

Modello di Organizzazione di Gestione e di Controllo

*Ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n.231 e successive
modifiche ed integrazioni*



Aggiornamento Giugno 2025

SOMMARIO

SOMMARIO	2
PARTE GENERALE	4
PREMESSA	4
1 IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001	4
1.1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI	4
1.2 LA TIPOLOGIA DEI REATI E DEGLI ILLECITI AMMINISTRATIVI	6
2 I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	8
3 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001 DI APTIVA MEDICAL SRL	8
4 DESTINATARI	10
5 CODICE ETICO	10
6 PROCESSI A RISCHIO	10
6.1 INDIVIDUAZIONE DELLE AREE DI RISCHIO: FINALITÀ E METODOLOGIA	10
6.2 I CRITERI	11
6.3 LE PROCEDURE DEFINITE DAL MODELLO	12
6.4 I PROCESSI REGOLAMENTATI.....	12
7 MODIFICHE E INTEGRAZIONI AL MODELLO	13
8 ORGANO DI VIGILANZA E CONTROLLO	14
8.1 IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	14
8.2 COMPOSIZIONE, NOMINA E DURATA.....	14
8.3 RIUNIONI, DELIBERAZIONI E REGOLAMENTO INTERNO.....	15
8.4 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	15
8.5 RESPONSABILITÀ DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	15
8.6 AUTONOMIA OPERATIVA E FINANZIARIA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	15
8.7 RETRIBUZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	16
8.8 SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI - WHISTLEBLOWING	16
8.8.1 Attività di verifica della fondatezza delle segnalazioni	16
8.8.2 Archiviazione	17
9 SISTEMA DISCIPLINARE	17
9.1 PRINCIPI GENERALI	17
9.2 CRITERI GENERALI DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI	17
9.3 DESTINATARI	18
9.3.1 Dipendenti.....	18
Violazioni.....	18
Sanzioni	18
9.3.2 Dirigenti.....	19
Violazioni.....	19
Sanzioni	20
9.3.3 Vertice Aziendale.....	20
Violazioni.....	21
Misure di Tutela	21
Coesistenza di più rapporti in capo al medesimo soggetto.....	21
Sanzioni nei confronti dei Sindaci-Revisore	21
9.3.4 Collaboratori e Consulenti.....	22
Violazioni.....	22
9.3.5 Terzi.....	22
10 DIFFUSIONE, COMUNICAZIONE E FORMAZIONE	22
PARTE SPECIALE	23
PARTE SPECIALE A: REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (ART. 24 E 25 DEL D. LGS. 231/01)	23

1.	PREMESSA.....	23
2.	REATI APPLICABILI.....	23
3.	AREE DI RISCHIO.....	24
4.	PRINCIPI DI COMPORTAMENTO E MODALITÀ OPERATIVE.....	24
5.	<i>Funzioni Aziendali Responsabili</i>	26
PARTE SPECIALE B: REATI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI (ART. 24-BIS DEL D. LGS. 231/01)		27
1.	PREMESSA.....	27
2.	REATI APPLICABILI.....	27
3.	AREE DI RISCHIO.....	28
4.	PRINCIPI DI COMPORTAMENTO E MODALITÀ OPERATIVE.....	28
5.	<i>Funzioni Aziendali Responsabili</i>	29
PARTE SPECIALE C: REATI SOCIETARI (ART. 25-TER DEL D. LGS. 231/01)		30
1.	PREMESSA.....	30
2.	REATI APPLICABILI.....	30
3.	AREE DI RISCHIO.....	31
4.	PRINCIPI DI COMPORTAMENTO E MODALITÀ OPERATIVE.....	31
5.	<i>Funzioni Aziendali Responsabili</i>	33
PARTE SPECIALE F: 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 D. LG. 231/01).....		33
1.	PREMESSA.....	33
2.	REATI APPLICABILI.....	34
3.	AREE DI RISCHIO.....	34
4.	PRINCIPI DI COMPORTAMENTO E MODALITÀ OPERATIVE.....	35
5.	<i>Funzioni Aziendali Responsabili</i>	35
PARTE SPECIALE E: REATI TRIBUTARI (ART. 25-QUINQUESDECIES D. LGS. 231/01).....		36
1.	PREMESSA.....	36
2.	REATI APPLICABILI.....	36
3.	AREE DI RISCHIO.....	37
4.	PRINCIPI DI COMPORTAMENTO E MODALITÀ OPERATIVE.....	37
5.	<i>Funzioni Aziendali Responsabili</i>	38
PARTE SPECIALE F: INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA (ART. 25-DECIES D. LGS. 231/01)		39
1.	PREMESSA.....	39
2.	REATI APPLICABILI.....	39
3.	AREE DI RISCHIO.....	39
4.	PRINCIPI DI COMPORTAMENTO E MODALITÀ OPERATIVE.....	40
5.	<i>Funzioni Aziendali Responsabili</i>	40
ELENCO ALLEGATI		41
ALLEGATO 1		42
DECRETO LEGISLATIVO 231/2001.....		42
ALLEGATO 2		43
CATALOGO DEI REATI E DEGLI ILLECITI AMMINISTRATIVI		43
ALLEGATO 3		44
CODICE ETICO		44
ALLEGATO 4		45
ANALISI DEI RISCHI		45

ALLEGATO 5	46
PROCEDURE OPERATIVE	46

PARTE GENERALE

Premessa

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico, pur presentando il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto, una portata diversa rispetto al Codice stesso.

Il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale, allo scopo di esprimere dei principi di “deontologia aziendale” che riconosce come propri e sui quali richiama l’osservanza da parte di tutti i dipendenti.

Il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi apparentemente a vantaggio dell’azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto stesso).

Aptiva medical s.r.l. da oltre venti anni importa e distribuisce presidi medicali ad Ospedali Pubblici e Privati del Servizio Sanitario Nazionale incontrando, nel tempo, un crescente consenso di clienti ed aziende produttrici.

Aptiva Medical ha operato negli anni in diversi settori ospedalieri, affermandosi nei settori della Cordiochirurgia, Neurochirurgia, Chirurgia Toracica, Generale, Endo Vascolare, Radiologia e Cardiologia.

Oggi Aptiva Medical, rappresenta il riferimento italiano per la distribuzione di tecnologie innovative, capaci di contribuire alla qualità di procedure e terapie caratterizzate da un elevato grado di complessità.

1 Il decreto legislativo 231/2001

1.1 *La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni*

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo 231 (di seguito “Decreto” o “D.Lgs. 231/2001”) entrato in vigore il 4 luglio successivo, dal titolo “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, che ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento (adeguandosi ad alcune Convenzioni internazionali a cui l’Italia aveva da tempo aderito) un regime di responsabilità amministrativa – riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale – a carico degli enti (società) per alcuni reati o illeciti amministrativi commessi, nell’interesse o a vantaggio degli stessi, da:

- i. persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi (c.d. soggetti “apicali”);
- ii. persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (dipendenti).

Qualora l’autore dell’illecito rientri tra i soggetti apicali è stabilita una presunzione di responsabilità, in considerazione del fatto che tale persona fisica esprime, rappresenta e realizza la politica gestionale dell’ente. Non vi è, invece, alcuna presunzione di responsabilità a carico dell’ente nel caso in cui

l'autore dell'illecito rientri tra i soggetti di cui al punto (ii), poiché in tal caso il fatto illecito del soggetto sottoposto comporta la responsabilità dell'ente solo se risulta che la sua commissione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e/o vigilanza.

La responsabilità dell'ente è aggiuntiva e non sostitutiva rispetto a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito, che, pertanto, resta regolata dal diritto penale comune.

L'ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella repressione di alcuni illeciti penali il patrimonio degli enti (e, in definitiva, gli interessi economici dei soci) che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato o nel cui interesse il reato sia stato commesso. Fino all'entrata in vigore del Decreto, infatti, il principio della "personalità" della responsabilità penale lasciava gli enti indenni da conseguenze sanzionatorie, diverse dall'eventuale risarcimento del danno, se ed in quanto esistente.

Il Decreto ha inteso costruire un modello di responsabilità dell'ente conforme a principi garantistici, ma con funzione preventiva: di fatto, attraverso la previsione di una responsabilità da fatto illecito direttamente in capo alla società, si vuole sollecitare quest'ultima ad organizzare le proprie strutture ed attività in modo da assicurare adeguate condizioni di salvaguardia degli interessi penalmente protetti.

La nuova responsabilità introdotta dal D.Lgs. 231/2001 sorge soltanto nelle ipotesi in cui la condotta illecita sia stata realizzata nell'interesse o a vantaggio dell'ente: dunque, non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, all'ente, bensì anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto illecito trovi ragione nell'interesse dell'ente. Non è, invece, configurabile una responsabilità dell'ente nel caso in cui l'autore del reato o dell'illecito amministrativo abbia agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi.

Le sanzioni comminabili all'ente sono sia di tipo pecuniario sia di tipo interdittivo, tra le quali, le più gravi sono la sospensione di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti o contributi pubblici, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Le sanzioni pecuniarie si applicano ogni qual volta l'ente commetta uno degli illeciti previsti dal Decreto. Le sanzioni interdittive, invece, possono essere applicate solo in relazione agli illeciti per i quali sono espressamente previste dal Decreto, qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni: (i) l'ente abbia tratto dall'illecito un profitto di rilevante entità ed l'illecito sia stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza, quando la commissione dell'illecito sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; (ii) in caso di reiterazione degli illeciti.

Le misure interdittive – qualora sussistano gravi indizi di responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi che rendano concreto il pericolo di un'eventuale commissione di illeciti della stessa indole – possono essere applicate, su richiesta del Pubblico Ministero, anche in via cautelare, già nella fase delle indagini. A tali sanzioni si aggiungono, poi, la confisca del prezzo o del profitto del reato (disposta con la sentenza di condanna) nonché, in determinati casi, la pubblicazione della sentenza di condanna.

Inoltre, al verificarsi di specifiche condizioni, il Giudice – in sede di applicazione di una sanzione interdittiva che determinerebbe l'interruzione dell'attività dell'ente – ha la facoltà di nominare un commissario con il compito di vigilare sulla prosecuzione dell'attività stessa, per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata.

Ai fini di una più esaustiva comprensione del Decreto, si allega il testo completo del Decreto Legislativo

1.2 La tipologia dei reati e degli illeciti amministrativi

Quanto alla tipologia dei reati e degli illeciti amministrativi destinati a comportare il suddetto regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti, il D. Lgs. 231/2001, nel suo testo originario, si riferiva ad una serie di reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, quali:

- indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato;
- malversazione a danno dello Stato;
- truffa commessa a danno dello Stato o di altro ente pubblico;
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche;
- frode informatica ai danni dello Stato;
- concussione;
- corruzione per un atto d'ufficio;
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio;
- corruzione in atti giudiziari;
- corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio;
- istigazione alla corruzione;

Il testo originario è stato integrato da successivi provvedimenti legislativi che hanno ampliato il novero degli illeciti la cui commissione può determinare la responsabilità amministrativa degli enti.

