

permedica  
*MANUFACTURING*

Modello di Organizzazione  
Gestione e Controllo  
ex. D. Lgs. 8 giugno  
2001, n. 231

<b>INDICE</b>		
<b>1</b>	<b>Il decreto legislativo n. 231/2001 e la normativa rilevante.....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Il modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Permedica s.p.a...</b>	<b>4</b>
	2.1 La costruzione del modello.....	4
	2.2 La funzione del Modello.....	4
	2.3 Il modello nel contesto di Permedica s.p.a.....	5
	2.4 Adozione del modello e successive modifiche di adeguamento e aggiornamento.....	6
	2.5 Modello e codice etico.....	6
<b>3</b>	<b>I processi Sensibili di Permedica s.p.a.....</b>	<b>6</b>
	3.1 I reati nei rapporti con la P.A.....	7
	3.1.1 Le fattispecie dei reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del D. Lgs. 231/2001).....	7
	3.2 I Reati societari.....	8
	3.2.1 Le fattispecie dei reati societari (art. 25 ter del D.Lgs 231/2001).....	8
	3.3 Delitti commessi in violazione delle norme sulla sicurezza e della salute dei lavoratori.....	8
	3.3.1 I Delitti commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 septies del D. Lgs. 231/2001).....	8
<b>4</b>	<b>Definizione dei protocolli.....</b>	<b>9</b>
	4.1 I principi di controllo.....	9
	4.2 I principi generali di comportamento.....	10
	4.2.1 I comportamenti da tenere nei rapporti con la Pubblica Amministrazione.....	10
	4.2.2 Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività Sensibili rispetto ai reati societari.....	12
	4.2.3 Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività Sensibili rispetto ai delitti commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.....	15
<b>5</b>	<b>L'Organismo di Vigilanza.....</b>	<b>15</b>
	5.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza. Nomina e Revoca.....	15
	5.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	16
	5.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice aziendale.....	17
	5.4 Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie.....	17
	5.5 Modalità di trasmissione delle informazioni e valutazione delle segnalazioni.....	17
	5.6 Raccolta e conservazione delle informazioni.....	18
<b>6</b>	<b>La formazione delle risorse e la diffusione del Modello.....</b>	<b>18</b>
<b>7</b>	<b>Il sistema disciplinare.....</b>	<b>18</b>
	7.1 Funzione del sistema disciplinare.....	18
	7.2 Misure nei confronti dei quadri, impiegati ed operai.....	19
	7.2.1 Sistema disciplinare.....	19
	7.2.2 Violazione del Modello e relative sanzioni.....	19
	7.3 Misure nei confronti dei dirigenti.....	21
	7.4 Misure nei confronti degli amministratori.....	21
	7.5 Misure nei confronti di Collaboratori, consulenti ed altri soggetti terzi.....	21
	7.6 Misure nei confronti dei sindaci.....	21
<b>8</b>	<b>Verifiche sull'adeguatezza del Modello.....</b>	<b>21</b>

## **1 Il Decreto Legislativo n. 231/2001 e la normativa rilevante**

In data 8 giugno 2001 è stato emanato - in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300 - il D.Lgs. 231/2001, entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia ha già da tempo aderito.

Il D.Lgs. 231/2001, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi, nell'interesse o a vantaggio degli stessi, dai seguenti soggetti (art. 5, comma 1):

- 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;
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

La responsabilità della società si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

La nuova responsabilità introdotta dal D.Lgs. 231/2001 mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione dell'illecito:

1. per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria;
2. per i casi più gravi ed in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste, si applicano altresì sanzioni interdittive di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, D.Lgs. 231/2001, "Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente") che, a loro volta, possono consistere in:
  - ✓ interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - ✓ sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - ✓ divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
  - ✓ esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
  - ✓ divieto di pubblicizzare beni o servizi;
3. è altresì sempre prevista la confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare) del prezzo o del profitto del reato nonché, in caso di applicazione di sanzioni interdittive, può essere irrogata quale pena accessoria la pubblicazione della sentenza.

Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame, si tratta attualmente delle seguenti fattispecie:

- reati commessi nei rapporti con la P.A.;
- reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo;
- alcune fattispecie di reati in materia societaria;
- reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- reati contro la personalità individuale;
- reati transnazionali;
- reati in materia di sicurezza sul lavoro.

Gli articoli 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001 prevedono una forma di esonero dalla responsabilità qualora l'ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato "modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione dei reati" considerati.

Il sistema prevede, inoltre, l'istituzione di un organismo di controllo dell'ente con il compito di vigilare sul funzionamento e osservanza dei Modelli nonché di curarne l'aggiornamento.

I suddetti Modelli devono rispondere alle seguenti esigenze:

- a. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati;
- b. prevedere specifici protocolli (i.e. procedure) diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai Reati da prevenire;

- c. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei Reati;
- d. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
- e. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

## **2 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Permedica**

### **S.p.a.**

#### **2.1 La costruzione del Modello**

Successivamente all'emanazione del D.Lgs. 231/2001, Permedica s.p.a. ha avviato un progetto interno finalizzato a garantire la predisposizione del Modello di cui all'art. 6 del citato Decreto.

La predisposizione del presente Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie suddivise in differenti fasi e dirette tutte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.Lgs. 231/2001.

Si descrivono brevemente qui di seguito le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio, sulle cui basi si è poi dato luogo alla predisposizione del presente Modello.

1) **"As-is analysis"**. L'identificazione dei Processi Sensibili è stata attuata attraverso il previo esame della documentazione aziendale (principali procedure in essere, procure, ecc.) e una serie di interviste con i soggetti chiave della struttura aziendale (Amministratore Unico, Responsabile Amministrazione e Finanza, Responsabile Risorse Umane, ecc.) e all'interno delle singole direzioni, interviste mirate all'approfondimento dei Processi Sensibili e del controllo sugli stessi. Sono state altresì esaminate le procedure aziendali già adottate e attuate da Permedica s.p.a.

I risultati dell'attività sopra descritta sono stati riportati nel documento di *"As-is Analysis"* ove risulta rappresentata la identificazione dei Processi Sensibili della Società nonché, nell'ambito dei medesimi, la descrizione dei controlli aziendali esistenti e le criticità rilevate. I Processi Sensibili di Permedica s.p.a. sono quelli descritti al successivo cap. 3.

2) Effettuazione della **"Risk Analysis - Gap Analysis"**. Sulla base della rappresentazione della Società quale emergente dalla fase di *"As-is Analysis"* (identificazione dei Processi Sensibili nonché descrizione dei controlli aziendali esistenti e relatività criticità) e in considerazione delle previsioni e delle finalità indicate dal D.Lgs. 231/2001, si è proceduto alla individuazione, nell'ambito dei Processi Sensibili, delle azioni di miglioramento delle attuali procedure interne e dei requisiti organizzativi essenziali per la definizione di un modello "specifico" di organizzazione, gestione e monitoraggio ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Ulteriore obiettivo di questa fase è stata la identificazione, nell'ambito della struttura organizzativa della Società, delle aree aziendali ove è ravvisabile il rischio di commissione dei Reati.

3) Individuazione dei principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal decreto, che trovano riscontro nel Codice Etico adottato da Permedica s.p.a..

