MEDI GROUP HOLDING S.R.L.

# DOCUMENTO DESCRITTIVO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/2001

| Rev. | Oggetto | Approvazione | Data |
|---|---|---|---|
| 01 | | | |
| | | | |
| | | | |

**PREMESSA** ..... **8**

1.1 Presentazione di Medi Group Holding S.r.l. ..... 8
1.2 Obiettivi del documento ..... 8
1.3 Descrizione del documento ..... 9

**PARTE GENERALE** ..... **10**

2.1 Il Decreto Legislativo 231/2001 ..... 10
*2.1.1 Oggetto del Decreto* ..... *10*
*2.1.2. Fattispecie di reato* ..... *11*
*2.1.3 Apparato sanzionatorio* ..... *12*
*2.1.4 Esimente della responsabilità amministrativa* ..... *13*
2.2 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG) ..... 13
*2.2.1 Funzionalità del modello* ..... *13*
*2.2.2 Struttura e componenti* ..... *14*
2.3 L'approccio metodologico ..... 17
*2.3.1 Metodologia adottata* ..... *17*
2.4 Il Sistema delle deleghe e dei poteri ..... 17
*2.4.1 Principi* ..... *17*
2.5 Il Sistema sanzionatorio ..... 18
*2.5.1 Premessa* ..... *18*
*2.5.2 Definizione e limiti della responsabilità disciplinare* ..... *18*
*2.5.3 Destinatari e loro doveri* ..... *19*
*2.5.4 Principi generali relativi alle sanzioni* ..... *19*
*2.5.5 Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti* ..... *20*
*2.5.6 Sanzioni nei confronti dei dirigenti* ..... *22*
*2.5.7 Misure nei confronti dei soggetti in posizione apicale (art. 5, comma primo, lett. a) del D.Lgs 231/01)* ..... *23*
*2.5.8 Misure nei confronti dei soggetti esterni* ..... *24*
2.6 Il Piano di formazione e comunicazione ..... 25
*2.6.1 La formazione e comunicazione del MOG* ..... *25*
2.7 L'Organismo di Vigilanza ..... 26
*2.7.1 Contesto normativo* ..... *26*
*2.7.2 Iter di nomina e di revoca* ..... *26*
*2.7.3 Requisiti essenziali* ..... *28*
2.7.3.1 Autonomia ..... 28
2.7.3.2 Indipendenza ..... 28
2.7.3.3 Professionalità ..... 28
2.7.3.4 Continuità d'azione ..... 29
*2.7.4 Collocazione organizzativa* ..... *29*
*2.7.5 Individuazione* ..... *29*
*2.7.6 Funzioni* ..... *29*
2.7.6.1 Attività di vigilanza e controllo ..... 29
2.7.6.2 Attività di monitoraggio con riferimento all'attuazione del Codice Etico ..... 30
2.7.6.3 Attività di aggiornamento del Modello 231 ..... 30
2.7.6.4 Reporting nei confronti degli organi societari ..... 31
2.7.6.5 Gestione del flusso informativo ..... 32
2.7.6.6 Procedura di segnalazione (whistleblowing) ..... 33
*2.7.7 Poteri* ..... *38*
*2.7.8 Budget* ..... *39*

**PARTE SPECIALE** ..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

**PARTE SPECIALE – REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001** ..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

1. DESTINATARI E FINALITÀ DELLA PARTE SPECIALE – REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE . **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
2. LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI ..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
3. LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 24 E ART. 25 DEL D. LGS. 231/2001. **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
4. I REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE – PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO ..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
   *4.1 Area del Fare* ..... ***Errore. Il segnalibro non è definito.***
   *4.2 Area del Non Fare*..... ***Errore. Il segnalibro non è definito.***
5. I REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE – PROTOCOLLI A PRESIDIO DEI RISCHI-REATO..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
   *5.1 Protocolli a presidio dei rischi-reato ex art. 24 e ex art 25 del D. Lgs. 231/2001* ***Errore. Il segnalibro non è definito.***
6. FLUSSI INFORMATIVI IN FAVORE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .. **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

**PARTE SPECIALE – DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001 .....** ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

1. LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI ..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
   *1.1 Le falsità*..... ***Errore. Il segnalibro non è definito.***
   *1.2 Delitti contro l'inviolabilità del domicilio* ..... ***Errore. Il segnalibro non è definito.***
   *1.3 Delitti contro l'inviolabilità dei segreti.* ..... ***Errore. Il segnalibro non è definito.***
   *1.4 Delitti contro il patrimonio mediante violenza alle cose o alle persone* . ***Errore. Il segnalibro non è definito.***
   *1.5 Delitti contro il patrimonio mediante frode*..... ***Errore. Il segnalibro non è definito.***

**PARTE SPECIALE – FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 .....** ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

1. LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI ..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

**PARTE SPECIALE – DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO .....** ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

1. LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI ..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

**PARTE SPECIALE – REATI SOCIETARI AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 ..** ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

1. DESTINATARI E FINALITÀ DELLA PARTE SPECIALE – REATI SOCIETARI ..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
2. LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI ..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
   *2.1 Le Falsità* ..... ***Errore. Il segnalibro non è definito.***
   *2.2 La tutela penale del capitale sociale e del patrimonio* ..... ***Errore. Il segnalibro non è definito.***
   *2.3 Altri illeciti* ..... ***Errore. Il segnalibro non è definito.***
3. LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 25-TER DEL D. LGS. 231/2001 ..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
4. I REATI SOCIETARI – PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO ..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
   *4.1 Area del Fare* ..... ***Errore. Il segnalibro non è definito.***
   *4.2 Area del Non Fare*..... ***Errore. Il segnalibro non è definito.***
5. I REATI SOCIETARI – PROTOCOLLI A PRESIDIO DEI RISCHI-REATO..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
   *5.1 Protocolli a presidio dei rischi-reato ex art. 25-ter del D. Lgs. 231/2001*..... ***Errore. Il segnalibro non è definito.***

**PARTE SPECIALE – REATI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 .....** ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

1. LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI ..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
   *2.1 Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale* ... ***Errore. Il segnalibro non è definito.***

*2.2 Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti da leggi speciali*..... ***Errore. Il segnalibro non è definito.***
*2.3 Delitti con finalità di terrorismo posti in essere in violazione della Convenzione di New York del 9 dicembre 1999*..... ***Errore. Il segnalibro non è definito.***

**PARTE SPECIALE – REATI DERIVANTI DA PRATICHE DI MUTILAZIONE DEI GENITALI FEMMINILI AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001**..... ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

1. LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

**PARTE SPECIALE – REATI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001**..... ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

1. DESTINATARI E FINALITÀ DELLA PARTE SPECIALE – REATI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE ..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
2. LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
3. LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 25-QUINQUIES DEL D. LGS. 231/2001 ... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
4. I REATI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE DI CUI ALL'ART. 25-QUINQUIES DEL D.LGS. 231/2001 - PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
   *4.1 Area del Fare*..... ***Errore. Il segnalibro non è definito.***
   *4.2 Area del Non Fare*..... ***Errore. Il segnalibro non è definito.***
5. I REATI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE - PROTOCOLLI A PRESIDIO DEI RISCHI-REATO ..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
   *5.1 Protocolli a presidio dei rischi-reato ex art. 25-quinquies del D. Lgs. 231/2001.* ***Errore. Il segnalibro non è definito.***

**PARTE SPECIALE – REATI ED ILLECITI AMMINISTRATIVI DI MARKET ABUSE AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001**..... ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

1. LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

**PARTE SPECIALE – SICUREZZA SUL LAVORO**..... ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

1. DESTINATARI E FINALITÀ DELLA PARTE SPECIALE – I DELITTI CONTRO LA PERSONA .... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
2. LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
3 LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 25-SEPTIES DEL D. LGS. 231/2001... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
4. I REATI IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO DI CUI ALL'ART. 25-SEPTIES DEL D. LGS. 231/2001 - PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
4.1 AREA DEL FARE..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
4.2 AREA DEL NON FARE ..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
5. I REATI IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO - PROTOCOLLI A PRESIDIO DEI RISCHI-REATO..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
   *5.1 Protocolli a presidio dei rischi-reato ex art. 25-septies del D. Lgs. 231/200*..... ***Errore. Il segnalibro non è definito.***
6. FLUSSI INFORMATIVI IN FAVORE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .. **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

**PARTE SPECIALE – REATI TRANSNAZIONALI AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001**..... ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

1. LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
   *1.1 Reati transnazionali previsti dal codice penale*..... ***Errore. Il segnalibro non è definito.***
   *1.2 Reati transnazionali previsti dalle leggi speciali*..... ***Errore. Il segnalibro non è definito.***

**PARTE SPECIALE – DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA**.....ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

1. LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

**PARTE SPECIALE – RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA NONCHÉ AUTORICICLAGGIO AI SENSI DELL'ART. 25 OCTIES DEL D. LGS. 231/2001** ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

1. DESTINATARI E FINALITÀ DELLA PARTE SPECIALE – RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA NONCHÉ AUTORICICLAGGIO ..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
2. LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI ..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
3. LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 25 OCTIES DEL D. LGS. 231/2001 .... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
4. RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA NONCHÉ AUTORICICLAGGIO - PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

*4.1. AREA DEL FARE* ..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

*4.2. AREA DEL NON FARE* ..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

5. RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA NONCHÉ AUTORICICLAGGIO - PROTOCOLLI A PRESIDIO DEI RISCHI-REATO ..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

*5.1. PROTOCOLLI A PRESIDIO DEI RISCHI-REATO EX ART. 25 OCTIES DEL D. LGS. 231/2001*. **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

**PARTE SPECIALE – DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE .....** ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

1. DESTINATARI E FINALITÀ DELLA PARTE SPECIALE – DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
2. LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI ..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
3 LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 25-NOVIES DEL D. LGS. 231/2001 ... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
4. DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE DI CUI ALL'ART. 25-NOVIES DEL D. LGS. 231/2001 - PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO ..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

