



Applicazione D.LGS 231/01

PRINCIPI ISPIRATORI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO
MediCare Solutions S.r.l.

Redatta il 30 agosto 2023

Testo deliberato dal Consiglio di Amministrazione
MediCare Solutions S.r.l. in data 7 settembre 2023

SOMMARIO

SOMMARIO	2
PREFAZIONE.....	3
1. QUADRO NORMATIVO	4
1.1 Fattispecie di reato	4
1.2 Apparato sanzionatorio	6
1.3 Delitti tentati.....	6
1.4 Autori del reato.....	6
1.5 Presupposto per l'esclusione della responsabilità della società	7
1.6 Sindacato di idoneità.....	8
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	8
2.1 Attività Sensibili e ulteriori attività oggetto di controllo	8
2.2 Modello di organizzazione, gestione e controllo.....	11
3. ORGANISMO DI VIGILANZA	12
3.1 Identificazione della struttura dell'OdV	12
3.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	12
3.3 L'attività di reporting	15
3.4 Obblighi di informazione	15
3.5 Raccolta e conservazione delle informazioni	17
3.6 Verifiche sull'adeguatezza del Modello Organizzativo.....	17
4. STRUTTURA DEL SISTEMA DISCIPLINARE	17
4.1 Violazione del Modello Organizzativo	17
4.2 Sistema sanzionatorio dei Dipendenti	18
4.3 Sistema sanzionatorio degli Agenti	18
4.4 Sistema sanzionatorio dei Dirigenti	19
4.5 Provvedimenti relativi agli Amministratori	19
4.6 Provvedimenti relativi ai Sindaci	19
4.7 Provvedimenti relativi ai Collaboratori (Consulenti, Fornitori, società di service).....	19
5. LA COMUNICAZIONE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO	20
5.1 Piano di comunicazione e formazione	20
5.2 Comunicazione a terzi e al mercato.....	21
6. PRINCIPI ISPIRATORI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO PER MEDICARE SOLUTIONS S.r.l.....	21

Principi ispiratori del Modello Organizzativo

PREFAZIONE

Il Decreto Legislativo 231/01 (di seguito: "D.lgs 231/01"), così come nel tempo integrato e modificato, introduce per la prima volta nel nostro ordinamento giuridico il principio in base al quale, per determinate fattispecie criminose, non sia punito solamente il soggetto autore materiale del reato ma, anche, l'ente nel cui interesse ed a vantaggio del quale il reato è stato commesso.

Da un punto di vista di politica criminale esso rappresenta una risposta dell'ordinamento giuridico alle esigenze di repressione e prevenzione della cosiddetta "criminalità d'impresa".

Si ritiene, infatti, che i comportamenti criminosi che siano espressione non tanto della devianza del singolo quanto di quella del centro di interessi economici nell'ambito del quale il singolo abbia agito, possono essere efficacemente prevenuti soltanto sanzionando tale ultimo soggetto, quale reale beneficiario del reato.

Come efficacemente espresso da Confindustria, nelle proprie "Linee Guida per la Costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/1" infatti: *"L'ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti e, in definitiva, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all'entrata in vigore della legge in esame, non pativano conseguenze dalla realizzazione di reati commessi, con vantaggio della società, da amministratori e/o dipendenti. Il principio di personalità della responsabilità penale li lasciava, infatti, indenni da conseguenze sanzionatorie, diverse dall'eventuale risarcimento del danno, se ed in quanto esistente. Sul piano delle conseguenze penali, infatti, soltanto gli artt. 196 e 197 cod. pen. prevedevano (e prevedono tuttora) un'obbligazione civile per il pagamento di multe o ammende inflitte, ma solo in caso d'insolvibilità dell'autore materiale del fatto. L'innovazione normativa, perciò, è di non poco momento, in quanto né l'ente, né i soci delle società o associazioni possono dirsi estranei al procedimento penale per reati commessi a vantaggio o nell'interesse dell'ente. Ciò, ovviamente, determina un interesse di quei soggetti (soci, associati, ecc.) che partecipano alle vicende patrimoniali dell'ente, al controllo della regolarità e della legalità dell'operato sociale".*

Si deve considerare tuttavia che l'ente non risponde se:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di curarne l'aggiornamento, è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo
- le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione
- la vigilanza da parte dell'organismo preposto non sia stata omessa o insufficiente.

Principi ispiratori del Modello Organizzativo

In considerazione di quanto sopra, il Consiglio di Amministrazione di MediCare Solutions S.r.l. il 7 settembre 2023 approva il proprio Modello Organizzativo, di cui il presente documento costituisce una sintesi.

