



MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE E CONTROLLO
MEDICAL NET S.R.L.

INDICE

PARTE GENERALE

DEFINIZIONI	1
1. Il regime di responsabilità amministrativa a carico di persone giuridiche, società ed associazioni anche prive di personalità giuridica	2
2. I soggetti destinatari della disciplina di cui al d.lgs 231/2001	2
3. I criteri di imputazione	3
4. L'efficace attuazione del modello quale possibile esimente dalla responsabilità	3
5. I reati presupposto della responsabilità degli enti collettivi	4
6. Reati commessi all'estero	11
7. Le vicende modificative dell'ente	11
8. Le sanzioni	12
9. Sistema di segnalazione illeciti (whistleblowing)	13
L'ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI MEDICAL NET S.R.L.	16
1. Gli obiettivi perseguiti da MEDICAL NET S.r.l. con l'adozione del modello	16
2. Le fasi di realizzazione del modello	16
CODICE ETICO	19
1. Generalità	19
2. Destinatari	19
3. Principi generali	20
3.1 Imparzialità	20
3.2 Onestà	20
3.3 Correttezza in caso di potenziali conflitti di interesse	20
3.4 Riservatezza	20
3.5 Valorizzazione dell'Azienda	21
3.6 Valore delle risorse umane	21
3.7 Equità dell'autorità	21
3.8 Integrità della persona	21
3.9 Trasparenza e completezza dell'informazione	21
3.10 Diligenza e accuratezza nell'esecuzione dei compiti e dei contratti	21
3.11 Correttezza ed equità nella gestione e negoziazione dei contratti	21
3.12 Concorrenza leale	22
3.13 Prevenzione della corruzione	22
3.14 Tutela ambientale	22
4. Clienti	23

5. Concorrenti.....	23
6. Proprietà, quotisti, amministratori e procuratori societari.....	24
7. Dipendenti e politiche del personale	25
8. Fornitori	27
9. Comportamenti vietati	28
10. Disposizioni di attuazione e finali	28
L'ORGANISMO DI VIGILANZA	29
1. L'individuazione dell'Organismo di Vigilanza	29
2. I requisiti soggettivi dell'ODV e le cause di incompatibilità	30
3. Le funzioni e i poteri dell'ODV.....	31
4. Obblighi dell'Amministratore nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	33
5. Riunioni e deliberazioni dell'Organismo di Vigilanza	33
6. I flussi informativi verso l'ODV	33
7. I flussi informativi dall'ODV: l'attività di reporting verso il vertice aziendale	35
SISTEMA DISCIPLINARE	36
1. Premesse	36
2. Destinatari	36
3. Funzioni del Sistema Disciplinare	36
4. Illeciti disciplinari e criteri sanzionatori	37
5. Ambito di applicazione	37
6. Sanzioni nei confronti dei dipendenti	39
6.1 Ammonizione inflitto verbalmente per le mancanze lievi	39
6.2. Ammonizione inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto	39
6.3. Multa	39
6.4. Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione	40
6.5. Licenziamento per giustificato motivo	40
6.6 Licenziamento per giusta causa	41
6.7 Licenziamento disciplinare	42
7. Misure nei confronti di collaboratori esterni e partner	42
8. Misure nei confronti dell'Amministratore Unico	42
9. Misure nei confronti dei fornitori	42

PARTE GENERALE

IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

DEFINIZIONI

Decreto: D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231. Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300 (in Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001), successive modifiche ed integrazioni.

Ente: soggetto cui risulta applicabile la disciplina prevista dal d.lgs. 231/2001, ovvero gli enti forniti di personalità giuridica e le società ed associazioni anche prive di personalità giuridica, fatta eccezione per lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (art. 1 co. 2 e 3 d.lgs. 231/2001).

Autore materiale: il soggetto - persona fisica - che pone in essere la condotta vietata costitutiva di reato.

Soggetto in posizione apicale: persona che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché la persona che esercita, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso (art. 5 co. 1 lett. a) d. lgs. 231/2001).

Soggetto sottoposto o c.d. in posizione subordinata: la persona direttamente sottoposta ai poteri di direzione e vigilanza dei soggetti in posizione apicale (art. 5 co. 1 lett. b) d.lgs. 231/2001).

Modello organizzativo: il Modello di organizzazione, gestione e controllo previsto e disciplinato dagli artt. 6 co. 2 e 7 co. 3 e 4 d.lgs. 231/2001 (in seguito anche per brevità MOG).

Destinatari: i soggetti in posizione apicale o subordinata cui è rivolto il Modello.

Organismo di Vigilanza o OdV: Organismo istituito dall'ente e dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché al relativo aggiornamento.

Protocollo o Presidio: procedure e sistemi di controllo destinati alla prevenzione dei reati ed al controllo delle aree di rischio.

Aree di rischio: le aree di attività dell'ente rispetto alle quali sussiste, in termini più concreti, il rischio di commissione di reati.

Società: la Società MEDICAL NET S.r.l. con sede legale in Roma, Via Ravenna n.9c.

Dipendenti: soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Società, ivi compresi i dirigenti.

CCNL: i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati dalla Società ai propri dipendenti.

Partner/ Professionisti: le controparti contrattuali con cui la Società addiviene ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata.

Codice Etico: il codice etico adottato dalla Società e relativi aggiornamenti.

1. IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA A CARICO DI PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ ED ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA

Con l'emanazione del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, il Legislatore ha parzialmente attuato la Legge delega n. 300/2000, che, a sua volta, ha recepito le seguenti normative sopranazionali:

- a) Convenzione di Bruxelles del 26/07/95 in materia di tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea;
- b) Convenzione del 26/05/97 sulla lotta alla corruzione di funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri;
- c) Convenzione OCSE del 17/12/97 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Detto Decreto ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento la responsabilità di persone giuridiche, società ed associazioni, anche prive di personalità giuridica, per attività illecita derivante dalla commissione di alcuni reati, posti in essere a vantaggio e/o nell'interesse dell'ente, da parte di:

- **persone fisiche poste in posizione apicale;**
- **persone fisiche sottoposte all'altrui direzione e controllo.**

Ciò significa che, in caso di commissione di uno o più reati espressamente previsti dalla legge ad opera di un soggetto appartenente al vertice aziendale, ovvero di un suo sottoposto, alla responsabilità penale dell'autore materiale del reato, si aggiunge la responsabilità amministrativa dell'ente, se il reato sia stato commesso nell'interesse dell'ente o dalla commissione dello stesso l'ente abbia tratto un vantaggio.

La responsabilità dell'ente è, invece, esclusa, se la persona fisica ha commesso il reato ad esclusivo vantaggio proprio o di terzi.

L'ente è chiamato a rispondere con il proprio patrimonio o con il fondo comune e la sua responsabilità è totalmente autonoma rispetto a quella dell'autore del reato.

2. I SOGGETTI DESTINATARI DELLA DISCIPLINA DI CUI AL D.LGS 231/2001

L'art. 1 del d. lgs. 231/2001 al primo comma indica in termini positivi i soggetti cui il sistema normativo risulta applicabile, ovvero gli enti forniti di personalità giuridica e le società ed associazioni anche prive di personalità giuridica; al secondo comma, delimitando negativamente l'ambito applicativo della normativa, esclude dalla sua applicazione lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Nonostante l'apparente esaustività dei criteri, positivo e negativo, di individuazione dell'ambito soggettivo di applicazione della normativa, sono sorti problemi interpretativi in rapporto a talune categorie di soggetti quali, ad esempio, quelli operanti nel settore pubblico.

3. I CRITERI DI IMPUTAZIONE

Per ciò che attiene i criteri di imputazione della responsabilità da reato all'ente, posta l'inadeguatezza dei tradizionali criteri causale e soggettivo, elaborati in riferimento alla persona fisica, il d.lgs. 231/2001 ha concepito un peculiare sistema di imputazione fondato essenzialmente sullo scorretto esercizio del potere organizzativo generale, richiedendo per il riconoscimento della responsabilità dell'ente il concorso di tre requisiti, due di carattere oggettivo (interesse o vantaggio dell'ente alla commissione del reato; rapporto qualificato tra ente e persona fisica autore materiale del reato) ed uno di carattere "soggettivo" (mancata adozione ed attuazione di un idoneo modello di organizzazione e di gestione del rischio di commissione di reati).

4. L'EFFICACE ATTUAZIONE DEL MODELLO QUALE POSSIBILE ESIMENTE DALLA RESPONSABILITÀ

Un aspetto fondamentale delineato dal Decreto è l'innovativo concetto – per la realtà italiana – di Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati elencati nel paragrafo 1.6.

Gli articoli 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001 prevedono, infatti, una forma di esonero dalla responsabilità qualora l'ente dimostri che:

- a) l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli, di curarne il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo, indipendente e interno all'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione, gestione e controllo;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo.

Qualora il reato sia stato commesso da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'ente non risponde se prova i punti precedenti.

Al contrario, nel caso di reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza, l'onere di provare l'inosservanza dei doveri di direzione e vigilanza da parte dei soggetti apicali spetta, invece, al magistrato inquirente.

L'art. 6 del Decreto dispone, infine, che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto con i Ministeri competenti, potrà formulare osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

5. I REATI PRESUPPOSTO DELLA RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI COLLETTIVI

MEDICAL NET S.r.l. ritiene che la precisa e migliore conoscenza dei reati c.d. "presupposto" in capo ai dirigenti, ai dipendenti, ai collaboratori interni o esterni alla società, nonché ai fornitori, clienti e consulenti integri un primo e principale presidio atto a prevenire il reato.

La responsabilità da reato dell'ente sussiste non già per qualsivoglia reato commesso dai soggetti che operano al suo interno, ma solo nel caso di commissione dei reati previsti dagli artt. 24 ss. anche nella forma del tentativo (art. 26 d.lgs. 231/2001), ma, in quest'ultimo caso le sanzioni sono ridotte da un terzo alla metà.

Tuttavia, l'elenco dei reati alla cui realizzazione è subordinata la responsabilità dell'ente necessita di un continuo aggiornamento, tenuto conto del fatto che dall'emanazione del decreto ad oggi il catalogo dei c.d. reati presupposto è stato assai esteso, fino a ricomprendere una buona parte delle fattispecie illecite riconducibili all'attività d'impresa ed in particolare:

1) fattispecie criminoso previste dagli artt. 24 e 25 d.lgs. 231/2001 (**reati contro la Pubblica**

Amministrazione):

- art. 316 *bis* c.p. – Malversazione a danno dello Stato.
- art. 316 *ter* c.p. – Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato.
- art. 317 c.p. – Concussione.
- art. 318 c.p. – Corruzione per un atto d'ufficio.
- art. 319 *ter* c.p. – Corruzione in atti giudiziari.
- art. 319 c.p. – Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio, anche aggravato ai sensi dell'art. 319 *bis* c.p.
- art. 320 c.p. – Corruzione di persona incaricata di pubblico servizio.
- art. 321 c.p. – Pene per il corruttore.
- art. 322 c.p. – Istigazione alla corruzione.
- art. 322 *bis* c.p. – Peculato, concussione, corruzione ed istigazione alla corruzione dei membri delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri.
- art. 640 co. 2 n. 1 c.p. – Truffa in danno dello Stato o di un altro Ente Pubblico.
- art. 640 *bis* c.p. – Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche.
- art. 640 *ter* c.p. – Frode informatica se commessa in danno dello Stato o di altro Ente Pubblico.