4) La formalizzazione di protocolli relativi ai processi ritenuti a maggior rischio-reato, al fine di fornire indicazioni specifiche sul sistema di controlli preventivi da adottare in conformità ai principi delineati nelle regole generali del Modello ed in relazione ai reati specifici da prevenire; in quest'ambito sono state definite delle procedure specifiche riguardanti specifiche aree sensibili e sono state definite delle Regole comportamentali cui si devono uniformare i destinatari del Modello.

#### **2.2 La funzione del Modello**

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo potrebbe consentire a Permedica s.p.a. di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs. 231/2001, ma migliora, nei limiti previsti dallo stesso, il suo sistema di controllo interno e la sua *Governance*, limitando il rischio di commissione dei Reati.

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (*ex ante ed ex post*) che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei Reati mediante la individuazione dei Processi Sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione.

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza del potenziale autore del Reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi di Permedica s.p.a., anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio), dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire a Permedica s.p.a. di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del Reato stesso.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza nei Dipendenti, Organi Sociali, Consulenti e Partner, che operino per conto o nell'interesse della Società nell'ambito dei Processi Sensibili di poter incorrere - in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e alle altre procedure aziendali (oltre che alla legge) - in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per se stessi, ma anche per la Società.

Inoltre, si intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la costante attività dell'Organismo di Vigilanza sull'operato delle persone rispetto ai Processi Sensibili e la comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

### 2.3 Il Modello nel contesto di Permedica s.p.a.

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo (rilevati in fase di "As-is") esistenti e già ampiamente operanti in azienda, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e strumenti di controllo sui Processi Sensibili.

Conformemente a quanto previsto anche dalle Linee Guida, sono stati considerati quali generali elementi costitutivi del Modello il sistema di controllo interno, il sistema di controllo della gestione e le procedure che lo compongono e, in particolare:

- la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale aziendale e organizzativa;
- la comunicazione al personale e la formazione dello stesso;
- le procedure aziendali di autorizzazione di firma dei contratti con clienti e fornitori;
- le procedure aziendali che regolano i rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- le procedure aziendali in tema di agevolazioni ed erogazioni pubbliche concesse dallo Stato;
- il sistema amministrativo, contabile, finanziario e di *reporting*
- il sistema disciplinare di cui ai CCNL;
- il Sistema di Gestione della Qualità;
- le norme in materia di gestione dell'Ambiente, Sicurezza ed Igiene.

Il presente Modello, fermo restando la sua finalità peculiare descritta al paragrafo 3.2 e relativa al D.Lgs. 231/2001, si inserisce quindi nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dal sistema normativo interno già in essere in Permedica s.p.a..

Principi cardine a cui il Modello si ispira sono:

- a. i requisiti indicati dal D.Lgs. 231/2001 ed in particolare:
  1. l'attribuzione ad un **Organismo di Vigilanza** (OdV) interno a Permedica s.p.a. del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001;
  2. la messa a disposizione dell'OdV di **risorse** adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli ed a raggiungere i risultati ragionevolmente ottenibili;
  3. l'attività di **verifica del funzionamento** del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*);
  4. l'attività di **sensibilizzazione e diffusione** a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- b. i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare:

1. la **verificabilità e documentabilità** di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001;
2. il rispetto del principio della **separazione delle funzioni**;
3. la definizione di **poteri autorizzativi coerenti** con le responsabilità assegnate;
4. la **comunicazione all'OdV delle informazioni rilevanti**.

## **2.4 Adozione del Modello e successive modifiche di adeguamento e aggiornamento dello stesso**

Permedica s.p.a. adotterà il proprio Modello con la delibera dell'Assemblea dei Soci del 30.04.2009 e con la medesima delibera verrà istituito il proprio Organismo di Vigilanza.

Nella predetta riunione, l'Amministratore Unico dovrà espressamente dichiarare di impegnarsi al rispetto del presente Modello. Analogamente ciascun membro del Collegio Sindacale, presa visione del Modello, si dovrà espressamente impegnare al rispetto del Modello medesimo.

Essendo il presente Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 231/2001) le successive modifiche e integrazioni saranno rimesse alla competenza dell'Amministratore Unico di Permedica s.p.a..

L'Organismo di Vigilanza, titolare di precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello, individuerà e curerà la redazione delle modifiche e/o integrazioni del Modello che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- violazioni delle prescrizioni del Modello;
- modificazioni dell'assetto interno organizzativo della Società e/o delle modalità di svolgimento delle proprie attività;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli;

e le dovrà sottoporre per la relativa discussione ed approvazione all'Amministratore Unico.

Successivamente le modifiche verranno sottoposte all'Approvazione dell'Assemblea dei Soci che dovrà deliberare quindi in merito all'aggiornamento e adeguamento del Modello sulla base delle modifiche e/o integrazioni allo stesso sottoposte.

Una volta approvate le modifiche, l'Organismo di Vigilanza dovrà provvedere, senza indugio, a rendere le stesse operative e a curare la corretta comunicazione dei contenuti all'interno e all'esterno della Società.

## **2.5 Modello e codice etico**

Permedica s.p.a. intende operare secondo principi etici diretti ad improntare lo svolgimento dell'attività, il perseguimento dello scopo sociale e la crescita della società al rispetto delle leggi vigenti. A tale fine, permedica s.p.a. si è dotata di un Codice Etico volto a definire una serie di principi di "Deontologia aziendale" che la Società riconosce come propri e dei quali esige l'osservanza da parte degli Organi societari, dei propri dipendenti e di tutti coloro che cooperano a qualunque titolo al perseguimento dei fini aziendali.

Il Codice Etico ha pertanto una portata di carattere generale e rappresenta uno strumento adottato in via autonoma da parte di Permedica s.p.a. Il modello, invece, risponde a specifiche prescrizioni contenute nel D. Lgs 231/2001, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, apparentemente commessi a vantaggio della Società, possono far sorgere a carico della stessa una responsabilità amministrativa da reato in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

Tuttavia, in considerazione del fatto che il Codice Etico richiama principi di comportamento idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al D. Lgs 231/2001, esso acquisisce rilevanza ai fini del Modello e costituisce, pertanto elemento rilevante del Modello medesimo.

## **3 I Processi Sensibili di Permedica s.p.a.**

Permedica s.p.a. è una società dedicata alla produzione di protesi per ortopedia.

Dal punto di vista organizzativo, la Società ha un Amministratore Unico al quale sono stati conferiti ampi poteri ai fini della gestione e supervisione delle funzioni legate all'attività produttiva della Società.

Dall'analisi dei rischi condotta nell'ambito dell'attività aziendale di Permedica s.p.a. ai fini del D.Lgs. 231/2001, è emerso che i Processi Sensibili della Società riguardano allo stato principalmente:

- le relazioni con la P.A.;
- i reati societari;
- i reati in materia di sicurezza sul lavoro.

Gli altri reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 non appaiono concretamente configurabili nella realtà di Permedica s.p.a..

Le attività che, per il loro contenuto intrinseco, sono considerate maggiormente esposte alla commissione dei Reati di cui al D.Lgs. 231/2001, sono elencate in dettaglio di seguito in apposite sezioni.