1. QUADRO NORMATIVO

1.1 Fattispecie di reato

Le fattispecie di reato rilevanti ai fini del D.lgs. 231/01, rilevanti ai fini dell'integrazione della responsabilità amministrativa dell'ente, sono previste tassativamente, e sono:

1. i reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 D.lgs 231/01):
 - malversazione a danno dello Stato;
 - indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato;
 - concussione;
 - corruzione per un atto d'ufficio;
 - corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio;
 - corruzione in atti giudiziari;
 - corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio;
 - istigazione alla corruzione;
 - peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri;
 - truffa;
 - truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche;
 - frode informatica;
2. i delitti informatici e trattamento illecito di dati (art 24 bis D.lgs 231/2001)
 - falsità in documenti informatici;
 - accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico;
 - detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici;
 - diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico;
 - intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche;
 - installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche;
 - danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici;
 - danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità;
 - danneggiamento di sistemi informatici o telematici;
 - danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità;
 - frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica.
3. i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 25 bis D.lgs 231/01).
4. alcune fattispecie di cosiddetti reati societari (art. 25 ter D.lgs. 231/2001):
 - false comunicazioni sociali;

Principi ispiratori del Modello Organizzativo

- false comunicazioni sociali in danno della società dei soci o dei creditori;
 - falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione;
 - impedito controllo;
 - indebita restituzione dei conferimenti;
 - illegale ripartizione degli utili o delle riserve;
 - illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della Società controllante;
 - operazioni in pregiudizio dei creditori;
 - omessa comunicazione del conflitto di interessi;
 - formazione fittizia del capitale;
 - indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori;
 - illecita influenza sull'assemblea;
 - aggio;
 - ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità Pubbliche di Vigilanza.
5. i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25 quater D.lgs. 231/2001);
 6. il reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater.1 D.lgs. 231/2001);
 7. i delitti contro la personalità dell'individuo (art. 25 quinquies D.lgs. 231/2001):
 - riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù;
 - prostituzione minorile;
 - pornografia minorile;
 - detenzione di materiale pornografico;
 - pornografia virtuale;
 - iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile;
 - tratta di persone;
 - acquisto e alienazione di schiavi.
 8. gli abusi di mercato (art. 25 sexies D.lgs. 231/2001):
 - a. abuso di informazioni privilegiate;
 - b. manipolazione del mercato.
 9. i reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies D.lgs. 231/2001).
 10. i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 octies D.lgs. 231/2001).
 11. i reati transnazionali (art. 10 L. 146/2006).

È inoltre presumibile che a breve vengano fatti rientrare all'interno dei reati sopra indicati:

- **i comportamenti contrari alla tutela dell'ambiente** (come richiesto dal Consiglio UE con Decisione quadro del 27 gennaio 2003, 2003/80/GAI, relativa alla protezione dell'ambiente attraverso il diritto penale)
- **i fenomeni di corruzione nel settore privato** (come richiesto dal Consiglio UE con Decisione quadro del 22 luglio 2003, 2003/568/GAI, relativa alla corruzione nel settore privato).

Principi ispiratori del Modello Organizzativo

1.2 Apparato sanzionatorio

Le sanzioni previste dal D.lgs. 231/2001 a carico della società in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati sono:

- **sanzione pecuniaria fino a un massimo di € 1.549.370,69** (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- **sanzioni interdittive** (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, che, a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- **confisca** (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- **pubblicazione della sentenza** (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

Le sanzioni interdittive si applicano solo relativamente ai reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

in caso di reiterazione degli illeciti.

1.3 Delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel Capo I del D.lgs. 231/01 (artt. da 24 a 25-octies), le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26).

Fondamento dell'esclusione di sanzioni è l'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto. Si tratta di un'ipotesi particolare del c.d. "recesso attivo", di cui all'art. 56, comma 4, c.p.

1.4 Autori del reato

Il D.lgs. 231/2001 stabilisce che la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società stessa o di una loro unità

organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (art. 5, comma 1, lett. a), D.lgs. 231/01);

- da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi (art. 5, comma 1, lett. a), D.lgs. 231/01);
- da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (art. 5, comma 1, lett. b), D.lgs. 231/01).

Devono pertanto essere ricompresi le seguenti figure aziendali: amministratori, institori, direttori generali, direttori di stabilimento, lavoratori subordinati, agenti e collaboratori esterni

La società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, D.lgs. 231/01), se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.5 Presupposto per l'esclusione della responsabilità della società

Aspetto essenziale del D.lgs 231/01 è l'aver previsto la possibilità, rispettate una serie di condizioni, di evitare la responsabilità della società: in particolare, rilevante è il ruolo dei Modelli Organizzativi.

Si consideri preliminarmente che:

- in caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, D.lgs 231/01):
 - l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
 - il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
 - le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
 - non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- in caso di un reato commesso dai sottoposti all'altrui direzione, la società non risponde se (art. 7, comma 1, D.lgs 231/01):
 - alla commissione del reato non ha contribuito l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza (definizione di legge: "non è stata resa possibile");
 - in ogni caso l'inosservanza è esclusa se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

I requisiti previsti legislativamente per l'efficace attuazione del D.lgs 231/01 sono:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del Modello Organizzativo quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello Organizzativo.