2) fattispecie criminoso previste dall'art. 24 bis d.lgs. 231/2001, introdotto dall'art. 7 l. 18 marzo 2008 n.

48 (delitti informatici e trattamento illecito dei dati):

- art. 491 *bis* c.p. – Falsità in documento informatico.
- art. 615 *ter* c.p. – Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico.
- art. 615 *quater* c.p. – Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o

telematici.

- art. 615 *quinqües* c.p. – Diffusione di apparecchiature, dispositivi, o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico.
- art. 617 *quater* c.p. – Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche.
- art. 617 *quinqües* c.p. – Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche.
- art. 635 *bis* c.p. – Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici.
- art. 635 *ter* c.p. – Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro Ente Pubblico o comunque pubblica utilità.
- art. 635 *quater* c.p. – Danneggiamento di sistemi informatici o telematici.
- art. 635 *quinqües* c.p. – Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità.
- art. 640 *quinqües* c.p. – Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica.

3) fattispecie criminosi previste dall'art. 24 ter d.lgs. 231/2001, introdotto dall'art. 2 co. 29 l. 15 luglio 2009, n. 94, **(delitti di criminalità organizzata)**:

- art. 416 c.p. – Delitti di associazione per delinquere.
- art. 416 bis c.p. – Associazioni di tipo mafioso anche straniere.
- art. 416 ter c.p. – Scambio elettorale politico – mafioso.
- art. 630 c.p. – Sequestro di persona a scopo di estorsione.
- art. 74 DPR 309/1990 – Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti e psicotrope.
- art. 407 co. 2 lett. a) n. 5 c.p.p. – Delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'art. 2 co. 3 l. 110/1975.

4) fattispecie criminosi previste dall'art. 25 bis, introdotto dall'art. 6 d.l. 350/2001 convertito con modificazione nella l. 23 novembre 2001 n. 409, **(reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento)**:

- art. 453 c.p. – Falsificazione in monete, spendita ed introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate.
- art. 454 c.p. – Alterazione di monete.
- art. 455 c.p. – Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate.
- art. 457 c.p. – Spendita di monete falsificate, ricevute in buona fede.
- art. 459 c.p. – Falsificazione dei valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa

in circolazione di valori di bollo falsificati.

- art. 460 c.p. – Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito e di valori di bollo.
- art. 461 c.p. – Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata.
- art. 464 c.p. – Uso di valori di bollo contraffatti o alterati.
- art. 473 c.p. – Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni.
- art. 474 c.p. – Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi.

5) fattispecie criminosi previste dall'art. 25 bis¹ d.lgs. 231/2001, introdotto dall'art. 15 co. 7 lett. b) della l. 23 luglio 2009 n. 99, **(delitti contro l'industria ed il commercio)**:

- art. 513 c.p. – Turbata libertà dell'industria e del commercio.
- art. 513 bis c.p. – Illecita concorrenza con minaccia o violenza.
- art. 514 c.p. – Frodi contro le industrie nazionali.
- art. 514 c.p. – Frode nell'esercizio del commercio.
- art. 516 c.p. – Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine.
- art. 517 c.p. – Vendita di prodotti industriali con segni mendaci.
- art. 517 ter c.p. – Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale.
- art. 517 quater c.p. – Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari.

6) fattispecie criminosi previste dall'art. 25 ter d.lgs. 231/2001, introdotto dall'art. 3 co. 2 d.lgs. 11 aprile 2002 n. 61, **(reati societari)**:

- art. 2621 c.c. – False comunicazioni sociali.
- art. 2622 c.c. – False comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori.
- art. 173 bis d.lgs. 58/1998 (TUF) – Falso in prospetto.
- art. 2625 c.c. – Impedito controllo.
- art. 2627 c.c. – Indebita restituzione dei conferimenti.
- art. 2628 c.c. – Illegale ripartizione degli utili e delle riserve.
- art. 2629 c.c. – Operazioni in pregiudizio dei creditori.
- art. 2629 bis c.c. – Omessa comunicazione del conflitto di interessi.
- art. 2632 c.c. – Formazione fittizia del capitale.
- art. 2633 c.c. – Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori.
- art. 2636 c.c. – Illecita influenza sull'assemblea.
- art. 2637 c.c. – Aggiotaggio.

- art. 2638 c.c. – Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità Pubbliche di Vigilanza.

7) fattispecie criminoso previste dall'art. 25 quater d.lgs. 231/2001, introdotto dall'art. 3 della l. 14 gennaio 2003 n.7, (**delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico**):

- art. 270 c.p. – Associazioni sovversive.

- art. 270 bis c.p. – Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico.

- art. 270 ter c.p. – Assistenza agli associati.

- art. 270 quater c.p. – Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale.

- art. 270 quinquies c.p. – Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale.

- art. 270 sexies c.p. – Condotte con finalità di terrorismo.

- art. 280 c.p. – Attentato per finalità terroristiche o di eversione.

- art. 280 bis c.p. – Atto di terrorismo con ordigni micidiali od esplosivi.

- art. 289 bis c.p. – Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione.

- art. 302 c.p. – Istigazione a commettere alcuno dei delitti contro la personalità dello Stato.

- artt. 304 e 305 c.p. – Cospirazione politica mediante accordo e cospirazione politica mediante associazione.

- artt. 306 e 307 c.p. – Banda armata: formazione e partecipazione; assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata.

- Reati di terrorismo previsti dalla legislazione speciale (tutti quei reati sanzionati da quelle leggi speciali, emanate negli anni '70 e '80, volte a combattere il terrorismo).

- Reati, diversi da quelli indicati nel codice penale e nelle leggi speciali, posti in essere in violazione dell'art. 2 della Convenzione di New York dell'8 dicembre 1999, in base al quale commette un reato ai sensi della citata Convenzione chiunque con qualsiasi mezzo, direttamente o indirettamente, illegalmente e intenzionalmente, fornisce o raccoglie fondi con l'intento di utilizzarli o sapendo che sono destinati ad essere utilizzati, integralmente o parzialmente, al fine di compiere:

a. un atto che costituisce reato ai sensi di e come definito in uno dei trattati elencati nell'allegato; ovvero

b. qualsiasi altro atto diretto a causare la morte o gravi lesioni fisiche ad un civile, o a qualsiasi altra persona che non ha parte attiva in situazioni di conflitto armato, quando la finalità di tale atto, per la sua natura o contesto, è di intimidire un popolazione, o obbligare un governo o un'organizzazione internazionale a compiere o a astenersi dal compiere qualcosa.

Perché un atto costituisca uno dei suddetti reati non è necessario che i fondi siano effettivamente utilizzati per compiere quanto descritto alle lettere (a) e (b). Commette ugualmente reato chiunque tenti di commettere i reati sopra previsti.

Commette altresì un reato chiunque:

- (a) prenda parte in qualità di complice al compimento di un reato di cui sopra;
- (b) organizzi o diriga altre persone al fine di commettere un reato di cui sopra;
- (c) contribuisca al compimento di uno o più reati di cui sopra con un gruppo di persone che agiscono con una finalità comune. Tale contributo deve essere intenzionale e:
 - (i) deve essere compiuto al fine di facilitare l'attività o la finalità criminale del gruppo, laddove tale attività o finalità implicino la commissione del reato; o
 - (ii) deve essere fornito con la piena consapevolezza che l'intento del gruppo è di compiere un reato.

8) fattispecie criminoso previste dall'art. 25 quater¹ d.lgs. 231/2001, introdotto dall'art. 8 della l. 9 gennaio 2006 n. 7 (**delitti concernenti pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili**):

- art. 583 bis c.p. – Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili.

9) fattispecie criminoso previste dall'art. 25 quinquies d.lgs. 231/2001, introdotto dall'art. 5 della l. 11 agosto 2003 n. 228, (**delitti contro la personalità individuale**):

- art. 600 c.p. – Riduzione o mantenimento in schiavitù.
- art. 600 bis c.p. – Prostituzione minorile.
- art. 600 ter c.p. – Pornografia minorile.
- art. 600 quater c.p. – Detenzione di materiale pornografico.
- art. 600 quinquies c.p. – Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile.
- art. 601 c.p. – Tratta di persone.
- art. 602 c.p. – Acquisto e alienazione di schiavi.

10) fattispecie criminoso previste dall'art. 25 sexies, introdotto dall'art. 9 co. 3 della l. 18 aprile 2005 n. 62, (**delitti di abuso di mercato**, disciplinati dal d.lgs 24 febbraio 1998 n. 58 o Testo Unico della Finanza):

- art. 184 TUF – Abuso di informazioni privilegiate.
- art. 185 TUF – Manipolazione di mercato.

11) fattispecie criminoso previste dall'art. 25 septies, introdotto dall'art. 9 co. 1 della l. 3 agosto 2007 n. 123 e così sostituito dall'art. 300 del d.lgs. 9 aprile 2008 n. 81, (**delitti di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro**):

- art. 589 c.p. – Omicidio colposo commesso con violazione delle norme sulla salute e sicurezza sul lavoro.
- art. 590 co. 3 c.p. – Lesioni personali colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla salute e sicurezza sul lavoro.

12) fattispecie criminoso di cui all'art. 25 octies d.lgs. 231/2001, introdotto dall'art. 63 co. 3 del d.lgs. 231/2007, (**reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita**):

- art. 648 c.p. – Ricettazione.
 - art. 648 bis c.p. – Riciclaggio.
 - art. 648 ter c.p. – Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita.
- 13) fattispecie criminose previste dall'art. 25 novies d.lgs. 231/2001, introdotto dalla l. 23 luglio 2009 n. 99, (**delitti in materia di violazione del diritto d'autore**, disciplinati dalla l. 22 aprile 1941 n. 633 o Legge sul diritto d'Autore):
- art. 171 co. 1 lett. a)bis e co. 3 LA – Messa a disposizione del pubblico, attraverso l'immissione in un sistema di reti telematiche, di un'opera dell'ingegno protetta.
 - art. 171 bis LA – Abusiva duplicazione, distribuzione ed altre attività concernenti programmi per elaboratore non contrassegnati dal marchio SIAE.
 - art. 171 ter LA – Abusiva duplicazione, riproduzione ed altre attività.
 - art. 171 septies LA – Contrassegno SIAE – Omessa comunicazione.
 - art. 171 octies LA – Decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato.
- 14) fattispecie criminose previste dall'art. 25 decies d.lgs. 231/2001, introdotto dalla legge 3 agosto 2009 n. 116, (**reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria**):
- art. 377 bis c.p. – Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria.
- 15) fattispecie previste dall'art. 25 undecies d.lgs. 231/2001, introdotto dall'art. 2 d.lgs. 7 luglio 2011 n. 121, (**reati ambientali**, disciplinati dal Codice Penale, dalla l. 549/1993, dalla l. 150/1992, dal d.lgs. 202/2007 e dal d.lgs. 152/2006 o Codice dell'Ambiente):
- art. 727 bis c.p. – Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette.
 - art. 733 bis c.p. – Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto.
 - art. 137 Codice dell'Ambiente – Violazioni concernenti gli scariche delle acque.
 - art. 256 Codice dell'Ambiente – Violazioni relative ai rifiuti.
 - art. 257 Codice dell'Ambiente – Violazioni concernenti la bonifica di siti.
 - art. 258 Codice dell'Ambiente – Violazioni degli obblighi di comunicazione, tenuta dei registri obbligatori e dei formulari.
 - art. 259 Codice dell'Ambiente – Traffico illecito di rifiuti.
 - art. 260 Codice dell'Ambiente – Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti.
 - art. 260 bis Codice dell'Ambiente – Violazioni concernenti il sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti – SISTRI.
 - art. 279 Codice dell'Ambiente – Violazioni concernenti l'esercizio di attività pericolose.

