/2020 recepisce la Direttiva (UE) 2017/1371, il cui scopo è quello di introdurre l'uso del diritto penale per tutelare gli interessi finanziari dell'Unione europea e di creare un sistema di regole armonizzato per combattere i crimini lesivi del bilancio UE e di proteggere meglio gli interessi finanziari dell'UE e il denaro dei contribuenti europei. La direttiva completa il quadro della tutela degli interessi finanziari, individuando, tra le condotte fraudolente più gravi nel settore finanziario, i reati potenzialmente dannosi per le casse comunitarie.

- 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 sull'osservanza dei modelli (di seguito **"Organismo di Vigilanza"** oppure **"ODV"**);
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

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

1. l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
2. il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservazione del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato ad un Organismo di Vigilanza dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
3. i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
4. non vi è stata omessa o insufficienza di vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza in ordine al Modello;
5. nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'Ente non è responsabile ove provi di aver adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Un sistema di controllo interno efficace è quello che riduce in termini di ragionevole sicurezza il rischio di commissione di reati, essendo impossibile costruire un sistema "onnipotente", che elimini completamente la possibilità che una persona fisica violi la legge penale.

Per esonerare la Società dalla Responsabilità Amministrativa, il Modello deve pertanto prevedere:

- L'individuazione delle Attività nel cui ambito possono essere commessi reati previsti dal decreto;
- L'adozione di un Codice Etico;
- Un sistema Organizzativo formalizzato e chiaro;
- Procedure Aziendali manuali ed informatiche tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo;
- Modalità di gestione delle Risorse Finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- Poteri Autorizzativi e di Firma che devono essere assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite;
- La Costituzione di un Organo che vigili sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nel tempo e sia dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- La Comunicazione al Personale sul funzionamento del Modello e relativi programmi di Formazione;
- Un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

### 3. LA STRUTTURA DEL MODELLO

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Momento Medico srl è suddiviso in:

- (i) **“Parte Generale”**, che contiene una parte descrittiva dell’organizzazione e dell’attività svolta dalla Società e la definizione della struttura necessaria per l’attuazione del Modello quali il funzionamento dell’Organismo di Vigilanza e del sistema sanzionatorio;
- (ii) **“Parte Speciale”** il cui contenuto è costituito dall’individuazione delle aree sensibili con la previsione dei relativi presidi (per esempio, il Codice Etico e le procedure di controllo rispetto ad attività considerate potenzialmente a rischio di commissione di reato ex D.lgs. 231/2001);
- (iii) **“Allegati”**.

### 4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

#### *PREMESSA: IL “SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO” DELLA SOCIETÀ*

Per “sistema di controllo interno” della Società si intende l’insieme di Linee Guida, protocolli, indirizzi, struttura organizzativa, poteri decisionali, piani di attività, prassi ed istruzioni operative, procedure amministrative nonché l’impostazione di meccanismi di verifica (Protocolli) tali da dare alla direzione aziendale una ragionevole assicurazione che le decisioni della Società siano realizzate nei tempi e nei modi stabiliti o che le ragioni per le quali tali decisioni non sono state realizzate nei tempi e/o nei modi previsti siano prontamente individuate e segnalate ad adeguato livello. In tale contesto, il Sistema di Controllo Interno costituisce una parte fondamentale del processo direzionale.

Più in particolare, il Sistema di Controllo impostato all’interno di Momento Medico srl è costruito con l’obiettivo di contrastare efficacemente i rischi identificati nelle singole attività per ridurli ad un livello accettabile in termini di probabilità di accadimento e/o di impatto dell’evento stesso. È un processo che richiede un costante adeguamento, in particolare in occasione di importanti cambiamenti organizzativi, legislativi e di nuove attività.

Tale sistema di controllo è realizzato attraverso prassi operative, di seguito esplicitate, aventi come obiettivo, l’attuazione di controlli preventivi tali che:

- Nel caso di reati dolosi, esso non possa essere aggirato se non fraudolentemente;
- Nel caso di reati colposi, come tali incompatibili con l’intenzionalità fraudolenta, risultino comunque violati, nonostante la puntuale osservanza da parte dell’Organismo di Vigilanza, gli obblighi previsti dal D.Lgs. 231/2001.

#### **METODOLOGIA DI PROGETTAZIONE**

L’adozione del presente Modello ha comportato l’effettuazione di una identificazione e valutazione delle aree e dei processi sensibili.

Nello specifico il Modello è stato realizzato attraverso tre fasi operative distinte:

- ❖ **I - Identificazione delle Aree Sensibili (Risk Assessment)**, ossia analisi – attraverso interviste e verifica della documentazione rilevante – del contesto associativo finalizzata ad evidenziare in quali «attività sensibili» e funzioni della Società si possono verificare illeciti rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001. Tale attività ha consentito di predisporre l’analisi e formalizzare, per ogni area/attività sensibile individuata, le modalità di svolgimento, le funzioni e i ruoli/responsabilità dei soggetti coinvolti, gli elementi di controllo esistenti, al fine di verificare in quali aree/settori di attività e secondo quali modalità si potessero astrattamente realizzare le fattispecie di reato di cui al D.lgs. 231/2001.
- ❖ **II – Gap Analysis**, ossia valutazione dell’adeguatezza dell’attuale modello organizzativo ai fini di prevenire tali illeciti, mettendo a confronto le regole generali contenute nel modello organizzativo

di riferimento (rispondenti alle esigenze della normativa 231) con le effettive modalità di svolgimento delle attività realizzate sul campo dalla Società, così come tracciate dalla prassi aziendale. A seguito di tale confronto è stato redatto un documento di Gap Analysis disponibile presso gli archivi della Società in cui si identificano gli standard di controllo che devono essere adottati e/o migliorati e le ulteriori necessarie misure/regole da adottarsi al fine di essere pienamente in linea con il disposto di cui al D.lgs. 231/2001, come anche procedure operative specifiche volte a mitigare i rischi tipici del processo sensibile considerato.

Gli standard di controllo sono fondati sui seguenti principi generali che devono essere rispettati nell'ambito di ogni attività sensibile individuata:

- *Segregazione dei compiti*: preventiva ed equilibrata distribuzione delle responsabilità e previsione di adeguati livelli autorizzativi, idonei ad evitare commistione di ruoli potenzialmente incompatibili o eccessive concentrazioni di responsabilità e poteri in capo a singoli soggetti. In particolare, deve essere garantita la separazione delle responsabilità tra chi esegue e chi autorizza il processo;
  - *Regolamentazione*: esistenza di regole formali o prassi consolidate idonee a fornire principi di comportamento e modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili;
  - *Poteri autorizzativi e di firma*: i poteri autorizzativi e di firma devono essere: i) coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate; ii) chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'Associazione;
  - *Tracciabilità*: principio secondo il quale: i) ogni operazione relativa all'attività sensibile deve essere, ove possibile, adeguatamente registrata; ii) il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile deve essere verificabile *ex post*, anche tramite appositi supporti documentali.
- ❖ **III - Realizzazione del sistema di controllo interno**, consistente nella preparazione del Modello ai sensi del D.lgs. 231/2001, attraverso:
- adozione delle misure indicate nel documento di Gap Analysis e redazione del Modello;
  - revisione e aggiornamento delle procedure esistenti, predisposizione di nuove procedure idonee alla prevenzione dei reati rilevanti ex D.lgs. 231;
  - definizione del sistema disciplinare ai fini del Modello;
  - nomina dell'Organismo di Vigilanza;
  - costruzione del sistema relativo ai flussi informativi e segnalazioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

Al termine dell'attività sopra descritta è stato predisposto il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001, articolato in tutte le sue componenti.

Il Modello persegue l'obiettivo di configurare un sistema strutturato ed organico volto a prevenire, per quanto possibile, la commissione di condotte che possano integrare i reati contemplati dal D.lgs. 231.

La Fase III del progetto si conclude con lo svolgimento delle seguenti attività:

- Formazione e Comunicazione al Personale sul Modello;
- Diffusione del Modello e del Codice Etico.