Infatti, oltre agli articoli 24 (Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico), articolo modificato dalla Legge n. 161/2017 e dal D. Lgs. 75/2020 e 25 (Concussione e corruzione), articolo modificato dalla Legge n. 190/2012 – dalla Legge n. 3/2019 e dal D.Lgs. 75/2020, sono stati successivamente aggiunti:

- l'art. 24-bis (introdotto dalla Legge 18 marzo 2008, n. 48, in sede di ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio di Europa sulla criminalità informatica, redatta a Budapest il 23 novembre 2001) con riferimento ai "delitti informatici" e al "trattamento illecito di dati". Modificato dal D.Lgs. n.7 e 8/2016 e dal D.Lgs. n. 105/2019;
- l'art. 24-ter (introdotto dalla Legge n. 94/2009) che mira a punire i reati di criminalità organizzata. Modificato dalla Legge n. 69/2015;
- l'art. 25-bis (introdotto dall'art. 6 della Legge 23 novembre 2001, n. 409), che mira a punire il reato di "falsità in monete, in carte di pubblico credito e valori di bollo". Modificato dalla Legge n. 99/2009 e dalla D.Lg. 125/2016;
- l'art. 25-ter (introdotto dall'art. 3 del D.Lgs. 11 aprile 2002, n. 61), che ha esteso la responsabilità amministrativa degli enti anche nel caso in cui siano commessi "reati societari" (quali, ad esempio, false comunicazioni sociali, aggio, impedito controllo, operazioni in pregiudizio dei creditori, ecc.), limitando tuttavia le sanzioni a quelle di tipo pecuniario;
- l'art. 25-quater, (inserito nel corpus originario del Decreto dall'art. 3 della Legge 14 gennaio 2003, n. 7, recante Ratifica della Convenzione internazionale contro il finanziamento del terrorismo), che si riferisce ai "delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico";
- l'art. 25-quinquies (introdotto dall'art. 5 della Legge 11 agosto 2003 n. 228 e successivamente integrato ad opera dell'art. 10 della Legge 6 febbraio 2006, n. 38), che mira a reprimere alcuni "delitti contro la personalità individuale" (quali, ad esempio, riduzione o mantenimento in

schiavitù o servitù, prostituzione e pornografia minorile, detenzione di materiale pornografico, tratta di persone, iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile, ecc.);

- l'art. 25-sexies (introdotto con la Legge Comunitaria del 2004, in sede di recepimento della Direttiva Comunitaria 2003/6/CE), con particolare riferimento sia ai reati sia agli illeciti amministrativi di "abuso di informazioni privilegiate" e di "manipolazione del mercato";
- l'art. 25-septies (introdotto dalla Legge 3 agosto 2007, n. 123, così come modificato dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81), con riferimento alle ipotesi di "omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro";
- l'art. 25-octies (introdotto dal D. Lgs. 21 novembre 2007, n. 231), con riferimento ai reati di "ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita";
- l'art. 25-novies (introdotto dalla Legge n. 99/2009) con riferimento ai reati di "violazione del diritto d'autore";
- l'art. 25-decies (introdotto dalla Legge n. 116/2009) con riferimento ai reati di "induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria";
- l'art. 25-undecies (introdotto dal D.Lgs. n. 121/2011) con riferimento ai reati "ambientali". Modificato dalla Legge n. 68/2015 e modificato dal D.Lgs. n. 21/2018;
- l'art. 25-duodecies (introdotto dal D.Lgs. n. 109/2012) con riferimento ai reati di "impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare". Modificato dalla Legge n. 161/2017;
- l'art. 25-terdecies (introdotto dalla Legge n. 167/2017) con riferimento ai reati di "razzismo e xenofobia". Modificato dal D.Lgs. n. 21/2018;
- l'art. 25-quaterdecies (introdotto dalla Legge n. 39/2019) con riferimento ai reati di "Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco e di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati";
- l'art. 25-quinquesdecies (introdotto dalla Legge n.157/2019) con riferimento ai reati "tributari. Modificato dal D.Lgs. n. 75/2020;
- l'art. 25-sexiesdecies (introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020) con riferimento ai reati di "contrabbando";
- l'art. 25-septiesdecies (introdotto dalla Legge 22/2022) con riferimento ai reati "contro il patrimonio culturale";
- l'art. 25-duodevicies (introdotto dalla Legge 22/2022) con riferimento ai reati di "riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici";

Inoltre, la responsabilità amministrativa dell'ente può essere determinata anche da:

- l'art.12 della Legge n. 9/2013 riguardante la responsabilità degli enti per illeciti amministrativi dipendenti da reato

Ai fini di una più esaustiva comprensione dei reati, si allega l'elenco completo dei reati previsti dal Decreto Legislativo 231/2001 e successive modifiche e integrazioni. [-ALLEGATO 2 – CATALOGO DEI REATI E DEGLI ILLECITI AMMINISTRATIVI -](#).

2 I modelli di organizzazione, gestione e controllo

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, nell'introdurre il regime di responsabilità amministrativa dell'ente, prevede tuttavia una forma specifica di esonero da detta responsabilità qualora l'ente dimostri che:

- a) l'organo dirigente dell'ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dell'illecito, "modelli di organizzazione e di gestione" idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento sia stato affidato ad un organismo dell'ente (Organismo di Vigilanza) dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone che hanno commesso l'illecito abbiano agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione, gestione e controllo;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b) che precede.

L'esonero dalla responsabilità dell'ente passa attraverso il giudizio di idoneità del sistema interno di organizzazione e controlli, che il giudice penale è chiamato a formulare in occasione del procedimento penale a carico dell'autore materiale del fatto illecito (soggetto apicale o sottoposto). Pertanto, nella formulazione dei modelli di organizzazione e di gestione l'ente deve porsi come obiettivo l'esito positivo di tale giudizio di idoneità.

Il D. Lgs. 231/2001 prevede, quindi, che i modelli di organizzazione e gestione debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- 1) individuare le attività nel cui ambito esista la possibilità che vengano commessi gli illeciti previsti;
- 2) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione agli illeciti da prevenire;
- 3) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali illeciti;
- 4) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- 5) introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Inoltre, affinché siano efficacemente attuati, i modelli di organizzazione e gestione, relativamente alle fattispecie di illecito considerate dal Decreto, richiedono verifiche periodiche e modifiche - quando necessario - in relazione alle violazioni verificatesi e a mutamenti dell'organizzazione aziendale o dell'attività d'impresa.

3 Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 di Aptiva Medical Srl.

L'Aptiva Medical Srl è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei propri Soci e del lavoro dei propri dipendenti.

Pertanto, l'Aptiva Medical ha ritenuto conforme alla propria politica procedere all'attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito "Modello Organizzativo" o "Modello")

previsto dal Decreto Legislativo 231/2001 (di seguito anche “Decreto”) nell’ambito della propria organizzazione aziendale.

A tal fine, la Società ha avviato un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto.

La Società con l’adozione del Modello Organizzativo, si è posta l’obiettivo di dotarsi di un complesso di Principi di Comportamento, nonché di Procedure che, nel rispetto del sistema di attribuzione di funzioni e deleghe di poteri, risponda alle finalità ed alle prescrizioni richieste dal Decreto Legislativo e dalle successive modificazioni intervenute, di prevenzione dei Reati e degli Illeciti Amministrativi.

I Principi di Comportamento e le Procedure, intesi come regole a cui devono attenersi i Destinatari, si aggiungono all’intero complesso organizzativo della Aptiva Medical, secondo la normativa ISO 9001:2015, (procedure, organigrammi, sistema di attribuzione di poteri, regolamento, statuto, etc) e sono integrati e compatibili con lo stesso.

Le caratteristiche essenziali per la costruzione di un Modello sono individuate nelle seguenti fasi:

1. l’identificazione dei rischi, ossia l’analisi delle strutture aziendali al fine di evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si può verificare la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;

2. la progettazione del sistema di controllo (c.d. procedure), ossia la valutazione del sistema di controllo esistente nell’ambito aziendale ed il suo eventuale adeguamento, al fine di contrastare efficacemente i rischi identificati. Le componenti di un sistema di controllo preventivo dai reati dolosi che devono essere attuate a livello aziendale per garantire l’efficacia del Modello sono così individuate:

- adozione di un Codice Etico;
- adozione di un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro soprattutto per quanto concerne l’attribuzione di responsabilità;
- adozione di procedure manuali e informatiche;
- adozione di un sistema di poteri autorizzativi e di firma;
- adozione di un sistema di opportuno controllo interno;
- adozione di un sistema di comunicazione e formazione del personale.

Le componenti sopra evidenziate devono ispirarsi ai seguenti principi:

- ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua;
- nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- il sistema di controllo deve documentare l’effettuazione dei controlli.

3. la nomina dell’Organismo di Vigilanza (di seguito anche “OdV”), ossia dell’organo al quale affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello e di curarne l’aggiornamento;

4. la previsione di un sistema disciplinare o di meccanismi sanzionatori per le violazioni delle norme del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello.

Il presente Modello è costituito da una “Parte Generale” e da una “Parte Speciale” predisposta per le categorie di reato contemplate nel D. Lgs. 231/2001 e considerate a rischio per la **Aptiva Medical Srl**.

La Parte Generale ha la funzione di definire i principi di carattere generale, che la Società pone come riferimento per la gestione dei propri affari e che sono, quindi, validi per la realtà aziendale in senso lato e non soltanto per il compimento delle attività rischiose.

La Parte Speciale ha la funzione di stabilire le fonti normative a cui si attengono i Destinatari, individuare i principi comportamentali da attuare, ripercorrere l'approccio metodologico utilizzato alla fine della predisposizione del Modello, individuare i reati potenzialmente attuabili in azienda e le relative misure preventive, definire i compiti dell'Organismo di Vigilanza.

La presente versione del Modello viene adottata con delibera del Consiglio di Amministrazione di Aptiva Medical del 27/05/2020.

4 Destinatari

In considerazione della convergenza delle strutture organizzative e delle mansioni e dei ruoli svolti all'interno della Società, il presente Modello si applica ai Destinatari, come nel seguito definiti.

Il Modello è destinato a tutti coloro che lavorano nella Società quale che sia il rapporto che li lega alla stessa, e che:

- (i) rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione o controllo della Società;
- (ii) sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto (i) che precede.

5 Codice Etico

In Aptiva Medical è in vigore un Codice Etico, che contiene i principi rappresentativi della filosofia aziendale ispiratrice delle scelte e delle condotte, di tutti coloro che, a vario titolo e a vario livello, agiscono per conto e nell'interesse della Società. [ALLEGATO 3: CODICE ETICO.](#)

Le disposizioni del Modello Organizzativo sono ispirate dai principi generali contenuti nel Codice Etico e sono integrate e compatibili con lo stesso.

In questa prospettiva, i principi in esso contenuti costituiscono anche un utile riferimento interpretativo nella concreta applicazione del Modello in relazione alle dinamiche aziendali, al fine di rendere eventualmente operante la discriminante di cui all'art. 6 del D.Lgs. 231/2001.

Il Codice Etico è stato consegnato ai componenti degli organi sociali, a tutti i lavoratori dipendenti ed ai collaboratori della Società.

6 Processi a Rischio

6.1 Individuazione delle Aree di Rischio: finalità e metodologia

Scopo principale del Modello è la definizione di un sistema strutturato ed organico di procedure/regole di comportamento e di attività di controllo, da svolgersi principalmente in via preventiva, al fine di prevenire la commissione delle diverse tipologie di illecito contemplate dal Decreto.

In particolare, il Modello si propone le seguenti finalità:

- informare e sensibilizzare i Destinatari e, in particolare, tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle “aree di attività a rischio” e nei “processi strumentali”, come oltre definiti, sulla eventualità di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni definite, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono condannate dalla Società in quanto contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici cui la Aptiva Medical si ispira nello svolgimento delle proprie attività;
- consentire alla Società di intervenire tempestivamente, anche in via preventiva, attraverso il monitoraggio sulle aree di attività considerate potenzialmente a rischio, al fine di prevenire e/o contrastare la commissione di tali illeciti.

Nel processo di definizione del Modello, la Società si è ispirata a consolidati principi anche in materia di *corporate governance* e di controllo interno.

Secondo tali principi un sistema di gestione e di controllo dei rischi, coerente con le disposizioni di cui al D. Lgs. 231/2001:

- a) individua e formalizza la mappatura delle “aree di attività a rischio”, ovvero delle aree aziendali interessate a potenziali casistiche di reato, e dei “processi strumentali” alla eventuale commissione degli illeciti, intesi come processi nei quali potrebbero, in astratto, realizzarsi le condizioni di fatto che rendono possibile l’eventuale commissione di reati;
- b) procede all’analisi dei rischi potenziali per le “aree di attività a rischio” e per i “processi strumentali” individuati come sopra, con riguardo alle potenziali modalità attuative degli illeciti;
- c) procede all’analisi dei rischi potenziali e alla valutazione del sistema aziendale di controlli preventivi alla commissione di illeciti e, se necessario, alla sua definizione o adeguamento.