Principi ispiratori del Modello Organizzativo

È opportuno precisare che la legge prevede l'adozione del Modello Organizzativo in termini di facoltatività e non di obbligatorietà. La mancata adozione non è soggetta, perciò, ad alcuna sanzione, ma espone l'ente alla responsabilità per gli illeciti realizzati da amministratori e dipendenti. Pertanto, nonostante la ricordata facoltatività del comportamento, di fatto l'adozione del modello diviene obbligatoria se si vuole beneficiare dell'esimente.

Facilita l'applicazione dell'esimente, soprattutto in termini probatori, la documentazione scritta dei passi compiuti per la costruzione del Modello Organizzativo.

1.6 Sindacato di idoneità

L'accertamento della responsabilità della società, attribuito al giudice penale, avviene (oltre all'apertura di un processo ad hoc nel quale l'ente viene parificato alla persona fisica imputata) mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società;
- e
- il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

2.1 Attività Sensibili e ulteriori attività oggetto di controllo

2.1.1 Attività Sensibili in relazione ai reati contro la Pubblica Amministrazione

Le attività ritenute sensibili (di seguito: "**Attività Sensibili**") in relazione ai reati contro la Pubblica Amministrazione sono:

- negoziazione/stipulazione e/o esecuzione di contratti/convenzioni di concessioni con soggetti pubblici, ai quali si perviene mediante procedure negoziate (affidamento diretto o trattativa privata);
- negoziazione/stipulazione e/o esecuzione di contratti/convenzioni di concessioni con soggetti pubblici ai quali si perviene mediante procedure ad evidenza pubblica (aperte o ristrette);
- gestione di eventuali contenziosi giudiziali e stragiudiziali relativi all'esecuzione di contratti/convenzioni di concessioni stipulati con soggetti pubblici (relativi alle attività prima indicate);
- negoziazione/stipulazione o esecuzione di contratti ai quali si perviene mediante trattative private, in qualità di stazione appaltante;
- negoziazione/stipulazione e/o esecuzione di contratti ai quali si perviene mediante procedure aperte o ristrette, in qualità di stazione appaltante;
- gestione dei rapporti con soggetti pubblici per l'ottenimento di autorizzazioni e licenze per l'esercizio delle attività aziendali;
- contatto con gli Enti Pubblici per la gestione di adempimenti, verifiche, ispezioni, qualora lo svolgimento delle attività aziendali comporti la produzione di rifiuti solidi, liquidi o gassosi, ovvero l'emissione di fumi o la produzione di inquinamento

- acustico/elettromagnetico soggetti a controlli da parte di soggetti pubblici;
- gestione dei rapporti con i soggetti pubblici per gli aspetti che riguardano la sicurezza e l'igiene sul lavoro e il rispetto delle cautele previste da leggi e regolamenti per l'impiego di dipendenti adibiti a particolari mansioni;
- gestione dei rapporti con i soggetti pubblici relativi all'assunzione di personale appartenente a categorie protette o la cui assunzione è agevolata;
- gestione di trattamenti previdenziali del personale o gestione dei relativi accertamenti/ispezioni;
- gestione dei rapporti con organismi di vigilanza relativi allo svolgimento di attività regolate dalla legge;
- gestione delle attività di acquisizione o gestione di contributi, sovvenzioni, finanziamenti, assicurazioni o garanzie concesse da soggetti pubblici;
- richiesta di provvedimenti amministrativi occasionali/ad hoc necessari allo svolgimento di attività strumentali a quelle tipiche aziendali;
- gestione di beni mobili registrati legati all'attività aziendale;
- predisposizione di dichiarazioni dei redditi o dei sostituti di imposta o di altre dichiarazioni funzionali alla liquidazione di tributi in genere;
- adempimenti presso soggetti pubblici, quali comunicazioni, dichiarazioni, deposito atti e documenti, pratiche, ecc, differenti da quelli descritti ai precedenti punti e nelle verifiche/accertamenti/ procedimenti sanzionatori che ne derivano;
- attività che prevedano l'installazione, manutenzione, aggiornamento o gestione di software di soggetti pubblici o forniti da terzi per conto di soggetti pubblici;
- gestione di procedimenti giudiziari o arbitrali;
- altre "Attività Sensibili": rapporti con le Istituzioni e le amministrazioni dello Stato.

2.1.2 Attività Sensibili in relazione ai reati societari

Le attività ritenute sensibili in relazione ai reati societari sono:

- redazione del bilancio e relazioni periodiche infrannuali;
- redazione di particolari prospetti richiesti dalla legge;
- emissione comunicati stampa e informativa al mercato;
- rapporti con soci, Società di Revisione, Collegio Sindacale, Audit Committee;
- rapporti con Autorità di vigilanza;
- operazioni sul capitale e destinazione dell'utile;
- comunicazione, svolgimento e verbalizzazione Assemblee dei soci.