- art. 3 l. 549/1993 – Violazioni relative alla tutela penale dell’ozono.
- artt. 1 e 3 bis l. 150/1992 – Violazioni relative alla abusiva circolazione di esemplari.
- art. 9 co. 1 d.lgs. 202/2007 – inquinamento colposo provocato da navi.
- artt. 8 e 9 co. 2 d.lgs 202/2007 – Inquinamento doloso provocato da navi.
- art.452 bis c.p. – inquinamento ambientale.
- art. 452 quater c.p. – disastro ambientale
- art. 452 quinquies c.p. -delitti colposi contro l’ambiente
- art 452 sexies c.p. – traffico ed abbandono di materiale ad alta radioattività

16) Fattispecie criminose introdotte con la l. 16 marzo 2006 n. 146 di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il **crimine organizzato transnazionale**, adottati rispettivamente il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001, la responsabilità amministrativa degli Enti è stata estesa, ai sensi dell'art. 10, ai seguenti reati, purché commessi a livello transnazionale (ai sensi dell'art. 3 della Legge 16 marzo 2006, n. 146, si considera "transnazionale" il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: sia commesso in più di uno Stato; ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato):

- art. 416 c.p. – Associazione per delinquere.
- art. 416 bis c.p. – Associazione di tipo mafioso.
- art. 377 bis c.p. – Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.
- art. 378 c.p. – Favoreggiamento personale.
- art. 648 c.p. – Ricettazione.
- art. 648 bis c.p. – Riciclaggio.
- art. 291 quater DPR 43/1973 – Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri.
- art. 74 DPR 309/1990 – Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope.
- art. 12 co. 3, 3 bis, 3 ter e 5 d.lgs. 286/1998 – Disposizioni contro le immigrazioni clandestine.

17) Fattispecie criminose introdotte con D.Lgs. n.109/2012 che ha introdotto nel Decreto l’art. 25-*duodecies*, il quale prevede l’applicazione delle relative sanzioni agli Enti i cui esponenti commettano reati di **sfruttamento di manodopera irregolare** (in relazione al comma 12 bis del D.Lgs. 286/98):

- Art. 22 comma 12 e 12 bis D.Lgs 286/1998 (T.U. Immigrazione) Intermediazione illecita e sfruttamento

del lavoro;

- Art. 603 *bis* c.p.

18) Fattispecie criminose introdotte con la Legge 06/11/2012 n. 190 (**reati di corruzione**):

- Art. 2635 c.c. (corruzione tra privati);
- Art. 319 *quater* c.p. (induzione indebita a dare o promettere utilità);

19) Fattispecie criminose introdotte con D.Lgs 15/3/2017 n. 38:

- Art. 2635 *bis* c.c. Istigazione alla corruzione tra privati.

6. REATI COMMESSI ALL'ESTERO

Secondo l'art. 4 del d.lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati c.d. presupposto commessi all'estero.

La Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/2001, infatti, sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

In particolare, i presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono i seguenti:

- a) il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del d.lgs. 231/2001;
- b) l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- c) l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso);
- d) sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

7. LE VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE

Il d. lgs. 231/2001 ha poi dettato una disciplina *ad hoc* per le ipotesi di fusione e scissione dell'ente (artt. 28 ss.) finalizzata ad evitare una dispersione delle responsabilità, fissando il principio generale in base al quale la responsabilità dell'ente permane anche qualora l'ente subisca una trasformazione, a prescindere dalla nuova fisionomia assunta.

8 LE SANZIONI

Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto ha quale principale finalità quella di rendere diseconomiche condotte che perseguano o accettino il rischio della commissione di reati a vantaggio o nell'interesse dell'ente.

Le sanzioni previste dal Decreto sono le seguenti:

a) SANZIONI PECUNIARIE

Le sanzioni pecuniarie hanno natura amministrativa e si applicano sempre, anche nel caso in cui la persona giuridica ripari alle conseguenze derivanti dal reato.

La commisurazione della sanzione dipende da un duplice criterio:

- determinazione di quote in un numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000;
- attribuzione ad ogni singola quota di un valore compreso tra un minimo di € 258,23 ed un massimo di € 1.549,37 (sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente).

In concreto, le sanzioni pecuniarie possono oscillare tra un minimo di € 25.822,84 (riducibili, ai sensi dell'art. 12 del Decreto, sino alla metà) ed un massimo di € 1.549.370,70.

Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado della responsabilità dell'ente;
- dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

b) SANZIONI INTERDITTIVE

Sono sanzioni che si aggiungono a quelle pecuniarie ed hanno la funzione di impedire la reiterazione del reato.

Tale categoria ricomprende le seguenti misure:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Nell'ipotesi di pluralità di reati, si applica la sanzione prevista per quello più grave.

La durata dell'interdizione è generalmente temporanea (da un minimo di 3 mesi ad un massimo di 2 anni), ad esclusione di alcuni casi tassativi, nei quali la temporaneità dell'interdizione è sostituita dalla definitività della medesima. A titolo esemplificativo:

- in caso di reiterazione del fatto delittuoso;
- in caso di profitto di rilevante entità;
- in caso di reiterazione per almeno tre volte negli ultimi sette anni.

Al contrario, nei casi di profitto di irrilevante entità e di reato commesso nel prevalente interesse del soggetto-reo, le sanzioni interdittive non trovano applicazione.

Si sottolinea, infine, che in caso di società esercenti un servizio pubblico in virtù di una concessione o di altro atto amministrativo, l'interdizione è sostituita dal commissariamento giudiziale, nel caso in cui l'interruzione dell'attività arrechi un grave pregiudizio alla collettività.

c) CONFISCA

Si tratta di una sanzione applicabile contestualmente all'emissione della sentenza di condanna e consiste nella confisca, da parte dell'Autorità Giudiziaria, del prezzo o del profitto generati dal reato, ad esclusione della parte di esso che può essere restituita al danneggiato.

Se la confisca del prodotto o del profitto del reato non è possibile, vengono confiscate somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

d) PUBBLICAZIONE DELLA SENTENZA

La pubblicazione della sentenza di condanna è disposta nei casi di irrogazione di una sanzione interdittiva nei confronti dell'ente.

La sentenza è pubblicata (a spese della persona giuridica condannata) una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale.

9. SISTEMA DI SEGNALAZIONE ILLECITI (Whistleblowing)

Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato

In data 14 dicembre 2017 è stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 291 la legge 30 novembre 2017, n. 179, recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato".

Più specificamente, la Legge sul Whistleblowing (sulla "segnalazione"), nell'apprestare tali forme di tutela, ha aggiunto il comma 2-bis all'art. 6 del d.lgs. n. 231/2001, dedicato ai requisiti dei modelli di organizzazione.

Secondo il nuovo comma 2-bis del d.lgs. n. 231/2001, i modelli di organizzazione devono soddisfare quattro condizioni specifiche ossia, in particolare, devono prevedere:

- 1) uno o più canali che consentano ad apicali e sottoposti di presentare segnalazioni circostanziate di

condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

- 2) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- 3) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- 4) nel sistema disciplinare adottato, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Per quanto riguarda i primi due requisiti, devono essere istituiti due canali di segnalazione, di cui almeno uno di natura informatica. Quindi, ad esempio, posta ordinaria ed e-mail dedicata (o form all'interno della Intranet aziendale).

Il terzo requisito si sostanzia nell'espressa previsione, all'interno dei modelli, del c.d. divieto di "retaliation".

Quanto al quarto e ultimo requisito, il d.lgs. n. 231/2001 richiede che il sistema disciplinare, contenuto nei modelli, sia integrato con specifiche sanzioni disciplinari per chi viola le misure di tutela del segnalante e per chi effettua segnalazioni infondate.

L'approvazione del predetto DDL Whistleblowing ha inoltre aggiunto i commi 2-ter e 2-quater, ai sensi dei quali i MOG previsti nell'ambito della normativa sulla responsabilità amministrativa degli enti. Di seguito riportiamo i commi aggiunti dalla norma all'art. 6 del D.Lgs 231/01:

2-bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

d) el sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Alla luce di quanto esposto in precedenza, il Modello dovrà contenere un impianto regolamentare idoneo a disciplinare internamente un sistema di segnalazione delle violazioni conforme alle intervenute novità legislative.

Il Modello dovrà tra l'altro riportare una descrizione specifica con riguardo:

- ai soggetti abilitati ad effettuare le segnalazioni,
- ai contenuti oggetto di tali segnalazioni,
- alle funzioni aziendali preposte alla gestione del sistema di whistleblowing nonché
- alle forme di tutela riservate alla protezione dell'identità dei soggetti segnalanti e
- alle relative sanzioni previste nei confronti di chi viola tali misure.

MEDICAL NET S.r.l. garantisce ai sensi di legge la possibilità di segnalare in forma anonima le condotte illecite rilevanti ai fini del D.Lgs.231/01 ovvero qualsiasi violazione del MOGC vigente in azienda.

A tali fini sarà possibile segnalare all'ODV le violazioni secondo due principali modalità: Tramite posta elettronica utilizzando l'account whistleblowing.medicalnet@gmail.com ed inviando la segnalazione all'indirizzo email dell'ODV odv.medicalnet@gmail.com avendo cura di segnalare la/e violazione/e in maniera circostanziata con riferimento di fatti precisi ed individuati sia nel tempo che nello spazio. Il segnalatore dovrà avere cura di cancellare dall'archivio della posta inviata la email spedita e dovrà utilizzare come firma tre lettere e tre numeri (ad es abc123) che potranno servire all'ODV ai fini di una successiva identificazione finalizzata soltanto a tutelare il segnalatore e soltanto su diretta esplicita richiesta del segnalatore stesso.

La password di accesso all'account di segnalazione verrà inviata agli aventi diritto e verrà comunque fornita in sede di formazione.

E' consigliato al segnalatore di tenere copia cartacea (tramite stampa) della email ovvero attraverso il forward dell'email stessa a suo indirizzo personale (avendo cura naturalmente di cancellare da posta inviata anche il forward).

Tramite segnalazione con modalità cartacea inserendo la segnalazione in busta chiusa nell'apposita cassetta Segnalazioni Whistleblowing che verrà approntata in azienda chiusa a chiave e con chiavi custodite dall'ODV.

I soggetti abilitati ad effettuare le segnalazioni sono tutti i dipendenti di MEDICAL NET S.r.l..

La gestione delle segnalazioni è affidata all'ODV MEDICAL NET S.r.l. che attualmente è la dott.ssa Valentina Greco.

MEDICAL NET S.r.l. adeguerà a normativa il proprio Sistema Disciplinare introducendo specifiche sanzioni nei confronti di chi viola o cercherà di violare la riservatezza dei segnalanti, nonché il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Si introdurranno inoltre sanzioni nei confronti di coloro i quali effettuano, con dolo o colpa grave, segnalazioni infondate ovvero manomettano o compromettano i sistemi di segnalazione sia email che cartaceo.

L'ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI MEDICAL NET S.R.L.