Il processo di definizione del Modello si è, pertanto, articolato in due fasi:

- a) l’identificazione e la mappatura formalizzata dei rischi, ovvero l’analisi del contesto aziendale per mettere a fuoco in quale area/settore di attività e secondo quali modalità si possono verificare gli eventi pregiudizievoli previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- b) la definizione del Modello, mediante valutazione del sistema d’organizzazione e gestione già esistente all’interno della Società, integrando o modificando i controlli preventivi esistenti nonché formalizzandoli in specifiche procedure, qualora necessario, al fine di contrastare efficacemente i rischi identificati.

E’ stato così definito un sistema d’organizzazione, gestione e controllo finalizzato a prevenire la commissione delle fattispecie di reato e di illecito amministrativo individuate dal D. Lgs. 231/2001.

6.2 I Criteri

L’art.6, comma II, lett. a) del Decreto Legislativo espressamente prevede che il Modello debba “individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati”. A tal proposito la Società ha provveduto ad analizzare le attività aziendali, i processi di formazione e attuazione delle decisioni all’interno delle singole aree aziendali, nonché i sistemi di controllo interno.

Tale analisi è stata ed è condotta dalla Società, attraverso l’esame dell’attività e della documentazione aziendale e attraverso una serie di interviste con i responsabili di funzione.

Nell’ambito della verifica di cui sopra, la Società provvede:

- a) ad individuare le attività aziendali nel cui ambito potrebbero essere astrattamente commessi i Reati e gli illeciti amministrativi;
- b) ad individuare i soggetti e le funzioni aziendali interessati;
- c) ad analizzare le eventuali modalità di commissione degli stessi;
- d) a valutare la possibilità/probabilità di accadimento di commissione del reato (i rischi potenziali di illeciti);
- e) a valutare la criticità dei rischi individuati anche in base all'efficacia del controllo interno;
- f) a definire, e all'occorrenza adeguare, il sistema dei controlli interni.

Tale attività è stata svolta nella fase iniziale di prima elaborazione del Modello e verrà svolta a seguito delle eventuali integrazioni del Decreto Legislativo e ogniqualvolta si proceda all'aggiornamento del Modello stesso.

6.3 Le procedure definite dal Modello

Si è quindi proceduto ad effettuare la ricognizione e la valutazione dell'efficacia dei sistemi d'organizzazione, gestione e controllo esistenti ed utilizzati all'interno della Aptiva Medical ed a codificare – ove necessario - in documenti scritti le prassi aziendali in corso, finalizzate alla prevenzione di condotte illecite individuate dal D. Lgs. 231/2001.

Al termine del processo di codifica delle prassi di organizzazione, gestione e controllo esistenti nonché di aggiornamento delle procedure/regole di comportamento aziendali, la Società ha individuato le Procedure Interne, anche riferibili al Modello, le ha raccolte in appositi documenti conservati presso la stessa.

Le procedure, così come le altre norme societarie interne, rispondono a principi generali di controllo interno tesi a garantire una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati e, nello specifico, il rispetto delle disposizioni del D.Lgs. 231/01.

In linea generale, il sistema di gestione e controllo della Società deve essere idoneo a:

- garantire, nell'ambito dei processi aziendali, un adeguato livello di separazione di funzioni, così da impedire il verificarsi di situazioni di conflitto di interesse nelle competenze assegnate;
- assicurare l'attribuzione di poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate;
- garantire, nell'ambito delle attività operative ed amministrativo-contabili, l'utilizzo di sistemi e procedure che assicurino la registrazione completa e accurata dei fenomeni aziendali e dei fatti della gestione;
- assicurare che la gestione delle risorse finanziarie avvenga nel pieno rispetto delle normative vigenti e che ogni movimentazione finanziaria sia preventivamente autorizzata, nonché accuratamente e completamente registrata e rendicontata;
- garantire la tracciabilità delle attività di controllo e di monitoraggio effettuate sui processi operativi e sulle attività amministrativo-contabili.

6.4 I Processi Regolamentati

Al termine delle verifiche di cui al punto 6.3, la Aptiva Medical ha individuato le attività aziendali o le fasi delle stesse nel cui ambito possono essere astrattamente commessi Reati e/o Illeciti

Amministrativi (i Processi a Rischio), identificando per ciascuno di essi una probabilità di accadimento, anche in considerazione dell'efficienza del controllo interno adottato. [-ALLEGATO 4: MAPPATURA RISCHI-](#).

Il risultato del processo di analisi delle "aree di attività a rischio" e dei "processi strumentali" è raccolto in documenti conservati presso la Società.

Per ciascuna attività-rischio reato, sono state individuate delle procedure volte alla prevenzione dei reati stessi. [-ALLEGATO 5- PROCEDURE OPERATIVE-](#).

Nell'attuale versione del Modello risultano individuate come Processi maggiormente a rischio (definite in mappatura in zona ad alto rischio) in relazione al Decreto Legislativo, le aree di attività realizzate nei confronti della Pubblica Amministrazione e nella gestione societaria (reati societari, tributari, omicidio colposo, informatici).

In considerazione di ciò, la **Aptiva Medical** ha considerato come rilevanti i seguenti Reati Presupposto previsti dal Decreto:

- Art. 24 e 25 (Reati contro la Pubblica Amministrazione);
- Art. 24-bis (Reati informatici e trattamento illecito dei dati);
- Art. 25-ter (Reati societari);
- Art. 25-septies (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-quinquiesdecies (Reati tributari);
- Art. 12, Legge n. 9/2013 (Responsabilità degli enti per illeciti amministrativi dipendenti da reato)

Unitamente, sono stati identificati i principali "processi strumentali" utili alla prevenzione dei reati di cui sopra, individuando codici di comportamento e procedure, ritenute necessarie al fine di prevenire la commissione dei reati.

Il presente Modello contiene una specifica regolamentazione ed approfondimento rispetto alla Procedure Interne in merito ai Reati ritenuti maggiormente a rischio, specificatamente indicati nella Parte Speciale.

7 Modifiche e Integrazioni al Modello

Essendo il presente Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6 co. I lett. a) del Decreto) le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di Aptiva Medical Srl (nel seguito "Consiglio di Amministrazione").

8 Organo di Vigilanza e Controllo

8.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

In adempimento a quanto richiesto dall'articolo 6, comma 1, lett. b del D.Lgs. 231/2001, è stato deciso di introdurre una nuova funzione aziendale in collegamento con la Direzione, denominata Organismo di Vigilanza "OdV", che eserciterà le funzioni di vigilanza e controllo richieste dalla normativa vigente.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare sulla effettiva attuazione in azienda del Codice Etico e del Modello di Organizzazione nonché sulla attuazione delle procedure a cui esso rinvia. L'Organismo di Vigilanza cura la conservazione, l'aggiornamento del Modello di Organizzazione e si fa promotore di ogni attività informativa ad esso attinente a favore dell'Azienda e dei suoi componenti. L'OdV, nello svolgimento dei compiti che gli competono, potrà avvalersi, oltre che della struttura sua propria, del supporto di quelle funzioni e dei Responsabili di Funzione, che di volta in volta si rendessero utili per il perseguimento del fine detto, nonché, eventualmente, anche di consulenti esterni.

Il modello adottato prevede il dovere per ciascun dipendente di dare all'OdV tutte le informazioni che esso richieda nell'esercizio delle sue funzioni con particolare riferimento alla commissione dei reati e ai comportamenti non in linea con il codice etico. Nello stesso tempo è assicurata piena libertà per i dipendenti e per i portatori d'interesse di Aptiva Medical Srl di rivolgersi all'OdV per segnalare le violazioni del modello o altre irregolarità anche in forma anonima.

8.2 Composizione, Nomina e Durata

L'OdV della Uniontrade ha struttura monocratica ed è nominato con delibera dell'Organo Amministrativo. Con la medesima delibera viene nominato il Presidente dell'OdV ed eventuali risorse umane e finanziarie (di seguito "Budget") delle quali l'OdV potrà disporre per esercitare la sua funzione.

L'OdV è composto da 1 (uno) membro effettivo così individuato:

- Consulente esterno;

in quanto soggetto con provata esperienza ed in modo da attendere nel complesso dell'organismo così definito sia i requisiti di autonomia, indipendenza, onorabilità, professionalità, continuità d'azione, nonché in possesso di specifiche capacità in tema di attività ispettive e consulenziali e di garantire la conoscenza della compagine societaria.

L'OdV dura in carica tre anni, salvo rinnovo dell'incarico da parte dell'Organo Amministrativo. I suoi membri possono essere revocati solo per giusta causa. In caso di rinuncia per sopravvenuta indisponibilità, morte, revoca o decadenza di alcuno dei componenti dell'OdV, l'Organo Amministrativo, senza indugio, alla prima riunione successiva, provvederà alla nomina dei membri necessari per la reintegrazione dell'OdV.

Nell'esercizio delle sue funzioni, l'OdV deve improntarsi a principi di autonomia. Esso deve riportare direttamente all'Organo Amministrativo. In caso di inerzia dell'Organo Amministrativo, l'OdV si rivolgerà al Collegio Sindacale per l'adozione dei provvedimenti del caso. In caso di inerzia anche del Collegio Sindacale l'OdV dovrà rivolgersi all'Assemblea dei Soci per l'adozione dei provvedimenti del caso.

8.3 Riunioni, Deliberazioni e Regolamento Interno

L'OdV dovrà riunirsi almeno trimestralmente e redigere apposito verbale della riunione.

Le deliberazioni saranno assunte a maggioranza.

Annualmente l'OdV presenterà all'Organo Amministrativo, al Collegio Sindacale, al Revisore ed all'Assemblea dei Soci una relazione scritta sul suo operato (Reporting).

8.4 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'OdV è affidato il compito di:

- a) verificare l'effettiva osservanza, la costante efficacia e l'adeguatezza del Codice Etico in relazione ad eventuali mutamenti intervenuti nella struttura del Gruppo, oltre a promuoverne l'aggiornamento ed implementarne le relative modifiche;
- b) vigilare sull'effettività del Modello, ossia vigilare affinché i comportamenti posti in essere all'interno del Gruppo corrispondano al Modello predisposto e che i Destinatari dello stesso agiscano nell'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello stesso;
- c) adottare ogni provvedimento affinché l'Organo Amministrativo della Società, oppure un suo membro munito dei necessari poteri, possa efficacemente provvedere all'aggiornamento del Modello, al fine di adeguarlo ai mutamenti ambientali, nonché alle modifiche normative e della struttura aziendale;
- d) verificare l'efficacia e l'adeguatezza del Modello, ossia verificare che il Modello predisposto sia idoneo a prevenire il verificarsi dei reati di cui al Decreto Legislativo 231/2001.

Su di un piano più operativo, i compiti affidati all'OdV, sono definiti dal proprio manuale di Procedure-Controlli e Reporting.

8.5 Responsabilità dell'Organismo di Vigilanza

All'OdV sono devoluti compiti di controllo non in ordine alla realizzazione dei reati ma al funzionamento ed all'osservanza del Modello (curandone, altresì, l'aggiornamento e l'eventuale adeguamento) con esclusione quindi di alcuna responsabilità penale in proposito.

8.6 Autonomia Operativa e Finanziaria dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di dotare di effettiva autonomia e capacità l'OdV, la Società ha previsto che nel Modello sia specificato che:

- le attività poste in essere dall'OdV non possano essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che l'Organo Amministrativo è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto responsabile ultimo del funzionamento (e dell'efficacia) del Modello;
- l'OdV abbia libero accesso presso tutte le funzioni della Società al fine di ottenere, ricevere e raccogliere le suddette informazioni ed in generale ogni informazione o dato utile per lo svolgimento della propria attività.