2.1.3 Attività sensibili in relazione ai reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro

Principi ispiratori del Modello Organizzativo

Le attività ritenute sensibili in relazione ai reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro sono:

- Attività per la verifica del rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici
- Attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti
- Attività di natura organizzativa, quali gestione delle emergenze, del primo soccorso, degli appalti, delle riunioni periodiche di sicurezza, delle consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza
- Attività di sorveglianza sanitaria
- Attività di formazione e informazione dei lavoratori
- Attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori
- Attività per l'acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge
- Attività per verifiche periodiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

2.1.4 Attività sensibili in relazione ai reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di danaro, beni o altre utilità di provenienza illecita

Le attività ritenute sensibili in relazione ai reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di danaro, beni o altre utilità di provenienza illecita sono:

- acquisti di beni materiali, immateriali, servizi o consulenze;
- vendite di beni materiali, immateriali, servizi o consulenze;
- gestione e selezione dei clienti;
- gestione e selezione dei fornitori;
- gestione del magazzino;
- gestione e stipula dei contratti;
- gestione dell'area finanziaria;
- gestione di incassi e pagamenti;
- gestione della fatturazione;
- attività di promozione, rappresentanza, sponsorizzazioni, liberalità e omaggi;
- gestione dei rapporti intercompany;
- gestione dei flussi finanziari infra-gruppo;
- operazioni straordinarie.

Si sottolinea che non sono stati considerati rilevanti per la Società, in quanto solo astrattamente ipotizzabili (e quindi sono stati tralasciati):

- i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo;
- il reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- i delitti contro la personalità dell'individuo;
- i reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico;
- i reati di abuso di mercato
- i reati transnazionali.

Principi ispiratori del Modello Organizzativo

2.2 Modello di organizzazione, gestione e controllo

2.2.1 Elementi del Modello Organizzativo

Il Modello Organizzativo è un complesso organico di principi, regole, disposizioni, schemi organizzativi e connessi compiti e responsabilità, funzionale alla realizzazione ed alla diligente gestione di un sistema di controllo e monitoraggio delle Attività Sensibili al fine della prevenzione sulla commissione, anche tentata, dei reati previsti dal D.lgs. 231/01.

Il Modello Organizzativo:

1. individua le **Attività Sensibili** nel cui ambito possono essere commessi reati;
2. prevede **specifici protocolli** diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
3. individua modalità di gestione delle **risorse finanziarie** idonee ad impedire la commissione dei reati;
4. prevede obblighi di **informazione** nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
5. introduce un **sistema disciplinare** idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello Organizzativo;
6. prevede, in relazione alla natura ed alla dimensione dell'organizzazione, nonché del tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo **svolgimento dell'attività nel rispetto della legge** e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

L'adozione del Modello Organizzativo è completata:

- dalla sua efficace attuazione;
- da una procedura che garantisca il suo tempestivo aggiornamento e adeguamento.

Il Modello Organizzativo è approvato dal Consiglio di Amministrazione di MediCare Solutions S.r.l. (di seguito: "Società")

Le disposizioni aziendali strumentali all'attuazione, aggiornamento e adeguamento del Modello Organizzativo sono emanate dalle funzioni aziendali competenti.

2.2.2 Destinatari del Modello Organizzativo

I destinatari del Modello Organizzativo sono:

- i componenti degli organi sociali;
- i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza;
- i dirigenti;
- i dipendenti;
- i collaboratori;
- i consulenti esterni;
- i partner;
- i fornitori;
- i clienti;

Principi ispiratori del Modello Organizzativo

- in generale, tutti i terzi con cui la Società intrattiene rapporti inerenti le proprie attività sociali e tutti coloro che agiscono con poteri di rappresentanza della stessa

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 Identificazione della struttura dell'OdV

L'articolo 6 del D.lgs 231/01, nel ricondurre l'esonero da responsabilità dell'ente all'adozione e all'efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati da tale normativa, ha previsto l'istituzione di un Organismo di Vigilanza interno all'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, cui è assegnato specificamente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello organizzativo nonché di curarne l'aggiornamento.

L'autonomia riconosciuta allo stesso comporta:

- a. l'insindacabilità delle scelte dell'Organismo di Vigilanza da parte delle istituzioni dell'ente stesso, pena il venire meno del requisito essenziale dell'autonomia medesima;
- b. la posizione di indipendenza dei membri che compongono tale Organismo di Vigilanza, posizione da riservare a soggetti di assoluta affidabilità in ragione della professionalità dimostrata e delle capacità personali loro riconosciute e della competenza maturata.

L'Organismo di Vigilanza istituito dalla Società, in base al requisito di autonomia e indipendenza stabilito dal D.lgs 231/01, risponde, nello svolgimento della sua funzione, solo al massimo vertice gerarchico, cioè al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

La nomina e la composizione dell'Organismo di Vigilanza, nonché le regole per il suo funzionamento e per la validità delle sue deliberazioni sono stabiliti da apposite linee guida da approvarsi con delibera del Consiglio di Amministrazione della Società.