1. Gli obiettivi perseguiti da MEDICAL NET S.r.l. con l'adozione del modello

La Società, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di trasparenza e correttezza nella conduzione dell'attività aziendale, a tutela della propria posizione ed immagine locale, delle aspettative dei propri dirigenti, amministratori, dipendenti, clienti, fornitori e collaboratori esterni o partner, ha deciso di dotarsi di un proprio Modello, ai sensi dell'art. 6, comma 3 del Decreto.

In particolare, la Società ha deliberato di predisporre un documento contenente un insieme coerente di regole, procedure, disposizioni, che incidono sulla struttura, sul funzionamento dell'ente e sulla sua modalità di rapportarsi all'interno e con i terzi.

2. Le fasi di realizzazione del modello

Nel corso della realizzazione del proprio Modello, MEDICAL NET S.r.l. ha svolto un'intensa attività, articolata nelle fasi di seguito descritte:

a) Raccolta e analisi della documentazione

Nel corso di tale fase, la Società si è concentrata sulla raccolta e sull'analisi di una serie di documenti propedeutici all'espletamento della successiva attività, vale a dire lo statuto, l'organigramma ed il

funzionigramma, le deleghe e le procure vigenti, i regolamenti operativi, le procedure formalizzate e le prassi aziendali, al fine di comprendere l'ambito di attività della Società ed i potenziali profili di rischio rispetto alla commissione di uno o più reati rilevanti ai sensi del Decreto.

b) Identificazione delle attività a rischio e dei presidi esistenti

Successivamente, al fine di poter identificare le aree ed i processi aziendali a rischio di commissione dei reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01, sono state condotte interviste dirette ai responsabili.

Nel corso di tale analisi, per ciascuna area o processo sensibile, sono state altresì individuate le possibili modalità di realizzazione delle stesse, nonché le Funzioni ed i soggetti coinvolti.

A conclusione di tale fase, dall'analisi delle risposte fornite in sede di intervista, è emersa la sussistenza di taluni profili di rischio di commissione di ipotesi di reato individuate dalla legge.

In particolare, il livello di rischio potenziale associabile a ciascuna area/processo sensibile è stato valutato sulla base di criteri di tipo qualitativo che tengono conto di fattori quali:

- la frequenza di accadimento/svolgimento dell'attività descritta, unitamente ad ulteriori indicatori economico-quantitativi (es.: valore economico delle operazioni o atti posti in essere, numero e tipologia di soggetti coinvolti, ecc.);
- la gravità delle sanzioni irrogate in caso di commissione di uno dei reati previsti dal Decreto 231/2001 nello svolgimento dell'attività;
- la probabilità di accadimento, nel contesto operativo, del reato ipotizzato;
- il potenziale beneficio derivante alla Società dalla commissione del comportamento illecito ipotizzato;
- gli eventuali precedenti di commissione dei reati da parte della Società o più in generale nel settore in cui essa opera.

Tali elementi di valutazione vengono elaborati tramite precisi algoritmi che sortiscono una sintetica scala valutativa del rischio definita nel proseguo del documento.

c) Gap analysis e definizione dei protocolli

Al contempo, sono state indagate le procedure operative e i controlli idonei a presidiare il rischio individuato, ponendo particolare attenzione al confronto tra i presidi esistenti e le esigenze e i requisiti imposti dal D. Lgs. 231/01.

A seguito di tale attività, laddove tali presidi risultavano carenti o inesistenti, si è provveduto alla loro integrazione o predisposizione *ex novo*.

In particolare, MEDICAL NET S.r.l. ha emanato una serie di protocolli di decisione, enucleati all'interno delle procedure, contenenti la disciplina più idonea a governare il profilo di rischio individuato: in sostanza, un insieme di regole originato da una dettagliata analisi di ogni singola attività e del sistema di prevenzione del rischio, con il compito di rendere documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, onde poter risalire alla motivazione che ha guidato la decisione.

d) Redazione e diffusione del Modello organizzativo e gestionale

Nell'ultima fase l'attività di MEDICAL NET S.r.l. si è concentrata sulla redazione del Modello di organizzazione e gestione, la cui struttura verrà di seguito descritta, nonché sulla diffusione dello stesso.

CODICE ETICO

1. Generalità

Il CODICE ETICO è il documento ufficiale della Società che compendia i principi di comportamento cui MEDICAL NET S.r.l. ritiene indispensabile attenersi nello svolgimento delle attività richieste per il perseguimento dei fini ad essa propri. Esso si compone di un complesso di valori e regole il cui rispetto e la cui osservanza costituiscono essenziali ed imprescindibili elementi di orientamento dell'attività aziendale.

MEDICAL NET S.r.l. è convinta che un atteggiamento "virtuoso", rispettoso delle regole non solo normate in legge o appartenenti alla deontologia professionale in generale ma anche norme di rispetto della leale concorrenza, rappresenti una politica aziendale, almeno nel medio – lungo periodo, assolutamente conforme alle finalità di profitto che sono alla base degli enti economici.

Per questo, in particolare, MEDICAL NET S.r.l. svolge i compiti ad essa affidati nel pieno rispetto dei principi etici e della sensibilità dei clienti nonché dei principi di compatibilità ambientale.

Del pari la società pone particolare attenzione ed ha predisposto specifiche procedure, sottoposte a controllo e revisione, finalizzate al rispetto della normativa ed alla prevenzione dei reati presupposto di cui al D.Lgs. 231/01 e sue modificazioni e integrazioni.

2. Destinatari

MEDICAL NET S.r.l. intende coniugare le proprie aspirazioni di successo imprenditoriale con il mantenimento e lo sviluppo di un rapporto di fiducia con tutti coloro che interagiscono e sono interessati alla sua attività d'impresa; pertanto competerà lealmente ed onestamente entro i limiti stabiliti dalla legge e dal Codice.

Il presente Codice Etico è indirizzato a tutti coloro che per ragioni di lavoro e di relazioni commerciali partecipano alla sfera di interessi di MEDICAL NET e più precisamente:

1. Clienti;
2. Professionisti, collaboratori coordinati e continuativi ed occasionali;
3. Fornitori di beni e di servizi, continuativi od occasionali;
4. Chiunque, per qualsiasi ragione o attività, operi nell'interesse, in nome e per conto della Società.

MEDICAL NET S.r.l. fornirà ai propri clienti soluzioni di qualità e di elevato livello innovativo e che siano sicure e rispondenti alle loro esigenze, a prezzi appropriati.

MEDICAL NET S.r.l. garantirà ai propri collaboratori un ambiente che incoraggi l'eccellenza individuale e di squadra e che aiuti la Società a raggiungere il successo competitivo attraverso il mantenimento di un ambiente di lavoro sicuro e salubre per tutti i dipendenti, nell'ottica della prevenzione degli incidenti con possibili effetti negativi sulle persone.

MEDICAL NET S.r.l. agirà in modo etico, come soggetto responsabile, trattando i fornitori lealmente, onestamente ed obiettivamente.

La Società dovrà assicurare un adeguato programma di formazione e sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al Codice Etico e sulla sua effettiva osservanza.

Nel caso in cui anche una sola disposizione del Codice Etico dovesse entrare in conflitto con disposizioni previste nei regolamenti interni o nelle procedure, il Codice prevarrà su qualsiasi di queste disposizioni.

MEDICAL NET S.R.L., attraverso i suoi Organi sociali, si impegna alla diffusione, verifica e monitoraggio del presente Codice Etico, nonché all'applicazione delle relative sanzioni comminabili a seguito alla mancata osservanza dei contenuti dello stesso; dette sanzioni sono previste dal sistema disciplinare adottato dalla Società, e parimenti al presente Codice Etico, costituiscono parte integrante e sostanziale del Modello 231.

3. Principi generali

3.1. Imparzialità

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con i suoi portatori di interessi (la scelta dei cittadini-utenti da servire, i rapporti con le Istituzioni pubbliche, la gestione del personale o l'organizzazione del lavoro, la selezione e la gestione di fornitori, e i rapporti con la comunità circostante), MEDICAL NET S.r.l. evita ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose dei suoi interlocutori.

3.2. Onestà

L'onestà rappresenta il principio etico di riferimento per tutte le attività poste in essere dalla Società.

I destinatari del Codice Etico di MEDICAL NET S.r.l. sono tenuti a rispettare le leggi vigenti nazionali e comunitarie, i regolamenti o codici interni e, ove applicabili, le norme di deontologia professionale.

In nessun caso è giustificata o tollerata dalla Società una condotta in violazione di tali norme.

3.3. Correttezza in caso di potenziali conflitti di interesse

Nella conduzione di qualsiasi attività devono sempre evitarsi situazioni ove i soggetti coinvolti nelle transazioni siano, o possano anche solo apparire, in conflitto di interesse. Con ciò si intende sia il caso in cui un individuo persegua un interesse diverso dalla missione di MEDICAL NET S.r.l. o si avvantaggi "personalmente" di opportunità economiche dell'azienda, sia il caso in cui i rappresentanti dei clienti o dei fornitori, agiscano in contrasto con i doveri fiduciari legati alla loro posizione, nei loro rapporti con MEDICAL NET S.r.l..

3.4. Riservatezza

MEDICAL NET S.r.l. assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione e conformità alle norme giuridiche vigenti.

Inoltre, tutti i dipendenti e collaboratori della Società sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi con l'esercizio della propria attività.

3.5. Valorizzazione dell'Azienda

MEDICAL NET S.r.l. si adopera affinché le *performance* economico/finanziarie e gestionali siano tali da salvaguardare ed accrescere il valore dell'azienda.

3.6. Valore delle risorse umane

I dipendenti e collaboratori di MEDICAL NET S.r.l. sono un fattore indispensabile per il suo successo. Per questo motivo, l'azienda tutela e promuove il valore delle risorse umane allo scopo di migliorare ed accrescere il patrimonio e la competitività delle competenze possedute da ciascuno di essi.

3.7. Equità dell'autorità

Nella sottoscrizione e gestione dei rapporti contrattuali che implicano l'instaurarsi di relazioni gerarchiche, MEDICAL NET S.r.l. si impegna a fare in modo che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza evitandone ogni abuso. In particolare, la Società garantisce che l'autorità non si trasformi in esercizio del potere lesivo della dignità umana.

3.8. Integrità della persona

MEDICAL NET S.r.l. garantisce l'integrità fisica e morale dei suoi dipendenti e collaboratori, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri e salubri.

3.9. Trasparenza e completezza dell'informazione

I dipendenti e collaboratori di MEDICAL NET S.r.l. sono tenuti a dare informazioni complete, trasparenti, comprensibili ed accurate, in modo tale che, nell'impostare i rapporti con l'azienda, i portatori di interesse siano in grado di prendere decisioni autonome e consapevoli degli interessi coinvolti, delle alternative possibili e delle conseguenze rilevanti.

3.10. Diligenza e accuratezza nell'esecuzione dei compiti e dei contratti

I contratti e gli incarichi di lavoro devono essere eseguiti secondo quanto stabilito consapevolmente dalle parti. MEDICAL NET S.r.l. si impegna a non sfruttare condizioni di ignoranza o di incapacità delle proprie controparti interne ed esterne.

3.11. Correttezza ed equità nella gestione e negoziazione dei contratti

È da evitare che nei rapporti in essere, chiunque operi in nome e per conto di MEDICAL NET S.r.l., cerchi di approfittare di lacune contrattuali, o di eventi imprevisti, per negoziare il contratto o la prestazione

professionale al solo scopo di sfruttare la posizione di dipendenza o di debolezza nelle quali l'interlocutore si sia venuto a trovare.