*4.1 Area del Fare* ..... ***Errore. Il segnalibro non è definito.***

*4.2 Area del Non Fare*..... ***Errore. Il segnalibro non è definito.***

5. DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE - PROTOCOLLI A PRESIDIO DEI RISCHI-REATO **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

*5.1 Protocolli a presidio dei rischi-reato ex art. 25-novies del D. Lgs. 231/2001* ..... ***Errore. Il segnalibro non è definito.***

**PARTE SPECIALE – INDUZIONI A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA.....** ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

1. DESTINATARI E FINALITÀ DELLA PARTE SPECIALE – INDUZIONE A NON RENDERE O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
2. LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI ..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
3. LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 25 *DECIES* DEL D. LGS. 231/2001..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
4. IL DELITTO DI INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA – PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO ... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

*4.1 Area del Fare* ..... ***Errore. Il segnalibro non è definito.***

*4.2 Area del Non Fare*..... ***Errore. Il segnalibro non è definito.***

5. IL DELITTO DI INDUZIONE A NON RENDERE O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA – PROTOCOLLI A PRESIDIO DEI RISCHI-REATO ..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

*5.1 Protocolli a presidio dei rischi-reato ex art. 24 del D. Lgs. 231/2001*.... ***Errore. Il segnalibro non è definito.***

6. FLUSSI INFORMATIVI IN FAVORE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .. **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

**PARTE SPECIALE – REATI AMBIENTALI .....** ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

1. LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI ..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

**PARTE SPECIALE – IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE .....** ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

1. DESTINATARI E FINALITÀ DELLA PARTE SPECIALE – IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
2. LA FATTISPECIE DI REATO RILEVANTE..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

3. LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 25 DUODECIES DEL D. LGS. 231/2001 ..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
4. IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE – PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO ..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
*4.1 Area del Fare* ..... ***Errore. Il segnalibro non è definito.***
*4.2 Area del Non Fare*..... ***Errore. Il segnalibro non è definito.***
5. PROTOCOLLI A PRESIDIO DEI RISCHI - REATO ..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

**PARTE SPECIALE – RAZZISMO E XENOFOBIA.....** ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

1. LA FATTISPECIE DI REATO RILEVANTE ..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

**PARTE SPECIALE – FRODE IN COMPETIZIONI SPORTIVE, ESERCIZIO ABUSIVO DI GIOCO O DI SCOMMESSA E GIOCHI D'AZZARDO ESERCITATI A MEZZO DI APPARECCHI VIETATI...** ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

1. LA FATTISPECIE DI REATO RILEVANTE ..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

**PARTE SPECIALE – REATI TRIBUTARI AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001..** ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

1 DESTINATARI E FINALITÀ DELLA PARTE SPECIALE – REATI TRIBUTARI ..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
2. LA FATTISPECIE DI REATO RILEVANTE ..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
3. LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 25 *QUINQUIESDECIES* DEL D. LGS. 231/2001..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
4. REATI TRIBUTARI – PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO ..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
*4.1 Area del Fare* ..... ***Errore. Il segnalibro non è definito.***
*4.2 Area del Non Fare*..... ***Errore. Il segnalibro non è definito.***
5. REATI TRIBUTARI - PROTOCOLLI A PRESIDIO REATO..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
6. FLUSSI INFORMATIVI IN FAVORE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .. **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

**PARTE SPECIALE –CONTRABBANDO.....** ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

1. LA FATTISPECIE DI REATO RILEVANTE ..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

**PARTE SPECIALE –DELITTI IN MATERIA DI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAI CONTANTI .....** ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

1. DESTINATARI E FINALITÀ DELLA PARTE SPECIALE – DELITTI IN MATERIA DI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAI CONTANTI ..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
2. LA FATTISPECIE DI REATO RILEVANTE ..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
3. LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 25 OCTIES.1 DEL D. LGS. 231/2001 . **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
4. DELITTI IN MATERIA DI STRUMENTO DI PAGAMENTO DIVERSI DAL CONTANTE – PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO ..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
*4.1 Area del Fare* ..... ***Errore. Il segnalibro non è definito.***
*4.2 Area del Non Fare*..... ***Errore. Il segnalibro non è definito.***
5. DELITTI IN MATERIA DI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAI CONTANTI - PROTOCOLLI A PRESIDIO REATO **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

**PARTE SPECIALE –DELITTI CONTRO IL PATRIMONIO CULTURALE..** ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

1. LA FATTISPECIE DI REATO RILEVANTE ..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

**PARTE SPECIALE –RICICLAGGIO DI BENI CULTURALI E DEVASTAZIONE E SACCHEGGIO DI BENI CULTURALI E PAESAGGISTICI .....** ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

1. LA FATTISPECIE DI REATO RILEVANTE ..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

**ALLEGATI.....** ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

# PREMESSA

## 1.1 Presentazione di Medi Group Holding S.r.l.

Medi Group Holding è un network di poliambulatori nato dando seguito all'esperienza di Medical Group, fondata nel 2012 e divenuta punto di riferimento sempre più presente e radicato sul territorio del Varesotto e dell'Alto Milanese, fortemente in crescita in tutto il Nord Italia.

Le società controllate, sotto l'indirizzo e il coordinamento di Medi Group Holding S.r.l., sono:

- Medical Group FA.GI.VA. S.r.l.;
- Medi Group Toscana S.r.l.;
- Centro di Medicina dello Sport Bareggio S.r.l.

Le attività di supporto quali l'amministrazione e finanza, la gestione delle risorse umane, il marketing, la gestione degli aspetti IT sono gestite direttamente dalla controllata Medi Group Holding srl S.r.l. mediante accordi di servizio infragruppo.

## 1.2 Obiettivi del documento

Il Decreto Legislativo 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" (di seguito anche "Decreto") ha introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità amministrativa degli enti per alcune tipologie di reato, qualora questi siano stati commessi da:

- soggetti in posizione apicale (ovvero, aventi funzioni di rappresentanza, di amministrazione e di direzione dell'ente)
- soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, nell'interesse o a vantaggio degli enti stessi.

Il Decreto individua, come esimente dalla responsabilità amministrativa dell'ente, la capacità dello stesso di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione dei reati contemplati dal Decreto medesimo.

Qualora venga perpetrato un reato contemplato dal Decreto, l'ente, se non può dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato il modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito "MOG"), si espone al rischio di essere destinatario di sanzioni, che possono essere di natura pecuniaria e di natura interdittiva.

In relazione al contesto normativo sin qui sintetizzato, Medi Group Holding S.r.l. ha provveduto a:

- adottare ed attuare un proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs 231/01;
- istituire un Organismo di Vigilanza ex D.lgs 231/01 monocratico, deputato a vigilare sull'osservanza, funzionamento ed aggiornamento del modello implementato.

Il presente documento illustra nei singoli componenti il MOG adottato da Medi Group Holding S.r.l. e l'approccio metodologico seguito per la creazione dei componenti stessi.

## 1.3 Descrizione del documento

Il documento descrittivo del MOG di Medi Group Holding S.r.l. si compone di:

- una **Parte Generale**, che descrive il sistema di deleghe e poteri, il processo di definizione ed i principi di funzionamento del MOG ed inoltre i meccanismi di concreta attuazione dello stesso.
- una **Parte Speciale**, una per ciascuna famiglia di reato, che riporta:
  - la descrizione delle rispettive fattispecie di reato;
  - le specifiche attività aziendali che risultano essere sensibili;
  - i principi comportamentali da rispettare;
  - le procedure/regole implementate a presidio delle attività sensibili;
  - i flussi informativi sistematici predisposti.

Le previsioni riportate dal MOG, in particolare per ciò che attiene le singole Parti Speciali che lo compongono, sono state elaborate tenuto conto della vigente struttura di Medi Group Holding S.r.l. operante quale holding di partecipazioni che svolge, in linea con l'assetto di poteri vigente ed in conformità alla normativa applicabile, una attività di indirizzo e coordinamento nei confronti delle altre Società del Gruppo.

# PARTE GENERALE

## 2.1Il Decreto Legislativo 231/2001

### *2.1.1 Oggetto del Decreto*

L' 8 giugno 2001 è stato emanato -in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29.9. 2000, n. 300- il Decreto Legislativo n. 231, entrato in vigore il 4 luglio successivo, al fine di adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia aveva già da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26.7.1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione -anch'essa firmata a Bruxelles il 26.5.1997- sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri, e la Convenzione OCSE del 17.12.1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Con tale Decreto, dal titolo "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", è stato introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa, riconducibile sostanzialmente alla responsabilità penale, a carico degli enti (da intendersi come società, consorzi, ecc.) per alcuni determinati reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli enti stessi:

a) da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi (ad esempio, amministratori e direttori generali);

b) da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (ad esempio, dipendenti non dirigenti).

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

L'ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nel sanzionamento di taluni illeciti penali gli enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato.

Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria, mentre per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o la revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

### *2.1.2. Fattispecie di reato*

Le fattispecie di reato contemplate dal D.lgs. 231/01 che configurano la responsabilità amministrativa degli enti, sono attualmente:

- **Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione** (artt. 24 e 25, D.lgs. 231/01, articolo modificato dalla L. 161/2017, dal D.lgs. n. 75/2020, dal D.lgs. n.13 del 25/02/22 e D.L. 10 agosto 2023, n. 105);
- **Delitti informatici e trattamento illecito di dati** (art. 24 bis, D.lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. 18 marzo 2008, n. 48, art. 7, modificato dal D.lgs. n. 7 e 8/2016, dal D.L. n. 105/2019 e dalla Legge n. 238/2021];
- **Reati di criminalità organizzata** (art. 24 ter, D.lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. 15.7.2009, n. 94, modificato dalla L. 69/2015];
- **Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (art. 25-bis, D.lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 25 settembre 2001 n. 350, art. 6, modificato dalla L. 23.7.2009, n. 99, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.lgs. 125/2016];
- **Reati contro l'industria e il commercio** (art. 25 bis. 1, D.lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. 23.7.2009, n. 99 art. 15];
- **Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato** (Art. 12, L. n. 9/2013) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]
- **Reati societari** (art. 25-ter, D.lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dal D.lgs. 11 aprile 2002 n. 61, art. 3, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015, dal D.lgs. n.38/2017 e dal D.lgs. n. 19/2023];
- **Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali** (art. 25-quater, D.lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 14 gennaio 2003 n. 7, art. 3];
- **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art. 25-quater-1, D.lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 9 gennaio 2006 n. 7, art. 8];
- **Delitti contro la personalità individuale** (art. 25-quinquies, D.lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 11/08/2003 n. 228, art. 5, modificato dalla L. n. 199/2016]];
- **Reati di abuso di mercato** (art. 25-sexies, D.lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 18 aprile 2005 n. 62, art. 9, modificato dal D.lgs. n. 107/2018 e dalla Legge n. 238/2021];
- **Reati Transnazionali** (Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10);
- **Reati di omicidio colposo e di lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro** (art. 25 septies, D.lgs. 231/2001)[articolo aggiunto dalla L. 3 agosto 2007, n. 123, modificato L. n. 3/2018];
- **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio** (art. 25 octies, D.lgs. 231/2001)[articolo aggiunto dal D.lgs. 21 novembre 2007, n. 231, modificato dalla L. n. 186/2014 e dal D.lgs. n. 195/2021];

- **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti** (Art. 25-octies.1, D.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.lgs. 184/2021 e modificato dal e dal D.L. 10 agosto 2023, n. 105]
- **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (art. 25 novies, D.lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L23.7.2009, n. 99];
- **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 25 novies – anzi decies -, D.lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. 3.8.2009, n. 116];
- **Reati ambientali** (Art. 25-undecies D.lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D.lgs. 1° marzo 2018 n. 21];
- **Impiego di cittadini di pasi terzi il cui soggiorno è irregolare** (Art. 25-duodecies D.lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.lgs. n. 109/2012 e modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n.161];
- **Razzismo e xenofobia** (Art. 25-terdecies, D.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D.lgs. n. 21/2018];
- **Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** (Art. 25-quaterdecies, D.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019];
- **Reati Tributari** (Art. 25-quinquesdecies, D.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019 e dal D.lgs. n. 75/2020];
- **Contrabbando** (Art. 25-sexiesdecies, D.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.lgs. n. 75/2020];
- **Delitti contro il patrimonio culturale** (Art. 25-septiesdecies, D.lgs. n. 231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022];
- **Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici** (Art. 25-duodevicies, D.lgs. n. 231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022].

### *2.1.3 Apparato sanzionatorio*

Le sanzioni previste a carico degli enti a seguito della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati sono:

- di natura pecuniaria applicata per quote (da un minimo di € 258,00 ad un massimo di € 1.549,00) fino ad un massimo di € 1.549.370,69;
- di natura interdittiva (applicabili anche come misura cautelari):
  - 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 ed eventuale revoca di quelli concessi;
  - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca e sequestro preventivo del profitto del reato;
- pubblicazione della sentenza.

### *2.1.4 Esimente della responsabilità amministrativa*

Il Decreto prevede forme di esonero della responsabilità amministrativa dell'ente. In particolare, l'articolo 6 stabilisce che, in caso di un reato commesso da un soggetto apicale, l'ente non risponde qualora sia in grado di dimostrare che:

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

Di conseguenza, sussiste in capo all'ente una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che i soggetti apicali esprimono e rappresentano la politica e quindi la volontà dell'ente stesso.; tale presunzione può essere però superata se l'ente riesce a dimostrare la sussistenza delle quattro condizioni sopra riportate. In tal caso, pur sussistendo la responsabilità personale in capo al soggetto apicale, l'ente non è responsabile ai sensi del Decreto.

Come si è visto, il Decreto attribuisce, per quanto concerne la responsabilità degli enti, un valore discriminante ai modelli di organizzazione, gestione e controllo nella misura in cui questi risultino idonei a prevenire i reati di cui al Decreto stesso e, al contempo, trovino efficace attuazione da parte dell'organismo dirigente.

L'articolo 7 del Decreto stabilisce la responsabilità amministrativa dell'ente per i reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione, se la loro commissione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Tale inosservanza è in ogni caso esclusa se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

## 2.2 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG)

### *2.2.1 Funzionalità del modello*

Il modello di organizzazione, gestione e controllo è un sistema strutturato ed organico di principi, norme interne, procedure operative e attività di controllo, che ha lo scopo di un diligente e trasparente svolgimento delle attività della Società, al fine di prevenire comportamenti idonei ad integrare fattispecie di reato e di illecito previste dal Decreto (D.lgs. 231/201 e successive modifiche e integrazioni).

In particolare, ai sensi dell'Art. 6, co. 2, del Decreto, il MOG deve rispondere in modo idoneo alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Attenendosi all' articolo 6 del Decreto e alle linee guida interpretative ed applicative elaborate dalle più rappresentative associazioni di categoria -in particolare, in via prioritaria e principale, a quelle fornite da Confindustria, Medi Group Holding S.r.l. ha definito i principi generali, la struttura e i componenti del proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

### *2.2.2 Struttura e componenti*

I principali componenti del MOG di Medi Group Holding S.r.l. nel rispetto delle disposizioni del Decreto sono le seguenti:

- Codice Etico di Gruppo;
- Sistema delle deleghe e dei poteri;
- Protocolli di controllo;
- Sistema sanzionatorio;
- Piano di formazione e comunicazione;
- Organismo di Vigilanza.

Il **Codice Etico di Gruppo** intende promuovere e diffondere la visione e la missione di Medi Group Holding S.r.l. e delle sue controllate, evidenziando un sistema di valori etici e di regole comportamentali miranti a favorire, da parte dei dipendenti e dei terzi coinvolti nell'ambito dell'operatività aziendale, l'impegno ad una condotta moralmente corretta e il rispetto della normativa in vigore. Pertanto, nel Codice Etico di Gruppo sono riportati:

- visione, missione, valori etici e principi alla base della cultura aziendale e della filosofia manageriale;
- regole comportamentali da adottare nello svolgimento delle proprie funzioni e con gli interlocutori interni ed esterni alla società;
- doveri, a carico di ogni soggetto in posizione apicale e non, in materia di informazione e collaborazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;

- riferimento al sistema sanzionatorio applicabile nel caso di violazione delle regole contemplate dal Codice Etico di Gruppo.

Il **Sistema delle deleghe e dei poteri** definisce l'organizzazione aziendale in termini di struttura, ruoli, responsabilità, schema di poteri autorizzativi e di firma assegnati.

I **Protocolli di controllo** rappresentano l'insieme delle azioni di controllo che presidiano le attività identificate come sensibili ai reati previsti dal Decreto, la cui adeguata applicazione aiuta a prevenire la commissione dei reati medesimi.

Il **Sistema sanzionatorio** stabilisce le sanzioni disciplinari e le relative modalità applicative da comminare ai soggetti (apicali, dipendenti, dirigenti, soggetti esterni) responsabili della violazione delle norme contenute nel Codice Etico di Gruppo e del mancato rispetto delle disposizioni indicate nel MOG. Il Sistema disciplinare stabilisce:

- il quadro normativo di riferimento che disciplina, a livello contrattuale e di Codice civile, le sanzioni e le relative modalità applicabili in caso di illeciti e di comportamenti non corretti da parte del personale dipendente, dirigente e non dirigente, e dei soggetti esterni;
- le sanzioni per i soggetti apicali, dipendenti e dirigenti nonché le misure nei confronti dei soggetti esterni;
- le modalità interne di rilevazione, comunicazione e di gestione delle infrazioni.

Il **Piano di formazione e comunicazione** intende comunicare a tutti i portatori d'interesse le regole e le disposizioni previste dal MOG, affinché ne acquisiscano la più ampia conoscenza e condivisione. Il Piano di formazione e comunicazione ha la finalità di sensibilizzare il personale dipendente di Medi Group Holding S.r.l., attraverso mirati corsi di formazione, alla corretta presa in carico delle disposizioni previste dal MOG nonché al rischio di commissione dei reati previsti dalla normativa in vigore.
Il Piano prevede i seguenti punti:

- i programmi formativi ed informativi da promuovere;
- le tecniche, i mezzi e gli strumenti di supporto all'attività di formazione e comunicazione (ad esempio, circolari interne, comunicati da affiggere in luoghi di comune accesso, supporti documentali multimediali, formazione in aula);
- le modalità di verbalizzazione delle attività formative effettuate.

L'**Organismo di Vigilanza** ha il compito di verificare l'adeguatezza e l'osservanza del MOG adottato e di curare che lo stesso sia tenuto aggiornato in funzione delle evoluzioni organizzative di Medi Group Holding S.r.l. e della normativa vigente.
Dell'Organismo di Vigilanza (anche "OdV") nel MOG sono definiti:

- l'iter di nomina e di revoca;
- i requisiti essenziali;
- la collocazione organizzativa;
- le funzioni e i poteri;
- il budget.

## 2.3 L'approccio metodologico

### *2.3.1 Metodologia adottata*

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, adottato ai sensi del Decreto, deve essere realizzato e implementato al fine di prevenire, nei limiti della ragionevolezza, la commissione dei reati contemplati dal decreto stesso.
A tale proposito, particolare importanza assume l'analisi della struttura organizzativa allo scopo di:

- identificare le attività sensibili nelle quali potrebbero crearsi occasioni di promuovere comportamenti illeciti;
- descrivere il sistema di controllo interno a presidio delle attività sensibili identificate.

L'attività di identificazione ed analisi delle attività sensibili deve essere costante e comunque promossa ogni volta che si verifichino cambiamenti, sia nell'organizzazione e nelle attività, sia nella normativa rilevante.