Infine, qualora predisposto un budget di spesa, approvato dall'Organo Amministrativo, l'OdV ne potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti cui è tenuto (ad es.

consulenze specialistiche, trasferte, ecc.) e di cui dovrà presentare rendiconto dettagliato in occasione del report annuale all'Organo Amministrativo.

8.7 Retribuzione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organo Amministrativo potrà riconoscere emolumenti ai membri dell'OdV. Ove riconosciuti, tali emolumenti dovranno essere stabiliti nell'atto di nomina o con successiva delibera dell'Organo Amministrativo.

8.8 Segnalazioni di Violazioni - Whistleblowing

I Destinatari del Modello Organizzativo che decidono di effettuare una Segnalazione di Violazione all'OdV devono attenersi alle modalità esposte nella policy whistleblowing approvata dal CdA in data/...../..... ed allegata al presente modello.

Pertanto, Aptiva si è dotata del sistema di "Whistleblowing" (di seguito anche "Segnalazioni") previsto dal D. Lgs. 24/2023 con il quale l'Italia ha dato "Attuazione alla Direttiva (UE) 1937/2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazione del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali". Il D. Lgs. 24/2023, nel solco della Direttiva europea, persegue la finalità di rafforzare la tutela giuridica delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o europee, che ledono gli interessi e/o l'integrità dell'ente privato di appartenenza (ed anche pubblico), e di cui siano venute a conoscenza nello svolgimento dell'attività lavorativa.

8.8.1 Attività di verifica della fondatezza delle segnalazioni

Tutte le **Segnalazioni** sono oggetto di analisi preliminare da parte dell'**OdV** che, al fine di valutarne la fondatezza, verifica la presenza di dati ed informazioni utili.

L'**OdV** provvede all'attività di verifica nel rispetto dei principi di imparzialità e di riservatezza, effettuando, nell'ambito dei poteri di controllo e verifica previsti dal **Modello Organizzativo**, ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione del Segnalante, se noto, e delle eventuali Funzioni Aziendali competenti.

Qualora, a conclusione della fase di analisi preliminare, emerga:

- l'assenza di fatti sufficientemente circostanziati o l'infondatezza della **Segnalazione**, l'**OdV** provvederà all'archiviazione della **Segnalazione**, informandone il **Segnalante**;
- la fondatezza della Segnalazione, l'**OdV**, in relazione alla natura della Segnalazione, provvederà a:
 - I. emettere raccomandazioni di azioni correttive;
 - II. proporre, in conformità a quanto previsto dal **Sistema Disciplinare** di cui al successivo paragrafo 11, provvedimenti disciplinari e/o contrattuali per i soggetti coinvolti dai fatti oggetto della **Segnalazione**;
 - III. informare tempestivamente il responsabile gerarchico del soggetto che ha commesso la **Violazione**, l'organo dirigente e/o il Collegio Sindacale, laddove nominato, per l'adozione delle opportune azioni.

Qualora la **Violazione** sia di particolare gravità ovvero riguardi il **Vertice Aziendale**, l'**OdV** informa l'organo dirigente ed il Collegio Sindacale, laddove nominato, e, qualora sia il caso, informa i soci della **Società**.

Nella gestione delle **Segnalazioni**, l'**OdV** agisce nella massima riservatezza, in modo da garantire i segnalanti contro eventuali comportamenti ritorsivi, discriminatori e/o penalizzanti, collegati – direttamente o

indirettamente – alla **Segnalazione** stessa, i quali sono espressamente vietati e soggetti alle sanzioni previste nel **Sistema Disciplinare**, assicurando la segretezza dell'identità del segnalante (salvo la ricorrenza di eventuali obblighi di legge).

Qualora la **Violazione** riguardi uno o più componenti dell'**OdV**, la **Segnalazione** deve essere inoltrata all'organo dirigente per le opportune valutazioni.

8.8.2 Archiviazione

Ogni Segnalazione/comunicazione inviata all'**OdV** è trattata e conservata dall'**OdV** medesimo in un apposito archivio informatico e/o cartaceo tenuto in conformità alle disposizioni di cui al Regolamento Europeo 2016/679 in tema di protezione dei dati personali (GDPR).

Si evidenzia che avrà accesso a tali comunicazioni unicamente l'**OdV**, che si impegna a farne uso unicamente per i fini di verifica propri della funzione

9 Sistema Disciplinare

9.1 Principi Generali

Il presente sistema disciplinare è adottato ai sensi dell'art. 6, comma secondo, lett. E) e dell'art.7, comma quarto, lett. B) del Decreto Legislativo 231/2001.

Il sistema stesso è diretto a sanzionare il mancato rispetto dei Principi di Comportamento, dei Protocolli e delle Procedure previsti nel Modello Organizzativo e, ai sensi dell'art. 2106 c.c., integra, per quanto non previsto e limitatamente alle fattispecie contemplate, i Contratti Collettivi nazionali di Lavoro (CCNL) di categoria applicati al personale dipendente.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione di Principi di Comportamento, dei Protocolli e delle Procedure indicati nel Modello Organizzativo prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale e dall'esito del conseguente giudizio per la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto Legislativo.

9.2 Criteri Generali di Irrogazione delle Sanzioni

Le eventuali inosservanze o violazioni del Modello vengono segnalate dall'OdV, oltre che al superiore gerarchico del soggetto interessato, anche al Presidente ed al Consiglio di Amministrazione per l'esecuzione della procedura di irrogazione delle sanzioni prevista dalla legge.

Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche verranno applicate in proporzione alla gravità delle mancanze e, comunque, in considerazione degli elementi di seguito elencati:

- a) elemento soggettivo della condotta, a seconda del dolo e della colpa;
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- d) presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti esperienze lavorative, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto e ad eventuali recidive;
- e) eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare la mancanza;
- f) comportamenti che possano compromettere, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del

Modello Organizzativo.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, potrà essere applicata la sanzione più grave. L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'eventuale instaurazione del procedimento e/o dall'esito dell'eventuale giudizio penale, dovrà essere, per quanto possibile, ispirata ai principi di tempestività.

9.3 Destinatari

Sono assoggettati al sistema sanzionatorio, tutti i lavoratori dipendenti, i vertici aziendali, i collaboratori ed i consulenti di **Aptiva Medical Srl**.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

L'OdV cura che venga data informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con la Società, circa l'esistenza ed il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

9.3.1 Dipendenti

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7 del Decreto Legislativo, ferma la preventiva contestazione e la procedura prescritta dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori), le sanzioni previste nel presente paragrafo potranno essere applicate, tenuto conto dei criteri generali di cui sopra, nei confronti dei dipendenti.

Violazioni

Le sanzioni potranno essere applicate nel caso di violazioni consistenti:

- a) nel mancato rispetto dei principi di comportamento indicati nel Codice Etico e delle Procedure della **Aptiva Medical**;
- b) nella mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi alle Procedure, in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità della stessa;
- c) nella violazione e/o nella elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle Procedure ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- d) nell'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema nelle deleghe;
- e) Nella omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione dei Principi di Comportamento e delle Procedure.

L'elenco delle fattispecie è a titolo esemplificativo e non tassativo.

Sanzioni

La commissione degli illeciti disciplinari, di cui al precedente paragrafo, è sanzionata con i seguenti provvedimenti disciplinari, in ragione della gravità delle inosservanze:

- a) **Biasimo verbale**: potrà essere comminata nei casi di lieve violazione colposa del Codice Etico e/o delle Procedure o di errori procedurali dovuti a negligenza;
- b) **Biasimo scritto**: potrà esser comminata nei casi di recidiva nelle violazioni di cui alla lettera a);
- c) **Multa**: oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione del biasimo scritto, la multa potrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo e/o negligente possa compromettere, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello;
- d) **Sospensione dalla retribuzione e dal servizio**: tale sanzione, sino a 10 giorni, potrà essere comminata nei casi di gravi violazioni dei Principi del Codice Etico e/o delle Procedure, tali da esporre la **Aptiva Medical** a responsabilità nei confronti di terzi, nonché nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa;
- e) **Licenziamento senza preavviso**: potrà essere comminata per mancanze così gravi da far venir meno il rapporto fiduciario con la Società e non consentire, pertanto, la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro, quali a titolo esemplificativo e non tassativo:
 - a. violazioni del Codice Etico e delle Procedure aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta degli stessi, realizzata con un comportamento diretto alla commissione di un illecito rilevante ai sensi del Decreto Legislativo;
 - b. violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle Procedure ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'Odv del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione.

Ai dipendenti viene assicurato il diritto alla difesa. La contestazione pertanto deve essere tempestiva e il lavoratore deve poter proporre, entro termini previsti (15 giorni) osservazioni e argomentazioni a sua difesa.

Qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze passibili di licenziamento, la Società potrà disporre la sospensione cautelare del lavoratore con effetto immediato. Nel caso in cui la Società decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare.

9.3.2 Dirigenti

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7 del Decreto Legislativo, e delle vigenti norme di legge e di contratto, le sanzioni indicate nel presente punto potranno esse applicate nei confronti dei dirigenti, osservando i criteri generali di irrogazione anche formali (contestazione scritta e richiesta di giustificazioni).

Violazioni

Le sanzioni potranno essere applicate nel caso di violazioni consistenti:

- f) nel mancato rispetto dei principi di comportamento indicati nel Codice Etico e delle Procedure, in particolare quelle indicate nel Modello Organizzativo;

- g) nella mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi alle Procedure, in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità della stessa;
- h) nella violazione e/o nella elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle Procedure ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'Odv del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- i) nell'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema nelle deleghe.
- j) nella omessa supervisione, controllo e vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione del Codice Etico e delle Procedure;
- k) nell'inosservanza dell'obbligo di informativa all'Odv e/o al diretto superiore gerarchico circa eventuali violazioni del Modello Organizzativo poste in essere da altri Dipendenti, di cui si abbia prova diretta e certa;
- l) se di competenza, nella mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al Personale operante nell'ambito dei processi regolati dalle Procedure.

L'elenco delle fattispecie è a titolo esemplificativo e non tassativo.

Sanzioni

La commissione degli illeciti disciplinari, di cui al precedente paragrafo, da parte dei dirigenti, è sanzionata con i seguenti provvedimenti disciplinari, in ragione della gravità delle inosservanze, tenuto conto della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro:

- a) **Censura scritta**: potrà essere comminata nei casi di violazione colposa del Codice Etico e delle Procedure previste dal Modello Organizzativo;
- b) **Licenziamento senza preavviso**: potrà essere comminata nei casi da cui derivi una lesione del rapporto di fiducia tale da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro, quali ad esempio:
 - a. Violazioni del Codice Etico e delle Procedure aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta degli stessi, realizzata con un comportamento diretto alla commissione di un illecito rilevante ai sensi del Decreto Legislativo;
 - b. Violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle Procedure ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'Odv del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione.

Qualora il dirigente sia incorso in una delle mancanze passibili di licenziamento, la Società potrà disporre la sospensione cautelare del lavoratore con effetto immediato.

Nel caso in cui la Società decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare.

9.3.3 Vertice Aziendale

Le sanzioni indicate nel presente punto, potranno essere applicate nei confronti dei vertici aziendali: Presidente, altri membri del Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale, Revisore.

Violazioni

Le sanzioni potranno essere applicate nel caso di violazioni consistenti:

- m) nel mancato rispetto dei principi di comportamento indicati nel Codice Etico e delle Procedure;
- n) nella violazione e/o nella elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Procedure ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'Odv del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- o) nella violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma ed, in generale, al sistema delle deleghe, ad eccezione dei casi di necessità e di urgenza, di cui dovrà essere data tempestiva informazione al Consiglio di Amministrazione e/o Assemblea Soci;
- p) nella violazione dell'obbligo di informativa all'Odv e/o all'eventuale soggetto sovraordinato circa comportamenti diretti alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti dal Decreto Legislativo.
- q) nella mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi alle Procedure, in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità della stessa.
- r) se di competenza, nella mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale.