3.12. Concorrenza leale

MEDICAL NET S.r.l. intende tutelare il valore della concorrenza leale astenendosi da comportamenti collusivi, predatori e di abuso di posizione dominante. La società impegna tutti al rispetto della normativa vigente in tutti i luoghi in cui l'azienda opera.

3.13. Prevenzione della corruzione

Nella conduzione delle sue attività, MEDICAL NET S.r.l. vieta qualunque azione nei confronti o da parte di terzi tesa a promuovere o favorire i propri interessi, tranne vantaggio, o in grado di ledere l'imparzialità e l'autonomia di giudizio. A tal fine si impegna a mettere in atto tutte le misure necessarie a prevenire ed evitare fenomeni di corruzione e altre condotte idonee a integrare il pericolo di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. n.231/01.

MEDICAL NET S.r.l. non consente di corrispondere o accettare somme di denaro o doni a/da parte di terzi, allo scopo di procurare vantaggi diretti o indiretti alla Società; è invece consentito accettare o offrire doni che rientrino nei consueti usi di ospitalità, cortesia e per particolari ricorrenze.

3.14. Tutela ambientale

L'ambiente è un bene primario che MEDICAL NET S.r.l.s'impegna a salvaguardare: a tal fine programma le proprie attività ricercando un equilibrio tra iniziative economico-finanziarie e imprescindibili esigenze ambientali, in considerazione dei diritti delle generazioni future.

MEDICAL NET S.R.L.si impegna dunque a migliorare l'impatto ambientale delle proprie attività, nonché a prevenire i rischi per i cittadini e per l'ambiente nel rispetto della normativa vigente in materia.

4. Clienti

a) Relazioni di lunga durata con i clienti

È responsabilità di chi collabora con i clienti cercare di comprendere le loro richieste. Onestà ed affidabilità morale sono doti essenziali per stabilire buone e durature relazioni con i clienti. Le dichiarazioni rese ai clienti in ordine a soluzioni, forniture e prezzi dovranno essere genuine e non ingannevoli.

b) Termini e condizioni contrattuali

Ogni modifica alle formulazioni standard contrattuali richiede formale approvazione da parte dei dirigenti autorizzati dalla società, secondo l'organigramma e le procure di volta in volta in vigore.

c) Informazioni private e confidenziali

Prima di diffondere un'informazione di natura privata o confidenziale ad un cliente, è richiesto il perfezionamento di uno specifico accordo di riservatezza portante obbligazioni e restrizioni all'uso o alla divulgazione.

d) Pratiche anticoncorrenziali

Nelle fasi negoziali con i clienti, i dipendenti, i professionisti ed i collaboratori dovranno evitare ogni potenziale violazione delle leggi in materia di concorrenza sleale.

Ad esempio, modifiche dei termini o delle condizioni di commercializzazione a favore di alcuni clienti e non di loro concorrenti, configurando in potenza illecite discriminazioni sul prezzo devono essere previamente autorizzate dal vertice aziendale (Amministratori).

e) Rispetto delle normative speciali disciplinate dal D. Lgs. n. 81/08 "Tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro" e sue successive modificazioni e dal Regolamento UE 679/16 in materia di privacy

In applicazione di quanto disciplinato dalle norme del capoverso e), MEDICAL NET S.R.L. individua soggetti specifici all'interno dell'azienda preposti alle funzioni da essa previste. Tali incaricati potranno, perciò, emettere dichiarazioni od autocertificazioni in nome e per conto della società stessa nei rapporti intercorrenti con i clienti. Pur non essendo più reso obbligatorio dalla norma, MEDICAL NET S.r.l. ha scelto di dotarsi di un documento programmatico della sicurezza che verrà annualmente aggiornato e reso operativo, garantendo al suo interno e nei rapporti con i terzi il rispetto della privacy in conformità con le normative nazionali ed europee.

5. Concorrenti

a) Rapporti con i concorrenti

La società proibisce categoricamente l'adozione di metodi di concorrenza sleale, così definita secondo le leggi relative in vigore da Paese a Paese.

La società suggerisce di coinvolgere i vertici aziendali per la disamina di proposte che comportino forme di cooperazione con un concorrente.

È vietato concludere, con società concorrenti, accordi od intese che abbiano per oggetto o per effetto la fissazione di prezzi o le condizioni di vendita.

Nei contatti con società concorrenti, il personale della società deve evitare di discutere temi come prezzi o altre condizioni e termini di offerta, costi, inventari, piani di produzione, ricerche di mercato o altre informazioni la cui comunicazione non sia strettamente necessaria e pertinente alla trattativa negoziale specifica.

6. Proprietà, quotisti, amministratori e procuratori societari

a) Correttezza contabile

Ogni operazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua, rispettando i seguenti principi operativi:

Registrazione: ogni operazione deve trovare idonea ed intellegibile registrazione in uno dei Libri o dei Registri della Società e deve essere riportata, anche in forma di memoria o di nota informativa, sebbene possa non avere evidenza finanziaria ed economica.

Autorizzazione: ogni operazione deve essere autorizzata da chi ha la responsabilità del singolo fatto, dell'operazione, della funzione aziendale preposta all'operazione, ovvero, dalla Direzione. Poteri e responsabilità delle operazioni compiute sono ascrivibili a ciascun soggetto, sulla base dell'organigramma aziendale e del mansionario di livello e personale, di dominio dell'intera Società.

Verificabilità: ogni operazione dovrà essere verificabile da parte del responsabile cui è gerarchicamente subalterno colui che ha operato, nonché dagli organi di controllo interno (Internal Audit e Collegio Sindacale) e da organi verificatori esterni pubblici e privati.

Legittimità: ogni operazione deve essere svolta nel rispetto delle Leggi e dei Regolamenti dello Stato in cui si opera e delle procedure della società.

Coerenza: tutte le azioni ed operazioni devono essere indirizzate univocamente allo sviluppo economico e morale della società, nel pieno rispetto delle leggi.

Congruità: ogni operazione deve essere economicamente congrua. Tale principio include il nesso causa / effetto, per cui sono considerati congrui atti ed operazioni che, pur conseguendo un'utilità negativa (finanziaria e sociale), siano eticamente corretti ed adottati al fine di evitare utilità negative di maggior danno.

b) Informazioni confidenziali e "rilevanti"

Chiunque collabori, anche occasionalmente, con MEDICAL NET S.r.l. è tenuto alla protezione dei dati e delle informazioni che la società utilizza nelle attività di impresa non conosciute all'esterno. Tutti gli atti ed i materiali che contengono informazioni confidenziali non possono essere divulgati, copiati, "scaricati" dalla

rete aziendale senza specifica autorizzazione dell'organo di vertice Aziendale e secondo quanto previsto dall'art. 3 comma c) del presente Codice Etico.

Sono informazioni "rilevanti" tutte le notizie di natura tecnica, commerciale o finanziaria che non siano conosciute all'esterno della società. Ne è vietato l'uso e il consentire a chiunque di trarne qualsiasi vantaggio.

È vietato divulgare in anticipo rispetto agli organi societari preposti ed autorizzati, la possibilità di fusione, acquisizione, importanti variazioni di personale dirigente di vertice, nonché vicende giudiziarie relative sia a tutte le risorse umane aziendali che alla società.

7. Dipendenti e politiche del personale

a) Risorse Umane

Le risorse umane sono elemento indispensabile e fondamentale per l'esistenza dell'impresa. La società offre ai lavoratori tutti le medesime opportunità di lavoro, in modo che tutti possano godere di un trattamento equo, basato su criteri di merito senza discriminazione alcuna. La società interpreta il ruolo imprenditoriale sia nella tutela delle condizioni di lavoro, sia nella protezione dell'integrità psico-fisica del lavoratore, nel rispetto della sua personalità morale, evitando che questa subisca illeciti condizionamenti o indebiti disagi.

b) Tutela del personale

Ai fini della più ampia tutela della salute e della sicurezza del personale impiegato sui luoghi di lavoro, MEDICAL NET S.r.l. adotta ed attua un capillare sistema aziendale per l'adempimento degli obblighi giuridici relativi:

1. al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge in ordine ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
2. all'attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
3. all'attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavori per la sicurezza;
4. all'attività di sorveglianza sanitaria;
5. all'attività di informazione e formazione dei lavoratori;
6. all'attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
7. all'acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
8. alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

c) Salute e sicurezza

MEDICAL NET S.r.l. si impegna a preservare soprattutto con azioni preventive, la salute e sicurezza dei lavoratori adottando specifici protocolli e procedure aziendali. A tal fine si impegna a promuovere e diffondere la cultura della sicurezza sul lavoro anche attraverso specifici programmi di formazione e informazione del personale.

Gli amministratori, i dipendenti e i collaboratori si impegnano al rispetto delle norme e degli obblighi derivanti dalla normativa di riferimento in tema di salute e sicurezza sul lavoro e dal presente Codice etico.

d) Principio di delegabilità

La Società impronta la politica del Personale verso lo sviluppo della professionalità e delle singole capacità lavorative dei propri dipendenti, quali valori e requisiti determinanti per conseguire l'ideale raggiungimento degli obiettivi societari.

La Società adotta il principio di delega aziendale, realizzata attraverso procure, nonché deleghe di mansioni, per assicurare una devoluzione di poteri e di funzioni alle proprie singole risorse umane, al fine di garantire la presenza nelle diverse procedure aziendali di soggetti legalmente responsabili, esercitando sugli stessi il dovere/potere di vigilanza.

e) Condotta morale

Ogni singola risorsa umana della Società è tenuta alla promozione interpersonale della dignità e del rispetto reciproco e sarà, altresì, tenuta a svolgere i propri compiti in modo onesto, intelligente e con buon grado di giudizio, in conformità con le *polices* aziendali, le procedure e le direttive della società.

Ogni lavoratore è tenuto a rispettare le istruzioni impartite dalla Direzione aziendale e dai propri superiori gerarchici per l'uso delle attrezzature e dei dispositivi di sicurezza richiesti nell'esecuzione delle singole operazioni ed a partecipare alle iniziative formative e di coinvolgimento organizzate dall'azienda in materia di tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro.

La società pretende che i dipendenti, ad ogni livello, collaborino a mantenere in azienda un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno. La Direzione del Personale interverrà fermamente per impedire atteggiamenti interpersonali ingiuriosi o diffamatori.

f) Concorrenza sleale e conflitto di interessi

Il personale di MEDICAL NET S.r.l. è tenuto a prestare con diligenza, competenza e lealtà la propria prestazione lavorativa, astenendosi dal promuovere, o comunque prendere parte ad iniziative, che lo pongano in situazione di conflitto d'interessi, per conto proprio o di terzi. Nel caso in cui possa venire a crearsi una situazione di conflitto di interessi, ciascun dipendente è tenuto ad informare il proprio Responsabile.

I dipendenti ed i professionisti, quindi, devono considerare gli interessi aziendali una priorità e devono evitare qualsiasi azione che possa comportare uno svantaggio o un danno per la società.

g) Uso dei beni aziendali ed eventuali conflitti

Ogni dipendente è tenuto ad utilizzare, detenere e custodire il patrimonio della Società, secondo la diligenza del buon padre di famiglia. I dipendenti ed i professionisti non possono effettuare attività lavorativa per conto proprio o di terzi durante l'orario di lavoro e – per l'esercizio di tali attività – non sono pertanto legittimati né autorizzati ad utilizzare le dotazioni aziendali.