## CODICE ETICO

Momento Medico srl con determina dell'Amministratore Unico del 15/12/2023, ha adottato il proprio Codice Etico. Il Codice è stato distribuito a tutti i Dipendenti della Società e agli Organi Societari, ai Clienti ed ai Fornitori.

Si è provveduto inoltre a inserire nei contratti con fornitori, appaltatori e consulenti un'apposita clausola per il rispetto a quanto previsto dalla normativa del D.Lgs. 231/01. Il Codice Etico della Società è pubblicato nel sito internet di Momento Medico srl [www.momentomedico.it](http://www.momentomedico.it) nel *footer* all'interno della sezione 231 e consultabile da chiunque ed è parte integrante del presente Modello.

## 5. PRESENTAZIONE DELLA SOCIETA' - MOMENTO MEDICO SRL

La società Momento Medico srl, si dedica, in particolar modo, [a titolo esemplificativo e non esaustivo] alla consulenza editoriale, al marketing farmaceutico, nonché alla elaborazione di materiale scientifico ad uso professionale per i prodotti dell'industria farmaceutica. La società sviluppa lo studio e la risoluzione delle problematiche del marketing e della ricerca di mercato per conto terzi. Cura l'acquisto e la vendita di libri all'ingrosso, al dettaglio e per corrispondenza. Svolge altresì attività di *provider* per l'istituzione, la promozione e la realizzazione di progetti e programmi – sia residenziali che a distanza – per l'educazione continua in medicina (ECM). In particolare, l'attività di ECM ha per finalità educativa la sensibilizzazione e la diffusione delle conoscenze e delle novità terapeutiche e curative in campo medico-scientifico, l'aggiornamento sulle evoluzioni tecnologiche, l'acquisizione di abilità tecniche e manuali, nonché delle capacità comunicative e relazionali con il paziente e le strutture sanitarie. Le aree di interesse comprendono tutte le discipline, generiche o specialistiche, in cui si estrinseca l'attività degli operatori sanitari, ed in particolar modo del medico, del farmacista e dell'odontoiatra.

### SISTEMA DI GOVERNANCE

L'Organo Amministrativo di Momento Medico srl è individuato nell'Amministratore Unico – Rappresentante dell'Impresa.

Risulta nominata un Revisore Unico .

Le quote sociali sono proporzionalmente di proprietà di tre soci.

### CERTIFICAZIONI

Momento Medico srl, ha ottenuto le Certificazioni UNI EN ISO 9001 : 2015.

Gli aspetti e la conformità aziendale rispetto alle disposizioni di legge e regolamenti relativi alla materia di sicurezza sul luogo di lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/08 e ambientale ai sensi delle normative in vigore sono garantiti da un Sistema di Gestione Integrato Qualità, Ambiente e Sicurezza (di seguito "SGI") che regola nel dettaglio le funzioni competenti e le attività ad esse demandate.

### SISTEMA ORGANIZZATIVO

La struttura organizzativa di Momento Medico srl, basata sul principio di separazione di responsabilità e poteri tra le varie funzioni, risulta formalizzata in un organigramma comunicato formalmente ai dipendenti e da un mansionario. Si è messo a disposizione di tutti i dipendenti l'organigramma della società e si è stabilito che le eventuali variazioni vengano comunicate a tutti gli interessati. Inoltre, la segregazione dei compiti è formalizzata attraverso una dettagliata *job description*.

### POTERI AUTORIZZATIVI E DI FIRMA

I poteri di rappresentanza della Società sono assegnati rispecchiando la struttura organizzativa della Società in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali di ciascuno, in ottemperanza al principio della separazione dei compiti.

Oltre a rispecchiare tali principi, la rappresentanza verso l'esterno è impostata, per le operazioni di importo più significativo su un sistema di doppia firma, in particolar modo per le operazioni di natura finanziaria.

L'attribuzione formale dei poteri è assoggettata ad un continuo aggiornamento per garantire la coerenza con le responsabilità assegnate e formalizzate nel sistema organizzativo della Società come da Camera di Commercio. Le procure sono disponibili presso la Direzione Generale della Società.

### PROCEDURE AZIENDALI MANUALI E INFORMATICHE

L'attività della Società è regolata attraverso un sistema di procedure e istruzioni. Tanto le procedure informatiche quanto quelle manuali si fondano sul concetto della separazione delle responsabilità e dei compiti.

Sono adottate misure di sicurezza per la gestione e salvaguardia dei dati, delle informazioni, degli accessi e dell'integrità dei sistemi informatici in ottemperanza alla normativa in materia di protezione dei dati personali.

Particolare attenzione è dedicata alle modalità di gestione dei flussi finanziari e di tesoreria anche al fine di prevenire la commissione dei reati.

In ogni caso tutte le Procedure Aziendali sono improntate alla salvaguardia dei principi di trasparenza, verificabilità e inerenza all'attività aziendale.

Le Procedure Aziendali sono rese disponibili sulla Intranet aziendale (in particolare le procedure richiamate nel Modello sono conservate anche in cartaceo presso la sede legale della Società). A tal proposito, si precisa che i processi aziendali, regolati da prassi aziendali consolidate, risultano formalizzati in apposita documentazione formale.

## GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

Per i processi che comportano gestione e movimentazione di risorse finanziarie, le Funzioni Aziendali coinvolte seguono i seguenti principi contenuti nelle procedure:

- Completezza
- Affidabilità
- Tempestività

Le procedure sono formalizzate ed il flusso informativo e documentale è disciplinato. È assicurata la disponibilità costante di informazioni complete, affidabili e tempestive consentendo l'assunzione puntuale delle decisioni e mantenendo evidenza dell'origine del potere decisionale.

- Verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione
- Le procedure aziendali formalizzate, definiscono in modo dettagliato le modalità di svolgimento delle attività e garantiscono la tracciabilità delle transazioni e dei controlli di supervisione attraverso adeguati supporti documentali.
- Separazione dei compiti e delle funzioni
- La concentrazione di attività critiche su un unico soggetto è evitata attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità tra le strutture coinvolte nei processi e una chiara e formalizzata disciplina dei poteri autorizzativi.
- Correttezza, trasparenza e osservanza delle leggi e dei regolamenti vigenti

Le regole definite dalla Società nel Modello, nel Codice Etico e nelle Procedure in materia di rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti nonché dell'integrità del patrimonio aziendale sono idonee ad assicurare l'osservanza delle stesse da parte delle strutture e degli addetti.

## SICUREZZA DEI LAVORATORI

Le funzioni di datore di lavoro ("Datore di Lavoro") sono attualmente conferite al Legale Rappresentante. In ottemperanza al dettato normativo del D. Lgs. n. 81/08 del 9 aprile 2008 (pubblicato su G.U. n. 101 del 30 aprile 2008 Supplemento ordinario numero 108 ed in attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza negli ambienti di lavoro, di seguito, "T.U. 81/2008"), è stato redatto il Documento di Valutazione dei Rischi ("DVR"). Scopo del documento è quello di diffondere nell'ambiente di lavoro le procedure lavorative e i requisiti necessari affinché l'igiene e la salute dei lavoratori siano tematiche vissute nell'ottica di una reale partecipazione attiva di tutti al miglioramento ed allo sviluppo aziendale. Il datore di lavoro ha provveduto a far redigere il predetto documento nel quale vengono descritti in modo sintetico e completo i compiti, le autorità e le responsabilità di tutto il personale occupato presso Momento Medico srl

Il Datore di Lavoro ha il potere di delegare, con le modalità, le condizioni e le forme di cui all'articolo 16 del D.lgs. 81/2008, i propri compiti in materia di sicurezza a persone in possesso dei requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla natura delle funzioni delegate. E' stato nominato il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza ("RLS"). Il Datore di Lavoro ha provveduto alla nomina del Responsabile del Servizio di Protezione e Prevenzione ("RSPP") nella figura di un consulente esterno.



## ADEMPIMENTI PRIVACY - GDPR

Considerato il settore in cui Momento Medico srl opera, la stessa è stata particolarmente attenta nell'adempimento degli obblighi previsti in materia di privacy e nello specifico nel trattamento dei c.d. dati sensibili.