Tale attività prevede il coinvolgimento diretto dei soggetti apicali, ovvero degli amministratori, dei direttori, responsabili di funzione e, in generale, di tutti coloro che nell'ambito della propria attività hanno significativa autonomia decisionale e di gestione per la propria società.

## 2.4Il Sistema delle deleghe e dei poteri

### *2.4.1 Principi*

Il Sistema delle deleghe e dei poteri ha lo scopo di:

- attribuire ruoli e responsabilità a ciascun settore aziendale;
- individuare le persone fisiche che possono operare in specifiche attività aziendali;
- formalizzare le attribuzioni dei poteri decisionali e la loro portata economica.

Tra i principi ispiratori di tale Sistema vi sono una chiara e organica attribuzione dei compiti, onde evitare sovrapposizioni o vuoti di potere, nonché la segregazione delle responsabilità e la contrapposizione degli interessi, per impedire concentrazioni di poteri, in ottemperanza ai requisiti del MOG previsti dal Decreto.

La Società è impegnata ad adottare, a mantenere ed a comunicare a tutti i soggetti interessati un sistema organizzativo che definisca in modo formalizzato e chiaro l'attribuzione delle responsabilità di gestione, di coordinamento e di controllo all'interno dell'azienda, nonché i livelli di dipendenza gerarchica e la descrizione delle responsabilità di ciascun dipendente.

È operativo un sistema di deleghe e poteri di firma verso l'esterno, coerente con le responsabilità assegnate a ciascun amministratore o dipendente, con l'indicazione di soglie quantitative di spesa.

## 2.5 Il Sistema sanzionatorio

### *2.5.1 Premessa*

La efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo non può prescindere dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nell'architettura del Decreto, in quanto costituisce il presidio di tutela delle procedure interne, ai sensi dell'art. 6, co. 2, lett. e), e dell'art. 7, co. 4, lett. b) del Decreto.

Invero, il Modello di organizzazione, gestione e controllo, per poter avere efficacia esimente per la Società, deve prevedere -come indicato nell'art. 6 co. 2 lett e) - sopra citato, *un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello* stesso.

I requisiti cui il sistema sanzionatorio deve rispondere, nel silenzio del Decreto, sono desumibili dalla dottrina e dalla giurisprudenza esistenti che li individuano in:

- **Specificità ed autonomia**: la *specificità* si estrinseca nella predisposizione di un sistema sanzionatorio interno alla Società teso a sanzionare ogni violazione del Modello, indipendentemente dal fatto che da quest'ultima consegua o meno la commissione di un reato; l'*autonomia*, dal canto suo, si estrinseca nell'autosufficienza del funzionamento del sistema disciplinare interno rispetto ai sistemi esterni (es. giudizio penale), nel senso che la Società è chiamata a sanzionare la violazione in considerazione del tipo di violazione afferente i protocolli e le procedure previste nel Modello e dunque indipendentemente dall'andamento di un giudizio penale instauratosi;
- **Compatibilità**: il procedimento di accertamento e di comminazione della sanzione nonché la sanzione stessa non possono essere in contrasto con le norme di legge e contrattuali che regolano il rapporto di lavoro in essere con la Società;
- **Proporzionalità**: la sanzione applicabile od applicata deve essere proporzionata alla violazione rilevata, avendo riguardo a due criteri: (i) la gravità della violazione; (ii) la tipologia del rapporto di lavoro con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale ecc.), tenuto conto della specifica disciplina legislativa e contrattuale applicabile;
- **Redazione per iscritto ed idonea divulgazione**: il sistema sanzionatorio deve essere redatto per iscritto ed oggetto di informazione e formazione puntuale per i destinatari; non è perciò sufficiente la mera pubblicazione mediante affissione in luogo accessibile a tutti, di cui all'art. 7, co. 1 della L. n. 300/1970 (c. d. "Statuto dei lavoratori")
- **Idoneità**: il sistema deve essere efficiente ed efficace al fine di prevenire la commissione dei reati previsti nel Decreto.

### *2.5.2 Definizione e limiti della responsabilità disciplinare*

La Società, determinata al puntuale rispetto delle norme di legge e delle altre disposizioni, anche contrattuali, vigenti in materia, garantisce che le sanzioni irrogabili ai sensi del Sistema sanzionatorio sono conformi a quanto previsto dal CCNL Commercio; assicura altresì, sul piano procedurale, la

piena osservanza dell'art. 7 del c. d. "Statuto dei Lavoratori" per la contestazione dell'illecito, la formazione del contraddittorio e l'irrogazione della eventuale sanzione.

Per i destinatari legati da contratti di natura diversa dal rapporto di lavoro subordinato (amministratori, ed in generale i soggetti esterni) le misure applicabili e le procedure sanzionatorie sono previste nel rispetto delle norme di legge e delle altre disposizioni, anche contrattuali, vigenti in materia.

### *2.5.3 Destinatari e loro doveri*

I destinatari del Sistema disciplinare corrispondono ai destinatari del Modello.

I destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi sanciti nel Codice Etico di Gruppo e a tutti i principi, misure e procedure di organizzazione, gestione e controllo delle attività aziendali definiti nel Modello.

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure, rappresenta, se accertata:

- nel caso di dipendenti e dirigenti, un inadempimento contrattuale delle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi degli artt. 2104 e 2106 cod. civ.;
- nel caso di amministratori, inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 Cod. civ.;
- nel caso di soggetti esterni, inadempimento contrattuale, che legittima a risolvere il contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.

L'Organismo di Vigilanza verifica che siano adottate procedure specifiche per l'informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con la Società, circa l'esistenza ed il contenuto del Sistema sanzionatorio.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni, elencate infra, tiene dunque conto delle specificità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti è attivato.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza deve essere informato in merito ad ogni attivazione di procedimenti nell'ambito del Sistema sanzionatorio, nonché alla relativa conclusione.

### *2.5.4 Principi generali relativi alle sanzioni*

Le sanzioni irrogate a fronte delle infrazioni devono, in ogni caso, rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità rispetto alla gravità delle violazioni commesse.
La determinazione della tipologia, così come dell'entità, della sanzione irrogata a seguito della commissione di infrazioni, inclusi gli illeciti rilevanti ai sensi del Decreto, deve rispettare e valutare quanto segue:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturita la violazione;
- i profili di colpa (negligenza, imprudenza, imperizia) dimostrati dall'autore nella commissione della violazione, con particolare riferimento alla effettiva possibilità di prevedere l'evento;
- la rilevanza e le eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- la posizione rivestita dal soggetto agente all'interno dell'organizzazione aziendale, con particolare considerazione delle responsabilità connesse alle sue mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dall'autore della violazione, tra le quali, va annoverata, a titolo esemplificativo, l'applicazione di sanzioni a suo carico nei due anni precedenti la commissione della violazione o dell'illecito;
- il concorso di più destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito.

### *2.5.5 Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti*

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei dipendenti ai sensi del Modello rientrano fra quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e/o dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL di riferimento, nel rispetto, come detto, delle procedure previste dall'art. 7 del c.d. "Statuto dei lavoratori" e di eventuali normative speciali applicabili.

Il sistema disciplinare della Società è quindi costituito dalle norme del Codice civile in materia e dalle norme pattizie recate dal CCNL Commercio. In particolare, il sistema disciplinare descrive i comportamenti sanzionati, differenziandoli secondo il rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni previste per la commissione dei fatti stessi in base alla loro gravità.

Le suddette sanzioni previste nel CCNL Commercio trovano applicazione, secondo le modalità di seguito indicate e nella considerazione dei principi e criteri generali individuati al punto precedente, in relazione alle infrazioni in precedenza definite.

In particolare, per i dipendenti, in applicazione del CCNL applicato si prevedono le seguenti sanzioni:

a) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
b) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto a);
c) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione;
d) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
e) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

(a) <u>biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi</u>

Il richiamo verbale, in accordo al CCNL, è applicabile al dipendente a fronte di:

- infrazioni commesse con lieve negligenza, che siano di lieve entità e non abbiano avuto rilevanza all'esterno della struttura/organizzazione aziendale;

- in generale, lieve inosservanza dei doveri stabiliti dalle procedure interne previste dal Modello o adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni dello stesso, nell'espletamento di una attività ricompresa in un'area a rischio o non conforme alle istruzioni impartite dai superiori;
- inosservanza del Codice Etico.

(b) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto a);

L'ammonizione scritta, in accordo al CCNL, è applicabile al dipendente a fronte di:

- infrazioni di entità ancora lieve ma superiore a quelle sanzionabili con il richiamo verbale, commesse dal dipendente con negligenza e nello svolgimento delle attività aziendali;
- in generale, mancanze punibili con il richiamo verbale, quando, per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, rivestano una maggiore rilevanza
- reiterazioni, per più di due volte, di una Infrazione già sanzionata con il richiamo verbale;
- in generale, inosservanza non grave dei doveri stabiliti dalle procedure interne previste dal Modello o adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso nello svolgimento di un'attività ricompresa in un'area a rischio o non conforme alle istruzioni impartite dai superiori.
- negligente violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti da quest'ultimo o dal Modello;
- reiterazione dell'inosservanza del Codice Etico.

e

(c) e d) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione e sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10

La multa (non eccedente l'importo stabilito dal CNLL di riferimento) e la sanzione della sospensione dal lavoro e dal trattamento economico, sono applicabili, in accordo al CCNL, al dipendente a fronte di:

- reiterazione per più di due volte una infrazione già sanzionata con l'ammonizione scritta;
- infrazioni, commesse con colpa, che abbiano assunto rilevanza anche esterna alla struttura/organizzazione aziendale;
- in generale, mancanze punibili con sanzioni inferiori, quando, per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, rivestano una maggiore rilevanza;
- in generale, inosservanza (ripetuta o di una certa gravità) dei doveri stabiliti dalle procedure interne previste dal Modello o adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso nello svolgimento di un'attività ricompresa in un'area a rischio o non conforme alle istruzioni impartite dai superiori;
- in generale, inosservanza (ripetuta o di una certa gravità) dei doveri stabiliti dal Codice Etico.

