

*NEXT CARE S.R.L.*

*Modello di organizzazione gestione e controllo*

*Approvato con delibera del 18 dicembre 2023*

# **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO**

**AI SENSI DEL D.LGS 8 GIUGNO 2001, N. 231  
DELLA NEXT CARE S.R.L.**

## **INDICE**

### **PARTE GENERALE**

- 1. Contenuti del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231**
- 2. La Next Care S.r.l.**
- 3. Il Modello della Next Care S.r.l.**
- 4. Aree di Rischio**
- 5. Organismo di Vigilanza e flussi informativi**
- 6. Modalità di gestione delle risorse finanziarie**
- 7. Il sistema sanzionatorio**
- 8. Processi strumentali**
- 9. Comunicazione del Modello e formazione**

### **PARTE SPECIALE A - REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE**

### **PARTE SPECIALE B - REATI SOCIETARI**

### **PARTE SPECIALE C - SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO**

## 1. **CONTENUTI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 giugno 2001 n. 231**

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito D.Lgs 231/01 o Decreto) recante *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*, è stato emanato in esecuzione della delega contenuta nell’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300 e ha adeguato la normativa italiana in tema di responsabilità delle persone giuridiche ai principi contenuti: nella Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea; nella Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli stati membri; alla Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto ha quindi introdotto nell’ordinamento italiano un regime di responsabilità da illecito amministrativo dipendente da reato a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, ecc., di seguito denominati “Enti”) per alcune fattispecie, tassativamente previste dal Decreto, commesse nell’interesse oppure a vantaggio degli stessi, (i) da persone 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, ovvero da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi (“soggetti apicali”), nonché (ii) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (“soggetti sottoposti”).

Tale responsabilità si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha commesso il reato.

L’estensione della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali gli Enti che abbiano tratto vantaggio, direttamente od indirettamente, dalla commissione del reato.

Le sanzioni predisposte dal Decreto si distinguono in pecuniarie (da un minimo di 25.000 euro circa fino ad un massimo di 1,5 milioni di euro circa) ed interdittive (l’interdizione dall’esercizio dell’attività; la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell’illecito; il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; l’esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l’eventuale revoca di quelli già concessi; il divieto di pubblicizzare beni o servizi).

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all’estero (art.4 del Decreto) dall’Ente che abbia la sede principale in Italia, a condizione che per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

I reati presupposto, dai quali esclusivamente può derivare la responsabilità dell’ente, sono tassativamente elencati nel Decreto: indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell’Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24) – il primo comma di tale norma è stato da ultimo modificato dall’articolo 6 ter, comma 2, lettera a), del D.L. 10 agosto 2023, n. 105, convertito con modificazioni dalla Legge 9 ottobre 2023, n. 137, che ha allargato la portata dei delitti contro la P.A. da cui può conseguire la responsabilità amministrativa

per l'ente comprendendovi anche i delitti di turbata libertà degli incanti e di turbata libertà del procedimento di scelta del contraente di cui agli artt. 353 e 353 bis c.p. – delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24 bis); delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter); peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25); falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis); delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1); reati societari (art. 25-ter); delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater); pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1); delitti contro la personalità individuale (25-quinquies); abusi di mercato (art. 25-sexies); omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione di norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (art. 25-septies); ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-octies); delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (di cui all'art. 512 bis c.p.) (art. 25 octies 1) – rubrica modificata dall'articolo 6 ter, comma 2, lettera a), del D.L. 10 agosto 2023, n. 105, convertito con modificazioni dalla Legge 9 ottobre 2023, n. 137; delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies); induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies); reati ambientali (art. 25 undecies); impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies); razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies); frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies); reati tributari (art. 25 quinquiesdecies); contrabbando (art. 25 sexiesdecies), delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 septiesdecies); riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 duodevicies); delitti tentati (art. 26); reati transnazionali (l. 146/2006); responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (art. 12 l. 9/2013).

L'articolo 6 del Decreto prevede una specifica forma di esonero dalla responsabilità in oggetto qualora, in caso di reato commesso da soggetto apicale, l'Ente dimostri:

- a) di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello di Organizzazione e Gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) di aver affidato ad un organismo interno (c.d. Organismo di Vigilanza), dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento;
- c) che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente le disposizioni del suddetto Modello;
- d) che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

In particolare, ai sensi dell'art. 6 comma 2 del Decreto, il Modello deve rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le aree di attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;

3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione deireati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
5. introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Nel caso di reato commesso da un soggetto apicale l'onere di provare la propria estraneità ai fatti contestati grava in capo all'ente.