Seguendo l'evoluzione legislativa o quella dell'attività aziendale, l'OdV ha il potere di individuare eventuali ulteriori attività a rischio che potranno essere ricomprese nell'elenco dei Processi Sensibili.

### **3.1 I reati nei rapporti con la P.A.**

#### 3.1.1 Le fattispecie dei reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001)

Le principali fattispecie di reato nei rapporti con la Pubblica Amministrazione contemplate nel D.Lgs. 231/2001 agli artt. 24 e 25, sono le seguenti:

- *Malversazione a danno dello Stato o dell'Unione Europea (art. 316 bis c.p.)*
- *Indebita percezione di erogazioni in danno dello Stato o dell'Unione Europea (art. 316 ter c.p.)*
- *Concussione (art. 317 c.p.)*
- *Corruzione per un atto d'ufficio o contrario ai doveri d'ufficio (artt. 318-319 c.p.)*
- *Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)*
- *Corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.)*
- *Truffa in danno dello Stato, di altro ente pubblico o dell'Unione Europea (art. 640, comma 2 n. 1, c.p.)*
- *Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.)*
- *Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 ter c.p.)*

Relativamente alla commissione di reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, i principali Processi Sensibili, che Permedica s.p.a. ha individuato al proprio interno sono i seguenti:

- ✓ Partecipazione a procedure di gara o di negoziazione diretta indette da enti pubblici italiani per l'assegnazione di commesse (attività di vendita/fornitura agli enti pubblici);
- ✓ Rapporti correnti con la P.A. (in particolare per l'ottenimento di autorizzazioni, licenze o concessioni necessarie per l'esercizio delle attività aziendali);
- ✓ Conferimento di incarichi di collaborazione e prestazione di servizi con soggetti pubblici o incaricati di pubblico servizio;
- ✓ Gestione degli adempimenti di legge in materia di informativa sui dispositivi medici immessi in commercio.
- ✓ Gestione dell'attività di recupero crediti verso la Pubblica Amministrazione
- ✓ Gestione dei rapporti con le Autorità Doganali;
- ✓ Richieste di finanziamenti e contributi pubblici (in particolare per le attività di ricerca e sviluppo dei nuovi prodotti nonché di formazione del personale);
- ✓ Gestione degli adempimenti e coinvolgimento nelle relative ispezioni in materia di sicurezza e igiene sul lavoro (D.Lgs. 81/2008)
- ✓ Gestione degli adempimenti e coinvolgimento nelle ispezioni in materia amministrativa, fiscale e previdenziale;

- ✓ Gestione delle comunicazioni alle Autorità competenti in materia di assunzione/cessazione dei rapporti di lavoro ed in particolare per le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette;
- ✓ Gestione del contenzioso giuslavoristico, civile, penale ed amministrativo anche attraverso l'ausilio di legali esterni
- ✓ erogazione di contributi e liberalità;

### **3.2 – Reati societari**

#### 3.2.1 Le fattispecie dei reati societari (art. 25 ter del D.Lgs. 231/2001)

Le principali fattispecie di reato nei rapporti con la Pubblica Amministrazione contemplate nel D.Lgs. 231/2001 all'art. 25 ter, sono le seguenti:

- *False comunicazioni sociali (articolo 2621 c.c.) e false comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori (articolo 2622 c.c.).*
- *Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (art. 2624 c.c.)*
- *Impedito controllo (art. 2625 c.c.)*
- *Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)*
- *Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.)*
- *Illegale ripartizione degli utili o 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.)*
- *Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)*
- *Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)*
- *Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.)*

Relativamente alla commissione di reati societari, i principali Processi Sensibili, che Permedica s.p.a. ha individuato al proprio interno sono i seguenti:

- ✓ Gestione della contabilità generale e in particolare: rilevazione, classificazione e controllo di tutti i fatti gestionali aventi riflessi amministrativi ed economici; corretta tenuta dei rapporti amministrativi con i terzi (clienti, fornitori ecc); gestione amministrativa e contabile del magazzino e dei cespiti; gestione amministrativo contabile dei fornitori e dei clienti;
- ✓ formazione del bilancio e predisposizione delle comunicazioni a soci e/o a terzi relative alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
- ✓ operazioni relative al capitale sociale;
- ✓ gestione dei rapporti con gli organi di controllo Collegio Sindacale relativamente alle verifiche sulla gestione amministrativa e contabile e sul bilancio d'esercizio
- ✓ Gestione degli adempimenti fiscali e del contenzioso tributario nonché dei relativi rapporti con gli Uffici Tributarî di competenza
- ✓ Gestione degli adempimenti in materia di retribuzioni e ritenute fiscali, di contributi previdenziali ed assistenziali, nonché in materia sindacale per il personale dipendente;
- ✓ Gestione delle comunicazioni agli organi di vigilanza e delle richieste degli stessi in occasione di verifiche ed ispezioni.

### **3.3 Delitti commessi in violazione delle norme sulla sicurezza e della salute dei lavoratori**

#### 3.3.1 I delitti commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 septies del D.Lgs. 231/2001)

- *Omicidio colposo (art. 589 c.p.)*
- *Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)*

Relativamente a delitti commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, Permedica s.p.a. ha individuato al proprio interno un processo sensibile:



- ✓ • gestione degli adempimenti ed incombenze dipendenti e connessi agli obblighi stabiliti dalla normativa vigente in materia di tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro con particolare riferimento a quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 626/1994 e successive modifiche e integrazioni.

## **4 Definizione dei protocolli**

### **4.1 I principi di controllo.**

Dopo aver individuato i principali processi e attività nell'ambito dei quali potrebbero realizzarsi i reati o potrebbero configurarsi le occasioni o i mezzi per la realizzazione degli stessi, sono state individuate le attività di gestione e di controllo necessarie a garantire il rispetto di alcuni principi di controllo che vengono indicati di seguito:

a. Sistema organizzativo: separazione dei ruoli e attribuzione delle responsabilità

In linea generale, il sistema di organizzazione della Società deve rispettare i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli in particolare per quanto attiene l'attribuzione di responsabilità, di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

La Società deve essere dotata di strumenti organizzativi quali organigrammi e comunicazioni organizzative, rivolti a:

- rendere nota la struttura aziendale all'interno della Società e delle Società da questa controllate;
- definire chiaramente e formalmente la delimitazione dei ruoli;
- dare una chiara indicazione delle linee di riporto.

Permedica s.p.a. mettono a disposizione del proprio personale gli organigrammi delle funzioni aziendali e le comunicazioni organizzative relative.

La società deve essere inoltre dotata di una chiara identificazione dei poteri di rappresentanza per la firma di atti o documenti destinati all'esterno e idonei a vincolare la Società (deleghe, procure speciali o generali).

Si intende per "delega" quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative.

I requisiti essenziali del sistema di deleghe, ai fini di una efficace prevenzione dei Reati sono i seguenti:

- le deleghe devono coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
- ciascuna delega deve definire in modo specifico ed inequivoco i poteri del delegato, e il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;
- i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali.

Si intende per "procura" l'atto giuridico unilaterale con cui la Società attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi.