(e) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge

Il lavoratore che, nello svolgimento di un'attività ricompresa in una delle aree a rischio, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231 e diretto in modo non equivoco a commettere uno dei reati sanzionati dal Decreto, è sottoposto per ciò stesso alla sanzione disciplinare del licenziamento, nel rispetto del CCNL di riferimento.

In particolare, la sanzione in discorso si applica nel caso in cui un dipendente abbia dolosamente, o colposamente (solo per la famiglia di reati sulla sicurezza e salute sul lavoro e dei reati ambientali), compiuto un'infrazione tale da integrare, anche in via puramente ipotetica ed anche nella forma del tentativo, qualsiasi fattispecie di reato indicata nel Decreto.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, il procedimento disciplinare e l'irrogazione delle sanzioni, i poteri del datore di lavoro possono eventualmente essere conferiti a soggetti all'uopo delegati.

È necessario il coinvolgimento informativo dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello e/o del Codice Etico, nel senso che non potrà essere avviato un procedimento per violazione del Modello senza la preventiva comunicazione all'OdV.

All'OdV dovrà essere data, parimenti, comunicazione in merito alla conclusione, anche quando non sanzionatoria, di ogni procedimento di cui al presente paragrafo.

Ai lavoratori verrà data un'immediata e diffusa informazione circa l'introduzione di ogni eventuale nuova disposizione inerente al Sistema sanzionatorio, mediante la diramazione di apposita circolare interna che ne illustri le ragioni e ne precisi il contenuto.

### *2.5.6 Sanzioni nei confronti dei dirigenti*

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la sua natura fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette infatti non solo all'interno della Società, ma anche all'esterno: ad esempio nella chiave reputazionale di immagine della Società nei riguardi del mercato, rispetto ai diversi portatori di interesse, e in generale agli occhi del pubblico.

Pertanto, l'osservanza da parte dei dirigenti di quanto previsto nel presente Modello e dal Codice Etico di Gruppo e l'ottemperanza all'obbligo di farli rispettare sono considerati elementi essenziali del rapporto di lavoro dirigenziale, anche in quanto costituiscono stimolo ed esempio per tutti coloro che da essi dipendono gerarchicamente.

Eventuali infrazioni poste in essere da dirigenti della Società, avvalendosi del particolare rapporto di fiducia esistente tra gli stessi e la Società, saranno sanzionate con i provvedimenti disciplinari ritenuti idonei al singolo caso, nel rispetto dei principi generali sopra individuati al paragrafo "*Principi generali relativi alle sanzioni"*, compatibilmente con le previsioni di legge e contrattuali, e tenendo in considerazione il fatto che le suddette violazioni costituiscono, in ogni caso, inadempimenti rilevanti alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Gli stessi provvedimenti disciplinari sono previsti nei casi in cui un dirigente, direttamente o per omessa vigilanza, consenta a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente di adottare comportamenti non conformi al Modello e/o in violazione dello stesso e/o al Codice Etico, ovvero comportamenti che possano essere comunque qualificati come infrazioni.
Qualora le infrazioni del Modello e/o Codice Etico di Gruppo da parte dei dirigenti integrino una fattispecie penalmente rilevante, la Società si riserva di applicare nei confronti dei responsabili e nelle more dell'eventuale giudizio penale le seguenti misure provvisorie alternative:

- sospensione cautelare del dirigente dal rapporto, con diritto comunque alla retribuzione contrattuale;
- attribuzione di una diversa collocazione all'interno dell'organizzazione aziendale.

Qualora l'esito del giudizio penale confermasse la responsabilità del dirigente per un reato indicato dal Modello il dirigente sarà assoggettato al provvedimento disciplinare riservato ai casi di infrazioni di maggiore gravità, vale a dire il licenziamento, per giustificato motivo o per giusta causa.

Il licenziamento per giusta causa si applica nel caso di infrazioni di particolare gravità che possono determinare l'applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, tali da concretizzare una negazione dell'elemento fiduciario del rapporto di lavoro, così grave da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro che trova nell'elemento fiduciario il presupposto fondamentale.

È necessario il coinvolgimento informativo dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni ai dirigenti per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere avviato un procedimento per violazione del Modello senza la preventiva comunicazione all'OdV.

All'OdV dovrà essere data, parimenti, comunicazione in merito alla conclusione, anche quando non sanzionatoria, di ogni procedimento di cui al presente paragrafo.

### *2.5.7 Misure nei confronti dei soggetti in posizione apicale (art. 5, comma primo, lett. a) del D.Lgs 231/01)*

La Società valuta con estremo rigore le infrazioni al presente Modello e al Codice Etico di Gruppo poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne prospettano l'immagine verso i dipendenti, gli azionisti, i clienti, i creditori, le Autorità, anche di vigilanza, e più in generale il pubblico. I valori della correttezza e della trasparenza devono essere innanzi tutto fatti propri, condivisi e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano nella e per la Società.

Le violazioni ad opera dei componenti del Consiglio di Amministrazione dei principi e delle misure previste dal Modello e dal Codice Etico di Gruppo adottati dalla Società, devono tempestivamente essere comunicate all'intero Consiglio di Amministrazione dal Presidentedel Consiglio di Amministrazione, da qualsiasi amministratore, da qualsiasi dirigente ovvero anche dall'Organismo

di Vigilanza qualora quest'ultimo ne venga a conoscenza e non risulti che il Consiglio ne sia stato già stato informato.

La responsabilità degli amministratori nei confronti della Società è regolata dall'art. 2392 Cod civ.[1].

Compete al Consiglio di Amministrazione la valutazione dell'infrazione e l'assunzione dei provvedimenti idonei nei confronti del o degli amministratori che hanno commesso le infrazioni.
In tale valutazione, il Consiglio di Amministrazione può chiedere all'OdV di esprimere il suo parere e delibera a maggioranza assoluta dei presenti, escluso l'amministratore o gli amministratori che hanno commesso le infrazioni.

Le sanzioni applicabili nei confronti degli amministratori sono la revoca delle deleghe o dell'incarico e, nel caso in cui l'amministratore sia legato alla Società da un rapporto di lavoro, autonomo o subordinato, la risoluzione del contratto o il licenziamento.

Il Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2406 Cod. civ., è competente, in ossequio alle disposizioni di legge applicabili, per la convocazione, se considerato necessario, dell'Assemblea dei Soci. La convocazione dell'Assemblea è obbligatoria per le deliberazioni di eventuale revoca dall'incarico o di azione di responsabilità nei confronti degli amministratori. (l'azione di responsabilità nei confronti degli amministratori ha natura risarcitoria e, pertanto, non può essere considerata una sanzione).

### *2.5.8 Misure nei confronti dei soggetti esterni*

Specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o nei contratti, devono prevedere, a fronte di qualsiasi comportamento posto in essere dai soggetti esterni (i collaboratori, gli agenti e i rappresentanti, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, nonché i fornitori e i partner, anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché di joint-venture) in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e/o dal Codice Etico di Gruppo tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto, può essere prevista la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, facendo salvo il diritto della Società al risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società stessa, come nel caso (a puro titolo di esempio) di applicazione a carico della Società, anche in via cautelare ,delle sanzioni previste dal Decreto.

[1] Art. 2392. **Responsabilità verso la società**.
1. Gli amministratori devono adempiere i doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico e dalle loro specifiche competenze. Essi sono solidalmente responsabili verso la società dei danni derivanti dall'inosservanza di tali doveri, a meno che si tratti di attribuzioni proprie del comitato esecutivo o di funzioni in concreto attribuite ad uno o più amministratori.
2. In ogni caso, gli amministratori, fermo quanto disposto dal comma terzo dell'art. 2381, sono solidalmente se, essendo a conoscenza di fatti pregiudizievoli, non hanno fatto quanto potevano per impedirne il compimento o eliminarne o attenuarne le conseguenze dannose.
3. La responsabilità per gli atti o le omissioni degli amministratori non si estende a quello tra essi che, essendo immune da colpa, abbia fatto annotare senza ritardo il suo dissenso nel libro delle adunanze e delle deliberazioni del consiglio dandone immediata notizia per iscritto al Presidentedel Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza, in coordinamento con il CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE o altro soggetto da questi delegato, verifica che siano adottate ed applicate procedure specifiche finalizzate a portare a conoscenza dei soggetti esterni, rendendoli partecipi, i principi e le linee di condotta contenuti nel presente Modello e nel Codice Etico, come pure le conseguenze che possono derivare dalla violazione degli stessi principi e linee di condotta.

## 2.6 Il Piano di formazione e comunicazione

### *2.6.1 La formazione e comunicazione del MOG*

La formazione dei destinatari ai fini del Decreto è gestita dalla Società con la collaborazione dall'Organismo di Vigilanza e deve essere articolata come segue:

- **personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dell'ente**: si procede ad una formazione iniziale generale in aula o in remoto e, successivamente, alla formazione specifica dei neoassunti e ad un aggiornamento periodico nei casi di significativa modifica del Modello anche, in particolare, nel caso di introduzione di ulteriori reati-presupposto.
  I corsi di formazione devono prevedere:
  - un'introduzione alla normativa;
  - un approfondimento dedicato ai principi contenuti nel Codice Etico di Gruppo e nella Parte Generale del Modello;
  - un approfondimento dedicato ai principi contenuti nella Parte Speciale del Modello;
  - una descrizione del ruolo rappresentato dall'Organismo di Vigilanza;
  - una descrizione del sistema sanzionatorio.

  Sarà cura dell'OdV verificare:
  - la qualità dei corsi;
  - la frequenza degli aggiornamenti;
  - l'effettiva partecipazione agli stessi del personale.