Dal 25 maggio 2018, con l'entrata in vigore del nuovo Regolamento Europeo n. 2016/679, meglio noto con la sigla GDPR, Momento Medico srl ha provveduto agli adeguamenti necessari al fine di rendere conforme la gestione interna in materia di Privacy rispetto a quanto richiesto dalla nuova norma.

Il Legale Rappresentante ha tutte le funzioni ed i poteri in materia di protezione dei dati personali che spettano alla Società in qualità di "Titolare" del trattamento, senza eccezione alcuna salvo i vincoli di legge.

## SMALTIMENTO RIFIUTI

Momento medico srl in merito allo smaltimento dei rifiuti, ha stipulato convenzione per la fornitura del servizio di raccolta, trasporto e smaltimento rifiuti con società di primaria importanza 'Tortora Vittorio srl' debitamente e regolarmente iscritta all'Albo Gestori Rifiuti.

## 6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

### 6.1) Identificazione, collocazione e requisiti di funzionamento

L'art. 6 del D.lgs. 231 individua un ulteriore requisito affinché la Società possa essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati ivi elencati: l'istituzione di un Organismo di Vigilanza "dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo" e con il compito di "vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, curandone l'aggiornamento". Si tratta di un organo della Società che va posto in posizione di assoluta terzietà e di indipendenza rispetto agli altri organi della Società, in particolare a quelli di amministrazione e gestione.

I requisiti che l'Organismo di Vigilanza deve soddisfare per un efficace svolgimento delle predette funzioni - come confermato dalla migliore dottrina e dalla più recente giurisprudenza - sono:

- a) **Autonomia e indipendenza:** l'Organismo di Vigilanza deve essere possibilmente a composizione esterna (o essere almeno presieduto da un soggetto esterno), deve essere sprovvisto di compiti operativi e deve avere solo un rapporto di staff e non di subordinazione gerarchica con il vertice operativo aziendale.
- b) **Professionalità nell'espletamento dei propri compiti:** a tal fine i componenti del suddetto organo devono possedere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile all'adozione di misure idonee a prevenire la commissione di reati, individuare le cause di quelli già commessi, nonché verificare il rispetto del Modello da parte degli appartenenti all'organizzazione aziendale.
- c) **Continuità di azione:** tale requisito esclude la saltuarietà o sporadicità dell'attività dell'Organismo di Vigilanza.
- d) **Onorabilità e assenza di conflitti di interessi:** si rinvia al successivo paragrafo **6.4**

### 6.2) Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

In base a quanto stabilito dal D.lgs. 231, le funzioni svolte dall' Organismo di Vigilanza possono essere così schematizzate:

- **Verifica e vigilanza sull'effettività del Modello**, che consiste nel verificare la coerenza tra comportamenti concreti tenuti da soggetti apicali e sottoposti e Modello;
- **Valutazione dell'adeguatezza del Modello**, ossia dell'idoneità dello stesso, in relazione alla tipologia di attività e alle caratteristiche dell'impresa al fine di evitare i rischi di realizzazione di reati. Ciò impone un'attività di proposizione agli organi aziendali di aggiornamento del Modello in

funzione dell'evolversi della struttura aziendale e dell'eventuale evolversi del disposto normativo.

- **Aggiornamento del Modello;** attività che consiste nel proporre all'assemblea dei soci, o alle funzioni di volta in volta competenti, l'adeguamento del Modello in tutti i casi in cui si renda necessario o opportuno migliorarne l'efficacia a seguito di modifiche alla legislazione, alla struttura della Società e/o all'evoluzione giurisprudenziale.
- **Informazione e formazione sul Modello,** attività che consiste nel promuovere e monitorare costantemente le iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni.
- **Gestione dei flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza,** funzione che permette all'ODV di relazionarsi con tutti gli organi societari, il personale ed i terzi e di mantenersi costantemente aggiornato in merito agli eventi della Società.

Nell'esecuzione dei compiti assegnatigli, l'Organismo di Vigilanza è sempre tenuto:

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

L'Organismo di Vigilanza redige un proprio regolamento interno che disciplina in maniera puntuale le proprie attività. Tale regolamento potrà essere eventualmente aggiornato e rivisto dall' Organismo di Vigilanza - qualora l'Organismo di Vigilanza lo dovesse ritenere necessario.

Nell'ambito delle **attività connesse alla verifica ed alla vigilanza sul Modello**, l'**Organismo di Vigilanza deve:**

- ❖ verificare periodicamente l'adeguatezza del Modello, ovvero la sua idoneità a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, nonché ad evidenziarne l'eventuale realizzazione;
- ❖ verificare l'effettività del Modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso;
- ❖ monitorare l'attività associativa, nonché la funzionalità del complessivo sistema preventivo adottato dalla Società con riferimento al settore della salute e della sicurezza sul lavoro, effettuando verifiche periodiche e straordinarie.

A tali fini, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di monitorare l'attività aziendale, effettuando tutte le verifiche ritenute più opportune, ivi incluse, a titolo esemplificativo, quelle periodiche, programmate, straordinarie e mirate, nonché i relativi follow-up, secondo le modalità ed i termini stabiliti dallo stesso Organismo di Vigilanza nel proprio regolamento.

L'Organismo di Vigilanza deve curare l'aggiornamento del Modello, proponendo all'Amministratore Unico, o alle funzioni di volta in volta competenti, l'adeguamento dello stesso in tutti i casi in cui si renda necessario o opportuno migliorarne l'efficacia, anche in considerazione di:

- ❖ eventuali sopraggiunti interventi normativi;
- ❖ variazioni della struttura organizzativa o dell'attività aziendale;
- ❖ riscontrate significative violazioni o disfunzioni del Modello.

L'Organismo di Vigilanza può apportare al Modello, senza necessità di preve autorizzazioni, tutte le correzioni di carattere meramente materiale che appaiono necessarie e/o opportune, le quali devono in ogni caso essere segnalate per iscritto all'Amministratore Unico

Per quanto attiene **l'Informazione e la Formazione sul Modello**, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di:

- ❖ promuovere e monitorare costantemente le iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni (di seguito, per brevità, 'Destinatari');
- ❖ promuovere e monitorare, con la dovuta continuità e completezza, le iniziative, ivi inclusi i corsi e le comunicazioni, volte a favorire un'adeguata conoscenza del Modello da parte di tutti i Destinatari;
- ❖ riscontrare con la opportuna tempestività, anche mediante la predisposizione di appositi pareri, le richieste di chiarimento e/o di consulenza provenienti dalle funzioni o risorse aziendali ovvero dagli organi amministrativi e di controllo, qualora connesse e/o collegate al Modello.

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

Nello svolgimento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza sarà dotato di adeguate risorse finanziarie sue proprie e assistito dalle risorse necessarie, di volta in volta individuate, tra il personale della Società.

L'Amministratore Unico assegna all'Organismo di Vigilanza le risorse finanziarie necessarie ai fini dello svolgimento dell'incarico assegnato di cui l'Organismo di Vigilanza potrà liberamente disporre in base alle esigenze emerse.

Con precipuo riguardo alle questioni connesse alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, l'Organismo di Vigilanza dovrà avvalersi di tutte le risorse attivate dalla Società per la gestione dei relativi aspetti.

L'Organismo di Vigilanza nell'esercizio dei poteri di controllo e di ispezione può, in qualsiasi momento, nell'ambito della propria autonomia e discrezionalità, procedere ad interventi di controllo e di verifica in merito all'efficacia e all'applicazione del Modello. Nell'esercizio di tali poteri potrà richiedere di consultare la documentazione inerente l'attività svolta dalle singole funzioni interne e dai soggetti preposti alle fasi dei processi a rischio oggetto di controllo e/o di ispezione, estraendone eventualmente copia, nonché effettuare interviste e richiedere, se del caso, relazioni scritte.