3.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i compiti di:

- controllo sull'osservanza del Modello Organizzativo, da parte dei destinatari appositamente individuati nelle singole parti, in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate nel D.lgs 231/2001 ed in particolare da parte degli Organi Sociali, dei Dirigenti, dei Dipendenti, dei Collaboratori, degli Agenti, dei Consulenti, dei Partner e comunque di coloro che agiscono con poteri di rappresentanza della Società;
- vigilanza sull'effettività del Modello Organizzativo, attraverso la verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il modello istituito;
- vigilanza sull'adeguatezza del Modello Organizzativo in relazione alla struttura della Società ed all'effettiva capacità di prevenire, in linea di massima i comportamenti non voluti e la commissione dei Reati di cui al D.lgs 231/01;

- compimento di attività di analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello Organizzativo;
- cura dell'aggiornamento del Modello Organizzativo laddove si riscontrino esigenze di correzione ed adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni organizzative della Società ed alle analisi effettuate. Tale ultima attività consiste:
 - nella presentazione di proposte di adeguamento del Modello Organizzativo verso gli Organi/Funzioni della Società in grado di dare loro concreta attuazione all'interno dell'organizzazione e nella verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte;
 - nel follow-up ovvero nella verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.
- vigilanza sul rispetto del Codice Etico.

Inoltre all'Organismo di Vigilanza sono affidate le seguenti funzioni:

- verifica dell'efficienza ed efficacia del Modello Organizzativo;
- verifica del rispetto delle modalità e delle procedure previste dal Modello Organizzativo, con rilevazione degli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie Funzioni;
- formulazione delle proposte al Consiglio di Amministrazione, per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello Organizzativo adottato, da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:
 - significative violazioni delle prescrizioni del Modello Organizzativo;
 - significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività svolte;
 - modifiche normative;
- attuazione delle procedure di controllo previste dal Modello Organizzativo. A questo fine l'Organismo di Vigilanza ha il potere di richiedere l'emanazione di apposite procedure secondo le disposizioni attualmente in vigore presso la Società nonché di coordinarsi con le altre Funzioni della stessa;
- conduzione, con il supporto delle altre Funzioni competenti, di ricognizioni dell'attività svolta dalla Società ai fini dell'aggiornamento, dell'individuazione e mappatura delle Attività Sensibili;
- verifica periodica, con il supporto delle altre Funzioni competenti, del sistema di deleghe e procure in vigore e della loro coerenza con tutti i documenti interni alla Società di conferimento delle deleghe e raccomandazione di eventuali modifiche, nel caso in cui il potere di gestione non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al procuratore o vi siano altre anomalie;
- effettuazione periodica di verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle Attività Sensibili i cui risultati vengono riassunti agli Organi Sociali;
- definizione, con il supporto del responsabile della funzione Amministrazione e Finanza dei programmi di formazione per il personale

Principi ispiratori del Modello Organizzativo

e del contenuto delle comunicazioni periodiche da inviare agli Organi Sociali, ai Dirigenti ed ai Dipendenti, ai Collaboratori, agli Agenti, ai Consulenti, ai Partner, e a tutti coloro che agiscono con poteri di rappresentanza della Società finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.lgs 231/01;

- definizione, con il supporto del Direttore Generale dei programmi di formazione per i canali di distribuzione e del contenuto delle comunicazioni periodiche da inviare agli stessi, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.lgs 231/01;
- promozione e monitoraggio delle iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello Organizzativo e per la predisposizione della documentazione organizzativa interna necessaria al fine del funzionamento del Modello Organizzativo stesso, contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
- raccolta, elaborazione e conservazione delle informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello Organizzativo, nonché aggiornamento della lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione;
- coordinamento con le altre Funzioni della Società per il miglior monitoraggio delle Attività Sensibili nelle aree a rischio, anche in relazione alle procedure stabilite nel Modello Organizzativo;
- interpretazione della normativa rilevante e verifica dell'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione a tali prescrizioni normative;
- coordinamento con gli organismi di vigilanza delle società controllate, se nominati;
- controllo sull'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia dei database a supporto dell'attività ex D.lgs 231/01;
- esame della documentazione ricevuta dal soggetto che gestisce il rapporto con Consulenti e Partner e dai responsabili interni della Società, per le operazioni da compiersi nell'ambito di Attività Sensibili. Tali soggetti devono:
 - curare, mediante appositi database, la tenuta della documentazione, l'aggiornamento dei file e la coerenza delle procedure seguite nel corso del tempo;
 - provvedere alla trasmissione della documentazione rilevante agli altri Organi/Funzioni della Società interessati, nonché alla conservazione dei profili aggiornati dei Consulenti e Partner.

Resta inteso che i controlli che deve porre in essere l'Organismo di Vigilanza devono essere sia di routine sia a sorpresa, perlomeno nell'ambito delle Attività Sensibili.