- **personale non direttivo coinvolto nelle attività sensibili**: viene organizzato un corso di formazione i cui contenuti sono similari, per natura ed estensione, a quelli descritti in precedenza. Sarà cura dell'OdV verificare l'adeguatezza del corso di formazione e l'effettivo svolgimento dello stesso, anche da parte dei neoassunti o in occasione di una modifica della posizione organizzativa che sia tale da richiedere la partecipazione al corso stesso;

- **personale non direttivo non coinvolto nelle attività sensibili**: viene distribuita una nota informativa interna a tutti i dipendenti attualmente in forza ed a coloro che saranno successivamente assunti. Sarà cura dell'OdV verificare con le strutture della Società l'adeguatezza della nota informativa e l'effettiva distribuzione della stessa;

- **soggetti esterni**: viene distribuita una nota informativa generale a tutti coloro che hanno rapporti contrattuali correnti con la Società nell'ambito delle attività sensibili. A coloro con i

quali saranno istaurati rapporti contrattuali in futuro, la nota informativa verrà consegnata al momento della stipula dei relativi contratti. Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare con le strutture della Società l'adeguatezza della nota informativa e l'effettiva comunicazione della stessa.

## 2.7L'Organismo di Vigilanza

### *2.7.1 Contesto normativo*

L'articolo 6, comma 1, alla lettera b) dispone, con riferimento all'azione dei soggetti *apicali*, che "*il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento*" deve essere affidato "*ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo*". Sebbene non esista un riferimento legislativo espresso quanto all'azione dei *sottoposti all'altrui direzione* ai fini dell'efficace attuazione del modello adottato è richiesta, all'articolo 7, comma 4, lettera a) *una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività*.

L'Organismo di Vigilanza è la funzione aziendale cui spetta la vigilanza del MOG, in termini di controllo sulle procedure etiche, organizzative e gestionali in esso previste.

### *2.7.2 Iter di nomina e di revoca*

L'Organismo di Vigilanza, che può assumere anche la forma di organo monocratico, è nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione.

La delibera di nomina deve esplicitare i criteri adottati per l'individuazione, strutturazione e tipologia dell'Organismo di Vigilanza, nonché le ragioni che hanno indotto a compiere tale scelta e a designare la persona o le persone chiamate a comporlo.

Nella composizione collegiale, il Consiglio di Amministrazione nomina, tra i membri, il Presidentedell'OdV. In ogni caso, il Presidenteovvero l'Organo monocratico, al momento della nomina e per tutto il periodo di vigenza della carica, non dovrà essere legato in alcun modo, a qualsiasi titolo, alla Società da vincoli di dipendenza, subordinazione ovvero rivestire cariche dirigenziali all'interno della stessa.

Tutti i componenti dell'OdV devono possedere personalmente i requisiti di eleggibilità, onorabilità e moralità di cui in appresso.

Sono cause di ineleggibilità:

- essere titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare il controllo o una influenza notevole sulla Società;

- essere stretto familiare di amministratori esecutivi della Società o di soggetti che si trovino nelle situazioni indicate nei punti precedenti;
- essere interdetto, inabilitato o fallito;
- essere sottoposto a procedimento penale per uno dei reati richiamati dal Decreto;
- aver richiesto ed acconsentito all'applicazione della pena su accordo delle parti ai sensi dell'art. 444 Cod.proc.pen. per uno dei reati indicati nel Decreto
- essere stato condannato con sentenza irrevocabile ai sensi dell'art. 648 Cod.proc. pen.:
- per fatti connessi allo svolgimento del suo incarico;
- per fatti che incidano significativamente sulla sua moralità professionale;
- per fatti che comportino l'interdizione dai pubblici uffici, dagli uffici direttivi delle imprese e delle persone giuridiche, da una professione o da un'arte, nonché incapacità di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- in ogni caso, per avere commesso uno dei reati contemplati dal Decreto;
- in ogni caso, a tutela dei requisiti essenziali dell'OdV, dal momento in cui ad un componente sia notificata l'inizio di azione penale ai sensi degli artt. 405 e 415 bis Cod.proc. pen. e fino a che non sia emessa sentenza di non luogo a procedere ai sensi dell'art. 425 Cod.proc. pen., o nel caso si proceda, fino a che non sia emessa sentenza di proscioglimento ai sensi degli artt. 529 e 530 Cod.proc. pen.; questa causa di ineleggibilità si applica esclusivamente ai procedimenti penali per fatti di cui al punto precedente.

La nomina deve prevedere la durata dell'incarico, che comunque a tempo determinato ed è normalmente di durata triennale a decorrere dalla data della nomina.

La nomina deve altresì prevedere il compenso per l'incarico di Componente e di Presidente, o di Organo monocratico salvo il caso di investitura di membri di altri organi o funzioni per le quali la vigilanza sull'adeguatezza e sul concreto funzionamento del Sistema di controllo interno sia parte preponderante dei propri compiti, essendo il Modello adottato, secondo la più autorevole dottrina, parte integrante del Sistema di controllo interno.

I membri dell'Organismo di Vigilanza cessano il proprio ruolo per rinuncia, sopravvenuta incapacità, decesso o revoca.

I membri dell'OdV possono essere revocati:

- in caso di inadempienze reiterate ai compiti, o di inattività prolungata ed ingiustificata;
- in caso di intervenuta applicazione, nei confronti della Società, di sanzioni interdittive, a causa dell'inattività del o dei componenti;
- quando siano riscontrate violazioni del Modello da parte dei soggetti obbligati e vi sia inadempimento nel riferire tali violazioni come pure nella verifica dell'idoneità ed efficace attuazione del Modello al fine di proporre eventuali modifiche;
- qualora subentri, dopo la nomina, una qualsiasi delle cause di ineleggibilità di cui sopra.

La revoca è deliberata dal Consiglio di Amministrazione.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, decesso o revoca di un membro dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione prenderà senza indugio le decisioni del caso. In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, decesso o revoca del Presidentedell'Organismo di Vigilanza, gli subentra il membro più anziano di età, il quale rimane in carica fino alla data della nomina del nuovo Presidentedell'OdV da parte del Consiglio di Amministrazione.

Nel caso di rinuncia sopravvenuta incapacità, decesso o revoca dell'unico componente dell'Organo monocratico, il Consiglio di Amministrazione provvede senza indugio alla nomina di un nuovo componente.

### *2.7.3 Requisiti essenziali*

In considerazione della specificità dei compiti che ad esso fanno capo, delle previsioni del Decreto e delle indicazioni contenute nelle Linee Guida emanate da Confindustria, la scelta dell'organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo è avvenuta in modo da garantire in capo all'OdV i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione che il Decreto richiede per tale funzione.

In particolare, in considerazione anche delle citate Linee Guida di Confindustria, i predetti requisiti possono così essere qualificati come segue.

#### 2.7.3.1 Autonomia

L'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomia decisionale.

L'OdV è autonomo nei confronti della Società, nel senso che non è coinvolto in alcun modo in attività operative, né è partecipe di attività di gestione.
Inoltre, l'Organismo ha la possibilità di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati. Le attività svolte dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale.
L'Organismo è inoltre autonomo nel senso regolamentare, ovvero ha l'autorità di determinare le proprie regole comportamentali e procedurali nell'ambito dei poteri e delle funzioni determinate dal Consiglio di Amministrazione.

#### 2.7.3.2 Indipendenza

L'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza è condizione necessaria di non soggezione ad alcun legame di sudditanza nei confronti della Società. L'indipendenza postula l'assenza di alcuna collocazione gerarchica.

#### 2.7.3.3 Professionalità

Nella scelta dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, la Società verifica che siano presenti, nel scomplesso dell'OdV se collegiale, competenze adeguate allo svolgimento delle responsabilità

proprie dell'OdV, anche con il supporto di contributi specialistici dall'interno come pure dall'esterno della Società.

Tali caratteristiche unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

#### 2.7.3.4 Continuità d'azione

L'Organismo di Vigilanza opera garantendo una efficace e costante vigilanza in merito all'attuazione del Modello. L'OdV, pertanto, nell'esercizio dei propri poteri di auto-regolamentazione e di definizione delle procedure operative interne, garantisce un impegno idoneo ad assolvere adeguatamente ai propri compiti istituzionali.

### *2.7.4 Collocazione organizzativa*

L'articolo 6 del Decreto richiede che l'Organismo di Vigilanza sia interno alla Società.

L'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione, dal quale è nominato. Al riguardo, sono garantiti flussi informativi sistematici fra l'Organismo di Vigilanza e il Consiglio di Amministrazione.

### *2.7.5 Individuazione*

Applicando tutti i principi sopra richiamati citati alla realtà aziendale della Società e in considerazione della specificità dei compiti che ad esso fanno capo, l'Organismo di Vigilanza di Medi Group Holding S.r.l. può essere costituito sia in forma collegiale, sia, alternativamente, in forma monocratica.

I compiti delegabili dall'Organismo di Vigilanza all'esterno sono quelli relativi allo svolgimento di tutte le attività di carattere tecnico, fermo restando l'obbligo da parte della funzione, o di altro soggetto esterno, eventualmente utilizzato a supporto, di riferire all'OdV della Società

### *2.7.6 Funzioni*

L'Organismo di Vigilanza svolge i compiti previsti dagli articoli 6 e 7 del Decreto e in particolare svolge attività di:

- vigilanza e controllo;
- monitoraggio dell'attuazione del Codice Etico;
- impulso all'adattamento ed aggiornamento del Modello;
- reporting nei confronti degli Organi societari;
- gestione del flusso informativo.

#### 2.7.6.1 Attività di vigilanza e controllo

La funzione primaria dell'Organismo di Vigilanza è relativa alla vigilanza continuativa sulla funzionalità del Modello adottato dalla Società.

L'Organismo di Vigilanza deve vigilare:

- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari, in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto;
- sulla reale efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto.