A titolo esemplificativo, l'Organismo di Vigilanza, anche per il tramite delle risorse di cui dispone o di cui si avvale, ha facoltà, a titolo esemplificativo:

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

Tutte le funzioni della Società devono collaborare con l'Organismo di Vigilanza e, in particolare, devono rispondere tempestivamente alle richieste dallo stesso inoltrate, nonché mettere a disposizione tutta la documentazione e, comunque, ogni informazione necessaria allo svolgimento dell'attività di vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza, infatti, potrà ricorrere alla collaborazione di tutte le funzioni interne per richiedere, ad esempio, consulenze su argomenti di carattere specialistico, avvalendosi, in funzione del tipo di esigenza, del supporto sia di singoli referenti, sia eventualmente di team multifunzionali.

Alle funzioni interne che, nell'erogazione di tale supporto, vengano a conoscenza di informazioni ritenute

sensibili, saranno estesi gli stessi obblighi di riservatezza previsti per le risorse dell'Organismo di Vigilanza. Nell'ipotesi in cui l'incarico sia affidato, invece, a consulenti esterni, nel relativo contratto dovranno essere previste clausole che obblighino gli stessi al rispetto della riservatezza sulle informazioni e/o i dati acquisiti o comunque conosciuti o ricevuti nell'attività.

### **6.3) Nomina dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza della Società viene istituito con delibera del 15/12/2023, che ne determina la configurazione unipersonale o collegiale e stabilisce i principi che regolano la durata, la sostituzione dei membri, il rinnovo ed il budget di spesa.

L'eventuale revoca degli specifici poteri propri dell'Organismo di Vigilanza potrà avvenire soltanto previo parere dell'Organo amministrativo – Amministratore Unico. La durata in carica dei membri dell'Organismo di Vigilanza è prevista per tre anni e comunque sino all'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio di carica.

**L'ODV è composto da soggetti dotati dei necessari requisiti di autonomia ed indipendenza, di professionalità e di onorabilità.**

Per garantire l'autonomia e indipendenza, è innanzitutto richiesto che i membri dell'Organismo siano in posizione di terzietà rispetto a coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione della Società (e sui quali sono chiamati a esercitare la vigilanza) e non abbiano ruoli operativi e gestionali all'interno di Momento Medico srl, che ne pregiudicherebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul modello organizzativo. La struttura dell'Organismo di Vigilanza deve essere priva di mansioni operative, dedicata esclusivamente (e continuamente) all'attività di vigilanza sul Modello.

Per quanto attiene alla professionalità, i componenti devono essere in possesso delle competenze tecniche necessarie allo svolgimento dei compiti di controllo e vigilanza, e di un'adeguata conoscenza del complesso sistema delineato dal D.Lgs. n. 231/01.

I membri dell'Organismo devono infine avere requisiti che assicurino imparzialità di giudizio, integrità, autorevolezza e una condotta sempre orientata alla più stretta osservanza dei principi dell'etica (onorabilità).

L'Organo amministrativo – Amministratore Unico deve garantire l'autonomia e indipendenza dell'Organismo:

- Rispettando i criteri di nomina sopra enunciati;
- Attribuendogli i poteri di seguito indicati;
- Approvandone annualmente il budget di spesa;
- Dotandolo di strumenti idonei per poter svolgere l'attività.

Ove sia nominato un soggetto che già ricopre il ruolo di amministratore, questi sarà un consigliere non esecutivo ovvero non esecutivo indipendente. Inoltre, a titolo esemplificativo, non dovrà intrattenere - direttamente o indirettamente - relazioni economiche con la società e/o sue controllate; non dovrà essere titolare - direttamente o indirettamente - di partecipazioni azionarie di entità tale da permettergli di esercitare il controllo o una influenza notevole sulla società.

Ove sia nominato un dipendente della società, dovrà trattarsi di soggetto la cui autonomia sia comprovata attraverso requisiti di professionalità e dovrà essere in ogni caso assicurata attraverso l'attribuzione di mansioni e ai concreti poteri quale membro dell'organismo.

Nell'ipotesi del consulente esterno membro dell'organismo, all'atto del conferimento dell'incarico, questi rilascerà una dichiarazione che attesti l'assenza, in capo a sé, di ragioni ostative ovvero di opportunità (conflitti di interesse, rapporti di parentela con amministratori esecutivi, ecc.), nonché l'avvenuta e adeguata informazione circa le regole comportamentali ed etiche cui l'azienda si ispira.

In sede di nomina dell'ODV l'organo amministrativo determina la configurazione unipersonale o collegiale dell'organismo e stabilisce i principi che regolano la durata, la sostituzione dei membri, il rinnovo, il

budget in dotazione. In tali limiti, l'ODV dispone di proprie risorse strutturali ed economico-finanziarie e ha il potere di autodeterminazione con riguardo alla propria organizzazione, regolamentazione e funzionamento, anche avvalendosi di consulenti esterni nello svolgimento delle proprie funzioni.

Il componente dell'ODV, in relazione alle funzioni assolte, è svincolato da ogni vincolo di subordinazione gerarchica o disciplinare, come dall'obbligo di riferire sulle attività dell'ODV o di preannunciare le iniziative di quest'ultimo all'Organo Amministrativo

L'Organo Amministrativo – Amministratore Unico, in attuazione di quanto previsto dal D.lgs. 231/2001, ha individuato e nominato il proprio Organismo di Vigilanza in un organo collegiale, composto da due membri esterni, uno dei quali con funzioni di Presidente. L'Organismo di Vigilanza resta in carica per due anni, con decorrenza dalla data di nomina da parte dell'Organo Amministrativo. In caso di nomina di un nuovo componente nel corso del biennio, la scadenza del nuovo incarico è allineata a quella degli altri membri.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza è scelto tra soggetti qualificati ed esperti in ambito legale, di sistemi di controllo interno o di revisione contabile.

#### **6.4) Cause di ineleggibilità, revoca, decadenza e cessazione dell'incarico**

Costituiscono cause d'ineleggibilità alla carica di membro dell'Organismo di vigilanza le condizioni di seguito indicate:

- la condanna ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici
- ovvero l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- la condanna, anche non definitiva, o l'applicazione della pena su richiesta ex art. 444 c.p.p. (c.d. sentenza di "patteggiamento"), per uno dei reati previsti dal Decreto;
- abbiano rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate, anche con provvedimento non definitivo (compresa la sentenza emessa ai sensi dell'art. 63 del Decreto), le sanzioni previste dall'art. 9 del medesimo Decreto, per illeciti commessi durante la loro carica;
- l'applicazione di sanzioni per gli illeciti amministrativi da cui possa discendere una responsabilità amministrativa dell'ente, ai sensi dell'art. 187-quinquies del Testo Unico della Finanza, (illeciti di abuso di informazioni privilegiate, di cui all'art. 187-bis TUF, e di manipolazione del mercato, di cui all'art. 187-ter TUF).

I membri "esterni" dell'Organismo di vigilanza (intendendosi con il termine "esterni" i componenti dell'Organismo che non appartengano all'organico della Società) devono, altresì, possedere i requisiti di indipendenza di seguito indicati:

- non intrattenere, né avere intrattenuto, neppure indirettamente con la Società o con soggetti legati ad essa, relazioni tali da condizionarne l'autonomia di giudizio;
- non essere legati alla Società e/o alle società dalla stessa controllate o ad essa collegate, da un rapporto continuativo di prestazione d'opera retribuita ovvero da altri rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza.

La revoca dall'incarico di componente dell'Organismo a revoca dell'Organismo e di ciascun componente compete esclusivamente all'organo amministrativo. La revoca può essere deliberata solo per giusta causa. Costituiscono giusta causa:

- il venir meno dei requisiti di eleggibilità o di indipendenza di cui ai punti precedenti;
- gravi inadempienze o un comportamento scorretto nell'esercizio delle funzioni;
- mancata collaborazione con gli altri organi e/o funzioni anche di controllo della Società.
- assenza ingiustificata ad almeno due adunanze dell'Organismo.

I membri dell'Organismo decadono dalla carica per la perdita dei requisiti di onorabilità e professionalità. Il componente dell'Organismo è tenuto a comunicare, senza indugio, agli altri membri l'avvenuta perdita

dei requisiti. Il verificarsi di una causa di decadenza deve essere tempestivamente all'Organo Amministrativo – Amministratore Unico.