L'Organismo di Vigilanza è responsabile per le inchieste interne e si raccorderà di volta in volta con le Funzioni della Società interessate, per acquisire ulteriori elementi di indagine).

Principi ispiratori del Modello Organizzativo

3.3 L'attività di reporting

L'Organismo di Vigilanza deve riferire in merito all'attuazione del Modello Organizzativo e all'emersione di eventuali criticità.

L'Organismo di Vigilanza ha tre linee di reporting:

- continuativa, nei confronti del Direttore Generale della Società, il quale informa il Consiglio di Amministrazione nell'ambito dell'informativa sull'esercizio delle deleghe conferite;
- semestrale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione con predisposizione di una relazione contenente almeno:
 - una sintesi di tutte le attività svolte nel corso del semestre;
 - una sintesi dei controlli e delle verifiche eseguite;
 - l'indicazione di eventuali aggiornamenti dell'individuazione e mappatura delle Attività Sensibili;
 - l'indicazione di reati eventualmente commessi;
 - un piano delle attività previste per il semestre successivo;
- semestrale, nei confronti del Collegio Sindacale, attraverso l'invio della medesima relazione predisposta per il Consiglio di Amministrazione.

Qualora risultino accertati fatti di particolare materialità o significatività, inoltre, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a riportare quanto accertato al Collegio Sindacale e al Consiglio di Amministrazione, previa informativa al Direttore Generale.

Alla notizia di una violazione del Modello Organizzativo commessa da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale e il Direttore Generale.

Alla notizia di una violazione del Modello Organizzativo commessa da parte di uno o più Sindaci, l'Organismo di Vigilanza informa tutti i Sindaci e il Consiglio di Amministrazione.

Gli incontri con gli organi cui l'Organo di Vigilanza riferisce devono essere verbalizzati e copie dei verbali devono essere custodite dall'Organo di Vigilanza e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

3.4 Obblighi di informazione

Tutti i Dirigenti, Dipendenti, Collaboratori, Agenti, Consulenti, Partner e comunque coloro che agiscono con poteri di rappresentanza della Società devono obbligatoriamente effettuare segnalazioni all'Organismo di Vigilanza su sospetti di commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/01.

L'Organismo di Vigilanza deve essere portato a conoscenza, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello Organizzativo, in merito a eventi che potrebbero ingenerare profili di responsabilità ex D.lgs. 231/01. Pertanto:

- devono essere raccolte da ciascun responsabile di Funzione eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati contemplati dal D.lgs. 231/01 o comunque a

comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento di cui al Modello Organizzativo;

- ciascun dipendente deve segnalare la violazione (o presunta violazione) del Modello Organizzativo, contattando il proprio diretto superiore gerarchico e/o l'Organismo di Vigilanza;
- i Consulenti, i Collaboratori e i Partner commerciali, per quanto riguarda l'attività da loro svolta, devono effettuare la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza mediante canali informativi specifici da definire contrattualmente;
- l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere. Gli eventuali provvedimenti conseguenti sono definiti e applicati in conformità a quanto previsto in ordine al sistema disciplinare.

Le segnalazioni dovranno essere in forma scritta e non anonima ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello Organizzativo. Resta inteso che i segnalanti in buona fede sono e devono essere garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso sarà assicurata 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 mala fede.

Si specifica che l'Organismo di Vigilanza prenderà in esame tutte le segnalazioni ricevute mediante:

- e-mail inviate allo specifico indirizzo di posta elettronica: odv.medicaresolutions.srl@gmail.com
- segnalazione cartacea recapitata a mezzo servizio postale presso la sede legale della Società.

Oltre alle segnalazioni, relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza:

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai componenti degli Organi Sociali, dai Dirigenti e dai Dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i Reati previsti dal D.lgs 231/2001;
- i provvedimenti o le notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.lgs 231/2001;
- le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.lgs 231/2001;
- i rapporti preparati dai responsabili di altri uffici/organi sociali dai quali possano emergere fatti, atti, eventi o omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.lgs 231/2001 e dei principi espressi nel Codice Etico;
- le informazioni relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli, del Modello Organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari azionati, in relazione a notizie di violazione del Modello Organizzativo e alle sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i Dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i prospetti riepilogativi degli appalti, affidati a seguito di gare, a livello nazionale o europeo, ovvero a trattativa privata;

Principi ispiratori del Modello Organizzativo

- le notizie relative a commesse attribuite da enti pubblici, o soggetti che svolgono funzioni di pubblica utilità;
- la copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

3.5 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, materiale, documento, segnalazione, report previsti nel Modello Organizzativo è conservato dall'Organismo di Vigilanza in un apposito database informatico e/o cartaceo. I dati e le informazioni conservate nel database sono poste a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza previa autorizzazione dell'Organismo di Vigilanza. Quest'ultimo definisce con apposita disposizione interna criteri e condizioni di accesso al database.