Al fine di svolgere adeguatamente tale importante funzione, l'OdV deve effettuare controlli periodici delle varie aree valutate come sensibili, verificando, anche con il supporto delle strutture interne, l'effettiva adozione e corretta applicazione dei protocolli, la predisposizione e la regolare tenuta della documentazione prevista nei protocolli stessi, nonché nel complesso l'efficienza e la funzionalità delle misure e delle cautele adottate nel Modello rispetto alla finalità di prevenire ed impedire la commissione dei reati previsti dal Decreto.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza deve:

- verificare l'effettiva adozione e corretta applicazione dei protocolli di controllo previsti dal Modello. Va sottolineato, tuttavia, che le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del management della Società e sono considerate parte integrante di ogni processo aziendale ("controllo di linea") nonché alla responsabilità delle funzioni cui competono i controlli "di secondo livello" e "di terzo livello" -da cui l'importanza del processo formativo del personale, ed altresì alla responsabilità del Sindaco Unico;
- effettuare, anche avvalendosi della segreteria, periodiche verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle attività sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in una relazione il cui contenuto verrà esposto nell'ambito delle comunicazioni agli organi societari, come descritto infra;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello 231.

#### 2.7.6.2 Attività di monitoraggio con riferimento all'attuazione del Codice Etico

L'Organismo di Vigilanza verifica che il Codice Etico di Gruppo della Società sia diffuso, compreso ed osservato, segnalando al Consiglio di Amministrazione le eventuali necessità di aggiornamento del Codice stesso.

#### 2.7.6.3 Attività di aggiornamento del Modello 231

L'Organismo di Vigilanza valuta l'eventuale necessità di apportare variazioni al Modello, facendone oggetto di segnalazione al Consiglio di Amministrazione, qualora dovessero rendersi necessarie in conseguenza di:

- significative violazioni delle prescrizioni del Modello adottato, delle quali sia venuto a conoscenza;
- significative modificazioni dell'assetto organizzativo e funzionale interno della Società, ovvero delle modalità di svolgimento delle attività aziendali, delle quali sia venuto a conoscenza;
- modifiche normative.

Al fine di verificare le esigenze di aggiornamento del Modello, l'OdV ha il compito di:

- promuovere, con la collaborazione della segreteria, con i vertici della Società e con le strutture interessate, analisi sulle attività aziendali tese ad 'aggiornare la mappatura delle attività sensibili;
- coordinarsi con il responsabile a ciò delegato per i programmi di formazione del personale e dei collaboratori;
- interpretare, anche avvalendosi dei contributi consulenziali che valuti opportuni, la normativa rilevante in materia di reati presupposti, nonché le linee guida eventualmente predisposte, anche in aggiornamento a quelle esistenti; verificare, inoltre, con il supporto delle strutture interessate, l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alle prescrizioni normative, o relative alle Linee Guida di Confindustria.

#### 2.7.6.4 Reporting nei confronti degli organi societari

L'Organismo di Vigilanza si relaziona sistematicamente con il Consiglio di Amministrazione.

L'OdV riferisce al Consiglio di Amministrazione:

- all'occorrenza, esprimendo parere, in merito alle proposte di eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello adottato;
- immediatamente, in merito a violazioni del Modello che abbia direttamente accertato, nei casi in cui da tali violazioni possa sorgere una responsabilità in capo alla Società, affinché vengano presi opportuni provvedimenti. Nei casi in cui valuti necessaria l'adozione di provvedimenti nei confronti di amministratori, l'OdV è tenuto a darne comunicazione al Consiglio di Amministrazione, tramite il Presidente, qualora non sia esso stesso coinvolto;
- periodicamente, con una relazione informativa semestrale o annuale, in ordine alle attività di verifica e controllo compiute ed all'esito delle stesse, nonché in relazione ad eventuali criticità emerse in termini di comportamenti o eventi che possono ritenersi rilevanti sul piano dell'adeguatezza e/o dell'efficacia del Modello.

L'Organismo di Vigilanza può essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio d'Amministrazione e potrà a propria volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

### 2.7.6.5 Gestione del flusso informativo

Al fine di agevolare le attività di controllo e di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza, è necessario che siano attivati e garantiti flussi informativi verso l'OdV.

È pertanto necessario che l'OdV sia costantemente informato di quanto accade nella Società e di ogni aspetto di rilievo ai fini dello svolgimento delle attività di vigilanza e controllo sull'efficacia (funzionamento ed osservanza) del Modello.

Gli obblighi di informazione verso l'OdV devono garantire un ordinato svolgimento delle attività di vigilanza e controllo sull'efficacia del Modello e riguardano le informazioni, i dati e le notizie specificati in dettaglio nelle Parti Speciali, ovvero le ulteriori eventualmente identificate dall'OdV e da questi richieste alle varie funzioni della Società.

Tali informazioni (flussi informativi) devono essere trasmesse nei tempi e nei modi che sono definiti nel dettaglio delle Parti Speciali o che siano definiti dall'OdV.

Gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza riguardano inoltre, su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsiasi genere, attinente all'adeguatezza ed all'osservanza del Modello nelle aree di attività sensibili, nonché il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano risultare utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza; in particolare, tali obblighi includono:

- le notizie relative all'effettiva osservanza del Modello, a tutti i livelli aziendali e societari, con evidenza degli eventuali procedimenti sanzionatori avviati, nonché delle relative conclusioni, con le inerenti motivazioni l'insorgere di nuovi rischi nelle aree dirette dai vari responsabili;
- i report eventualmente predisposti dai vari responsabili nell'ambito delle rispettive attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti od omissioni che presentino profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto o delle prescrizioni del Modello;
- le risultanze delle attività poste in essere da parte delle funzioni aziendali per dare attuazione al Modello, con evidenza specifica delle anomalie ed eventuali criticità riscontrate;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità pubblica, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
- le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al Decreto;
- le segnalazioni o le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società da soggetti apicali o sottoposti ad altrui direzione, in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per reati previsti dal Decreto;
- le segnalazioni da parte dei collaboratori, degli agenti e dei rappresentanti, dei consulenti e in generale dei soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, come pure da parte dei fornitori e dei partner (anche in forma di associazione temporanea di imprese, nonché

di joint-venture) e più in generale, da parte di tutti coloro che, a qualunque titolo, operano nell'ambito delle aree di attività cosiddette sensibili per conto o nell'interesse della Società, di presunti casi di violazioni ed inadempimenti di specifici precetti comportamentali, ovvero di qualsiasi atteggiamento sospetto con riferimento ai reati indicati nel Decreto.

### 2.7.6.6 Procedura di segnalazione (whistleblowing)

Il presente paragrafo riporta la procedura di segnalazione in conformità alle seguenti normative:

- Direttiva (UE) 2019/1937 *"riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione*";
- D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 riguardante *"la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali".*

La segnalazione può essere effettuata da:

- i dipendenti delle amministrazioni pubbliche, nonché i dipendenti delle autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione;
- i dipendenti degli enti pubblici economici, degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico, delle società in house, degli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio;
- i lavoratori subordinati di soggetti del settore privato;
- i lavoratori autonomi;
- i lavoratori e i collaboratori che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- i liberi professionisti e i consulenti;
- i volontari e i tirocinanti;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza

La segnalazione è fatta da chi abbia notizie di comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e, in particolare:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

Il segnalante non dovrà utilizzare l'istituto in argomento per scopi meramente personali o per effettuare rivendicazioni di lavoro contro superiori gerarchici, per le quali occorrerà che egli si riferisca alla disciplina e alle procedure interne di competenza di altri organismi o uffici.

Le segnalazioni circa i rapporti individuali di lavoro sono escluse dalla disciplina del whistleblowing.

Il destinatario delle segnalazioni è l'Organismo di Vigilanza.

Qui di seguito è riportata la procedura sulla segnalazione di condotte illecite adottata da Medi Group Holding S.r.l.:

1. l'identità del segnalante verrà acquisita contestualmente alla segnalazione. In ogni caso la denuncia è sottratta al diritto di accesso e l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso *(salvo il caso che la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa della persona incolpata)*; L'identità del segnalante è conosciuta dall'Organismo di Vigilanza e, comunque, alle persone espressamente autorizzate a trattare tali dati per dare seguito alla segnalazione.

2. il segnalante (whistleblower) dovrà fornire tutti gli elementi utili a consentire all'Organismo di Vigilanza di procedere alle dovute e appropriate verifiche e accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

3. La segnalazione deve essere indirizzata all'e-mail (odv.mdh@gmail.com) accessibile dal solo Organismo di Vigilanza o se la segnalazione che sia ricevuta da qualsiasi soggetto diverso dall'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente (non oltre 3 giorni) inoltrata dal ricevente all'Organismo stesso;

4. entro 7 giorni l'Organismo di Vigilanza rilascia al segnalante un avviso di ricevimento e di presa in incarico della segnalazione;

5. l'Organismo di Vigilanza prende in carico la segnalazione per una prima sommaria istruttoria. Se indispensabile, richiede chiarimenti al segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione, con l'adozione delle necessarie cautele;

6. l'Organismo di Vigilanza, entro 3 mesi dalla presa in carico della segnalazione o 6 mesi se ricorrono giustificate e motivate ragioni, aggiorna il segnalante sulle risultanze delle attività di valutazione della segnalazione;

7. l'Organismo di Vigilanza, sulla base di una valutazione dei fatti oggetto della segnalazione, può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza, di archiviare la segnalazione e

comunicarlo tempestivamente al segnalante. In caso contrario, valuta a chi inoltrare la segnalazione in relazione ai profili di illiceità riscontrati tra i seguenti soggetti: dirigente della struttura cui è ascrivibile il fatto, Autorità Giudiziaria e A.N.AC (*se trattasi di comportamenti riconducibili ai reati contro la Pubblica Amministrazione)*.

8. l'Organismo di Vigilanza deve comunicare alla persona segnalante l'esito finale della segnalazione appena possibile;

9. i dati e i documenti oggetto della segnalazione sono conservati a norma di legge.