L'Organismo s'intende in ogni caso decaduto se viene a mancare, per qualsiasi ragione o causa, la maggioranza dei suoi componenti. In tal caso l'Organo Amministrativo – Amministratore Unico deve provvedere, senza indugio, alla nomina di un nuovo organismo.

Gli appartenenti all'Organismo di vigilanza che rivestono contemporaneamente le funzioni di Responsabile dell'Ufficio Legale, Responsabile dell'Internal Audit decadono con effetto immediato, dalla carica al venire meno, per qualsiasi ragione o causa, dalle predette funzioni.

Determinano la cessazione la rinuncia, la morte, la sopravvenuta incapacità o impossibilità a esercitare l'incarico, la revoca o decadenza dall'incarico.

Il componente dell'Organismo può recedere in qualsiasi momento dall'incarico, mediante preavviso di almeno due mesi, con comunicazione scritta all'organo Amministrativo

In caso di recesso, o al verificarsi di una causa di revoca, decadenza, cessazione dall'incarico, l'Organo Amministrativo deve provvedere, senza indugio, all'integrazione dell'Organismo di vigilanza. E' fatto obbligo al Presidente dell'Organismo di vigilanza di comunicare, tempestivamente, all'Organo Amministrativo – Amministratore Unico ogni evenienza dalla quale derivi la necessità di sostituire un componente dell'Organismo.

I componenti esterni sono tenuti a comunicare, senza indugio, all'Organo Amministrativo – Amministratore Unico il sopravvenire di cause di ineleggibilità o il venir meno dei requisiti richiesti per lo svolgimento dell'incarico.

### **6.5) Segnalazioni e Flussi Informativi verso l'Organismo di Vigilanza**

L'obbligo di informazione all'Organismo di Vigilanza di cui all'art. 6 comma 2, lettera d) del D.lgs. 231 è concepito quale ulteriore strumento per agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello e di accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi del reato.

Nella specie, le informazioni potranno riguardare, ad esempio:

- ❖ le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- ❖ le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dalla richiamata normativa;
- ❖ i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.lgs. 231;
- ❖ le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.lgs. 231;
- ❖ le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Le informazioni fornite all'Organismo di Vigilanza mirano a migliorare la sua attività di pianificazione dei controlli e non, invece, ad imporre attività di verifica puntuale e sistematica di tutti i fenomeni rappresentati. In altre parole, sull' Organismo di Vigilanza non incombe un obbligo di agire ogni qualvolta vi sia una segnalazione, essendo rimesso alla sua discrezionalità e responsabilità stabilire in quali casi attivarsi. Tutte le unità organizzative - ma in primo luogo le strutture ritenute a rischio reato secondo quanto riportato nella tabella di mappatura dei rischi - hanno la responsabilità di portare a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza qualunque tipo di informazione, sia nei casi previsti dal Modello, sia in ogni altro caso in cui l'informazione, anche proveniente da terzi, possa avere attinenza con l'attuazione del Modello. L'obbligo informativo è rivolto in primo luogo all'Organo Amministrativo quale organo di vertice della Società verso cui si dirigono i flussi informativi di tutte le altre funzioni e divisioni aziendali ed in special modo quelle che sono responsabili della gestione delle risorse economico-finanziarie della

Società.

Tutte le funzioni della Società hanno un obbligo generale di segnalazione all'Organismo di Vigilanza di ogni anomalia o circostanza insolita riscontrata nello svolgimento delle proprie attività che possano rilevare ai fini delle responsabilità di cui al D.lgs. 231/2001 con particolare riferimento al soggetto che la Società ha identificato come la persona responsabile delle attività che fanno capo ad una specifica procedura organizzativa rilevante ai sensi del D.lgs. 231/2001 e al Responsabile della Funzione e/o Divisione.

Tutti i dipendenti, i collaboratori e l'Organo Amministrativo trasmetteranno senza indugio all'Organismo di Vigilanza quanto segue:

- ❖ qualsivoglia richiesta di informazioni o ordine di esibizione di documentazione proveniente da qualunque pubblica autorità (ad es., autorità giudiziaria, forze dell'ordine, Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, Garante per la Protezione dei Dati Personali, etc.) direttamente o indirettamente ricollegabili a circostanze che possano rilevare ai fini di eventuali declaratorie di responsabilità ai sensi del D.lgs. n. 231/2001;
- ❖ mutamenti previsti nella struttura organizzativa delle funzioni/divisioni della Società o modifiche alle procedure organizzative applicate all'interno di esse. Trattasi di informazioni da far pervenire all'Organismo di Vigilanza dopo la loro adozione;
- ❖ il testo finale approvato di ogni procedura organizzativa.

I dipendenti di Momento Medico srl sono tenuti a collaborare con l'Organismo di Vigilanza nello svolgimento delle sue funzioni, eventualmente fornendo allo stesso la documentazione aziendale necessaria allo svolgimento delle attività di competenza dello stesso. Le segnalazioni relative ad eventuali violazioni dell'Organismo di Vigilanza potranno essere indirizzate direttamente all'Organo Amministrativo che delega uno dei suoi membri a svolgere le indagini ritenute necessarie e/o opportune. Sulle segnalazioni ricevute verrà mantenuto il massimo riserbo.

- ❖ **I Flussi Informativi definiti dal Modello potranno essere inoltrati elettronicamente all'Organismo di Vigilanza al suo indirizzo e-mail: [avvbianchi@studioavvbianchi.com](mailto:avvbianchi@studioavvbianchi.com).**

**I flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza per quanto concerne le attività a rischio sono indicati nella Parte Speciale del Modello in corrispondenza di ciascuna area di rischio.**

#### ***6.6) Flussi di informazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice societario***

Le segnalazioni dell'Organismo di Vigilanza devono essere indirizzate:

- **All'organo Amministrativo – Amministratore Unico** a cui comunica tempestivamente qualsiasi violazione del Modello accertata dall'Organismo stesso o segnalata da terzi e ogni informazione rilevante al fine del corretto adempimento delle disposizioni di cui al Decreto;  
per comunicare e relazionare periodicamente, con cadenza almeno annuale, in ordine alle attività svolte, alle segnalazioni ricevute, agli interventi correttivi e migliorativi del Modello ed allo stato di realizzazione del Modello.

#### ***6.7) La disciplina del c.d. "Whistleblowing"***

Con la Legge 30 novembre 2017, n. 179 recante le "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" (anche nota come "Legge sul whistleblowing") il Legislatore, nel tentativo di armonizzare le disposizioni previste per il settore pubblico con la richiamata Legge, ha introdotto specifiche previsioni per gli enti destinatari del D. Lgs. n. 231/2001 ed ha inserito, all'interno dell'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001, tre nuovi commi, ovvero il comma 2-bis, 2-ter e 2-quater.

In particolare l'art. 6 dispone:

- al comma 2-bis che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo devono prevedere:
  - uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'art. 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, ovvero di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
  - almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
  - il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
  - nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;
- al comma 2-ter prevede che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo;
- al comma 2-quater è disciplinato il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante, che viene espressamente qualificato come "nullo". Sono altresì indicati come nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

Il predetto articolo, inoltre, prevede che in caso di controversie legate all'erogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti ovvero sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi sulle condizioni di lavoro, spetta al datore di lavoro provare che tali misure siano state adottate sulla base di ragioni estranee alla segnalazione.

La Legge sul *whistleblowing* introduce nell'ordinamento giuridico italiano un apparato di norme volto a migliorare l'efficacia degli strumenti di contrasto ai fenomeni corruttivi, nonché a tutelare con maggiore intensità gli autori delle segnalazioni incentivando il ricorso allo strumento della denuncia di condotte illecite o di violazioni dei modelli di organizzazione, gestione e controllo gravando il datore di lavoro dell'onere di dimostrare – in occasione di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o alla sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa successiva alla presentazione della segnalazione avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulla condizione di lavoro – che tali misure risultino fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa (c.d. "inversione dell'onere della prova a favore del segnalante").