Se invece il reato è stato commesso da un soggetto sottoposto all'altrui direzione o vigilanza, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (art. 7). In ogni caso è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza 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 (art. 7 comma 2).

La mera adozione del Modello non è sufficiente a garantire all'ente l'esonero dalla responsabilità ma è necessario anche che esso sia idoneo ed efficacemente attuato. L'efficace attuazione del Modello organizzativo richiede:

- 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;
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

## **2. LA NEXT CARE S.R.L.**

La Next Care S.r.l. ha sede a Roma, in Via Girolamo Benzoni n. 45 e nasce dall'accordo tra il Gruppo Villa Maria S.p.A. (di seguito anche "GVM Care & Research") e il Gruppo Team Service, formalizzato in una lettera di intenti sottoscritta dalle Parti in data 17 giugno 2021 e finalizzato ad avviare un progetto comune di gestione congiunta delle attività di sviluppo ed erogazione di servizi e forniture in ambito sanitario e socio-assistenziale, in particolare attraverso l'assistenza integrata e diretta su base territoriale.

GVM Care & Research è uno tra i maggiori gruppi italiani attivo nel settore della sanità, ricerca e formazione medico scientifica, benessere e cure termali, ospitalità alberghiera, industria biomedicale, prodotti alimentari e servizi alle imprese.

Team Service Soc. Cons. a r.l. è una società leader del mercato che opera nel settore dei servizi di facility management e global service ed in particolare nell'ambito dei servizi di pulizia e sanificazione ambientale, portierato e guardiania, disinfestazione e derattizzazione, manutenzioni edili e impiantistiche, servizi nel settore dell'ambiente.

SIAR Società Cooperativa Sociale, all'interno del perimetro di attività del Gruppo Team Service, è una cooperativa sociale che opera da oltre venti anni nel settore dei servizi socio-sanitari e socio-assistenziali su tutto il territorio nazionale. In tale ambito è attiva in particolare nella gestione delle Residenze Sanitarie Assistenziali (di seguito "RSA"), di

servizi infermieristici, dell'assistenza domiciliare e di tutti i servizi connessi all'assistenza degli anziani.

All'interno del descritto accordo, Next Care S.r.l. (di seguito anche "Società") nasce, in particolare, al fine di svolgere attività di sviluppo ed erogazione di nuovi modelli e tecnologie per l'assistenza territoriale, fondati sull'integrazione dei servizi sanitari, socio-sanitari e socio-assistenziali in grado di rispondere alle caratteristiche emergenti della nuova domanda di salute e ai bisogni specifici dei nuclei familiari attraverso lo sviluppo di team multiprofessionali e multidisciplinari e formativi.

I settori di attività si possono distinguere sinteticamente in:

- i) **assistenza domiciliare pubblica (ADI)** mediante attivazione ed attrezzamento delle sedi operative dell'attività nel territorio di ciascuna ASL di riferimento, nonché ottenimento delle autorizzazioni e degli accreditamenti regionali nelle singole ASL per l'esercizio dell'attività e la costituzione delle equipe del personale medico, infermieristico, fisioterapico, assistenziale e organizzativo, necessarie per erogare i servizi di ADI in ciascuna fascia di riferimento (alta, media, bassa intensità);
- ii) **assistenza domiciliare privata** tramite offerta ed erogazione di servizi innovativi di assistenza domiciliare medica, socio-sanitaria e diagnostica per pazienti solventi, facendo leva sulle centralie sulle equipe ADI attivate, nonché mediante lo sviluppo del mercato privato dell'assistenza domiciliare, attraverso azioni di marketing mirato, il coinvolgimento di altri attori territoriali di riferimento (farmacie, MMG, associazioni di pazienti...) e la diffusione e l'impiego di pacchetti salute ad hoc in convenzione con Fondi sanitari integrativi, Assicurazioni sanitarie, Enti e Casse mutua per l'erogazione di servizi;
- iii) **progetti di pre-ospedalizzazione e di dimissioni protette** tramite organizzazione ed offerta di servizi personalizzati a beneficio dei pazienti solventi di pre-ospedalizzazione (prelievo, ECG, Polisonnografia...) e per il ricovero (taxi sanitario, ambulanza privata) presso le strutture del Gruppo GVM, nonché predisposizione di pacchetti personalizzati di dimissioni protette per pazienti solventi provenienti da strutture del Gruppo GVM (accompagnamento a casa, posizionamento a letto, prestazioni infermieristiche e fisioterapiche, prestazioni diagnostiche...) ed diffusione ed impiego di pacchetti salute ad hoc in convenzione con Fondi sanitari integrativi, Assicurazioni sanitarie, Enti e Casse mutua per l'erogazione di servizi;
- iv) **progetti di telemedicina e di sanità digitale a valenza territoriale** tramite sviluppo ed erogazione di servizi assistenziali che coniugano soluzioni tecnologiche innovative con i bisogni di salute del paziente (teleassistenza domiciliare, teleconsulto specialistico, telemonitoraggio, telesorveglianza, telecontrollo, telesoccorso, teleallarme), nonché l'implementazione di sistemi informativi esperti in grado di monitorare i percorsi diagnostico-terapeutici e di migliorare l'appropriatezza assistenziale con indicatori di processo e di esito e l'inclusione nei nuovi servizi assistenziali erogati sul territorio di strumenti di sanità digitale, in particolare *mobile health* e sensori indossabili, per favorire l'*empowerment* del paziente, sostenendo così la prevenzione e la qualità della vita;
- v) **sperimentazione di nuove strutture territoriali intermedie di assistenza**