L'elenco delle fattispecie è a titolo esemplificativo e non tassativo.

Misure di Tutela

A seconda della gravità dell'infrazione e su conforme decisione del Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale e/o Revisore, potranno essere applicate misura di tutela, nell'ambito di quelle previste dalla vigente normativa, ivi compresa la decurtazione degli emolumenti e la revoca della delega e/o dell'incarico conferito al soggetto.

Nei casi più gravi, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale e/o Revisore, potrà proporre all'Assemblea dei Soci di procedere anche alla revoca della carica.

Indipendentemente dall'applicazione della misura di tutela è fatta salva, comunque, la facoltà della Società di proporre azioni di responsabilità e/o risarcitorie.

Coesistenza di più rapporti in capo al medesimo soggetto

Nel caso di violazioni poste in essere da un soggetto appartenente al vertice aziendale, che rivesta, altresì, la qualifica di lavoratore subordinato verranno applicate le sanzioni stabilite dal Consiglio di Amministrazione, fatta salva in ogni caso l'applicabilità delle diverse azioni disciplinari esercitabili in base al rapporto di lavoro subordinato intercorrente con la Società e nel rispetto delle procedure di legge, in quanto applicabili.

Sanzioni nei confronti dei Sindaci-Revisore

In caso di violazioni da parte di un membro (effettivo e/o supplente) del Collegio Sindacale e/o Revisore, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione valuterà la situazione e adotterà i provvedimenti opportuni nel

rispetto della normativa vigente. Nei casi più gravi, potrà proporre la revoca dalla carica.

9.3.4 Collaboratori e Consulenti

Nei confronti di coloro che, in qualità di collaboratori o consulenti della **Aptiva Medical** e soggetti al coordinamento e vigilanza da parte della stessa abbiano posto in essere le violazioni delle norme del Modello Organizzativo di seguito indicate, potrà essere disposta la risoluzione di diritto del rapporto contrattuale ai sensi dell'art. 1456 c.c. Resta salva, in ogni caso, l'eventuale richiesta da parte della Società del risarcimento dei danni subiti.

Violazioni

Quanto previsto nel presente paragrafo potrà essere applicato nel caso di violazioni da parte dei soggetti suddetti, consistenti:

- a) nella elusione fraudolenta del Codice Etico e delle Procedure attinenti l'oggetto dell'incarico, aventi rilevanza esterna ovvero violazione degli stessi realizzata attraverso un comportamento diretto alla commissione di un illecito rilevante ai sensi del Decreto Legislativo;
- b) nella violazione e/o nella elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Procedure attinenti l'incarico ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'Odv del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- c) mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta, tale da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa.

9.3.5 Terzi

La **Aptiva Medical** ha come principio imprescindibile il rispetto delle Leggi e dei Regolamenti vigenti in Italia, e dei Paesi in cui essa opera e potrà operare, come espressamente previsto dal Codice Etico. Tale impegno è vincolante anche per i Fornitori, Clienti ed altri soggetti terzi che intrattengano rapporti con la Società.

Nei confronti di coloro che abbiano posto in essere le violazioni del Codice Etico, la Società non proseguirà alcun rapporto con i Terzi cui si ritiene ovvero sia stato accertato non intendano uniformarsi a tale principio.

10 Diffusione, Comunicazione e Formazione

La **Aptiva Medical**, in conformità a quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001 e al fine di dare efficace attuazione al Modello, ha definito uno specifico piano di comunicazione e formazione volto ad assicurare un'ampia divulgazione ai Destinatari dei principi in esso previsti nonché delle procedure/regole di comportamento aziendali ad esso riferibili.

Il Consiglio di Amministrazione, avvalendosi delle strutture aziendali, provvede ad informare tutti i Destinatari dell'esistenza e del contenuto del Modello Organizzativo.

Il Presidente ed i Responsabili di Funzione con l'Organismo di Vigilanza, promuovono le iniziative per la diffusione e la conoscenza del Modello Organizzativo e per la conseguente formazione di carattere generale di tutti i Destinatari – finalizzata a prevenire la commissione di illeciti mediante la diffusione della conoscenza del Decreto Legislativo, del Codice Etico e dei Procedure anche con riferimento agli aggiornamenti e alle integrazioni successive.

In particolare, per quanto attiene alla comunicazione, è previsto che il Modello sia consegnato, unitamente alle procedure/regole di comportamento ad esso riferibili, ai Destinatari.

PARTE SPECIALE

Parte Speciale A: Reati contro la Pubblica Amministrazione (Art. 24 e 25 del D. Lgs. 231/01)

1. Premessa

Sono considerati “Pubblica Amministrazione” tutti quei soggetti, pubblici o privati che svolgono una “funzione pubblica” o un “pubblico servizio” (Stato, Regioni, Forze dell’Ordine, ufficiali giudiziari, curatori, liquidatori fallimentari ecc). I soggetti che rappresentano la Pubblica Amministrazione sono chiamati Pubblici Ufficiali o Incaricati di Pubblico Servizio. Il Pubblico Ufficiale è colui che può formare o manifestare la volontà della P.A. ovvero esercitare poteri autoritativi o certificativi; l’Incaricato di Pubblico Servizio svolge invece attività che curano gli interessi pubblici.

La presente Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere dai Dipendenti e dagli Organi Sociali della **Aptiva Medical**. Obiettivo è che tutti i Destinatari adottino regole di condotta conformi a quanto prescritto dalla stessa al fine di prevenire il verificarsi dei Reati di seguito considerati.

2. Reati applicabili

In base alle analisi condotte, sono considerati applicabili alla **Aptiva Medical** i seguenti reati contro la Pubblica Amministrazione:

- **Malversazione a danno dello Stato**, previsto dall’art. 316-bis c.p. e costituito dalla condotta di chi, estraneo alla P.A., avendo ottenuto dallo Stato o da altro ente pubblico o dalle Comunità europee contributi, sovvenzioni o finanziamenti destinati a favorire iniziative dirette alla realizzazione di opere od allo svolgimento di attività di pubblico interesse, non li destina alle predette finalità.
- **Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato**, previsto dall’art. 316-ter c.p. e costituito dalla condotta di chi, salvo che il fatto costituisca il reato previsto dall’articolo 640-bis c.p., mediante l’utilizzo o la presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero mediante l’omissione di informazioni dovute, consegue indebitamente, per sé o per altri, contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati dallo Stato, da altri enti pubblici o dalle Comunità europee.
- **Frode informatica**, previsto dall’art. 640-ter c.p. e costituito dalla condotta di chi, alterando in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico, o telematico, o intervenendo senza diritto con qualsiasi modalità su dati, informazioni, o programmi contenuti in un sistema informatico, o telematico, o ad esso pertinenti, procura a sé, o ad altri, un ingiusto profitto, con danno dello Stato o di altro ente pubblico.

- **Istigazione alla corruzione**, previsto dall'art. 322 c.p. e costituito dalla condotta di chi offre o promette denaro od altra utilità non dovuti ad un Pubblico Ufficiale o ad un Incaricato di Pubblico Servizio per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri nonché per indurlo a omettere, ritardare un atto di ufficio o un atto contrario ai doveri, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata.
- **Turbata libertà degli incanti**, previsto dall'art. 353 c.p., ed introdotto dalla L. n. 137/2023, che punisce chi, con violenza o minaccia, o con doni, promesse, collusioni o altri mezzi fraudolenti, impedisce o turbala gara nei pubblici incanti o nelle licitazioni private per conto di Pubbliche Amministrazioni, ovvero ne allontana gli offerenti.
- **Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente**, previsto dall'art. 353-bis c.p., ed introdotto dalla L. n. 137/2023, punisce chi, salvo che il fatto costituisca più grave reato, con violenza o minaccia, o con doni, promesse, collusioni o altri mezzi fraudolenti, turba il procedimento amministrativo diretto a stabilire il contenuto del bando o di altro atto equipollente al fine di condizionare le modalità di scelta del contraente da parte della pubblica amministrazione.
- **Truffa ai danni dello stato o di altro ente pubblico**, previsto dall'art. 640 co II c.p., punisce chi, con artifici o raggiri, induce taluno in errore, procura a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno.

3. Aree di Rischio

In seguito all'attività di risk analysis, la **Attiva Medical** ha individuato le aree di rischio nelle quali, potenzialmente, potrebbero essere commessi alcuni reati contro al Pubblica Amministrazione:

- Gestione della attività di pubbliche relazioni con i funzionari della P.A.;
- Gestione contrattuale con la P.A. (es. stipula contratti di fornitura di apparecchiature);
- Gestione degli adempimenti in materia di sicurezza dei prodotti e gestione dei rapporti con la P.A.;
- Gestione della attività concernenti la produzione e la presentazione di documentazione e di certificazioni alla P.A. e gestione delle attività concernenti la richiesta ed il rilascio di autorizzazioni (es. ampliamento e/o ristrutturazione di locali/reparti, autorizzazioni sanitarie);
- Gestione delle verifiche ispettive da parte della P.A. o di Incaricati di Pubblico Servizio;
- Gestione degli aspetti fiscali e tributari con l'Amministrazione Finanziaria, anche tramite professionisti esterni;
- Gestione dell'IVA;
- Richiesta e gestione di finanziamenti agevolati, contributi, formazione;
- Gestione del credito e del contenzioso con la P.A.;
- Gestione di omaggi, sponsorizzazioni e donazioni;
- Rapporti con la dogana, anche tramite terzi, per l'importazione dei prodotti;
- Gestione delle risorse finanziarie e controllo delle note spese;
- Gestione di beni strumentali aziendali.

4. Principi di Comportamento e modalità operative

Tutte le Operazioni Sensibili devono essere svolte conformandosi alle leggi vigenti, alle policy e alle Procedure Interne, ai valori e alle politiche del gruppo e alle regole contenute nel presente Modello e nel Codice Etico.

La presente Parte Speciale prevede l'espresso divieto, in via diretta, di:

1. porre in essere comportamenti tali da integrare le fattispecie di Reato sopra considerate;
2. porre in essere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di Reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo;
3. porre in essere qualsiasi situazione di conflitto di interessi nei confronti della P.A. in relazione a quanto previsto dalle predette ipotesi di Reato.

In via generale, 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; sono altresì proibite le violazioni ai principi ed alle procedure aziendali previste nella presente Parte Speciale. In particolare:

- a) alle verifiche ispettive di carattere giudiziario, tributario e/o amministrativo partecipino i soggetti preposti (Responsabili di Area individuati nell'organigramma della Aptiva Medical);
- b) il responsabile dell'area interessata dall'ispezione informi l'OdV dell'inizio e della fine del procedimento, fornendo tutti i dettagli e, in seguito, trasmetta copia dei verbali redatti dalle autorità ispettive;
- c) sia sempre identificato un responsabile di Area, coerentemente con la propria formazione professionale, dotato dei poteri necessari per rappresentare la Società;
- d) tutti gli atti, le richieste e le comunicazioni che hanno come controparte la P.A. devono essere gestiti e firmati solo da coloro che sono dotati di idonei poteri;
- e) il responsabile interno per l'attuazione dell'operazione verifica che i documenti, le dichiarazioni e le informazioni trasmesse dalla Società per ottenere il rilascio di autorizzazioni o concessioni siano complete e veritiere;
- f) in ogni trattativa con la P.A. tutti i dipendenti operano nel rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti;
- g) non è consentito accordare vantaggi di qualsiasi natura (promesse di assunzione, ecc.) in favore di rappresentanti della P.A.;
- h) è fatto divieto ottenere compensi dagli Operatori della Pubblica Amministrazione che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere ed alle prassi vigenti in ambito locale;
- i) il responsabile interno per l'attuazione dell'operazione verifica che le dichiarazioni e la documentazione presentata al fine di ottenere un finanziamento o un contributo siano complete, veritiere e rappresentino la reale situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
- j) è fatto divieto destinare somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli cui erano destinati.
- k) è fatto divieto di distribuire e/o ricevere omaggi e regali al di fuori di quanto previsto dalla procedura aziendale. È stato stabilito che il valore consentito dalla prassi aziendale sia di circa 150,00 euro;
- l) il rimborso delle spese deve avvenire previa autorizzazione ex ante del responsabile dell'area;
- m) l'assegnazione del bene strumentale deve essere motivata in ragione del ruolo e della mansione della persona beneficiaria.