I requisiti essenziali del sistema di attribuzione delle procure, ai fini di una efficace prevenzione dei Reati sono i seguenti:

- le procure descrivono i poteri di gestione conferiti;
- la procura può essere conferita a persone fisiche espressamente individuate nella procura stessa, oppure a persone giuridiche, che agiranno a mezzo di propri procuratori investiti, nell'ambito della stessa, di analoghi poteri;
- le procure indicano gli eventuali altri soggetti cui sono conferiti congiuntamente o disgiuntamente, in tutto o in parte, i medesimi poteri di cui alla procura conferita.

b. Procedure operative

La società deve essere dotata di procedure interne formalizzate che devono essere caratterizzate dai seguenti elementi:

- separatezza, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che lo inizia (impulso decisionale), il soggetto che lo esegue e lo conclude, e il soggetto che lo controlla;
- traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo;
- adeguato livello di formalizzazione.
- previsione di specifici meccanismi di controllo tali da garantire l'integrità e la completezza dei dati gestiti e delle informazioni scambiate nell'ambito dell'organizzazione.
- adeguato livello di formalizzazione.

Permedica s.p.a. si è dotata di un sistema normativo interno costituito da procedure e pratiche operative per la gestione dei loro processi amministrativi.

Tali norme sono comunicate ai diretti interessati e messe a disposizione del resto personale nella Intranet aziendale.

#### c. Controllo e monitoraggio

La società deve essere caratterizzata dalla presenza di una costante attività di controllo e monitoraggio che coinvolga sia il Collegio Sindacale e la Direzione aziendale che, più in generale, tutto il personale aziendale. Tale attività deve essere anche documentata e documentabile.

Possono essere evidenziate diverse tipologie di controllo:

- a. Controlli di linea, finalizzati ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni ed effettuati dalle strutture produttive;
- b. Attività di monitoraggio, finalizzata alla rilevazione delle anomalie e delle violazioni delle procedure aziendali ed alla valutazione della funzionalità del complessivo sistema di controlli interni, attività normalmente esercitata da strutture indipendenti da quelle operative;
- c. Attività di vigilanza sulla corretta amministrazione della Società, sull'adeguatezza delle strutture organizzative e sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo.

Il compito di verificare la costante applicazione di tali principi di controllo, nonché l'adeguatezza e l'aggiornamento degli stessi è dalla Società demandata oltre che all'Organismo di Vigilanza, anche ai responsabili delle Funzioni o Aree Aziendali e da questi eventualmente ai diretti collaboratori. A tal fine, detti responsabili dovranno collaborare con l'Organismo di vigilanza allo scopo di tenerlo aggiornato e costantemente informato e per ottenere di contro informazioni di ritorno circa eventuali pareri e indicazioni di orientamento.

## 4.2 I principi generali di comportamento

### 4.2.1 Comportamenti da tenere nei rapporti con la Pubblica Amministrazione

Tutte le attività, non escluse le Operazioni Sensibili, devono essere svolte conformandosi alle leggi vigenti, e alle regole contenute nel presente Modello.

I seguenti divieti di carattere generale si applicano ai Dipendenti e agli Organi Sociali di Permedica s.p.a. - in via diretta - sia ai suoi Consulenti e Partner in forza di apposite clausole contrattuali.

In via generale a tali soggetti è fatto divieto di:

- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate (art. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001);
- porre in essere o dare causa a violazioni dei principi e delle procedure aziendali.

In particolare, coerentemente con i principi deontologici aziendali di cui al Codice Etico è fatto divieto di:

- ✓ effettuare o promettere elargizioni in denaro a pubblici funzionari: ai rappresentanti della P.A. o ai loro familiari non deve essere offerto o promesso, né direttamente né indirettamente, qualsiasi regalo, dono o gratuita prestazione che possa essere o, comunque, apparire connesso con il rapporto di affari con la Società o mirante ad influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per la Società stessa. Anche in quei Paesi in cui offrire regali o doni costituisca una prassi diffusa in segno di cortesia, tali regali devono essere di natura appropriata e non contrastare con le disposizioni di legge.
- ✓ accordare o promettere vantaggi di qualsiasi natura (promesse di assunzione, ecc.) in favore di rappresentanti della Pubblica Amministrazione o di loro familiari che possano determinare le stesse conseguenze previste al punto precedente;
- ✓ distribuire omaggi e regali al di fuori di quanto previsto dalla prassi aziendale, ovvero eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia o comunque rivolto ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività aziendale. Si ricorda che gli omaggi consentiti si caratterizzano sempre per l'esiguità del loro valore o perché volti a promuovere iniziative di carattere benefico o culturale, o la brand image di Permedica s.p.a.. Le spese di cortesia in occasione di ricorrenze o comunque, attinenti la sfera dell'immagine e della comunicazione, sono sempre autorizzate dal Responsabile della funzione, che ne vaglia la rispondenza ai caratteri ed ai principi sopra esposti. In ogni caso, qualora sorgano dubbi in merito alla legittimità di una spesa di cortesia è opportuno sempre richiedere l'autorizzazione anche da parte dell'Amministratore Unico. Le liberalità di carattere benefico o culturale, ivi comprese le sponsorizzazioni, devono restare nei limiti permessi dalle relative disposizioni legali e dai principi richiamati dal Codice Etico. La loro effettuazione deve poi svolgersi nel rispetto delle procedure aziendali. In tutti i casi, regali, omaggi, spese di cortesia, liberalità e sponsorizzazioni devono essere documentati in modo adeguato per consentire le verifiche da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Nell'ambito dei rapporti con la P.A. italiana, con pubbliche amministrazioni di altri Paesi, organismi comunitari o internazionali, è fatto divieto di:

- ✓ presentare dichiarazioni non veritiere al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;
- ✓ destinare somme ricevute da tali organismi a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti a scopi diversi da quelli cui erano destinati.

Nell'ambito dei rapporti con Consulenti e Partner è fatto divieto di:

- ✓ effettuare prestazioni in favore dei Consulenti e dei Partner che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale costituito con gli stessi;
- ✓ riconoscere compensi in favore dei Consulenti e dei Partner che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere ed alle prassi vigenti;

Nell'ambito dei pagamenti è fatto divieto di:

- ✓ effettuare pagamenti in contanti se non previa autorizzazione scritta delle persone cui detto potere è stato conferito nel rispetto delle procedure aziendali. Queste prevedono la firma di due procuratori per qualsiasi operazione bancaria.

Nell'ambito dei rapporti con pubblici funzionari, siano essi rappresentanti della P.A. italiana, di pubbliche amministrazioni di altri Paesi, di organismi comunitari o internazionali, è fatto obbligo obbligo ai soggetti interessati di attenersi alle seguenti disposizioni:

- ✓ le dichiarazioni rese ad organismi pubblici nazionali o comunitari ai fini dell'ottenimento di erogazioni, contributi o finanziamenti, devono contenere solo elementi assolutamente veritieri e, in caso di ottenimento degli stessi, deve essere predisposto un apposito rendiconto sull'effettiva utilizzazione dei fondi ottenuti;
- ✓ coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione su adempimenti connessi all'espletamento delle suddette attività (pagamento di fatture, destinazione di finanziamenti

ottenuti dallo Stato o da organismi comunitari, ecc.) devono porre particolare attenzione sull'attuazione degli adempimenti stessi e riferire immediatamente eventuali situazioni di irregolarità o anomalie.