L'utilizzo dei macchinari di lavoro da parte dei dipendenti e professionisti deve essere conforme alle policies aziendali e alle leggi applicabili, anche e soprattutto in tema di igiene e sicurezza sul luogo di lavoro. I dipendenti e professionisti non devono usare tali macchinari in maniera da danneggiare sé stessi o mettere a repentaglio terze persone e/o pazienti. Ogni dipendente e professionista è tenuto, quindi, all'assoluto rispetto delle normative in tema di sicurezza e salute sul luogo di lavoro, in ottemperanza a quanto divulgato nei corsi di formazione aziendali sulla sicurezza.

h) Pari opportunità - Divieto di discriminazioni e molestie

Ogni e qualsiasi decisione relativa all'acquisizione ed all'utilizzazione delle risorse umane aziendali sarà valutata senza alcun tipo di discriminazione e nel rispetto delle pari opportunità.

MEDICAL NET S.r.l. vieta ogni tipo di molestia – dovunque e comunque esercitata – nelle relazioni di lavoro fra i propri dipendenti, professionisti, collaboratori e consulenti. La società non ritiene ammissibili, né tollererà, forme di discriminazioni basate sulla razza, colore, sesso, età, religione, condizione fisica, stato civile, orientamenti sessuali, cittadinanza, origine etnica o qualunque altra discriminazione contraria alla legge.

Ogni violazione di tali principi verrà perseguita, ove conosciuta, con le azioni legali di tutela, di volta in volta individuate.

i) Abuso di sostanze alcoliche e stupefacenti

Ciascun dipendente e professionista dovrà contribuire, affinché sul posto di lavoro non venga offesa o compromessa la sensibilità altrui. In tal senso la Società vieta che si presti servizio sotto l'effetto di sostanze alcoliche, e/o stupefacenti ovvero che si consumino o si cedano a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti nel corso della prestazione lavorativa, costituendo tale comportamento un illecito con effetti sia civili che penali.

8. Fornitori

È politica di MEDICAL NET S.r.l. negoziare in modo leale e trasparente con tutti i fornitori. La Società ha come suo prioritario obiettivo la soddisfazione del proprio Cliente nel pieno rispetto delle normative in vigore a sua tutela: in tale ottica saranno sviluppati accordi e convenzioni di qualità, certificazioni e codificazioni con quei fornitori che saranno in grado di assicurare al meglio la necessità dei Clienti e gli standard qualitativi della Società.

9. Comportamenti vietati

È espressamente vietato tenere comportamenti tali da integrare le seguenti fattispecie:

1. reati ambientali;
2. reati societari;
3. delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
4. reati di abuso di mercato;
5. delitti di criminalità organizzata;
6. delitti contro la personalità individuale;
7. reati aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
8. delitti informatici;
9. reati nei rapporti con la pubblica amministrazione;
10. reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
11. reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza delittuosa.

10. Disposizioni di attuazione e finali

Le previsioni contenute nel presente Codice Etico, oltre a essere portate a conoscenza di tutto il personale, saranno oggetto, nel loro insieme e/o per sezioni specifiche di approfondimento, di autonome e periodiche iniziative di formazione.

I principi e i valori etici posti alla base di ogni azione e relazione riconducibile a MEDICAL NET S.r.l. sono fatti oggetto di adeguate forme di comunicazione istituzionale, secondo i mezzi e le procedure ritenuti più idonei dalle competenti Direzioni/Funzioni aziendali.

Ogni violazione dei principi e delle disposizioni contenute nel presente Codice Etico da parte dei destinatari dello stesso dovrà essere segnalata prontamente all'Organismo di Vigilanza.

Qualora le segnalazioni pervenute richiedessero, nel rispetto delle normative vigenti, un trattamento confidenziale (incluso il mantenimento di un profilo di anonimato) MEDICAL NET S.r.l. si impegna a proteggere tale confidenzialità, ferme restando le disposizioni di legge, i regolamenti o i procedimenti applicabili al caso di specie.

MEDICAL NET S.r.l. non permetterà alcun tipo di conseguenza per segnalazioni che siano state effettuate in buona fede, considerato che la possibilità di comunicare apertamente è una condizione necessaria per l'implementazione del Codice Etico.

In azienda è predisposto e sarà operativo un sistema di segnalazione conforme alle norme sul Whistleblowing.

La violazione delle previsioni contenute nel presente Codice Etico costituisce illecito disciplinare e, per quanto riguarda i collaboratori esterni, contrattuale, e come tale potrà essere sanzionata in misura proporzionale alla gravità dell'inadempimento o del fatto compiuto previa contestazione dei fatti, fermo restando, per i lavoratori dipendenti, il rispetto delle procedure di cui all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (c.d. Statuto dei lavoratori), dei contratti collettivi di lavoro e degli eventuali regolamenti aziendali adottati da MEDICAL NET S.R.L.

L'Organismo di Vigilanza provvede a monitorare, modificare e integrare le previsioni contenute nel presente Codice Etico, sottoponendole all'attenzione dell'Amministratore Unico per la necessaria approvazione.

L'ORGANISMO DI VIGILANZA

1. L'individuazione dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6 del Decreto individua un'esimente da responsabilità dell'ente, in caso di inflizione di sanzione, se, ai sensi del medesimo art. 6, lett. b), "il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo".

Tale organismo deve essere indipendente e interno alla Società, collocato in elevata posizione gerarchica rispetto all'organigramma aziendale e non deve vedersi in alcun modo attribuiti compiti operativi che minerebbero la sua imparzialità di giudizio. L'OdV è, infatti, figura che riporta gerarchicamente ai vertici della Società, in modo da garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono affidati.

MEDICAL NET S.R.L., in ottemperanza al suddetto principio, ha optato per la formazione di un organo a composizione monocratica, scelto e nominato dall'amministratore, conformemente a quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 231/01, laddove è previsto che "l'organo dirigente" adotta ed efficacemente attua modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'Organismo di Vigilanza è inquadrato in posizione verticistica, riportando direttamente all'Amministratore Unico i risultati dell'attività, le eventuali criticità emerse e gli eventuali interventi correttivi e migliorativi.

Il componente dell'OdV dovrà essere qualificato ed esperto nelle materie rilevanti ai fini del Decreto, in modo da garantire all'Organismo adeguata competenza in ambito legale, contabile, *risk assessment*, *auditing* e giuslavoristico, nonché in possesso dei requisiti di onorabilità di cui all'art. 109 del D.Lgs. 385/93. Questi deve, altresì, essere selezionato tra soggetti esterni alla Società, indipendenti e imparziali rispetto alla stessa, vale a dire non portatori di conflitti di interesse tali da insidiare, anche potenzialmente, la correttezza dell'operato dell'organigramma aziendale.

Da un punto di vista maggiormente operativo, si sottolinea che l'OdV potrà redigere un proprio regolamento, nel rispetto del quale sarà tenuto eventualmente ad operare. In assenza di tale regolamento l'OdV sarà in ogni caso vincolato alle previsioni del presente Modello.

L'OdV, inoltre, verrà adeguatamente compensato per l'opera svolta e pur non essendo dotato di un budget di spesa ad uso esclusivo per il periodo in cui resta in carica, decide in autonomia e indipendenza le spese da effettuarsi nei limiti di un massimale approvato dall'amministratore.

A tutela dell'autonomia ed indipendenza, la revoca dei poteri dell'Organismo di Vigilanza deve essere ratificata entro quindici giorni dalla sua esecuzione a mezzo di delibere adottate dall'Assemblea dei Soci ed opportunamente motivate. Qualora non si proceda alla ratifica nei suddetti termini la revoca non avrà validità ed efficacia.

Il componente dell'OdV resta in carica per tre anni e può essere rinominato.

La revoca in ogni caso, salve le formalità di cui sopra, potrà avvenire al ricorrere delle seguenti circostanze:

- perdita dei requisiti soggettivi che ne hanno determinato la nomina;
- negligenza, imprudenza o imperizia nello svolgimento delle attività affidate, nonché mancanza di buona fede;
- violazione degli obblighi di riservatezza;
- sentenza di condanna della Società ovvero sentenza di patteggiamento ai sensi del Decreto, dalla quale risulti "l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'OdV;
- sentenza di condanna o di patteggiamento emessa nei confronti del componente dell'OdV, per aver commesso uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01 o reati della stessa natura;
- qualsivoglia ulteriore giusta causa.

In tutti i casi di applicazione in via cautelare di una sanzione interdittiva prevista dal Decreto, l'Amministratore Unico, assunte le opportune informazioni, potrà eventualmente provvedere alla revoca dell'OdV, qualora ravvisi un'ipotesi di omessa o insufficiente vigilanza da parte dello stesso.

Nel caso di dimissioni, revoca o decadenza del componente dell'Organismo di Vigilanza, l'amministratore dovrà provvedere alla nomina del sostituto in modo tempestivo. Nel frattempo, l'Organismo resta nel pieno dei suoi poteri e funzioni.

2. I requisiti soggettivi dell'ODV e le cause di incompatibilità

I fondamentali requisiti soggettivi di cui deve obbligatoriamente essere dotato il componente dell'OdV sono riconducibili a:

- **autonomia ed indipendenza:** l'OdV non deve subire alcun condizionamento nell'espletamento di ogni sua attività, dal momento della nomina al concreto funzionamento quotidiano, né deve essere dotato di compiti operativi, che andrebbero a compromettere l'obiettività di giudizio al momento

della verifica del comportamento dei soggetti interni/esterni all'ente. L'OdV è, inoltre, collocato nella più alta posizione gerarchica, al fine di evitare qualsiasi tipo di soggezione nei confronti della Società, che, inevitabilmente, ne minerebbe l'indipendenza; in particolare, l'OdV di MEDICAL NET S.r.l. si rapporta all'amministratore ed all'Assemblea dei Soci per ciò che concerne il suo operato nei limiti di quanto espressamente previsto dal presente Modello;

- **professionalità ed onorabilità:** intesi innanzitutto come bagaglio di strumenti e tecniche di natura giuridica, aziendalista e di organizzazione (es. tecniche di intervista, flow charting, tecniche di analisi dei rischi, ecc.), di cui l'OdV nel suo complesso deve essere dotato per svolgere al meglio l'attività ispettiva e di vigilanza. Tali caratteristiche unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio. L'Organismo, oltre che capace, dovrà poi essere affidabile e, di conseguenza, costituito da un membro onorabile e lontano da ogni posizione di conflittualità;
- **continuità di azione:** che può essere garantita solo mediante la presenza di un organismo che si dedichi in maniera continuativa alla vigilanza del Modello, al fine di garantirne sempre la massima efficacia, senza tuttavia che, misure quali la calendarizzazione delle attività, la verbalizzazione delle riunioni ed eventuali relazioni periodiche diventino, spunti per una mera burocratizzazione delle attività dell'OdV.