### **6.8) Modalità di trasmissione delle segnalazioni**

La Società si impegna al fine di regolamentare, incentivare e proteggere, chi, nello svolgimento delle proprie mansioni lavorative, venendo a conoscenza di un illecito e/o di un'irregolarità sul luogo di lavoro, rilevanti ai fini del D. Lgs. n. 231/2001, decide di farne segnalazione (c.d. whistleblower).

Potranno costituire oggetto di segnalazione:

- condotte illecite che integrano una o più fattispecie di reato da cui può derivare una responsabilità
- per l'ente ai sensi del Decreto;
- condotte che, pur non integrando alcuna fattispecie di reato, sono state poste in essere contravvenendo a regole di condotta, procedure, protocolli o disposizioni contenute all'interno del Modello o dei documenti ad esso allegati.

Non saranno meritevoli di segnalazione, invece, questioni di carattere personale del segnalante, rivendicazioni o istanze attinenti alla disciplina del rapporto di lavoro o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi.



Le segnalazioni devono fornire elementi utili a consentire ai soggetti preposti di procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti (art. 6, comma 2-bis, D. Lgs. n. 231/2001). La Società, tramite i soggetti preposti, effettua tutte le opportune verifiche sui fatti segnalati, garantendo che tali verifiche siano svolte nel minor tempo possibile e nel rispetto dei principi generali di indipendenza e professionalità delle attività di controllo e di riservatezza.

Le segnalazioni anonime, ovvero quelle segnalazioni prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, non sono ammesse. Tuttavia, tali segnalazioni saranno oggetto di ulteriori verifiche solo ove siano connotate da un contenuto adeguatamente dettagliato e circostanziato e aventi ad oggetto illeciti o irregolarità particolarmente gravi.

Tutti i dipendenti e i terzi interessati (ditte terze, consulenti, ecc.) possono effettuare segnalazioni relativamente a potenziali violazioni del Codice Etico e del Modello e su situazioni di potenziale rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01.

In ottemperanza alle previsioni normative di cui alla Legge n. 179/2017, i segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso sarà assicurata la riservatezza del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente. Saranno inoltre opportunamente sanzionati comportamenti strumentalmente volti a rallentare l'attività dell'OdV.

Il destinatario delle segnalazioni, individuato dalla Società, è:

- l'Organismo di Vigilanza;

Al fine di consentire il puntuale rispetto delle previsioni di cui ai punti precedenti, tutti i Destinatari del Modello devono trasmettere i flussi informativi e le segnalazioni di eventuali violazioni o sospetto di violazioni del Modello o del Codice Etico, sia attraverso servizio di posta ordinaria al seguente indirizzo:

Organismo di Vigilanza di Momento Medico srl - c/o Studio avv. Bianchi – Via Generale Adalgiso Amendola n. 10 – 84123 Salerno

sia tramite posta elettronica al seguente indirizzo: [avvbianchi@studioavvbianchi.com](mailto:avvbianchi@studioavvbianchi.com)

Le segnalazioni ricevute e la documentazione gestita dall'OdV in genere sono conservate dall'Organismo stesso in un apposito archivio, cartaceo o informatico, per un periodo di dieci anni. L'accesso a tale archivio è consentito ai soli soggetti autorizzati di volta in volta dall'OdV.

### **6.9) Sanzioni applicabili ai destinatari delle segnalazioni (“wistleblowing”)**

La Società, in caso di violazione delle disposizioni normative in materia di *wistleblowing* al fine di tutelare l'identità del segnalante, nonché di salvaguardare lo stesso da eventuali atti di ritorsione o discriminazione, potrà applicare in relazione al destinatario della segnalazione le sanzioni nel seguito descritte.

Organismo di Vigilanza: nell'ipotesi in cui uno dei membri dell'OdV dovesse violare la riservatezza dell'identità del segnalante, gli altri componenti provvederanno a darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione affinché lo stesso possa procedere con la revoca dell'incarico del membro inadempiente e la conseguente nomina del suo sostituto; qualora, invece, venga accertata la violazione della riservatezza dell'identità del segnalante da parte dell'Organismo di Vigilanza nella sua totalità, il l'organo Amministrativo – Amministratore Unico procederà alla revoca dell'incarico ed alla conseguente nomina dell'intero Organismo oltre eventuali ed ulteriori previsioni di legge. Viene altresì sanzionato con la revoca dell'incarico, ogni atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, posto in essere da uno o più membri dell'ODV nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

## 7. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONI

In virtù del disposto di cui all'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, che riconduce non solo all'adozione, bensì anche all'efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti penali descritti in precedenza, l'effetto esimente dalla responsabilità penale dell'ente, Momento Medico srl ha previsto l'introduzione di un "sistema disciplinare" idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure approntate al fine di scongiurare la commissione dei reati.

Tale sistema disciplinare costituisce, quindi, parte integrante del Modello di Momento Medico srl ed è destinato a tutti i soggetti chiamati a rispettare i principi ivi contenuti, con particolare riferimento a:

- a. Tutti i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società;
- b. A tutte le persone e i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

La violazione dei principi contenuti nel Modello inclusivo delle procedure/regole di comportamento ad esso riferibili, o nel Codice Etico, comporta, pertanto, a carico dei destinatari, l'applicazione di sanzioni. Tali violazioni, infatti, ledono il rapporto di fiducia instaurato con la Società e possono determinare, quale conseguenza, azioni disciplinari a carico dei soggetti interessati, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento integri o meno una fattispecie di illecito.

Le infrazioni al Modello devono essere sempre portate a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza.

In ogni caso, data l'autonomia della violazione del Modello e delle procedure interne rispetto alla violazione di legge che comporta la commissione di un reato o di un illecito amministrativo, la valutazione dei comportamenti in contrasto con il Modello effettuata dalla società può non coincidere con la valutazione del giudice in sede penale.

Le sanzioni applicabili sono differenti a seconda della categoria di destinatari del sistema disciplinare.

### **Personale dipendente non dirigente**

Le regole del Modello, così come tutti i protocolli comportamentali con funzione penale – preventiva già in vigore o che saranno adottati dalla società e contenuti nel Modello di Momento Medico srl, devono essere rispettate da tutti i dipendenti della società.

A tal fine, Momento Medico srl si impegna a diffondere il presente Modello presso tutti i propri dipendenti e a garantire agli stessi la formazione necessaria per conoscere ed applicare il Modello.

Ne consegue che la violazione dei principi contenuti nel Modello organizzativo adottato da Momento Medico srl costituisce comportamento contrario ai doveri di ciascun dipendente e quindi infrazione disciplinare.

Competente per l'irrogazione delle sanzioni sarà l'Amministratore Unico, sentito l'Organismo di Vigilanza. Ogni infrazione dovrà essere previamente contestata nei termini e con le procedure previste dalla legge, in particolare dallo Statuto dei Lavoratori e dal CCNL di settore applicabile *ratione temporis*.

A tal fine, il "Sistema Disciplinare" dovrà essere affisso, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, in un luogo ove ogni dipendente della società possa prenderne visione.

Al personale che lavora alle dipendenze di Momento Medico srl che tenga un comportamento in qualsiasi modo irrispettoso delle norme del Modello di organizzazione, gestione e controllo in vigore, saranno applicate, a seconda della gravità dell'infrazione commessa, le sanzioni disciplinari previste dalle norme di legge (ad es.: art. 7 Statuto dei Lavoratori; artt. 2105 e 2106 c.c.) e dal CCNL applicabile.

La gravità dell'infrazione commessa, ai fini della determinazione della sanzione applicabile verrà valutata tenendo conto:

- a. Dei tempi e delle modalità concrete di commissione dell'infrazione, nonché
- b. Di tutte le circostanze di fatto giudicate rilevanti;
- c. Dell'elemento intenzionale;
- d. Dell'entità del danno cagionato o del pericolo cui l'interesse della società o dei terzi è stato

sottoposto e

e. Della prevedibilità di tale danno.

La recidiva comporta comunque l'applicazione di una sanzione più grave rispetto a quella applicata in precedenza.