10. sono definite le modalità con cui l'Organismo di Vigilanza rende conto, con modalità tali da garantire comunque la riservatezza dell'identità del segnalante, del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento all'interno della relazione annuale al C.d.A.

Qualora il segnalante volesse effettuare una segnalazione anonima, si invita lo stesso ad aprire un account di posta elettronica che non riporti propri riferimenti identificativi come nome e cognome, nome dell'azienda per cui si lavora, ecc….

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire all'Organismo di Vigilanza di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- una descrizione dettagliata dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati;
- eventuale indicazione delle generalità del soggetto che effettua la segnalazione.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, verranno prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se hanno un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

Nel caso in cui si vuole fissare un incontro di persona con l'Organismo di Vigilanza, è necessario compilare la richiesta di incontro diretto come da form disponibile scaricabile dal sito web di MediGroup Holding S.r.l.

Tale form dovrà essere inserito in due buste chiuse:

- la prima con il form di richiesta compilato a cura del soggetto interessato;

- la seconda che rechi all'esterno la dicitura "riservata all'Organismo di Vigilanza".

La richiesta sarà poi oggetto di protocollazione riservata, anche mediante autonomo registro, da parte dell'Organismo di Vigilanza.

La seconda busta (contente la prima) andrà poi spedita a mezzo posta ordinaria in Viale Lombardia, 87 - Castellanza (VA) alla cortese attenzione dell'Organismo di Vigilanza.
L'Organismo di Vigilanza fisserà poi l'incontro con il richiedente entro 7 giorni dal ricevimento della busta.

All'incontro sarà consegnata l'informativa dedicata ex art. 13 GDPR e verrà richiesto il documento di riconoscimento al richiedente/segnalante.

Quando la segnalazione è effettuata in forma orale nel corso di un incontro con l'Organismo di Vigilanza, previo consenso del segnalante, sarà redatto verbale. La persona segnalante potrà verificare, rettificare e confermare tale verbale mediante la propria sottoscrizione.

L'OdV ha l'obbligo di verifica puntuale e sistematica di tutti i fenomeni rappresentati ma non ha obbligo di agire ogni qualvolta riceva una segnalazione, essendo rimessa alla sua discrezionalità e responsabilità la valutazione dei casi nei quali sia opportuno attivare verifiche ed interventi di approfondimento. Comunque, l'OdV ha l'obbligo di dare un riscontro entro 3 mesi al segnalante.

In alternativa alla modalità di segnalazione sopra esposta, è possibile utilizzare un canale esterno dedicato e gestito dall'A.N.AC. solo in questi specifici casi:

- il soggetto segnalante opera in un contesto lavorativo nel quale non è prevista l'attivazione obbligatoria del canale o la sua predisposizione non è conforme ai requisiti normativi;
- il soggetto segnalante ha già effettuato una segnalazione a cui non è stato dato seguito;
- il soggetto segnalante ha fondato motivo di ritenere che una segnalazione interna possa determinare il rischio di ritorsione;
- il soggetto segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Altra modalità di segnalazione è quella che il segnalante procede con una divulgazione pubblica nei seguenti casi:

- il/la segnalante ha già presentato una segnalazione interna ed esterna o direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro nei termini previsti;
- il/la segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- il/la segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa determinare rischio di ritorsioni o non avere seguito

Tenuto conto della rilevanza e della delicatezza della materia, è stato ritenuto opportuno prevedere forme di coinvolgimento degli attori, in particolare del personale dipendente, per rendere consapevoli

i dipendenti dell'esistenza e dell'importanza della procedura di segnalazione, riducendo le resistenze alla denuncia degli illeciti e promuovendo la diffusione della cultura della legalità e dell'etica.

Inoltre, al fine di sensibilizzare i dipendenti, l'Organismo di Vigilanza invia a tutto il personale con cadenza periodica una comunicazione specifica in cui sono illustrate la finalità dell'istituto del *"whistleblowing"* e la procedura per il suo utilizzo. Medi Group Holding S.r.l. potrà intraprende ulteriori iniziative di sensibilizzazione mediante gli strumenti (formazione, eventi, articoli ecc.) che saranno ritenuti idonei a divulgare la conoscenza relativa all'istituto *"whistleblowing"*.

In conformità alle normative di riferimento, Medi Group Holding S.r.l. garantisce il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.
Per ritorsione si intende (a titolo esemplificativo):

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro;
- la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Con riferimento alle modalità di trasmissione delle segnalazioni da parte di soggetti apicali o sottoposti ad altrui direzione, l'obbligo di informare il datore di lavoro di eventuali comportamenti contrari al Modello rientra nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro.

Ogni informativa impropria, sia in termini di contenuti che di forma, determinata da un intento calunnioso sarà oggetto di opportune sanzioni disciplinari.

Le segnalazioni e la relativa documentazione devono essere conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 (cinque) anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

I flussi informativi e le segnalazioni sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in una apposita banca dati, informatica e/o cartacea.

I dati e le informazioni conservati nella banca dati sono posti a disposizione di soggetti esterni all'OdV previa autorizzazione dell'Organismo stesso, salvo che l'accesso sia obbligatorio ai termini di legge. L'OdV definisce con apposita disposizione interna criteri e condizioni di accesso alla banca dati, nonché di conservazione e protezione dei dati e delle informazioni, nel rispetto della normativa vigente.

**Gestione Privacy sulle segnalazioni**
Il processo di segnalazione oggetto della presente procedura è strutturato in modo da assicurare la conformità dello stesso al Regolamento generale sulla protezione dei dati (GDPR) e ad ogni altra normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali.
In particolare, considerando la tipologia dei dati personali che potranno essere impattati dal processo in parola, la Società ha definito, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le seguenti misure qui di seguito elencate:

- predisposizione di adeguate informative privacy per tutti i soggetti interessati, in particolare, il "segnalante" (ex art. 13 GDPR) e il "segnalato" (ex art. 14 GDPR);
- esecuzione di DPIA -Data Protection Impact Assessment- per descrivere il trattamento, valutarne la necessità e la proporzionalità e definire le modalità di gestione degli eventuali rischi per i diritti e le libertà delle persone derivanti dal trattamento stesso;
- aggiornamento del registro del titolare del trattamento;
- definizione dei ruoli e delle responsabilità privacy dei soggetti coinvolti, in particolare:
    - valutazione preventiva dei responsabili del trattamento coinvolti (art. 28 GDPR);
    - nomina a responsabile del trattamento e amministratore di sistema del fornitore del canale dedicato quale garanzia sulla data protection;
- istruzioni funzionali ex art. 29 GDPR e art. 2-quaterdecies del Codice Privacy per l'Organismo di Vigilanza;
- esecuzione di un adeguato programma di comunicazione per i dipendenti.

A ciò si aggiunga che la società Medi Group Holding S.r.l. ha definito altresì misure di sicurezza adeguate in base al trattamento – ai sensi e per gli effetti dell'art. 32 GDPR – tra cui, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, protocollo di rete HTTPS, crittografia, account personali e non condivisi, autenticazione informatica forte, in ottemperanza ai provvedimenti del Garante Privacy.

### *2.7.7 Poteri*

I principali poteri dell'Organismo di Vigilanza sono:

- di auto-regolamentazione e di definizione delle procedure operative interne;
- di vigilanza e di controllo.

Con riferimento ai poteri di auto-regolamentazione e di definizione delle procedure operative interne, l'Organismo di Vigilanza ha competenza esclusiva in merito:

- alle modalità di verbalizzazione delle proprie attività e delle proprie decisioni;
- alle modalità di comunicazione e rapporto diretto con ogni struttura aziendale, oltre all'acquisizione di informazioni, dati e documentazioni dalle strutture aziendali;
- alle modalità di coordinamento con il Consiglio di Amministrazione e di partecipazione alle riunioni, ad iniziativa dell'Organismo stesso;
- alle modalità di organizzazione delle proprie attività di vigilanza e controllo, nonché di rappresentazione dei risultati delle attività svolte.

Con riferimento ai poteri di vigilanza e controllo, l'Organismo di Vigilanza:

- ha accesso libero e non condizionato presso tutte le funzioni e strutture della Società -senza necessità di alcun consenso preventivo-al fine di ottenere ogni informazione o dato che ritenga necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto e dal Modello;
- può disporre liberamente, senza interferenza alcuna, del proprio budget iniziale e di periodo, al fine di soddisfare ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti;
- si avvale della collaborazione della segreteria posta a sua disposizione dalla Società;
- può, se e quando lo ritenga necessario, avvalersi -sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità- dell'ausilio di tutte le strutture della Società;
- allo stesso modo può, in piena autonomia e qualora avverta la necessità di competenze specifiche ed in ogni caso per adempiere professionalmente ai propri compiti, avvalersi del supporto di alcune unità operative della Società o anche della collaborazione di specifiche professionalità reperite all'esterno della Società utilizzando all'uopo il proprio budget di periodo. In questi casi, i soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza operano quale mero supporto tecnico-specialistico consulenziale;
- può, fatte le opportune indagini ed accertamenti e sentito l'autore della violazione, segnalare l'evento secondo la disciplina prevista nel Sistema sanzionatorio adottato ai sensi del Decreto, fermo restando che l'iter del procedimento, sino alla conclusione dello stesso, è espletato a cura esclusiva del datore di lavoro.

### *2.7.8 Budget*

Al fine di rafforzare i requisiti di autonomia e indipendenza, l'Organismo di Vigilanza è dotato di un adeguato budget iniziale e di periodo preventivamente deliberato dal Consiglio di Amministrazione tenendo conto dell'indicazione espressa dall'OdV stesso.

Delle relative risorse economiche l'Organismo di Vigilanza può disporre in piena autonomia, con la sola necessità di rendicontarne l'utilizzo almeno su base annuale, nonché di motivare la presentazione del budget del periodo successivo, nell'ambito della relazione informativa periodica al Consiglio di Amministrazione.