Le eccezioni a tali regole che si dovessero ritenere indispensabili per la necessità di evitare un danno al servizio, dovranno sempre essere documentate e delle stesse dovrà essere sempre avvertito immediatamente l'Organo di Vigilanza.

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.

Le procedure interne devono essere caratterizzate dai seguenti elementi:

- a) separatezza, all'interno di ciascun processo, tra soggetti con cariche differenti, per esempio separazione tra soggetto che presenta il progetto, chi lo esegue, chi gestisce i pagamenti;
- b) traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo;
- c) adeguato livello di formalizzazione.

5. Funzioni Aziendali Responsabili

Si ritengono assoggettati alle procedure sopra delineate tutti i Dipendenti ed i Destinatari del presente Modello. In particolare, in virtù della separazione dei compiti, si intende in particolare applicato a:

- Membri del Consiglio di Amministrazione;
- Presidente;
- Responsabile Amministrativo;
- Responsabile Qualità;
- Responsabile Sistemi Informatici.

Parte Speciale B: Reati informatici e trattamento illecito dei dati (Art. 24-bis del D. Lgs. 231/01)

1. Premessa

La presente Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere dai Dipendenti e dagli Organi Sociali della **Aptiva Medical**. Obiettivo è che tutti i Destinatari adottino regole di condotta conformi a quanto prescritto dalla stessa al fine di prevenire il verificarsi dei Reati di seguito considerati.

2. Reati applicabili

Sono considerati applicabili alla **Aptiva Medical** i seguenti reati informatici:

- **Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico**, previsto dall'art. 615-ter c.p. e costituito dalla condotta di chi si introduce abusivamente, ossia eludendo una qualsiasi forma, anche minima, di barriere ostative all'ingresso in un sistema informatico o telematico protetto da misure di sicurezza, ovvero vi si mantiene contro la volontà di chi ha diritto di escluderlo.
- **Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informativi o telematici**, previsto dall'art. 615-quater c.p. e costituito dalla condotta di chi abusivamente si procura, riproduce, diffonde, comunica o consegna codici, parole chiave o altri mezzi idonei all'accesso ad un sistema informatico o telematico protetto da misure di sicurezza, o comunque fornisce indicazioni o istruzioni in questo senso, allo scopo di procurare a sé o ad altri un profitto, o di arrecare ad altri un danno.
- **Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico**, previsto dall'art. 615-quinques c.p. e che sanziona la condotta di chi, per danneggiare illecitamente un sistema informatico o telematico, ovvero le informazioni, i dati o i programmi in esso contenuti o ad esso pertinenti, ovvero per favorire l'interruzione o l'alterazione del suo funzionamento, si procura, produce, riproduce, importa, diffonde, comunica, consegna, o comunque mette a disposizione di altri apparecchiature, dispositivi o programmi informatici.
- **Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici**, previsto dall'art. 635-bis c.p. e costituito dalla condotta di chi distrugge, deteriora, cancella, altera o sopprime informazioni, dati o programmi informatici altrui, salvo che il fatto costituisca più grave reato.
- **Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo stato o da altro ente pubblico, o comunque di pubblica utilità**, previsto dall'art. 635-ter c.p. e costituito dalla condotta di chi commette un fatto diretto a distruggere, deteriorare, cancellare, alterare o sopprimere informazioni, dati o programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente

pubblico o ad essi pertinenti, o comunque di pubblica utilità, salvo il fatto non costituisca più grave reato.

- **Danneggiamento di sistemi informatici o telematici**, previsto dall'art. 635-quater c.p. e costituito dalla condotta di chi, mediante le condotte di cui al 635-bis, ovvero attraverso l'introduzione o la trasmissione di dati, informazioni o programmi, distrugge, danneggia, rende, in tutto o in parte, inservibili sistemi informatici o telematici altrui o ne ostacola gravemente il funzionamento salvo che il fatto costituisca più grave reato.
- **Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità**, previsto dall'art. 635-quinquies c.p. e costituito dalla condotta descritta al precedente articolo 635-quater, qualora essa sia diretta a distruggere, danneggiare, rendere, in tutto o in parte, inservibili sistemi informatici o telematici di pubblica utilità o ad ostacolarne gravemente il funzionamento.

3. Aree di Rischio

In seguito all'attività di risk analysis, la **Aptiva Medical** ha individuato le aree di rischio nelle quali, potenzialmente, potrebbero essere commessi alcuni reati informatici:

- Gestione sistemi informativi
- Gestione documenti in formato digitale
- Gestione dei flussi informativi elettronici con la pubblica amministrazione

4. Principi di Comportamento e modalità operative

Tutte le Operazioni Sensibili devono essere svolte conformandosi alle leggi vigenti, alle policy e alle Procedure Interne, ai valori e alle politiche del gruppo e alle regole contenute nel presente Modello e nel Codice Etico.

La presente Parte Speciale prevede l'espresso divieto, in via diretta, di:

1. porre in essere comportamenti tali da integrare le fattispecie di Reato sopra considerate;
2. porre in essere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di Reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo;

In via generale, 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; sono altresì proibite le violazioni ai principi ed alle procedure aziendali previste nella presente Parte Speciale. In particolare:

- a) Ogni processo deve essere formalizzato in una procedura operativa che costituisca parte integrante del presente Modello;
- b) Devono essere definiti in modo formale i requisiti di autenticazione ai sistemi informatici per l'accesso ai dati e, se previsto, per l'assegnazione dell'accesso remoto da parte di dipendenti/consulenti/fornitori;
- c) Devono essere definiti i codici identificativi (user-id e password) per l'accesso alla rete aziendale ed ai programmi. Tali codici devono essere individuali ed univoci;
- d) Deve essere prevista una corretta gestione delle password, stabilendo criteri e modalità per la sua creazione;
- e) I programmi utilizzati all'interno della Aptiva Medical (AS400, Board, Salesforce) prevedano dei log di accesso, modifica e cancellazione dei dati;

- f) L'accesso a portali esterni deve avvenire con credenziali univoche ed il personale che vi accede deve garantirne il corretto utilizzo;
- g) Devono essere definite le modalità di utilizzo dei personal computer e di tutte le dotazioni informatiche aziendali, di installazione ed utilizzo di programmi software e dell'utilizzo di internet;
- h) Non devono essere connessi alla rete aziendale personal computer, periferiche, altre apparecchiature o installare software senza la preventiva autorizzazione del soggetto aziendale responsabile individuato;
- i) Deve essere identificato un responsabile dei sistemi informativi e della rete aziendale che provveda all'implementazione di procedure di controllo per il monitoraggio della rete, di eventuali accessi anomali, di attività di back-up con frequenza e modalità da lui ritenute più opportune. La Aptiva Medical ha individuato una società esterna a cui affidare la gestione dei sistemi informativi. Tale società è stata nominata amministratore di sistema e, per la particolarità dei dati di cui viene a conoscenza, Incaricato del Trattamento dei Dati.

Le eccezioni a tali regole che si dovessero ritenere indispensabili per la necessità di evitare un danno al servizio, dovranno sempre essere documentate e delle stesse dovrà essere sempre avvertito immediatamente l'Organo di Vigilanza.

5. Funzioni Aziendali Responsabili

Si ritengono assoggettati alle procedure sopra delineate tutti i Dipendenti ed i Destinatari del presente Modello. In particolare, in virtù della separazione dei compiti, si intende in particolare applicato a:

- Responsabile Sistemi Informatici;
- Qualità;
- Amministrazione;
- Acquisti;
- Vendite.

Parte Speciale C: Reati societari (Art. 25-ter del D. Lgs. 231/01)

1. Premessa

La presente Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere dai Dipendenti e dagli Organi Sociali della **Aptiva Medical**. Obiettivo è che tutti i Destinatari adottino regole di condotta conformi a quanto prescritto dalla stessa al fine di prevenire il verificarsi dei Reati di seguito considerati.

2. Reati applicabili

Sono considerati applicabili alla **Aptiva Medical** i seguenti reati:

- **False comunicazioni sociali**, previsto dall'art. 2621 c.c. e costituito dalla condotta degli amministratori, dei direttori generali, dei dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, dei sindaci e dei liquidatori i quali, al fine di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto, nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste dalla legge, dirette ai soci o al pubblico, espongono fatti materiali rilevanti non rispondenti al vero ovvero omettono fatti materiali rilevanti la cui comunicazione è imposta dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale, o finanziaria della società o del gruppo al quale essa appartiene, in modo idoneo ad indurre altri in errore.. La punibilità è estesa anche al caso in cui le falsità o le omissioni riguardino beni posseduti od amministrati dalla società per conto di terzi.
- **Impedito controllo**, previsto dall'art. 2625 c.c. e costituito dalla condotta degli amministratori i quali, occultando documenti o con altri idonei artifici, impediscono o comunque ostacolano lo svolgimento delle attività di controllo legalmente attribuite ai soci o ad altri organi sociali.
- **Indebita restituzione dei conferimenti**, previsto dall'art. 2626 c.c. e costituita dalla condotta degli amministratori i quali, fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale, restituiscono, anche simulatamente, i conferimenti ai soci o li liberano dall'obbligo di eseguirli;
- **Illegale ripartizione degli utili e delle riserve**, previsto dall'art. 2627 c.c. e costituito dalla condotta degli amministratori che ripartiscono utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva, ovvero che ripartiscono riserve, anche non costituite con utili, che non possono per legge essere distribuite.
- **Operazioni in pregiudizio dei creditori**, previsto dall'art. 2629 c.c. e costituito dalla condotta degli amministratori i quali, in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, effettuano riduzioni del capitale sociale o fusioni con altra società o scissioni, cagionando danno ai creditori.
- **Formazione fittizia di capitale**, previsto dall'art. 2632 c.c. e costituito dalla condotta degli amministratori e dei soci conferenti i quali, anche in parte, formano od aumentano

fittiziamente il capitale sociale mediante attribuzioni di azioni o quote in misura complessivamente superiore all'ammontare del capitale sociale, sottoscrizione reciproca di azioni o quote, sopravvalutazione rilevante dei conferimenti di beni in natura o di crediti ovvero del patrimonio della società nel caso di trasformazione.

- **Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza**, previsto dall'art. 2638 c.c. e costituito dalla condotta degli amministratori, dei direttori generali, dei dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, dei sindaci e dei liquidatori di società o enti e degli altri soggetti sottoposti per legge alle autorità pubbliche di vigilanza, o tenuti ad obblighi nei loro confronti i quali nelle comunicazioni alle predette autorità previste in base alla legge, al fine di ostacolare l'esercizio delle funzioni di vigilanza, espongono fatti materiali non rispondenti al vero, ancorché oggetto di valutazioni, sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria dei sottoposti alla vigilanza ovvero, allo stesso fine, occultano con altri mezzi fraudolenti, in tutto o in parte fatti che avrebbero dovuto comunicare, concernenti la situazione medesima, anche nel caso in cui le informazioni riguardino beni posseduti o amministrati dalla società per conto di terzi; ovvero dal fatto commesso dagli amministratori, dai direttori generali, dai sindaci e dai liquidatori di società, o enti e gli altri soggetti sottoposti per legge alle autorità pubbliche di vigilanza o tenuti ad obblighi nei loro confronti, i quali, in qualsiasi forma, anche omettendo le comunicazioni dovute alle predette autorità, consapevolmente ne ostacolano le funzioni.

3. Aree di Rischio

In seguito all'attività di risk analysis, la **Aptiva Medical** ha individuato le aree di rischio nelle quali, potenzialmente, potrebbero essere commessi alcuni reati sopra elencati.