In applicazione dei principi sin qui esposti, il lavoratore che in qualunque modo trasgredisca le norme del Modello, del Codice Etico o i protocolli organizzativi finalizzati a prevenire la responsabilità amministrativa della società costituenti il Modello di organizzazione, gestione e controllo di Momento Medico srl, sarà oggetto, a seconda della gravità dell'infrazione commessa, all'applicazione delle seguenti sanzioni:

- a. Ammonizione verbale;
- b. Ammonizione scritta;
- c. Multa fino ad un massimo di tre ore di retribuzione;
- d. Sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un massimo di tre giorni;
- e. Licenziamento senza preavviso.

Le sanzioni disciplinari verranno applicate al verificarsi di infrazioni derivanti da:

- a. Violazione dei principi di comportamento contenuti nel presente Modello, nel Codice Etico e nelle procedure operative mediante comportamenti attivi od omissivi posti in violazione, rispettivamente, di divieti o prescrizioni ivi inseriti.
- b. Violazione delle procedure aziendali concernenti l'evidenza dell'attività svolta avuto riguardo alle modalità di documentazione, conservazione e di controllo degli atti inerenti le procedure del Modello, in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità della stessa;
- c. Violazione e/o elusione del sistema di controllo in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure del Modello ovvero impedendo l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- d. Inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe;
- e. Omessa vigilanza – da parte dei superiori gerarchici – sul comportamento dei propri sottoposti circa la corretta ed effettiva applicazione dei principi contenuti nelle procedure previste dal Modello.
- f. Le sanzioni dell'ammonizione verbale o scritta troveranno applicazione nei casi previsti nei punti a) e b).

La sanzione della multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria troverà applicazione:

- Nel caso di ripetizione del medesimo comportamento già sanzionato, compiuto a distanza di oltre sei mesi, ma non oltre due anni, dall'irrogazione di una sanzione disciplinare per una delle fattispecie di cui ai punti a) e b);
- Nei casi previsti ai punti c), d) ed e).

La sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione troverà applicazione:

- Nel caso di ripetizione del medesimo comportamento già sanzionato, compiuto entro i sei mesi
- dall'irrogazione di una sanzione disciplinare per una delle fattispecie di cui ai punti a) e b).
- Nel caso di ripetizione del medesimo comportamento già sanzionato, compiuto entro i due anni, dall'irrogazione di una sanzione disciplinare per una delle fattispecie di cui ai punti c), d) ed e).

La sanzione del licenziamento troverà applicazione:

- In ogni caso in cui attraverso uno dei comportamenti di cui ai punti da a) ad e) il lavoratore abbia commesso o anche solo tentato di compiere uno dei reati contemplati agli artt. 24 e ss. del D.Lgs. n. 231/2001, esponendo la società al rischio di sanzione amministrativa, indipendentemente dal fatto che il lavoratore sia stato perseguito e/o condannato e che la società sia stata o meno sottoposta a indagine o procedimento in virtù del comportamento del dipendente;
- In ogni caso in cui attraverso uno dei comportamenti di cui ai punti da a) ad e) si sia determinata una situazione di concreto pericolo per l'incolumità di una o più persone fisiche, compreso l'autore della violazione;
- In ogni caso di ripetizione per tre volte nell'arco di due anni del medesimo comportamento di cui ai

punti da a) ad e).

### **Personale dipendente dirigente**

Considerato che nei confronti dei soggetti che rivestono la qualifica di dirigente non è consentita l'applicazione di sanzioni disciplinari da parte del datore di lavoro, fatta eccezione per il solo licenziamento, e considerato d'altra parte che il rapporto dirigenziale è basato e strettamente connesso al permanere della fiducia riposta dal datore di lavoro nelle capacità e nella persona del dirigente, Momento Medico srl introduce in ogni contratto di lavoro o lettera di assunzione, che dia luogo ad un rapporto di lavoro dirigenziale, una clausola in cui il dirigente si impegna, pertanto, a rispettare i principi e le norme contenute nel Modello e nel Codice Etico.

### **Personale non dipendente e terzi in generale**

Momento Medico srl pretende da tutti i collaboratori, a qualsiasi titolo legati alla società, anche temporaneamente, tra cui, a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, agenti, collaboratori a progetto ed autonomi, consulenti esterni, appaltatori, distributori, fornitori, partners commerciali ecc., il rispetto delle norme del Modello di Organizzazione, gestione e controllo di Momento Medico srl

La Società, a tal fine, provvede a comunicare ad ogni terzo con cui stipuli uno dei rapporti suddetti e a diffondere con i mezzi più adeguati e nel modo più ampio possibile il proprio Modello, traducendolo, ove necessario, anche in lingua straniera.

Provvede altresì a comunicare a tutti i soggetti coinvolti le procedure di cui al Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Di conseguenza, qualsiasi comportamento posto in essere dai terzi in occasione dell'esecuzione del rapporto instaurato con Momento Medico srl che sia in contrasto con le regole del Modello e i valori in esso contenuti, costituisce inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte nei confronti di Momento Medico srl

Al fine di garantire il rispetto dei propri valori, Momento Medico srl in ogni contratto introduce un'apposita clausola risolutiva espressa che comporti la risoluzione in tronco del rapporto in caso di inadempimento per i motivi suddetti.

La gravità dell'infrazione commessa, che determinerà la decisione da parte di Momento Medico srl di avvalersi o meno della clausola risolutiva espressa, verrà valutata, similmente a quanto previsto per il personale dipendente, tenendo conto dei tempi e delle modalità concrete di commissione dell'infrazione, nonché di tutte le circostanze di fatto giudicate rilevanti, dell'elemento intenzionale, dell'entità del danno cagionato o del pericolo cui l'interesse della società o dei terzi è stato sottoposto e della prevedibilità di tale danno.

### **Amministratori, componenti dell'ODV**

Con l'assunzione del mandato, l'Amministratore Unico e ciascun membro dell'Organismo di Vigilanza di Momento Medico srl assume l'impegno di rispettare, in occasione dello svolgimento di qualsiasi attività connessa al mandato, i principi e le norme contenute nel presente Modello.

Pertanto, qualsiasi comportamento non conforme al Modello organizzativo adottato da Momento Medico srl potrà costituire giusta causa di revoca dal mandato, con effetto immediato fatto salvo il diritto di Momento Medico srl a richiedere anche il risarcimento di eventuali danni cagionati alla società dal comportamento suddetto.

È fatta in ogni caso salva, ove applicabile nel caso specifico a seconda del tipo di rapporto instaurato dalla società con il singolo soggetto, l'applicazione delle altre sanzioni previste nel presente paragrafo per le violazioni di cui ai punti da a) ad e) per il "personale dipendente non dirigente".

## 9. ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE, FORMAZIONE, INFORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

Momento Medico srl provvede alla diffusione del Modello e Codice Etico, con le modalità di seguito individuate:

- trasmissione - a seconda dei casi, tramite e-mail e/o fax e/o posta e/o consegna *brevi manu* - ai dipendenti della Società (con indicazione relativa alla circostanza che il Modello è da ritenersi vincolante per tutti i dipendenti) che sottoscriveranno la Dichiarazione di conoscenza del Modello);

pubblicazione sul sito internet [www.momentomedico.it](http://www.momentomedico.it) nel *footer* all'interno della sezione 231 accessibile a tutti i dipendenti ed alcuni consulenti, ai sensi e per gli effetti dell'art. 7, comma 1, della Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori);

- informativa, anche tramite specifiche clausole contrattuali, a collaboratori esterni e fornitori relativamente all'esistenza del Modello e presa visione dello stesso.

L'Organismo di Vigilanza dispone, una volta l'anno e, comunque, ogni volta che ne ravvisi la necessità, di una riunione informativa e di sensibilizzazione finalizzata all'illustrazione di eventuali aggiornamenti e modifiche del Modello, cui possono essere invitati i dipendenti della Società, l'Organo Amministrativo e, ove ritenuto opportuno, anche soggetti terzi che collaborano, a qualsiasi titolo, con la Società. Delle riunioni verrà redatto apposito verbale, con l'indicazione delle persone intervenute e degli argomenti trattati.