Nell'ambito delle ispezioni giudiziarie, tributarie e amministrative (es. relative alla L. 626/94, verifiche tributarie, INPS, ecc.) è fatto obbligo ai soggetti interessati:

- ✓ di partecipare alle visite ispettive e di redigere/conservare gli appositi verbali relativi al procedimento di ispezione. Inoltre, nel caso il verbale conclusivo evidenziasse criticità, l'Organismo di Vigilanza deve esserne informato con nota scritta da parte del responsabile della funzione coinvolta.

Inoltre viene fatto divieto di:

- a. Fornire o promettere di rilasciare informazioni e/o documenti riservati.
- b. Tenere una condotta ingannevole che possa indurre la Pubblica Amministrazione in errore di valutazione tecnico-economica della documentazione presentata
- c. Esibire dei documenti falsi o alterati
- d. Omettere informazioni dovute al fine di orientare a proprio favore le decisioni della Pubblica Amministrazione,
- e. Destinare contributi, sovvenzioni, finanziamenti pubblici a finalità diverse da quelle per le quali sono stati ottenuti.

Inoltre nei confronti di terze parti contraenti (es. collaboratori, consulenti, partner, fornitori, ecc.) che operano con la Pubblica Amministrazioni per conto o nell'interesse di Permedica s.p.a., i relativi contratti devono:

- essere definiti per iscritto
- contenere clausole standard, condivise con lo Studio legale, al fine del rispetto del D. Lgs. 231/2001
- contenere apposita dichiarazione dei medesimi con cui si affermi di essere a conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001 e di impegnarsi a tenere comportamenti conformi al dettato della norma
- contenere apposita clausola che regoli le conseguenze della violazione da parte degli stessi delle norme di cui al D. Lgs. 231/2001 (es. clausole risolutive espresse, penali).

#### 4.2.2 Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività Sensibili rispetto ai reati societari

Nell'espletamento di tutte le operazioni attinenti alla gestione sociale, gli Organi Sociali di Permedica s.p.a. (e i suoi Dipendenti, Consulenti e Partner nella misura necessaria alle funzioni dagli stessi svolte) devono in generale conoscere e rispettare:

- il sistema di controllo interno e quindi le procedure Permedica s.p.a., la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa ed il sistema di controllo di gestione;
- il sistema amministrativo, contabile, finanziario e di *reporting*;
- il sistema di comunicazione al personale e di formazione dello stesso;
- il sistema disciplinare di cui ai CCNL;
- in generale, la normativa italiana e straniera applicabile;
- le regole di cui alla Parte Generale del presente Modello;
- le regole e le procedure per i singoli Processi Sensibili, come di seguito descritte in questa Parte Speciale.

In linea generale è fatto espresso divieto a carico degli Organi Sociali di Permedica s.p.a. (e dei suoi Dipendenti, Consulenti e Partner nella misura necessaria alle funzioni dagli stessi svolte) di:

- ✓ porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate (art. 25 *ter* del D.Lgs. 231/2001);

- ✓ porre in essere o dare causa a violazioni dei principi e delle procedure aziendali.

Vengono definiti espressi obblighi a carico dei soggetti sopra indicati nel caso di attività specifiche di seguito definite:

- a. Nell'ambito delle attività relative alla formazione del Bilancio è previsto l'espresso obbligo a carico degli Organi Sociali di Permedica s.p.a. (e dei suoi Dipendenti, Consulenti e Partner nella misura necessaria alle funzioni dagli stessi svolte) di:
- tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali al fine di fornire ai soci ed ai terzi una informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società.**

E' fatto divieto di:

- ✓ rappresentare o trasmettere per l'elaborazione e la rappresentazione in bilanci, relazioni o altre comunicazioni sociali, dati falsi, lacunosi o, comunque, non rispondenti alla realtà, sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società e delle controllate;
- ✓ omettere dati ed informazioni imposti dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società e delle Società da essa controllate;
- ✓ alterare i dati e le informazioni finalizzate alla formazione del bilancio;
- ✓ illustrare i dati e le informazioni utilizzati in modo tale da fornire una presentazione non corrispondente all'effettivo giudizio maturato sulla situazione patrimoniale, economica e finanziaria della Società e delle controllate;

Allo scopo di prevenire i comportamenti sopra elencati, sono stati creati i seguenti presidi:

1. norme che definiscono con chiarezza, per il personale coinvolto in attività di predisposizione del bilancio, i principi contabili da adottare per la definizione delle poste del bilancio e le modalità operative per la loro contabilizzazione. Tali norme sono aggiornate dagli uffici competenti alla luce delle novità della normativa fiscale e civilistica e diffuse ai destinatari sopra indicati;
  2. istruzioni rivolte ai servizi e alle funzioni della Società, che indichino dati e notizie che queste devono fornire ai servizi coinvolti nel processo di redazione del bilancio in relazione alle chiusure annuali ed infrannuali, nonché le relative modalità e la tempistica;
  3. un sistema informatico per la trasmissione di dati e informazioni che garantisca la tracciabilità dei singoli passaggi e l'identificazione delle postazioni che inseriscono i dati nel sistema. Il responsabile di ciascun servizio coinvolto nel processo garantisce inoltre la tracciabilità delle informazioni contabili non generate in automatico dal sistema;
  4. regole per la tenuta, conservazione e aggiornamento dei fascicoli relativi ai bilanci, dalla loro approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione al deposito e pubblicazione (anche informatica) degli stessi fino alla relativa archiviazione.
  5. effettuazione di uno o più incontri fra il Collegio Sindacale e la Società di revisione per lo scambio di informazioni sulle attività di revisione (art. 2409 *septies* c.c.);
  6. effettuazione di una o più riunioni, tra l'Organismo di Vigilanza e la Società di revisione per la valutazione di eventuali criticità emerse nello svolgimento delle attività di revisione.
- b. Nell'ambito delle operazioni relative al capitale sociale è previsto l'espresso obbligo a carico degli Organi Sociali di Permedica s.p.a. (e dei suoi Dipendenti, Consulenti e Partner nella misura necessaria alle funzioni dagli stessi svolte) di:

**osservare rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale, al fine di non ledere le garanzie dei creditori e dei terzi in genere.**

In particolare, è fatto divieto di:

- ✓ restituire conferimenti ai soci o liberare gli stessi dall'obbligo di eseguirli, al di fuori dei casi previsti dalla legge;
- ✓ ripartire utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva;
- ✓ acquistare o sottoscrivere azioni di Permedica s.p.a., fuori dai casi previsti dalla legge;
- ✓ effettuare riduzioni del capitale sociale, fusioni o scissioni, in violazione alle disposizioni di legge a tutela dei creditori;
- ✓ procedere a formazione o aumento fittizi del capitale sociale, attribuendo azioni per un valore inferiore al loro valore nominale in sede di aumento del capitale sociale;
- ✓ procedere a operazioni sul capitale sociale di Permedica s.p.a. o delle società controllate, costituire società, acquisire e cedere partecipazioni, effettuare fusioni e scissioni al di fuori delle procedure sia aziendali all'uopo predisposte.