3.6 Verifiche sull'adeguatezza del Modello Organizzativo

Oltre all'attività di vigilanza che l'Organismo di Vigilanza svolge continuamente sull'effettività del Modello Organizzativo, cioè di verifica della coerenza tra i comportamenti dei destinatari ed il Modello Organizzativo stesso, periodicamente l'Organismo di Vigilanza effettua specifiche verifiche sulla reale capacità del Modello Organizzativo di prevenire i Reati, coadiuvandosi con soggetti terzi con adeguate caratteristiche di professionalità ed indipendenza di volta in volta individuati.

Tale attività si concretizza in una verifica a campione dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla Società in relazione alle Attività Sensibili e alla conformità degli stessi alle regole di cui al presente Modello Organizzativo.

Inoltre deve essere svolta una revisione di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'Organismo di Vigilanza, delle verifiche a campione degli eventi considerati rischiosi e della sensibilizzazione dei Dirigenti, dei Dipendenti, dei Collaboratori, degli Agenti, dei Consulenti, dei Partner e comunque di coloro che agiscono con poteri di rappresentanza della Società e degli Organi Sociali rispetto alle problematiche sollevate dal D.lgs 231/01.

Infine, l'Organismo di Vigilanza deve effettuare sistematiche attività di ricerca e identificazione dei rischi quando sussistano circostanze particolari quali, ad esempio, l'emersione di precedenti violazioni o un elevato turn-over del personale.

Le verifiche e il loro esito sono riportate nella relazione semestrale al Consiglio di Amministrazione.

4. STRUTTURA DEL SISTEMA DISCIPLINARE

4.1 Violazione del Modello Organizzativo

Costituiscono violazioni del Modello Organizzativo, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- la commissione di azioni o la tenuta di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello Organizzativo, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello Organizzativo, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati contemplati dal D.lgs. 231/01;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello Organizzativo, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello Organizzativo, nell'espletamento di attività connesse alle Attività Sensibili, che:
 - espongano la società a una situazione oggettiva di rischio di commissione al suo interno di uno dei reati contemplati dal D.lgs. 231/01;
 - e/o
 - siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal D.lgs. 231/01;
 - e/o
 - tali da determinare l'applicazione a carico della società di sanzioni previste dal D.lgs. 231/01;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Codice Etico, nell'espletamento delle Attività Sensibili o di attività connesse alle Attività Sensibili.

4.2 Sistema sanzionatorio dei Dipendenti

Alla notizia di una violazione del Modello Organizzativo, comunicata dall'Organismo di Vigilanza, corrisponde l'avvio della procedura di accertamento delle mancanze stabilita dal CCNL.

Pertanto:

- a ogni notizia di violazione del Modello Organizzativo è dato impulso da parte del Direttore Risorse Umane alla procedura di accertamento;
- nel caso in cui, a seguito della procedura, sia accertata la violazione del Modello Organizzativo, è irrogata la sanzione disciplinare prevista dal CCNL;
- la sanzione irrogata è proporzionata alla gravità della violazione.

Le sanzioni disciplinari sono previste dal CCNL vigente.

La Direzione Risorse Umane comunica l'irrogazione di tale sanzione all'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza provvede al monitoraggio dell'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Sono rispettati tutti gli adempimenti di legge e di contratto relativi all'irrogazione della sanzione disciplinare.

4.3 Sistema sanzionatorio degli Agenti

Nei confronti dell'Agente che si renda responsabile di violazioni delle disposizioni del Modello Organizzativo, verrà adottato, a seconda della gravità del comportamento, il

provvedimento ritenuto più opportuno fra cui, nei casi di maggiore gravità, la risoluzione del contratto con cessazione immediata degli effetti.

4.4 Sistema sanzionatorio dei Dirigenti

Alla notizia di una violazione del Modello Organizzativo comunicata da parte dell'Organismo di Vigilanza, nel caso in cui la violazione del Modello Organizzativo da parte di uno o più dirigenti sia accertata, la Società adotterà nei confronti dell'autore della condotta censurata quanto previsto per legge e per CCNL. Se la violazione del Modello Organizzativo fa venir meno il rapporto di fiducia la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

4.5 Provvedimenti relativi agli Amministratori

L'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale e tutti gli amministratori della notizia di una violazione del Modello Organizzativo commessa da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Collegio Sindacale, i provvedimenti opportuni.

In ogni caso, non può essere evitata la comminazione di una sanzione disciplinare nei confronti degli amministratori e dei direttori generali che per negligenza ovvero imperizia non abbiano saputo individuare e conseguentemente eliminare violazioni al Modello Organizzativo e, nei casi più gravi, la perpetrazione di Reati.

4.6 Provvedimenti relativi ai Sindaci

In caso di violazione del Modello Organizzativo da parte di uno o più Sindaci, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione i quali prendono gli opportuni provvedimenti.