Tutte le successive modifiche e informazioni concernenti il Modello saranno comunicate alle risorse aziendali tramite apposite comunicazioni ufficiali via e-mail da parte dell'Amministratore Unico. Sono state effettuate sessioni, dirette a tutto il personale aziendale, di formazione e informazione sui fondamenti legali del D.Lgs. 231/01, sui contenuti e sul funzionamento del presente Modello e del Codice Etico e alle aree a rischio di commissione dei reati.

È previsto che il processo di formazione e informazione a tutto il personale prosegua con continuità nel corso dello svolgimento della attività aziendale e tiene conto nei contenuti e nelle modalità di erogazione dei relativi corsi sia della qualifica dei destinatari sia del livello di rischio dell'area in cui operano. Per i neo-assunti è prevista una formazione programmata e specifica.

## 10. MODIFICHE E INTEGRAZIONI DEL MODELLO

Le modifiche ed integrazioni del Modello, che dovessero rendersi necessarie per sopravvenute esigenze aziendali ovvero per adeguamenti normativi, sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione.

## 11. AREE SENSIBILI E REATI APPLICABILI

### I) AREE SENSIBILI

Sulla base dell'analisi condotta, le principali Aree di Attività a Rischio identificate sono quelle di seguito riportate. Per un maggior dettaglio si faccia riferimento al documento di Allegato B. "Analisi dei rischi ai sensi del D.lgs. 231/2001 e Gap Analysis" conservato presso gli archivi della Società:

<p><b>Area Interazioni con Autorità di Vigilanza Italiane ed Estere ed Autorità Pubbliche in generale e Partecipazione a Gare d'Appalto</b></p> <p><b>[ dott. Vincenzo Napolitano ]</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestione dei rapporti con Autorità Indipendenti (AIFA, EMA, Autorità per marchio CE dei DM, etc.), nell'ambito della Ricerca e Sviluppo di prodotto, Regolatorio Italia/Estero, Farmacovigilanza, QP;</li> <li>• Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione in generale: Associazioni, Enti Locali, Guardia di Finanza, Agenzia delle Entrate, INPS, INAIL, ecc.</li> <li>• Rapporti con l'amministrazione finanziaria in</li> </ul>
---	--

	<p>caso di controlli fiscali.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Assegnazione e gestione di consulenze e incarichi professionali  <b>[dott. Vincenzo Napolitano; dott. Valter Granese; dott. F.co Morrone]</b></li> <li>Gestione convenzioni con Enti pubblici (es. Università)</li> <li>Conferimento di donazioni, liberalità e borse di studio  <b>[dott. Vincenzo Napolitano]</b></li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>Partecipazione a fiere, organizzazione e/o sponsorizzazione di eventi con clienti, workshops e seminari</li> <li>Partecipazione a Gare d'appalto  <b>[dott. Vincenzo Napolitano]</b></li> </ul>
<b>Area Gestione Acquisti di beni e servizi / Adempimenti doganali/ Gestione del magazzino</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Acquisto di beni:           <ol style="list-style-type: none"> <li><u>per la produzione del prodotto</u> (materie prime, materiale di confezionamento primario)</li> <li><u>per il funzionamento aziendale e produzione e manutenzione</u></li> <li>acquisti IT  <b>[dott. Giancarlo Falcone]</b></li> </ol> </li> <li>Acquisto di servizi:           <ol style="list-style-type: none"> <li>Consulenze tecnico/scientifiche  <b>[dott. Francesco Morrone]</b></li> <li>Altre consulenze per il funzionamento aziendale</li> <li>Altri servizi</li> </ol> </li> <li>Gestione pratiche doganali import/export UE/Extra UE</li> <li>Gestione del magazzino (produzione per il commercio di farmaci e MD, resi, richiami di prodotto, campioni, pezzi di ricambio, scorte di laboratorio, IT, etc.)  <b>[dott. Vincenzo Napolitano]</b></li> </ul>
<b>Area Gestione del personale</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Selezione, assunzione, gestione e valutazione del personale</li> <li>Rimborsi spese dipendenti</li> <li>Spese di rappresentanza e omaggi</li> <li>Amministrazione del personale  <b>[dott. Vincenzo Napolitano]</b></li> </ul>
<b>Area Amministrazione/Adempimenti fiscali / Gestione contenziosi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contabilità e redazione del bilancio</li> <li>Controllo e riconciliazione del magazzino</li> <li>Gestione degli adempimenti in materia societaria</li> <li>Predisposizione delle dichiarazioni fiscali e rapporti con l'amministrazione finanziaria</li> <li>Gestione degli adempimenti fiscali</li> <li>Tesoreria</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Budget e controllo di gestione</li> <li>Recupero crediti</li> <li>Gestione dei contenziosi giudiziali e stragiudiziali, nomina dei professionisti esterni e coordinamento delle relative attività <b>[dott. Vincenzo Napolitano]</b></li> </ul>
<b>Area Information Technology e Privacy</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestione del sistema informatico</li> <li>Gestione dei software gestionali</li> <li>Gestione della infrastruttura HW</li> <li>Tutela dei documenti coperti da copyright e delle informazioni riservate</li> <li>Adempimenti in materia di privacy (GDPR) <b>[dott. Genesis Orrico]</b></li> </ul>
<b>Area Sicurezza e Ambiente</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Salute e Sicurezza sul Lavoro</li> <li>Reati Ambientali / Gestione rifiuti <b>[dott. Vincenzo Napolitano]</b></li> </ul>
<b>Area Produzione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Research and Development <b>[dott. Giancarlo Falcone]</b></li> <li>Controllo qualità <b>[dott. Mariano Falcone]</b></li> </ul>

## II) REATI APPLICABILI

Per quanto attiene alle fattispecie di reato suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa, Momento Medico srl, come dall'analisi dei rischi effettuata, ha identificato le seguenti macrofamiglie espressamente richiamate dagli articoli del D. Lgs. 231/2001:

- delitti contro la Pubblica Amministrazione (indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un Ente Pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture, concussione e corruzione), (indicati agli artt. 24 e 25);
- reati societari (art. 25-ter) e c.d. "corruzione tra privati (art. 25 ter);
- reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 septies);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies), limitatamente al reato di "intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro"
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- reati transnazionali (art. 3 della L. n. 146/2006)
- reati ambientali (art. 25 – undecies), integrato dalla Legge n. 68/2015.
- impiego di cittadini di paesi terzi, il cui permesso di soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies)
- razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);
- contrabbando (art. 25- sexiesdecies).

Il Modello Organizzativo non prevede, per le ragioni di seguito esposte, schemi di controllo interni volti a prevenire la commissione di alcuni reati previsti dal Decreto legislativo 231/2001, in quanto tali reati si configurano quali: reati non rilevanti, in considerazione dell'attività e finalità statutarie. I reati in parola, previsti dal D.Lgs. 231/2001 prevedono le seguenti tipologie:

- i reati di falso nummario (art. 25-*bis*);
- i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-*quater*);
- le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*.1);
- i delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies*), ad eccezione del reato di "intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro";
- i reati di abuso di mercato (art. 25-*sexies*);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-*quaterdecies*).

Per i sopraindicati reati, che costituiscono il campo di applicazione del Decreto, e che non sono considerati dal presente Modello, si ritiene, tenuto conto del carattere peculiare dell'oggetto materiale dei reati in esame, assai remota la sussistenza di profili di rischio per Momento Medico srl e che possa costituire efficace sistema di prevenzione l'insieme dei principi di comportamento indicati nel Modello, nel Codice Etico e nelle procedure in essere presso la Società.

L'Organismo di Vigilanza e gli organi societari, sono tenuti a monitorare costantemente l'attività sociale e a vigilare sull'adeguatezza del Modello, anche individuando eventuali nuove esigenze di prevenzione che richiedono l'aggiornamento dello stesso.

**Il dettaglio dei reati rilevanti è riportato nell'Allegato 1 -"Appendice dei reati".**

## **12. ALLEGATI AL MODELLO**

- **Codice Etico;**
- **Analisi dei rischi ai sensi del D.lgs. 231/2001 e Gap Analysis;**
- **Appendice dei reati;**
- **Dichiarazione di conoscenza del Modello;**