Allo scopo di prevenire i comportamenti sopra elencati, sono stati creati i seguenti presidi:

1. una relazione per il Consiglio di Amministrazione che giustifica la distribuzione di utili e riserve nel rispetto di quanto previsto dalla legge.
  2. Adeguata giustificazione, documentazione e relativa archiviazione di eventuali modifiche apportate alla bozza di bilancio/situazioni infrannuali da parte del Consiglio di Amministrazione con particolare riferimento agli utili ed alle riserve.
- c. Nell'ambito della gestione dei rapporti con gli organi di controllo e formazione della volontà assembleare è previsto l'espresso obbligo a carico degli Organi Sociali di Permedica s.p.a. (e dei suoi Dipendenti, Consulenti e Partner nella misura necessaria alle funzioni dagli stessi svolte) di:

**assicurare il regolare funzionamento della Società, garantendo ed agevolando ogni forma di controllo interno sulla gestione sociale previsto dalla legge, nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare;**

In particolare, è fatto divieto di:

- ✓ porre in essere comportamenti che impediscano materialmente, mediante l'occultamento di documenti o l'uso di altri mezzi fraudolenti, o che comunque ostacolino lo svolgimento dell'attività di controllo e di revisione da parte del Collegio Sindacale o della Società di revisione, in violazione delle direttive che sanciscano l'obbligo alla massima collaborazione e trasparenza nei rapporti con Collegio Sindacale e Società di revisione;
- ✓ determinare o influenzare l'assunzione delle deliberazioni dell'assemblea, ponendo in essere atti simulati o fraudolenti finalizzati ad alterare il regolare procedimento di formazione della volontà assembleare;
- ✓ attribuire gli incarichi di consulenza, aventi ad oggetto attività diversa dalla revisione contabile, alla medesima società di revisione, o alle società o entità professionali facenti parte del medesimo network della società di revisione;

Allo scopo di prevenire i comportamenti sopra elencati, sono stati creati i seguenti presidi:

1. effettuazione di una o più riunioni, tra l'Organismo di Vigilanza, la Società di revisione e il Collegio Sindacale per reciproco scambio di informazioni sul sistema di controllo e di Corporate Governance e la valutazione di eventuali criticità emerse nello svolgimento delle attività di revisione.
2. la trasmissione alla Società di revisione con congruo anticipo di tutti i documenti relativi agli argomenti posti all'ordine del giorno delle riunioni dell'assemblea o del Consiglio di Amministrazione sui quali essa debba esprimere un parere ai sensi di legge o in base ai regolamenti interni.

3. la trasmissione al Collegio Sindacale, con congruo anticipo, di tutti i documenti relativi agli argomenti posti all'ordine del giorno delle riunioni dell'assemblea o del Consiglio di Amministrazione o sui quali esso debba esprimere un parere ai sensi di legge;
4. l'obbligo di riporto nei confronti dell'organo di vertice della Società sullo stato dei rapporti con la Società di revisione da parte dei servizi istituzionalmente deputati ai rapporti con tali soggetti;
5. l'obbligo generale di garantire ed agevolare ogni forma di controllo interno sulla gestione sociale.

#### 4.2.3 Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività Sensibili rispetto ai delitti commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro

In linea generale è fatto espresso divieto a carico degli Organi Sociali di Permedica s.p.a. (e dei suoi Dipendenti, Consulenti e Partner nella misura necessaria alle funzioni dagli stessi svolte) di:

- ✓ porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate (art. 25 *ter* del D.Lgs. 231/2001);
- ✓ porre in essere o dare causa a violazioni dei principi e della normativa di riferimento (D.Lgs 81/2008).

## **5 L'Organismo di Vigilanza (o OdV)**

### **5.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza. Nomina e revoca**

In base alle previsioni del D.Lgs. 231/2001, l'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento deve essere un organismo della società (art. 6, comma 1, lettera *b*) del D.Lgs. 231/2001), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

In considerazione della specificità dei compiti che ad esso fanno capo, delle previsioni del Decreto, la scelta dell'organo interno cui affidare le funzioni di vigilanza e controllo in permedica s.p.a. è avvenuta in modo da garantire in capo all'Organismo i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione che il Decreto stesso richiede per tale delicata funzione.

In particolare, in considerazione anche delle Linee Guida, i predetti requisiti possono essere così qualificati:

#### **AUTONOMIA E INDIPENDENZA**

I requisiti di autonomia ed indipendenza mirano a garantire che l'Organismo di vigilanza non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e, soprattutto, la possibilità di svolgere il proprio compito senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati. Tali requisiti si possono ottenere garantendo all'Organismo di vigilanza, una dipendenza gerarchica e un'attività di reporting direttamente all'Amministratore Unico.

#### **PROFESSIONALITA'**

L'Organismo di vigilanza deve possedere al suo interno competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

#### **CONTINUITA' DI AZIONE**

Per poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione del Modello, si rende necessaria la presenza di una struttura dedicata in maniera costante all'attività di vigilanza sul Modello, e pertanto di derivazione interna all'organizzazione, adeguata in termini di struttura e risorse dedicate, nonché priva di particolari mansioni operative che possano limitare l'impegno necessario allo svolgimento delle funzioni assegnate.

Applicando i citati principi di riferimento alla realtà aziendale di Permedica s.p.a. e in considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'OdV, il relativo incarico è stato affidato, con la medesima delibera sopra indicata, alla Dr.ssa Soledad Guermandi.

E' pertanto rimesso a tale OdV monocratico il compito di svolgere le funzioni di vigilanza e controllo previste dal Modello.

La scelta viene giudicata idonea in quanto:

- l'autonomia e indipendenza della quale l'Organismo di Vigilanza deve necessariamente disporre sono garantite dall'inesistenza in capo al soggetto nominato di mansioni operative all'interno di Permedica s.p.a.;
- la professionalità è assicurata dall'esperienza e competenza del soggetto nominato tanto nel campo giuridico – essenziale per la conoscenza della natura della responsabilità amministrativa degli enti e delle modalità realizzative dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001 – quanto con riferimento alle tematiche in materia di organizzazione e controllo nonché alle tecniche specialistiche connesse allo svolgimento di "attività ispettiva" e di analisi del sistema di controllo, quali, a titolo esemplificativo, la tecnica di analisi e di valutazione dei rischi, di intervista e di elaborazione di questionari; tale professionalità può inoltre avvalersi del supporto di funzioni interne e consulenti esterni, per l'utilizzo di questi ultimi l'OdV dispone di adeguate risorse economiche;
- la continuità di azione è garantita dalla circostanza che l'Organismo di Vigilanza pur essendo un organo esterno di Permedica s.p.a., dedicato all'attività, per l'esecuzione dei compiti di vigilanza e controllo che gli sono attribuiti può avvalersi anche di altre funzioni interne di Permedica s.p.a. ovvero di consulenti esterni.

L'OdV è inoltre individuato in condizione da assicurare un elevato affidamento quanto alla sussistenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dai compiti affidati.