mediante lo sviluppo di configurazioni innovative di strutture e di modalità di offerta territoriali assistenziali intermedie, fondate sull'integrazione di team multiprofessionali e multidisciplinari, nonché offerta della possibilità ai distretti sanitari delle ASL e ai distretti sociali dei Comuni di sperimentare progetti pilota pubblico/privato di integrazione socio-sanitaria e socio-assistenziale e, infine, offerta di percorsi innovativi di presa in carico integrata per pazienti in particolare cronici, polipatologici, fragili e anziani, facendo leva sulle opportunità derivanti da Fondi sanitari integrativi, Assicurazioni sanitarie, Enti e Casse mutua.

Next Care è autorizzata ed accreditata per l'attività di Assistenza Domiciliare Integrata presso la **ASL Roma 2** (Delibere di Giunta Regionale n. 887 del 24.11.2020 e n. 244 del 28.04.2022 – Direttore Sanitario dr. Vincenzo Galassi) ed autorizzata per le attività di Assistenza Domiciliare Integrata presso le **ASL Roma 1** (Determinazione del Direttore della Direzione Salute e Integrazione della Regione Lazio n. G11066 del 10/08/2023) e **ASL Roma 3** (Determinazione del Direttore della Direzione Salute e Integrazione della Regione Lazio n. G13102 del 05/10/2023).

L'organo amministrativo della Società è costituito da un Consiglio di Amministrazione composto da quattro componenti, di cui due nominati da GVM Care & Research e due dal Gruppo Team Service.

Nell'ambito delle suddette nomine, Gruppo Team Service ha nominato il Presidente del Consiglio di Amministrazione e GVM Care & Research il Vice Presidente.

### **3. IL MODELLO DELLA NEXT CARE S.R.L.**

Next Care S.r.l. ha deciso di adottare il presente Modello in modo da assicurare lo svolgimento della propria attività in modo etico, corretto e trasparente.

Lo scopo del Modello è pertanto quello di:

- i) prevenire e ragionevolmente limitare i possibili rischi connessi all'attività aziendale con particolare riguardo alla realizzazione di reati;
- ii) determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Next Care S.r.l., la consapevolezza di poter incorrere, nel caso di violazioni delle disposizioni riportate nel Modello, in un reato passibile di sanzioni penali e amministrative non solo nei loro confronti, ma anche nei confronti di Next Care S.r.l.
- iii) ribadire che Next Care S.r.l. non tollera comportamenti illeciti, di ogni tipo e indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto gli stessi, oltre a trasgredire le leggi vigenti, sono comunque contrari ai principi etico-sociali cui Next Care S.r.l. si attiene.