- Rilevazione, registrazione e rappresentazione delle scritture contabili, dei bilanci ed in altri documenti che possano rappresentare l'attività della Società;
- Rapporti con i soci, revisori e collegio sindacale;
- Ciclo passivo;
- Ciclo attivo;
- Gestione delle risorse finanziarie.

4. Principi di Comportamento e modalità operative

Tutte le Operazioni Sensibili devono essere svolte conformandosi alle leggi vigenti, alle policy e alle Procedure Interne, ai valori e alle politiche del gruppo e alle regole contenute nel presente Modello e nel Codice Etico.

La presente Parte Speciale prevede l'espresso divieto, in via diretta, di:

1. porre in essere comportamenti tali da integrare le fattispecie di Reato sopra considerate;
2. porre in essere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di Reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo;

In via generale, 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; sono altresì proibite le violazioni ai principi ed alle procedure aziendali previste nella presente Parte Speciale. In particolare:

- a) Devono essere adottate delle procedure contabili, costantemente aggiornate, dove siano indicati con chiarezza i dati e le notizie che ciascuna unità organizzativa deve fornire all'area amministrativa;
- b) Tutte le operazioni di rilevazione e registrazione dell'attività di impresa devono essere effettuate con correttezza e nel rispetto dei principi di veridicità e completezza;
- c) I Responsabili delle diverse aree aziendali devono fornire alla area amministrativa le informazioni loro richieste in modo tempestivo e supportate da evidenza documentale;
- d) Eventuali modifiche ai criteri di contabilizzazione devono essere autorizzate dal Responsabile Amministrativo. In caso contrario si deve dare immediata comunicazione dall'Organismo di Vigilanza;
- e) La bozza di bilancio e degli altri documenti contabili devono essere messi a disposizione degli amministratori con ragionevole anticipo rispetto alla riunione del CdA per l'approvazione del bilancio;
- f) Il responsabile amministrativo è responsabile della raccolta e dell'elaborazione delle informazioni richieste e trasmesse al collegio sindacale ed alla società di revisione, previa verifica della loro completezza, inerenza e correttezza;
- g) Tutte le richieste, rilievi, comunicazioni o valutazioni espresse dal collegio sindacale e dalla società di revisione devono essere documentate e conservate a cura del responsabile amministrativo;
- h) I soci, il collegio sindacale e la società di revisione devono avere libero accesso alla contabilità aziendale;
- i) Le operazioni straordinarie devono essere autorizzate dal CdA o, se necessario, dall'assemblea dei soci;
- j) Deve essere formalizzata una procedura per la valutazione dei fornitori italiani ed esteri attraverso l'analisi della documentazione legale e societaria;
- k) Devono essere previsti idonei controlli per la corretta ricezione della merce;
- l) Nei contratti con i fornitori devono essere inserite specifiche clausole con riferimento al D. Lgs. 231/2001;
- m) Devono essere stabilite delle condizioni di vendita standard e definite delle procedure atte a regolamentare le attività di stipula e gestione dei contratti di vendita;
- n) In caso di concessione di credito al cliente devono essere previsti controlli sulle banche dati creditizie in merito alla solvibilità dello stesso;
- o) Eventuali omaggi, donazioni o sponsorizzazioni devono essere autorizzati dal responsabile amministrativo e ne sia garantita la tracciabilità documentale del processo di valutazione ed approvazione;
- p) Eventuali note spese devono essere gestite e rimborsate secondo modalità comunicate al personale nel rispetto dei limiti indicati, delle finalità delle spese sostenute e della modulistica;
- q) Devono essere stabiliti dei limiti all'impiego autonomo delle risorse finanziarie mediante la definizione di soglie quantitative di spesa. L'impiego deve comunque essere motivato dal soggetto richiedente.

Le eccezioni a tali regole che si dovessero ritenere indispensabili per la necessità di evitare un danno al servizio, dovranno sempre essere documentate e delle stesse dovrà essere sempre avvertito immediatamente l'Organo di Vigilanza.

5. Funzioni Aziendali Responsabili

Si ritengono assoggettati alle procedure sopra delineate tutti i Dipendenti ed i Destinatari del presente Modello. In particolare, in virtù della separazione dei compiti, si intende in particolare applicato a:

- Amministrazione;
- Acquisti;
- Vendite.

Parte Speciale F: 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 D. Lg. 231/01)

1. Premessa

La presente Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere dai Dipendenti e dagli Organi Sociali della **Aptiva Medical**. Obiettivo è che tutti i Destinatari adottino regole di condotta conformi a quanto prescritto dalla stessa al fine di prevenire il verificarsi dei Reati di seguito considerati.

Gli articoli 589 e 590, comma 3, c.p. sanzionano chiunque, per colpa, cagioni la morte di una persona ovvero le arrechi lesioni personali gravi o gravissime ed abbia commesso tali reati violando le norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro. Per "lesione" si intende l'insieme degli effetti patologici costituenti malattia, ossia quelle alterazioni organiche e funzionali conseguenti al verificarsi di una condotta violenta. La lesione è grave se la malattia ha messo in pericolo la vita della vittima, ha determinato un periodo di convalescenza superiore ai quaranta giorni, ovvero ha comportato l'indebolimento permanente della potenzialità funzionale di un senso, come l'udito, o di un organo, ad esempio l'apparato dentale. E' gravissima se la condotta ha determinato una malattia probabilmente insanabile (con effetti permanenti non curabili) oppure ha cagionato la perdita totale di un senso, di un arto, della capacità di parlare correttamente o di procreare, la perdita dell'uso di un organo ovvero ha deformato o sfregiato il volto della vittima. L'evento dannoso, sia esso rappresentato dalla lesione grave o gravissima o dalla morte, può essere perpetrato tramite un comportamento attivo (l'agente pone in essere una condotta con cui lede l'integrità di un altro individuo), ovvero mediante un atteggiamento omissivo (l'agente semplicemente non interviene a impedire l'evento dannoso). Di norma, si ravviserà una condotta attiva nel lavoratore subordinato che svolge direttamente mansioni operative e che materialmente danneggia altri, mentre la condotta omissiva sarà usualmente ravvisabile nel personale apicale che non ottempera agli obblighi di vigilanza e controllo e in tal modo non interviene ad impedire l'evento da altri causato.

L'omicidio o le lesioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti dovranno essere realizzati mediante colpa a differenza degli altri reati tutti puniti a titolo di dolo.

Con riferimento all'atteggiamento omissivo, è bene precisare che un soggetto risponde della propria condotta colposa omissiva soltanto se riveste nei confronti della vittima una posizione di garanzia. La prassi identifica nel Datore di Lavoro il garante dell'integrità fisica e della personalità dei lavoratori. La sua posizione di garante può essere trasferita ad altri a patto che ciò risulti da deleghe espressamente specifiche e predisposte con atto scritto ed approvate dal CdA.

In base alla normativa vigente, la condotta lesiva del Datore di Lavoro, affinché imputabile alla Società, deve conseguire alla violazione delle norme antinfortunistiche e della tutela dell'igiene e salute sul lavoro; Deve cioè essere aggravata.

Pertanto, viene richiesto il rispetto degli standard minimi di sicurezza previsti dalla normativa di settore tali da minimizzare, e se possibile eliminare, ogni rischio di infortunio e malattia.

L'obbligo di prevenzione viene meso solo in presenza di comportamenti da parte del lavoratore che presentano carattere di eccezionalità, abnormità ed esorbitanza rispetto al processo lavorativo.

2. Reati applicabili

Sono considerati applicabili alla **Aptiva Medical** i seguenti reati:

- **Omicidio colposo**, previsto dall'art. 589 c.p. e costituito dalla condotta di chi cagiona per colpa la morte di una persona, relativamente alle ipotesi di violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- **Lesioni colpose gravi o gravissime**, previsto dall'art. 590 c.p. e costituito dalla condotta di chi cagiona ad altri per colpa una lesione personale grave o gravissima relativamente alle ipotesi di violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

3. Aree di Rischio

In seguito all'attività di risk analysis, la **Aptiva Medical** ha individuato le aree di rischio nelle quali, potenzialmente, potrebbero essere commessi alcuni reati sopra elencati.

Prima di identificare le aree di rischio è necessario distinguere le “**attività a rischio infortunio e malattia professionale**” e le “**attività a rischio reato**”. Tale distinzione è originata dal fatto che le prime sono le attività entro le quali si possono verificare gli infortuni, mentre le seconde sono quelle in cui può essere commesso un reato per violazione colposa delle normative.

Le **attività a rischio infortunio e malattia professionale** sono individuate nel “**Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)** adottato dalla Aptiva Medical (Rev.2 Giugno 2021), dove la Società ha individuato i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori. Per ogni categoria di rischio presente nel DVR sono specificati tutti i pericoli effettivamente applicabili. Il DVR viene costantemente aggiornato in base a nuove esigenze di prevenzione.

Per le **attività a rischio reato**, invece, sono state individuate le seguenti aree di rischio:

- Sorveglianza sanitaria e malattie;
- Luoghi di lavoro;
- Attrezzature e mezzi di sollevamento;
- Dispositivi di Protezione Individuale;
- Agenti fisici e chimici;
- Gestione dell'emergenza.

4. Principi di Comportamento e modalità operative

La presente parte speciale non vuole sostituirsi a quanto già adottato dalla **Aptiva Medical (DVR, DUVRI, ecc.)** ma vuole essere un ulteriore strumento di controllo e verifica dell'esistenza di strumenti atti a garantire il rispetto della normativa antinfortunistica e della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

Tutte le Operazioni Sensibili devono essere svolte conformandosi alle leggi vigenti, alle policy e alle Procedure Interne, ai valori e alle politiche del gruppo e alle regole contenute nel presente Modello e nel Codice Etico.

La presente Parte Speciale prevede l'espresso divieto, in via diretta, di:

1. porre in essere comportamenti tali da integrare le fattispecie di Reato sopra considerate;
2. porre in essere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di Reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo;

In via generale, 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; sono altresì proibite le violazioni ai principi ed alle procedure aziendali previste nella presente Parte Speciale. In particolare, qualsiasi lavoratore, o qualsiasi soggetto che si trova presso la **Aptiva Medical**:

- a) Non deve adottare comportamenti imprudenti in relazione alla salvaguardia della propria salute e della propria sicurezza;
- b) Deve rispettare la normativa e le procedure adottate ai fini della protezione propria ed altrui, esercitando ogni opportuno controllo ed attività idonee a salvaguardare la salute e la sicurezza di collaboratori, fornitori e/o persone estranee presenti sul luogo di lavoro;
- c) Deve utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili ed in generale tutte le attrezzature di lavoro nonché i dispositivi di sicurezza;
- d) Deve utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a disposizione;
- e) Deve segnalare immediatamente le anomalie dei mezzi e dei dispositivi di cui ai punti precedenti;
- f) Deve adoperarsi in caso di pericolo rilevato e nei soli casi di urgenza, compatibilmente con le proprie competenze e possibilità;
- g) Deve sottoporsi ai controlli sanitari previsti ed effettuare la formazione richiesta;
- h) Non deve rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione e controllo;

Al fine di prevenire le attività sensibili il Modello è adottato ed attuato al fine di garantire l'adempimento di tutti gli obblighi normativi relativi al rispetto degli standard di legge delle attrezzature, impianti e luoghi di lavoro, alle attività di valutazione dei rischi, alle attività organizzative, quali emergenze e primo soccorso, sorveglianza sanitaria, informazione e formazione dei lavoratori.

Le eccezioni a tali regole che si dovessero ritenere indispensabili per la necessità di evitare un danno al servizio, dovranno sempre essere documentate e delle stesse dovrà essere sempre avvertito immediatamente l'Organo di Vigilanza.

5. Funzioni Aziendali Responsabili

Si ritengono assoggettati alle procedure sopra delineate tutti i Dipendenti ed i Destinatari del presente Modello.