## **5.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza**

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- sull'osservanza del Modello da parte dei Dipendenti, degli Organi Sociali, dei Consulenti e dei Partner;
- sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

A tal fine, all'OdV sono altresì affidati i compiti di:

- a. valutare le esigenze di aggiornamento del Modello, segnalando all'Amministratore Unico le possibili aree di intervento;
- b. eseguire l'attività di controllo sul rispetto delle procedure aziendali poste a presidio dei Processi Sensibili ai fini del Modello;
- c. condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura dei Processi Sensibili;
- d. effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere da Permedica s.p.a., soprattutto nell'ambito dei Processi Sensibili;
- e. raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione.
- f. coordinarsi con le altre funzioni aziendali per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello.
- g. coordinare l'attività formativa per il personale finalizzata a sensibilizzare gli operatori sulle conoscenze di base della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 e sui contenuti del Modello organizzativo.
- h. segnalare le eventuali violazioni al Modello e al D.Lgs. 231/2001 alla funzione aziendale competente, all'Amministratore Unico e al Collegio Sindacale (vedi par. 5.3);

L'Organismo di Vigilanza è tenuto costantemente informato dalla struttura operativa ed ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante.



### **5.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice aziendale**

L'Organismo di vigilanza di permedica s.p.a riferisce su base periodica all'Amministratore Unico e al Collegio Sindacale, ai quali, ogni anno trasmette un rapporto scritto di carattere informativo, sull'attuazione del Modello presso la Società.

In particolare tale rapporto ha ad oggetto:

- l'attività di vigilanza svolta dall'organismo nel periodo di riferimento;
- le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni a Permedica s.p.a., sia in termini di efficacia del Modello.
- gli interventi correttivi e migliorativi pianificati ed il loro stato di realizzazione;

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dall'Amministratore Unico e potrà, a sua volta, chiedere di essere ascoltato in qualsiasi momento al fine di riferire in merito al funzionamento del Modello o, su situazioni specifiche.

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di informare immediatamente il Collegio Sindacale qualora la violazione riguardi i vertici apicali dell'Azienda nonché l'Amministratore Unico. Lo stesso potrà ricevere, inoltre, richieste di informazioni o di chiarimenti da parte del Collegio Sindacale..

Gli incontri con i soggetti ed organi sopra indicati devono essere verbalizzati e copie dei verbali saranno custodite dall'Organismo.

### **5.4 Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie**

L'OdV deve essere tempestivamente informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Dipendenti, degli Organi Sociali, dei Consulenti e dei Partner in merito ad atti, comportamenti ed eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di Permedica s.p.a. ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Le segnalazioni potranno essere effettuate:

- su base periodica; le informazioni identificate dall'organismo e da questi richieste alle singole strutture organizzative e manageriali di Permedica s.p.a. attraverso direttive interne. Tali informazioni devono essere trasmesse nei tempi e nei modi che saranno definiti dall'organismo medesimo.
- Su base occasionale; ogni altra informazione di qualsivoglia genere proveniente anche da terzi ed attinente l'attuazione del Modello nelle aree di attività "a rischio" ed il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano essere ritenute utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza. In particolare, a titolo non esaustivo, devono essere obbligatoriamente e tempestivamente segnalate all'Organismo le informazioni concernenti:
  - Provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
  - Richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per i reati previsti dal Decreto
  - Qualsiasi atto, fatto, evento od omissione rilevato od osservato nell'esercizio delle responsabilità e dei compiti assegnati, con profilo di criticità rispetto alle norme del decreto;
  - Notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Gli obblighi di segnalazione su base occasionale sono rivolti anche ai soggetti terzi che operano, a qualsiasi titolo, per conto o nell'interesse della Società nell'ambito delle attività aziendali a rischio e ai quali la Società provvede a dare adeguata informativa in merito al Modello Organizzativo adottato.

### **5.5 Modalità di trasmissione delle informazioni e valutazione delle segnalazioni**

Con riferimento alle modalità di trasmissione delle segnalazioni valgono le seguenti prescrizioni:

- Le informazioni e segnalazioni da chiunque pervengano, comprese quelle attinenti ad ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, dei suoi principi generali e dei principi sanciti nel Codice Etico, devono essere effettuate per iscritto. L'Organismo agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza circa la loro identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di Permedica s.p.a. o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- Le informazioni e segnalazioni devono essere inviate ad opera dell'interessato direttamente all'Organismo di vigilanza;
- L'Organismo valuta le segnalazioni ricevute. Tutti i soggetti destinatari degli obblighi informativi sono tenuti a collaborare con l'Organismo, al fine di consentire la raccolta di tutte le ulteriori informazioni ritenute necessarie dall'organismo per una corretta e completa valutazione della segnalazione. Gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto dal sistema sanzionatorio di cui al successivo paragrafo 6

## **5.6 Raccolta e conservazione delle informazioni**

Ogni informazione, segnalazione, *report* previsto nel presente Modello è conservato dall'OdV in un apposito *data base* (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni. L'accesso al *data base* è consentito ai membri del Collegio Sindacale e all'Amministratore Unico

## **6 La formazione delle risorse e la diffusione del Modello**

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo di Permedica s.p.a. garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei Processi Sensibili.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'OdV in collaborazione con il responsabile della Direzione Risorse Umane e con i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello.

L'adozione del presente Modello è comunicata dall'Amministratore Unico a tutti i Dipendenti presenti in azienda al momento dell'adozione stessa.

Ai nuovi assunti, invece, viene consegnato materiale informativo, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'aver o meno funzioni di rappresentanza della Società.

In particolare, Permedica s.p.a. ha previsto livelli diversi di informazione e formazione attraverso idonei strumenti di diffusione quali comunicazioni via posta elettronica, la partecipazione – obbligatoria per i dipendenti - a corsi di formazione e aggiornamento.

I principi e i contenuti del Modello sono portati anche a conoscenza di tutti i soggetti che, pur non essendo lavoratori subordinati della società, operano per conto della stessa, svolgendo nel suo interesse prestazioni o servizi, quali collaboratori esterni, agenti, concessionari di vendita, franchisee, fornitori o altri soggetti che hanno rapporti contrattuali con l'impresa che implicano lo svolgimento di attività in favore o per conto della medesima.

L'impegno al rispetto della legge e dei principi di riferimento del Modello da parte di tali soggetti dovrà essere previsto da apposita clausola del relativo contratto.

## **7 Il sistema disciplinare**

### **7.1 Funzione del sistema disciplinare**

Ai sensi degli artt. 6 co. 2, lett. E) e 7, co. 4, lett. B) del decreto legislativo 231/2001, i modelli di organizzazione, gestione e controllo, la cui adozione ed attuazione (unitamente alle altre situazioni previste dai predetti articoli 6 e 7) costituisce condizione sine qua non per l'esenzione di

responsabilità della Società in caso di commissione dei reati di cui al decreto, possono ritenersi efficacemente attuati solo se prevedano un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate.

Tale sistema disciplinare deve rivolgersi tanto ai lavoratori dipendenti quanto ai collaboratori e terzi che operino per conto della Società, prevedendo idonee sanzioni di carattere disciplinare in un caso e di carattere contrattuale/negoziale (es. risoluzione del contratto, cancellazione dall'elenco fornitori ecc. ) nell'altro caso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto i modelli di organizzazione e le procedure interne costituiscono regole vincolanti per i destinatari, la violazione delle quali deve, al fine di ottemperare ai dettami del citato Decreto legislativo, essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

## **7.2 Misure nei confronti di quadri, impiegati ed operai**

### 7.2.1 Sistema disciplinare

La violazione, da parte dei Dipendenti soggetti al CCNL applicato in Permedica s.p.a., delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili - sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio del suddetto CCNL, e precisamente:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- licenziamento.