Le fasi per la predisposizione del Modello sono state le seguenti:

- a) l'impostazione del progetto e la condivisione dello stesso con l'organo dirigente;
- b) l'individuazione di un Responsabile Interno del progetto con l'incarico di coordinare il lavoro;
- c) la raccolta e l'analisi della documentazione rilevante sull'organizzazione e il

funzionamento della Società, in particolare: Statuto; organigramma; sistema dei poteri; Manuale Integrato;

- d) interviste con i “soggetti-chiave” (*key officer*) responsabili di tutti i processi decisionali e di controllo. Tale attività ha permesso di individuare le aree a rischio (analisi dei rischi);
- e) la descrizione delle criticità riscontrate e l'individuazione delle azioni di miglioramento (gap analysis e risk assessment);
- f) articolazione e definizione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo e del Codice Etico sulla base delle fasi precedenti e delle decisioni di indirizzo dell'organo dirigente.

Modello (e Codice Etico) hanno dunque l'obiettivo di rendere l'attività di Next Care S.r.l. costantemente improntata al rispetto delle leggi e dei regolamenti che la disciplinano e allo stesso tempo ispirata a principi di correttezza e trasparenza.

A tal fine, attraverso l'individuazione delle attività esposte al rischio di reato, la loro conseguente proceduralizzazione e la previsione di un adeguato impianto sanzionatorio, si è voluto, da un lato, determinare la piena consapevolezza in tutti i Destinatari di poter incorrere in un illecito passibile di sanzione anche a carico della Società (illecito la cui commissione è fortemente censurata, in quanto sempre contraria agli interessi di Next Care S.r.l. anche quando, apparentemente, foriera di un qualunque vantaggio immediato o indiretto); dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante delle aree sensibili, consentire a Next Care S.r.l. SIAR di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Il presente Modello contiene, in particolare:

- Una sintesi del contenuto del D.Lgs 231/01 (il Decreto);
- La descrizione della Società e della sua struttura organizzativa;
- L'esposizione delle aree a rischio, ossia quelle attività nel cui ambito è possibile la commissione dei reati previsti dal Decreto, nonché dei processi strumentali alla commissione degli stessi;
- L'individuazione dell'Organismo di Vigilanza (O.d.V.) e la definizione dei suoi compiti istituzionali;
- La previsione di uno specifico sistema disciplinare volto a sanzionare il mancato rispetto delle previsioni del Modello;
- le modalità di verifica dell'efficacia e di aggiornamento costante del Modello;
- la diffusione a tutti i livelli dei principi in esso contenuti.

Il presente Modello è suddiviso in una “Parte Generale”, che contiene i principi generali del Modello e tratta in particolare del funzionamento dell'Organismo di Vigilanza e del sistema sanzionatorio, e in “Parti Speciali”: la prima dedicata ai reati contro la Pubblica Amministrazione (Parte Speciale A), la seconda dedicata ai cd. reati societari (Parte Speciale B); la terza dedicata ai reati colposi in materia di sicurezza e igiene sui luoghi di lavoro (Parte Speciale C).

La finalità del presente Modello è quella di:

- responsabilizzare tutti coloro che operano, in nome e per conto della Next Care S.r.l. nelle aree a rischio e nell'ambito dei processi strumentali, affinché non incorrano in condotte che possano comportare per la Società una delle sanzioni previste dal Decreto;
- monitorare le aree a rischio e le aree strumentali al fine di poter intervenire prontamente per contrastare il rischio di commissione dei reati;
- affermare con chiarezza che ogni forma di comportamento illecito è assolutamente condannata da Next Care S.r.l. anche se posta in essere con l'intenzione di portare un vantaggio alla Società.

Per quanto concerne le altre ipotesi di reato previste dal Decreto e riconducibili a comportamenti obiettivamente estranei alla normale attività di Next Care S.r.l. si ritiene adeguata, quale misura preventiva, l'osservanza (oltre che dei principi generali qui presenti) del Codice Etico.

Nell'eventualità in cui si rendesse necessario procedere all'emanazione di ulteriori Parti Speciali, è demandato al Consiglio di Amministrazione il potere di integrare il presente Modello mediante apposita delibera.

Gli **ALLEGATI** costituiscono parte integrante del Modello.

I **DESTINATARI** del presente Modello sono da considerarsi:

- a) i componenti degli organi sociali della Next Care S.r.l.;
- b) coloro che svolgono, anche di fatto, compiti di gestione, amministrazione, direzione, controllo della Società;
- c) i dipendenti - i soci lavoratori della Società;
- d) tutti coloro che operano, a vario titolo, in nome e per conto della Next Care S.r.l. o sono comunque legati alla Next Care S.r.l. da un rapporto giuridico stabile o temporaneo;

Sono da considerarsi parte integrante del presente Modello i seguenti documenti interni:

- sistema di deleghe e procure
- manuale integrato qualità ambiente sicurezza
- documento di valutazione dei rischi

– **Aggiornamento del Modello**

Il Consiglio di Amministrazione della Next Care S.r.l., anche su indicazione dell'Organismo di Vigilanza, è competente per ogni modifica e/o integrazione del presente Modello.