In sede di nomina, e per tutta la durata del suo operato, il componente dell'OdV dovrà garantire l'assenza delle seguenti cause di incompatibilità e, in particolare:

- non deve essere portatore di conflitti di interesse con l'ente, tali da pregiudicare l'indipendenza del proprio operato;
- non deve essere componente dell'Assemblea dei soci di MEDICAL NET S.R.L.;
- non deve aver svolto, negli ultimi tre anni, funzioni di Amministrazione, direzione o controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
- non deve essere stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'Autorità giudiziaria, in quanto persona pericolosa per la sicurezza e per la pubblica moralità o in materia di mafia;
- non deve essere stato condannato con sentenza anche non irrevocabile a: 1) pena detentiva che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle ordinarie persone giuridiche; 2) pena detentiva per aver commesso uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01;
- non deve essere stato destinatario di una sentenza di patteggiamento per aver commesso uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01.

3. Le funzioni e i poteri dell'ODV

L'OdV dovrà essere dotato di tutti i poteri necessari all'efficace svolgimento delle attività di:

1. vigilanza sull'osservanza del Modello da parte di tutti i Destinatari;
2. vigilanza sul funzionamento del Modello, accompagnata dalla verifica, nel tempo, della reale idoneità del medesimo a prevenire i reati presupposto;
3. cura dell'aggiornamento del Modello in caso di integrazione e/o modifica della normativa in materia di responsabilità amministrativa degli enti, evoluzione del mercato di riferimento o creazione di nuovi settori di attività di MEDICAL NET S.R.L.;
4. monitoraggio dell'adeguatezza, dell'applicazione e dell'efficacia del sistema sanzionatorio.

Inoltre, da un punto di vista operativo, sono altresì demandati all'OdV i seguenti compiti:

- fornire gli opportuni chiarimenti in merito ai contenuti del Modello al personale dipendente, dirigente, a soggetti esterni alla Società e, più in generale, a chiunque collabori con MEDICAL NET S.r.l. e ne faccia richiesta;
- promuovere iniziative volte alla diffusione del Modello, alla conoscenza dei suoi contenuti, nonché alla sensibilizzazione del personale in merito alla responsabilità amministrativa degli enti;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione costituendo l'archivio "formale" dell'attività di controllo interno;
- verificare periodicamente l'efficacia e l'efficienza delle procedure aziendali vigenti, ricorrendo all'ausilio delle competenti Funzioni;
- monitorare periodicamente l'idoneità delle soluzioni adottate per il presidio dei rischi e verificare - in caso di violazione delle regole del Modello - l'effettiva attivazione delle soluzioni correttive proposte;
- condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili e dei processi strumentali effettuando, in particolare, sia i controlli programmati, che quelli straordinari;
- verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alla normativa vigente;
- accertare il rispetto o la violazione delle regole del Modello e, in caso di violazione di qualsivoglia procedura, riferire tempestivamente l'accaduto agli Organi Societari e alle funzioni aziendali competenti, ferma restando la competenza esclusiva degli stessi nell'irrogazione della sanzione.

L'Organismo di Vigilanza, al fine di poter adempiere nel miglior modo a tutti i sopra indicati doveri, nonché svolgere indipendentemente i propri compiti, dovrà essere dotato di specifici poteri per:

- accedere, senza alcun tipo di restrizione, alla totalità di informazioni e documenti aziendali. Al riguardo, si precisa che il ricorso a detti poteri, da parte dell'OdV, dovrà avvenire nei limiti dei compiti e delle funzioni che gli sono attribuiti;

- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità in tutti i casi necessari per l'espletamento delle attività dell'OdV e, ovviamente, nei limiti del massimale di spesa assegnato all'organismo;
- disporre che i Responsabili delle varie Funzioni forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali.

4. Obblighi dell' Amministratore nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Gli Amministratori della Società garantiscono all'Organismo autonomia di iniziativa e libertà di controllo sulle attività della società *a rischio-reati*, al fine di incoraggiare il rispetto della legalità e del Modello e consentire l'accertamento immediato delle violazioni; restano fermi, comunque, in capo ai soggetti a ciò formalmente preposti nell'organizzazione aziendale, gli obblighi generali di direzione e vigilanza sul personale sottoposto, anche ai fini del rispetto delle disposizioni del presente Modello.

Gli Amministratori devono assicurare l'uso, anche se non esclusivo, di idonei locali per le riunioni, le audizioni, ed ogni altra necessaria attività. L'Amministrazione deve, altresì, mettere a disposizione dell'Organismo personale di segreteria, anche non esclusivamente dedicato, e i mezzi tecnici necessari, per l'espletamento delle sue funzioni.

La società, inoltre dovrà garantire l'assegnazione di un fondo annuale sufficiente allo svolgimento dei compiti che il d. lgs. n. 231/2001 e il presente Modello assegnano all'Organismo.

Gli Amministratori, venuti a conoscenza di violazioni del Modello o costituenti un'ipotesi delittuosa non ancora giunta a consumazione devono immediatamente attivarsi per impedire il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento, onde ottenere l'esonero dalla responsabilità, per la società, ai sensi dell'art. 26, comma 2 del Decreto.

5. Riunioni e deliberazioni dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo, almeno semestralmente redige una relazione sull'andamento dell'applicazione del MOGC.

Di ogni operazione compiuta dall'Organismo deve comunque essere redatto apposito verbale complessivo sottoscritto. I verbali e i relativi allegati sono custoditi a cura dello stesso ODV.

6. I flussi informativi verso l'ODV

Tutti i soggetti facenti parte dell'organico aziendale, nonché i terzi (nei limiti e secondo le modalità contrattualmente previsti) sono tenuti a segnalare all'OdV qualsivoglia circostanza che potrebbe determinare l'insorgenza della responsabilità di MEDICAL NET S.R.L. ai sensi del D. Lgs. 231/01.

In particolare, l'OdV dovrà ricevere:

- su base periodica, ogni informazione utile all'esercizio dell'attività dell'OdV in termini di verifica, di osservanza, efficacia ed aggiornamento del presente Modello, nonché ogni altra informazione identificata dall'Organismo e da questo richiesta alle singole strutture organizzative e manageriali di MEDICAL NET S.r.l. attraverso direttive interne. Tali informazioni devono essere trasmesse nei tempi e nei modi che saranno definiti dall'Organismo medesimo;
- su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia genere, attinente l'attuazione del Modello nelle aree di attività "sensibili" ed il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano essere ritenute utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di vigilanza. In particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, devono essere obbligatoriamente e tempestivamente segnalate all'Organismo le informazioni concernenti:
 - provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
 - richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per i reati previsti dal Decreto;
 - decisioni relative alla richiesta, ed erogazione di finanziamenti pubblici;
 - *dichiarazioni a consuntivo* relative all'utilizzo di finanziamenti pubblici ottenuti;
 - notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni; rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. 231/2001.

L'OdV, infine, dovrà essere informato in merito al sistema delle deleghe adottato da MEDICAL NET S.R.L., compresa ogni successiva modifica intervenuta rispetto alla documentazione in suo possesso.

Per quanto concerne le modalità, ogni segnalazione, dovrà avvenire in forma scritta presso la sede della società dove potranno essere inviate le segnalazioni indirizzate all'attenzione dell'OdV ovvero attraverso posta elettronica all'indirizzo apposito odv.medicalnet@gmail.com.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto l'eventuale decisione di non procedere ad un'indagine interna.

Resta inteso che l'Organismo di Vigilanza agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante,

fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in malafede.

Tutte le informazioni raccolte secondo le sopra indicate modalità dovranno essere conservate a cura dell'OdV, unitamente ai verbali delle riunioni e ad ogni altro documento concernente l'espletamento della sua attività.

7. I flussi informativi dall'ODV: l'attività di reporting verso il vertice aziendale

L'OdV è tenuto ad informare periodicamente il vertice aziendale in merito all'espletamento della propria attività; in particolare, l'OdV opera secondo due differenti linee di reporting:

1. la prima, su base continuativa, con l'Amministratore, al quale riferisce sugli esiti dei controlli svolti, come su qualsivoglia ulteriore segnalazione e/o rilievo emerso nell'espletamento della propria attività. In caso di segnalazioni urgenti o accertamento di concreti profili di rischio di commissione di uno o più reati presupposto, l'OdV informa tempestivamente anche l'Assemblea dei soci;
2. la seconda, su base semestrale, mediante la stesura di una relazione informativa della propria attività, da trasmettere all'Assemblea dei Soci.

Resta inteso che l'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi sociali o potrà a propria volta presentare richieste in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

SISTEMA DISCIPLINARE

MEDICAL NET S.r.l.

1. Premesse

Il presente Sistema Disciplinare, parte integrante e sostanziale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 di MEDICAL NET S.r.l., è adottato ai sensi dell'art.6, comma secondo, lett.e) e dell'art. 7, comma quarto, lett.b) del Decreto Legislativo citato ed è diretto a sanzionare il mancato rispetto delle regole (disposizioni, norme, prescrizioni, divieti, obblighi ecc), dei principi e degli standard generali di comportamento indicati nel Modello.

2. Destinatari

Sono destinatari del presente Sistema Disciplinare:

- il personale dipendente di MEDICAL NET S.r.l. a qualunque livello operante;
- i soggetti che rivestono in seno all'organizzazione di MEDICAL NET S.r.l. una posizione "apicale": ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. a) del D. Lgs.n.231/2001.

Rientrano in questa categoria le persone "che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale" nonché i soggetti che "esercitano anche di fatto, la gestione o il controllo" dell'Ente;

- collaboratori esterni, professionisti e partner di MEDICAL NET S.r.l..

Si tratta, in particolare, di tutti i soggetti che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura societaria ed organizzativa della società, ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un "soggetto apicale" ovvero, in quanto operanti, direttamente o indirettamente per MEDICAL NET S.r.l..

Nell'ambito di tale categoria rientrano i seguenti soggetti:

- a. tutti coloro che intrattengono per MEDICAL NET S.r.l. un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es. liberi professionisti, consulenti, collaboratori a progetto, i collaboratori a qualsiasi titolo ecc.);
- b. i procuratori, gli agenti e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto di MEDICAL NET S.r.l.;
- c. i fornitori e i partner.

3. Funzioni del Sistema Disciplinare

Il Sistema Disciplinare di MEDICAL NET S.r.l. opera nel rispetto delle norme vigenti in materia di diritto del lavoro, ivi incluse quelle previste nella contrattazione collettiva, ed ha natura eminentemente interna all'azienda non potendo ritenersi sostitutivo, bensì aggiuntivo rispetto alle norme di legge o di regolamenti

vigenti. Per tale ragione, ed in virtù della sua valenza applicativa, è formalmente vincolante per tutti i dipendenti della Società.

Lo stesso, inoltre, identifica le infrazioni ai principi, ai comportamenti e agli elementi specifici di controllo contenuti nel Modello 231, e a queste sono associate le sanzioni previste per il personale dipendente dallo Statuto dei Lavoratori e dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicabili al personale di MEDICAL NET S.r.l..

Le sanzioni disciplinari per il Personale dipendente terranno conto in sede applicativa del principio di proporzionalità previsto dall'art. 2106 del Codice Civile, considerandosi per ciascuna fattispecie, la gravità oggettiva del fatto costituente infrazione disciplinare, il grado di colpa, l'eventuale reiterazione di un medesimo comportamento, nonché l'intenzionalità del comportamento stesso.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari a fronte delle suddette violazioni prescinde dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale per la commissione di uno dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001, e successive modificazioni e integrazioni.

4. Illeciti disciplinari e criteri sanzionatori

Sono definiti illeciti disciplinari i comportamenti tenuti dai lavoratori in violazione delle regole (disposizioni, norme, prescrizioni, divieti, obblighi ecc.), dei principi e degli standard generali di comportamento desumibili dal Modello adottato da MEDICAL NET S.r.l..