4.7 Provvedimenti relativi ai Collaboratori (Consulenti, Fornitori, società di service)

Ogni violazione delle regole di cui al presente modello applicabili a collaboratori esterni o ogni commissione dei reati previsti dal modello è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Le infrazioni potranno comportare la risoluzione, anche senza preavviso, del rapporto contrattuale.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal D.lgs 231/01.

5. LA COMUNICAZIONE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

5.1 Piano di comunicazione e formazione

5.1.1 Comunicazione ai componenti degli organi sociali

Il Modello Organizzativo è comunicato dall'Organismo di Vigilanza a tutti i componenti degli organi sociali. Chi riceve la comunicazione deve sottoscrivere una dichiarazione di conoscenza e adesione al Modello Organizzativo, dichiarazione che deve essere archiviata e conservata dall'Organismo di Vigilanza.

5.1.2 Formazione e comunicazione ai dirigenti, ai Responsabili di Funzione e a coloro che prestano funzioni e mansioni in relazione ad Attività Sensibili

I Principi Ispiratori e i contenuti del Modello Organizzativo e del Codice Etico sono comunicati formalmente, su disposizione dell'Organismo di Vigilanza, a tutti i dirigenti (a ruolo e in servizio), ai Responsabili di Funzione e a coloro i quali prestano le proprie funzioni e mansioni in relazione ad Attività Sensibili, mediante consegna del presente documento (**Principi Ispiratori del Modello Organizzativo**).

I principi e i contenuti del Modello Organizzativo e del Codice Etico sono divulgati mediante corsi di formazione; i soggetti sopra individuati sono tenuti obbligatoriamente a partecipare ai corsi di formazione. La struttura dei corsi di formazione è definita dalla funzione Direzione Risorse Umane, con la consulenza dell'Organismo di Vigilanza fermo restando che:

- i corsi devono tenersi entro 12 (dodici) mesi dall'adozione del Modello Organizzativo;
- per i nuovi assunti, il corso deve tenersi entro 1 (uno) mese dall'inizio dello svolgimento effettivo dell'attività lavorativa;
- la formazione deve essere ripetuta perlomeno ogni 2 (due) anni o, in caso di rilevanti modifiche normative, regolamentari e/o del Modello Organizzativo, entro 3 (tre) mesi dalla modifica stessa.

5.1.3 Comunicazione per quadri, impiegati e operai

Il presente documento (**Principi Ispiratori del Modello Organizzativo**) è affisso nelle bacheche aziendali e i principi e i contenuti del Modello Organizzativo sono comunicati a ciascun dipendente. Sono inoltre definite iniziative di informazione mirata per quadri, impiegati e operai (non rientranti nel paragrafo che precede).

5.1.4 Informazione a Collaboratori esterni, Consulenti e Partner

Per gli altri soggetti che collaborano a vario titolo con la Società, si prevedono specifiche clausole, da inserire nei rapporti contrattuali, con le quali i soggetti dichiarino di conoscere ed accettare i principi o il modello, a seconda dei casi.

5.1.5 Formazione e comunicazione con strumenti informatici

Il presente documento (**Principi Ispiratori del Modello Organizzativo**) è reso disponibile a tutti i dipendenti sul server aziendale.

Le iniziative di formazione e informazione mirata possono svolgersi anche a distanza e mediante utilizzo di risorse informatiche.

5.2 Comunicazione a terzi e al mercato

In coerenza con quanto già previsto per il Codice Etico, il documento “**Principi Ispiratori del Modello Organizzativo**” è portato a conoscenza di tutti coloro con i quali la Società intrattiene relazioni d'affari. L'impegno al rispetto dei principi di riferimento del Modello Organizzativo da parte dei terzi aventi rapporti contrattuali con la Società dovrà essere previsto da apposita clausola del relativo contratto che formerà oggetto di accettazione del terzo contraente.

La Società valuterà altresì le opportune e ulteriori modalità di comunicazione dei “**Principi Ispiratori del Modello Organizzativo**” al mercato.

6. PRINCIPI ISPIRATORI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DI MEDICARE SOLUTIONS Srl

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha approvato il proprio Modello Organizzativo con delibera del 7 settembre 2023.

L'Organismo di Vigilanza è composto da:

- Avv. Riccardo Schirò, membro esterno della Società, in qualità di Presidente dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza definisce e svolge le attività di competenza secondo la regola della collegialità ed è dotato ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b), del D.lgs. 231/01 di “*autonomi poteri di iniziativa e controllo*”.

Tutti i destinatari del Modello Organizzativo e i terzi interessati (quali fornitori, clienti, collaboratori, agenti, etc...) possono effettuare segnalazioni all'Organismo di Vigilanza su sospetti di commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/01.

Le segnalazioni potranno essere effettuate mediante:

- e-mail inviate allo specifico indirizzo di posta elettronica:
odv.medicaresolutions.srl@gmail.com
- segnalazione cartacea recapitata a mezzo servizio postale presso la sede legale della Società:
via Giulio Dolcetta 5 – 09122 Cagliari.