In particolare, integrazioni e modifiche potrebbero derivare da mutamenti del quadro normativo di riferimento o dell'organizzazione interna della Società.

La modifica del Modello si rende comunque necessaria quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della Next Care S.r.l. (art. 7 comma 4 del Decreto).

#### 4. **AREE DI RISCHIO**

Alla luce dell'analisi svolta sono state individuate le seguenti aree di rischio:

- a) negoziazione e/o stipulazione e/o esecuzione di contratti e/o convenzioni e/o concessioni con soggetti pubblici in relazione a: partecipazione a gare pubbliche per servizi di outsourcing ospedaliero e residenziale per non acuti;*
- b) negoziazione e/o stipulazione e/o esecuzione di contratti e/o convenzioni e/o concessioni con soggetti pubblici in relazione a: stipulazione di convenzioni con enti pubblici per assistenza domiciliare privata;*
- c) acquisizione e gestione di contributi, sovvenzioni, finanziamenti erogati da soggetti pubblici;*
- d) richiesta di autorizzazioni necessarie all'esercizio dell'attività della Società, in relazione all'accreditamento presso le ASL;*
- e) gestione di ispezioni e verifiche da parte di soggetti pubblici in relazione ai seguenti enti: ASL; funzionari enti territoriali; Ispettorato del Lavoro; eventuali ispezioni tributarie;*
- f) gestione delle comunicazioni agli enti pubblici;*
- g) redazione del bilancio, delle relazioni, delle altre comunicazioni sociali previste dalla legge edirette ai soci o al pubblico;*
- h) operazioni societarie;*
- i) gestione dei rapporti con il Collegio Sindacale e la società di revisione;*
- j) gestione del sistema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.*

##### **a. Processi strumentali**

Sono state inoltre individuate aree di attività nell'ambito delle quali potrebbero crearsi le condizioni per la commissione dei reati previsti dal Decreto:

- 1. selezione e assunzione del personale;*
- 2. gestione dei consulenti e collaboratori esterni in relazione a: affidamento incarichi di consulenza, pagamento degli onorari;*

##### **b. Protocolli**

Nelle aree a rischio il Modello prevede protocolli di controllo generale e specifici.

I protocolli stabiliscono le regole che i Destinatari devono seguire con riferimento all'attività a rischio nell'attuazione delle decisioni della Società.

I protocolli contengono: la descrizione dei comportamenti a rischio-reato; i principi dell'attività di prevenzione; i livelli delle responsabilità dei soggetti coinvolti; i flussi

verso l'OdV.

Principi di controllo sono previsti anche per i processi strumentali.

Le procedure che regolano le aree a rischio sono adottate dalla Società conformandosi ai seguenti principi:

- i) tracciabilità ex post delle operazioni e dei livelli autorizzativi, in modo da garantire la trasparenza e la ricostruibilità delle scelte effettuate;
- ii) archiviazione e conservazione della documentazione relativa all'attività della Società e all'attività di controllo;
- iii) selezione di dipendenti/soci lavoratori e collaboratori esterni basata esclusivamente su requisiti oggettivi e verificabili (ad es. competenza, esperienza);
- iv) documentazione di ogni pagamento e giustificazione dello stesso con riferimento ad una specifica tipologia di spesa;
- v) veridicità e completezza della rilevazione, registrazione e rappresentazione contabile delle operazioni.

Le procedure potranno essere modificate anche su impulso dell'Organismo di Vigilanza.

#### **c. Gli altri reati previsti dal Decreto**

Per quanto riguarda gli altri reati-presupposto previsti dal Decreto, si è ritenuto che l'attività della Next Care S.r.l. non presenti profili di alto rischio o tali, comunque, da far ritenere ragionevolmente probabile la commissione di un reato.

Si tratta infatti di comportamenti obiettivamente estranei alla normale attività della Società che richiederebbero quindi, quanto al sistema di controllo, un costo superiore alla risorsa da proteggere.