Il tipo e l'entità delle sanzioni applicabili ai singoli casi di illecito disciplinare, sono variabili in relazione alla gravità delle mancanze e in base ai seguenti criteri generali vigenti nella MEDICAL NET S.r.l. e sanciti dai CCNL:

1. condotta del dipendente: dolo o colpa (negligenza, imprudenza, imperizia);
2. mansioni e grado del dipendente;
3. rilevanza degli obblighi violati;
4. potenzialità del danno derivante alla società, anche in relazione all'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. n. 231/01 e successive modifiche e integrazioni;
5. presenza di circostanze aggravanti o attenuanti: in particolare, in caso di sussistenza o meno di precedenti disciplinari, nei limiti consentiti dalla legge.

5. Ambito di applicazione

Ai sensi del combinato disposto degli art. 5, lettera b) e 7 del D.Lgs. 231/2001, ferma la preventiva contestazione e la procedura prescritta dall'art. 7 della Legge n. 300/1970, le sanzioni si applicano nei confronti dei dipendenti che pongano in essere - a titolo meramente esplicativo e non esaustivo - illeciti disciplinari derivanti dal mancato rispetto delle misure dirette a garantire lo svolgimento dell'attività e/o a

scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, ed in particolare:

- a) mancato rispetto delle regole (disposizioni, norme, prescrizioni, divieti, obblighi ecc.) previste dai Protocolli e/o alle Procedure adottate da MEDICAL NET S.r.l. ai fini del Modello e finalizzate a regolamentare i rapporti da tenersi con la Pubblica Amministrazione, a impedire comportamenti che possano integrare la fattispecie dei reati societari, dei reati in ambito di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, dei reati contro la personalità individuale, dei reati ambientali, dei reati informatici, dei reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e in generale di tutti i reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 e successive integrazioni e modificazioni;
- b) mancato, falso, o incompleto rispetto delle procedure istituite da MEDICAL NET S.r.l., con riferimento alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti, impedendo così che le stesse risultino trasparenti, veritiere e facilmente verificabili;
- c) violazione e/o elusione del sistema di controllo, mediante sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione relativa alle procedure istituite;
- d) impedito controllo o accesso alle informazioni e alla documentazione nei confronti dei soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- e) inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico, con particolare riferimento alle linee guida, norme e standard generali di comportamento;
- f.) inosservanza delle disposizioni relative a quanto previsto dal sistema delle deleghe, in particolare in relazione ai rischi connessi ai reati contro la Pubblica Amministrazione con riguardo ad atti e documenti formati e/o inviati alla stessa, contro la pubblica fede, ai reati societari, ai reati informatici, ai reati in ambito di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, ai reati ambientali e ai reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
- g) mancata segnalazione di situazioni di conflitto di interessi, soprattutto con riguardo ai rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- h) mancati controlli e informazioni attinenti al bilancio ed alle altre comunicazioni sociali;
- i) omessa vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificarne le azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- l) atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante (whistleblower) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- m) violazione delle misure di tutela del segnalante (whistleblower), nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni (whistleblowing) che si rivelano infondate.

6. Sanzioni nei confronti dei dipendenti

Le infrazioni inerenti il mancato rispetto da parte dei dipendenti delle regole e dei principi e standard generali di comportamento indicati nel Modello, possono essere punite, a seconda della gravità, con i seguenti provvedimenti Disciplinari, in coerenza con il vigente CCNL del personale dipendente, ed in conformità all'art. 7 della legge n.300/70 e nel pieno rispetto delle procedure ivi stabilite, nonché nel rispetto, da parte del datore di lavoro dei principi generali di diritto vigenti in materia di immediatezza, con testualità ed immodificabilità della contestazione disciplinare:

- A. ammonizione inflitta verbalmente per le mancanze lievi,
- B. ammonizione inflitta per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto
- C. multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione,
- D. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 10 giorni lavorativi,
- E. licenziamento per giustificato motivo
- F. licenziamento per giusta causa;
- G. licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Tali provvedimenti saranno presi dal datore di lavoro in relazione alla entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano.

6.1 Ammonizione inflitta verbalmente per le mancanze lievi

Tale sanzione verrà applicata nei casi di violazione colposa dei principi del Codice Etico e/o di norme procedurali previste dal Modello e/o di errori procedurali, non aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del lavoratore.

6.2. Ammonizione inflitta per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto.

Detta sanzione verrà irrogata nei casi di:

- recidiva nelle violazioni di cui al punto 6.1;
- violazione colposa di norme procedurali previste dal Modello e/o di errori procedurali, aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del lavoratore.

6.3. Multa

Oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione dell'ammonizione inflitta per iscritto, 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 minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello.

L'importo delle multe sarà destinato al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti. Il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento.

6.4. Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione

Verrà applicata la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino a dieci giorni, nei casi di violazioni procedurali di gravità tale da esporre MEDICAL NET S.r.l. a responsabilità nei confronti dei terzi, nonché nel caso in cui il lavoratore:

- commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata.

6.5. Licenziamento per giustificato motivo

La sanzione del licenziamento per giustificato motivo verrà applicata nei casi di reiterata grave violazione, avente rilevanza esterna, relativa a:

- l'inosservanza delle procedure previste per lo svolgimento di attività necessariamente a contatto con la Pubblica Amministrazione;
- l'inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico, con particolare riferimento ai rapporti con la Pubblica Amministrazione, alla tutela del capitale sociale, dei creditori e del mercato e alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori;
- l'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma (anche in relazione alle modalità di abbinamento) e/o a quanto previsto dal sistema delle deleghe, in particolare in relazione ai rischi connessi ai reati contro la Pubblica Amministrazione, contro la pubblica fede, ai reati societari, ai reati contro la salute e sicurezza dei lavoratori, ai reati ambientali, ai reati informatici e ai reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, con riguardo a tutti gli atti formati con la Pubblica Amministrazione e/o inviati alla medesima;
- la mancata segnalazione di situazioni di conflitto di interessi, soprattutto con riguardo a rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- i mancati controlli e/o errate/omesse informazioni attinenti al bilancio e alle altre comunicazioni sociali;
- la omessa vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificarne le azioni nell'ambito delle aree a rischio di reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio di reato;
- la omessa vigilanza sull'applicazione delle regole (disposizioni, norme, prescrizioni, divieti, obblighi, ecc.) principi e standard generali di comportamento previsti dal Modello in ordine ai rapporti con la Pubblica Amministrazione, alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, alla prevenzione dei reati ambientali, societari, informatici, di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e comunque in ordine a processi operativi a rischio di reato.

6.6 Licenziamento per giusta causa

La sanzione del licenziamento per giusta causa verrà applicata per mancanze commesse con dolo e colpa così gravi da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro; a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- violazione dolosa di procedure aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti dal D. Lgs. n. 231/2001 e successive modificazioni e integrazioni, tale da far venir meno il rapporto fiduciario con MEDICAL NET S.r.l.;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere con dolo mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione relativa alla procedura, ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione e di conservazione degli atti relativi alle procedure, dolosamente diretta ad impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

Qualora il dipendente sia incorso in una delle mancanze di cui al presente punto 6.6., la Società potrà disporre la sospensione cautelare e non disciplinare del medesimo, con effetto immediato.

Nel caso in cui MEDICAL NET S.r.l. decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare.

Ad ogni segnalazione di violazione del Modello da parte dell'Organismo di Vigilanza, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della responsabilità della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine per presentare le sue difese e giustificazioni alla contestazione. Una volta accertata tale responsabilità sarà irrogata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa.

E' inteso che saranno seguite tutte le disposizioni e le garanzie previste dalla legge e dai Contratti di lavoro in materia di procedimento disciplinare; in particolare si rispetterà:

- l'obbligo, in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare, della previa contestazione dell'addebito al dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa (se richiesto);
- l'obbligo, salvo che per l'ammonizione verbale, che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia emanato se non siano decorsi i giorni specificatamente indicati per ciascuna sanzione nei Contratti di lavoro dalla contestazione dell'addebito.

6.7. Licenziamento disciplinare

Salva ogni altra azione legale, il licenziamento disciplinare si applica esclusivamente per le seguenti mancanze:

Si applica esclusivamente oltre per i casi esplicitamente previsti nel CCNL Terziario vigente per le seguenti mancanze:

- l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio; l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro;
- la recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi.

7. Misure nei confronti di collaboratori esterni e partner

Nei confronti di collaboratori esterni o partner che pongano in essere comportamenti in contrasto con i principi, norme e standard generali di comportamento indicati nel Modello e/o nel Codice Etico adottati da MEDICAL NET S.r.l., tali da comportare il rischio di irrogazione di sanzioni a carico della società stessa, si potrà dar luogo, in applicazione di quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere d'incarico o negli accordi di partnership, alla risoluzione del rapporto contrattuale.

Nel caso in cui, dai suddetti comportamenti, siano derivati danni concreti per la Società, MEDICAL NET S.r.l. si riserva la facoltà di richiedere anche il risarcimento dei danni subiti.

8. Misure nei confronti dell' Amministratore

In caso di violazione di quanto prescritto nel Modello adottato da MEDICAL NET S.r.l. da parte degli Amministratori, l'OdV informerà tempestivamente (e per iscritto) l'altro Amministratore e l'Assemblea dei Soci, affinché vengano assunte le iniziative sanzionatorie e di prevenzione più opportune ed adeguate coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo statuto. Qualora un "whistleblower" abbia ragione di ritenere che un provvedimento disciplinare sia stato a lui irrogato per ritorsione o in forma discriminatoria quest'ultimo potrà, utilizzando la normativa interna, segnalare all'OdV la situazione; l'OdV acquisito il consenso dal "whistleblower" e verificata la corrispondenza tra l'identità del segnalante e la segnalazione potrà fornire al "whistleblower" copia della segnalazione con attestazione dell'accertamento di corrispondenza tra segnalazione e segnalante affinché quest'ultimo possa far valere i diritti garantiti dalla legge.

9. Misure nei confronti dei fornitori

Ogni comportamento messo in atto da fornitori di MEDICAL NET S.r.l., in contrasto con le previsioni del MOG e del Codice Etico costituisce inadempimento grave delle obbligazioni contrattuali ai sensi dell'art. 1453 c.c. e potrà determinare nei casi più gravi, la risoluzione del rapporto contrattuale, a prescindere dai

casi in cui MEDICAL NET S.r.l. si ritenga legittimata a trattenere caparre o applicare penali o richieste di risarcimento del danno. Le sanzioni irrogabili a tali soggetti variano, a seconda della gravità del comportamento individuato, da € 50,00 ad € 1.500,00, fatta salva, in ogni caso, l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni alla società.

Il presente sistema disciplinare aggiornato al 1/02/2020 viene affisso in azienda ai sensi dell'art.7 L.300/70 e portato a conoscenza anche attraverso informativa aziendale tramite email.

I sottoscritti Valentina Marino e Paolo Greco nella loro qualità di amministratori di Medical Net S.r.l. approvano il soprariportato Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Medical Net S.r.l.. Dispongono che il Modello venga reso operativo con decorrenza odierna e dispongono inoltre che il Modello venga reso conoscibile in ambito interno per l'intero ed in ambito esterno per la parte generale.

Roma li, 24 gennaio 2020