Restano ferme - e si intendono qui richiamate - tutte le previsioni previste in materia dal CCNL e relative alle procedure ed agli obblighi da osservare nell'applicazione delle sanzioni ai sensi della legge 300/1970.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al *management* aziendale.

### 7.2.2 Violazioni del Modello e relative sanzioni

Fermi restando gli obblighi per la Società nascenti dallo Statuto dei Lavoratori e dal CCNL applicato, i comportamenti sanzionabili sono i seguenti:

- a. violazione di procedure interne previste o richiamate dal presente Modello (ad esempio non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all'OdV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, ecc.) o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello o alle procedure ivi richiamate;
- b. violazione di procedure interne previste o richiamate dal presente Modello o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello o alle procedure ivi richiamate che esponano la Società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei Reati;
- c. adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello, o alle procedure ivi richiamate, e diretti in modo univoco al compimento di uno o più Reati;
- d. adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, o delle procedure ivi richiamate, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del Dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta - ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata e comunque nei limiti imposti dal CCNL, Disciplina Generale, sez. terza, art. 18 "Rapporti in azienda".

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'OdV, del Responsabile dell'Ufficio Personale, rimanendo quest'ultimo responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate su segnalazione dell'OdV e sentito, eventualmente, il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

In conformità a quanto stabilito dalla normativa rilevante e in ossequio ai principi di tipicità delle violazioni e di tipicità delle sanzioni, Permedica s.p.a. intende portare a conoscenza dei propri dipendenti le disposizioni e le regole comportamentali contenute nel Modello, la cui violazione costituisce illecito disciplinare, nonché le misure sanzionatorie applicabili, tenuto conto della gravità delle infrazioni.

Fermi restando gli obblighi in capo a Permedica s.p.a. derivanti dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti che costituiscono violazione del Modello, corredate dalle relative sanzioni, sono i seguenti:

1. incorre nel provvedimento di "richiamo verbale" il lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), o adotti nell'espletamento di attività nei Processi Sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società;
2. incorre nel provvedimento di "ammonizione scritta" il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o nell'adottare, nell'espletamento di attività comprese nei Processi Sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello. Tali comportamenti costituiscono una ripetuta mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società;
3. incorre nel provvedimento della "multa", non superiore all'importo di 3 ore della normale retribuzione, il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nei Processi Sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, esponga l'integrità dei beni aziendali ad una situazione di oggettivo pericolo. Tali comportamenti, posti in essere con la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa;
4. Incorre nel provvedimento della "sospensione" dal servizio e dal trattamento retributivo per un periodo non superiore a 3 giorni il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nei Processi Sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno alla Società compiendo atti contrari all'interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui ai punti 1, 2 e 3. Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano un danno ai beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa;
5. incorre nel provvedimento del "licenziamento con preavviso" (con diritto del datore di lavoro all'esonero immediato dalla attività lavorativa provvedendo alla liquidazione dei relativi emolumenti) il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nei Processi Sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001. Tale comportamento costituisce una grave inosservanza delle disposizioni impartite dalla Società e/o una grave violazione dell'obbligo del lavoratore di cooperare alla prosperità della Società;
6. incorre nel provvedimento del "licenziamento senza preavviso" il lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività nei Processi Sensibili un comportamento in violazione alle

prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001, nonché il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui al punto 4. Tale comportamento fa venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del lavoratore, costituendo un grave nocumento morale e/o materiale per l'azienda.

### **7.3 Misure nei confronti dei dirigenti**

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività connesse con i Processi Sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, tra cui la violazione degli obblighi di vigilanza sui soggetti sottoposti, la Società provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL per i dirigenti di aziende industriali dalla stessa applicato.

### **7.4 Misure nei confronti degli Amministratori**

In caso di violazione del Modello da parte dell'Amministratore Unico, l'OdV, informa il Collegio Sindacale affinché vengano presi gli opportuni provvedimenti ai sensi di legge, coinvolgendo, ove necessario, l'Assemblea.

### **7.5 Misure nei confronti di Collaboratori, consulenti ed altri soggetti terzi.**

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori, dai consulenti o da altri terzi collegati alla Società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente in violazione delle previsioni del Decreto 231/2001 e/o del Codice Etico per le parti di loro competenza, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

A tal fine sono già stati inseriti nei contratti, specifiche clausole che danno atto della conoscenza del Decreto, richiedono l'assunzione di un impegno ad astenersi da comportamenti idonei a configurare le ipotesi di reato di cui al Decreto medesimo (a prescindere dalla effettiva consumazione del reato o dalla punibilità dello stesso) e che disciplinano le conseguenze in caso di violazione delle previsioni di cui alla clausola. In assenza di tale obbligazione contrattuale, sarà prevista una dichiarazione unilaterale di "certificazione" da parte del terzo o del collaboratore circa la conoscenza del Decreto e l'impegno a improntare la propria attività al rispetto delle previsioni di legge.

In particolare sarebbe sicuramente opportuno prevedere l'integrazione contrattuale nel caso di attività affidate a terzi in outsourcing in quanto in tal caso si demanda all'esterno lo svolgimento di compiti propri della società ed appare rilevante la richiesta che tale attività sia svolta nel rispetto dei medesimi criteri di legittimità che sarebbero rispettati nel caso in cui la stessa non fosse esternalizzata.

Competerà all'Organismo di Vigilanza valutare l'idoneità delle misure adottate dalla società nei confronti dei collaboratori, dei consulenti e dei terzi e provvedere al loro eventuale aggiornamento.

### **7.6 Misure nei confronti dei Sindaci**

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più Sindaci, l'OdV, di concerto con il Responsabile Amministrativo, informa l'intero Collegio Sindacale e l'Amministratore Unico affinché prendano gli opportuni provvedimenti

## **8 Verifiche sull'adeguatezza del Modello**

Oltre all'attività di vigilanza che l'OdV svolge continuamente sull'effettività del Modello (e che si concreta nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei destinatari ed il Modello stesso), egli periodicamente effettua specifiche verifiche sulla reale capacità del Modello alla prevenzione dei Reati, preferibilmente coadiuvandosi con soggetti terzi in grado di assicurare una valutazione obiettiva dell'attività svolta.

Tale attività si concretizza in una verifica a campione dei principali atti societari e dei contratti o atti di maggior rilevanza conclusi o compiuti da Permedica s.p.a. in relazione ai Processi Sensibili e alla conformità degli stessi alle regole di cui al presente Modello.

Le verifiche sono condotte dall'OdV che si avvale, di norma, del supporto di altre funzioni interne che, di volta in volta, si rendano a tal fine necessarie.

Le verifiche e il loro esito sono oggetto di *report* annuale all'Amministratore Unico e al Collegio Sindacale.

In particolare, in caso di rilevata inefficienza del Modello, l'OdV esporrà i miglioramenti da attuare.