Parte Speciale E: Reati Tributari (Art. 25-quinquiesdecies D. Lgs. 231/01)

1. Premessa

La presente Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere dai Dipendenti e dagli Organi Sociali della **Aptiva Medical**. Obiettivo è che tutti i Destinatari adottino regole di condotta conformi a quanto prescritto dalla stessa al fine di prevenire il verificarsi dei Reati di seguito considerati.

2. Reati applicabili

Sono considerati applicabili alla **Aptiva Medical** i seguenti reati:

- **Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, comma 1 e comma 2bis del D. Lgs. 10 marzo 2000, n. 74)** che si realizza con l'indicazione, nella dichiarazione relativa alle imposte sui redditi o sul valore aggiunto, di elementi passivi fittizi. Il fatto si considera commesso avvalendosi di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti quando tali fatture o documenti sono registrati nelle scritture contabili obbligatorie.
- **Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 del D. Lgs. 10 marzo 2000, n. 74)** che si realizza mediante la presentazione di una dichiarazione dove figurano elementi attivi per un ammontare inferiore a quello effettivo o elementi passivi o crediti o ritenute fittizie attraverso il compimento di operazioni simulate oggettivamente o soggettivamente ovvero avvalendosi di documenti falsi o altri mezzi fraudolenti idonei ad ostacolare l'accertamento e ad indurre in errore l'amministrazione finanziaria. La condotta è punibile solo se si verificano congiuntamente un'evasione di una singola imposta superiore a trentamila euro e l'ammontare complessivo degli elementi attivi sottratti all'imposizione, anche mediante indicazione di elementi passivi fittizi, è superiore al cinque per cento dell'ammontare complessivo degli elementi attivi indicati in dichiarazione, o è superiore ad un milione e cinquecento mila euro;
- **Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, comma 1 e comma 2bis del D. Lgs. 10 marzo 2000, n. 74)** che si realizza con l'emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti al fine di consentire a terzi l'evasione delle imposte;
- **Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 del D. Lgs. 10 marzo 2000, n. 74)** che si realizza attraverso l'occultamento o la distruzione, in tutto o in parte, delle scritture

contabili o di documenti per cui è obbligatoria la conservazione, in modo da non consentire la ricostruzione dei redditi o del volume di affari;

- **Sottrazione fraudolenta al pagamento delle imposte (art. 11 del D. Lgs. 10 marzo 2000, n. 74)** che si realizza attraverso due condotte diverse. La prima, contenuta nel comma 1, consiste nell'alienare simulatamente o compiere altri atti fraudolenti sui propri o su altrui beni idonei a rendere in tutto o in parte inefficace la procedura di riscossione coattiva al fine di sottrarsi al pagamento delle imposte sui redditi o sul valore aggiunto, comprese sanzioni ed interessi; l'imposta evasa deve essere superiore a cinquantamila euro. La seconda condotta, contenuta nel comma 2, consiste nel fornire false indicazioni nella transazione fiscale al fine di ottenere per se o per altri un pagamento parziale dei tributi, comprese sanzioni ed interessi; l'imposta evasa deve essere superiore a cinquantamila euro;
- **Dichiarazione infedele (art. 4 del D. Lgs. 10 marzo 2000, n. 74)** che si realizza attraverso la presentazione di una dichiarazione indicando elementi attivi per un ammontare inferiore a quello effettivo o elementi passivi inesistenti quando l'imposta evasa è superiore a centomila euro e l'ammontare complessivo degli elementi attivi sottratti all'imposizione, anche mediante l'indicazione di elementi passivi inesistenti, è superiore al dieci per cento dell'ammontare complessivo degli elementi attivi indicati in dichiarazione o comunque è superiore a due milioni di euro;
- **Omessa dichiarazione (art. 5 del D. Lgs. 10 marzo 2000, n. 74)** che consiste nella mancata presentazione, essendovi obbligato, della dichiarazione dei redditi, sul valore aggiunto o di sostituto d'imposta quando l'imposta evasa è superiore, con riferimento ad ogni singola imposta, a cinquantamila euro. Non si considera omessa la dichiarazione presentata entro novanta giorni dalla scadenza del termine;
- **Indebita compensazione (art 10-quater del D. Lgs. 10 marzo 2000, n. 74)** che consiste nel mancato versamento delle imposte dovute utilizzando in compensazione crediti non spettanti oppure inesistenti per un importo annuo superiore a cinquantamila euro.

3. Aree di Rischio

In seguito all'attività di risk analysis, la **Aptiva Medical** ha individuato le aree di rischio nelle quali, potenzialmente, potrebbero essere commessi alcuni reati sopra elencati.

- Tenuta e custodia della documentazione e delle scritture contabili;
- Emissione e registrazione di fatture e note credito vs clienti;
- Registrazione di fatture di acquisto;
- Acquisto e vendita di cespiti aziendali;
- Contratti di consulenza, di agenzia o con procacciatori di affari;
- Redazione del bilancio;
- Gestione contenzioni tributari;
- Calcolo delle imposte e preparazione delle dichiarazioni.

4. Principi di Comportamento e modalità operative

Tutte le Operazioni Sensibili devono essere svolte conformandosi alle leggi vigenti, alle policy e alle Procedure Interne, ai valori e alle politiche del gruppo e alle regole contenute nel presente Modello e nel Codice Etico.

La presente Parte Speciale prevede l'espresso divieto, in via diretta, di:

1. porre in essere comportamenti tali da integrare le fattispecie di Reato sopra considerate;
2. porre in essere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di Reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo;

In via generale, 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; sono altresì proibite le violazioni ai principi ed alle procedure aziendali previste nella presente Parte Speciale. In particolare:

- a) Devono essere tenuti comportamenti trasparenti e corretti, assicurando il rispetto delle norme di legge, in tutte le attività finalizzate alla redazione delle dichiarazioni relative alle imposte sui redditi o sul valore aggiunto ed alla redazione del bilancio;
- b) Tutta la documentazione contabile/amministrativa deve essere conservata con precisione e diligenza, consentendo l'accesso da parte degli organi di controllo;
- c) Non devono essere emessi e quindi contabilizzate fatture indirizzate a soggetti diversi dai reali destinatari o per importi non corrispondenti al vero;
- d) Non devono essere pagate e contabilizzate fatture o altri documenti per operazioni inesistenti;
- e) Non devono essere compiute operazioni simulate avvalendosi di documenti falsi o altri mezzi fraudolenti atti ad ostacolare l'accertamento da parte dell'Amministrazione Finanziaria;
- f) Le scritture contabili non devono essere occultate, in tutto o in parte;
- g) Non devono essere alienati simultaneamente beni aziendali;

Le eccezioni a tali regole che si dovessero ritenere indispensabili per la necessità di evitare un danno al servizio, dovranno sempre essere documentate e delle stesse dovrà essere sempre avvertito immediatamente l'Organo di Vigilanza.

5. Funzioni Aziendali Responsabili

Si ritengono assoggettati alle procedure sopra delineate tutti i Dipendenti ed i Destinatari del presente Modello. In particolare, in virtù della separazione dei compiti, si intende in particolare applicato a:

- Amministrazione
- Acquisti
- Vendite

Parte Speciale F: Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies D. Lgs. 231/01)

1. Premessa

La presente Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere dai Dipendenti e dagli Organi Sociali della **Aptiva Medical**. Obiettivo è che tutti i Destinatari adottino regole di condotta conformi a quanto prescritto dalla stessa al fine di prevenire il verificarsi dei Reati di seguito considerati.

2. Reati applicabili

Sono considerati applicabili alla **Aptiva Medical** i seguenti reati:

Induzione a non rendere dichiarazione o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 377 bis c.p.) che si configura nel caso in cui, un soggetto, con violenza o minaccia, o con offerta o promessa di denaro o di altra utilità, induce a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci la persona chiamata a rendere davanti alla autorità giudiziaria dichiarazioni utilizzabili in un procedimento penale, quando questa ha la facoltà di non rispondere. In tal caso, si è puniti con la reclusione da due a sei anni.

Vengono in considerazione eventuali atti compiuti da soggetti aziendali quali amministratori, dirigenti e dipendenti che, in ragione delle loro cariche o funzioni, hanno contatti con soggetti sottoposti a procedimenti penali. In tali occasioni, infatti, questi soggetti, al fine di evitare che la Società o un altro soggetto alla stessa collegato siano coinvolti all'interno di un procedimento penale, induce un soggetto chiamato a rendere dichiarazioni davanti all'Autorità Giudiziaria, pur in presenza di facoltà di astensione, a non deporre o a fornire una deposizione fuorviante.

3. Aree di Rischio

In seguito all'attività di risk analysis, la **Aptiva Medical** ha individuato le aree di rischio nelle quali, potenzialmente, potrebbero essere commessi alcuni reati sopra elencati.

- Gestione del contenzioso giudiziale e stragiudiziale di cui sia parte la Società
- Gestione dei rapporti con i destinatari chiamati a rendere dichiarazioni utilizzabili in un procedimento penale in cui è coinvolta la società.

4. Principi di Comportamento e modalità operative

Tutte le Operazioni Sensibili devono essere svolte conformandosi alle leggi vigenti, alle policy e alle Procedure Interne, ai valori e alle politiche del gruppo e alle regole contenute nel presente Modello e nel Codice Etico.

La presente Parte Speciale prevede l'espresso divieto, in via diretta, di:

1. porre in essere comportamenti tali da integrare le fattispecie di Reato sopra considerate;
2. porre in essere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di Reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo;

In via generale, 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; sono altresì proibite le violazioni ai principi ed alle procedure aziendali previste nella presente Parte Speciale. In particolare:

- divieto di indurre chiunque, attraverso violenza o minaccia o tramite offerta o promessa di denaro o altra utilità, a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria o ad avvalersi della facoltà di non rispondere, al fine di favorire gli interessi della Società o per trarne altrimenti un vantaggio per la medesima;
- prestare una fattiva collaborazione e rendere dichiarazioni veritiere ed esaurientemente rappresentative dei fatti nei rapporti con l'Autorità Giudiziaria;
- i destinatari (indagato/imputato, persona informata sui fatti/testimone o teste assistito/imputato in un procedimento penale connesso) chiamati a rendere dichiarazioni innanzi all'Autorità Giudiziaria in merito all'attività lavorativa prestata, sono tenuti ad esprimere liberamente la propria rappresentazione dei fatti o ad esercitare la facoltà di non rispondere accordata dalla legge; sono altresì tenuti a mantenere il massimo riserbo relativamente alle dichiarazioni rilasciate ed al loro oggetto, ove le medesime siano coperte da segreto investigativo;
- tutti i destinatari devono tempestivamente avvertire il loro diretto Responsabile ed il Responsabile dell'Area Affari Societari di ogni atto di citazione a testimoniare e di ogni procedimento penale che li veda coinvolti, sotto qualsiasi profilo, in rapporto all'attività lavorativa prestata o comunque ad essa attinente.

Le eccezioni a tali regole che si dovessero ritenere indispensabili per la necessità di evitare un danno al servizio, dovranno sempre essere documentate e delle stesse dovrà essere sempre avvertito immediatamente l'Organo di Vigilanza.

5. Funzioni Aziendali Responsabili

Si ritengono assoggettati alle procedure sopra delineate tutti i Dipendenti ed i Destinatari del presente Modello. In particolare, in virtù della separazione dei compiti, si intende in particolare applicato a:

- Consiglio di Amministrazione
- Direttore Generale
- Ogni responsabile di funzione

ELENCO ALLEGATI

ALLEGATO 1 – DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

ALLEGATO 2 – CATALOGO DEI REATI E DEGLI ILLECITI AMMINISTRATIVI

ALLEGATO 3: CODICE ETICO

ALLEGATO 4: MAPPATURA DEI RISCHI

ALLEGATO 5- PROCEDURE OPERATIVE

ALLEGATO 1
Decreto Legislativo 231/2001

ALLEGATO 2

Catalogo dei Reati e degli Illeciti Amministrativi

ALLEGATO 3

Codice Etico

ALLEGATO 4

Analisi dei Rischi

ALLEGATO 5
Procedure Operative