Pertanto, la Next Care S.r.l., alla luce dell'analisi dei rischi effettuata, ha ritenuto adeguata, quale misura preventiva, l'osservanza (oltre che dei principi generali qui presenti) del Codice Etico, del Manuale Integrato e delle procedure già esistenti.

In ogni caso, nell'eventualità in cui si rendesse necessario procedere all'emanazione di ulteriori Parti Speciali, ad esempio in relazione a nuove fattispecie di reato che in futuro venissero ricomprese nell'ambito di applicazione del Decreto oppure nel caso di mutamenti dell'organizzazione interna, è demandato al Consiglio di Amministrazione il potere di integrare il presente Modello.

### **5. ORGANISMO DI VIGILANZA E FLUSSI INFORMATIVI**

#### **a) Individuazione dell'Organismo di Vigilanza (OdV)**

Secondo quanto previsto dall'art. 6 comma I lettera b) del Decreto, l'ente non risponde delle sanzioni previste se, tra l'altro, *“il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo”*.

Il Decreto non contiene indicazioni specifiche e cogenti sulla composizione dell'organo di controllo.

La Next Care S.r.l., alla luce della complessità dell'organizzazione interna, dei compiti che la legge ha destinato all'OdV e della applicazione finora suggerita dalla dottrina e dalla giurisprudenza, ha optato per una composizione collegiale dell'organismo, del quale fanno parte due membri esterni e un membro interno.

Tale scelta è motivata dal fatto che le figure in esame garantiscono autonomia e indipendenza (consulenti esterni); professionalità (profonda conoscenza dell'azienda e competenze maturate in campo

giuridico e della responsabilità dipendente da reato degli enti, consulenziale e di controllo interno); continuità di azione (in particolare per la presenza di membri interni).

L'Organismo è indipendente e autonomo rispetto agli altri organi sociali. Non ha compiti operativi ed è in rapporto di staff con il Consiglio di Amministrazione.

L'OdV è dotato annualmente di mezzi finanziari (budget per l'autonomo potere di spesa) e logistici adeguati allo svolgimento dell'attività e all'esercizio delle funzioni cui è preposto.

Il funzionamento dell'OdV è disciplinato da un Regolamento approvato dal medesimo organo.

L'OdV è in posizione di staff al Consiglio di Amministrazione e la sua attività non può essere sindacata da alcun soggetto della Società.

L'OdV, nello svolgimento delle proprie funzioni, può avvalersi ove necessario di personale sia interno che esterno sotto la sua diretta sorveglianza.

La carica ha durata triennale.

Il budget a disposizione dell'Organismo di Vigilanza è disposto annualmente dal Consiglio di Amministrazione e deve essere congruo in funzione dei compiti e delle responsabilità dell'organismo.

Il budget non può essere modificato dal Consiglio di Amministrazione prima della delibera di rinnovo.

#### **b) Nomina, sostituzione e revoca dell'Organismo di Vigilanza**

Nomina, sostituzione e revoca dell'OdV vengono deliberate dal Consiglio di Amministrazione.

In particolare, la carica di membro dell'OdV è subordinata al possesso di requisiti di professionalità, onorabilità e all'assenza di cause di incompatibilità con la nomina stessa, quali potenziali conflitti di interesse con la Società e di parentela con gli organi sociali della stessa.

In particolare, in caso di nomina, i soggetti designati devono, all'atto del conferimento dell'incarico, rilasciare una dichiarazione nella quale attestano l'assenza di cause di ineleggibilità.

Sono cause di ineleggibilità:

- conflitto di interesse, anche potenziale, con la Next Care S.r.l. tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- rapporto di pubblico impiego o di consulenza, in corso e nei tre anni precedenti alla nomina, presso enti pubblici clienti della Società ed enti pubblici comunque in rapporto con la Società;
- rapporto di parentela, coniugio o affinità fino al quarto grado con membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale, nonché dei medesimi organi di società del gruppo;
- sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. "patteggiamento"), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D.Lgs. 231/2001 od altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;
- sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;

La revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per giusta causa, mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca potrà intendersi, a titolo esemplificativo:

- la perdita dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità, rispettabilità e indipendenza presenti in sede di nomina;
- il sopravvenire di una causa di ineleggibilità;
- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico o il mancato esercizio delle funzioni;
- l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.Lgs. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o da sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento);
- una violazione del Modello che abbia causato una sanzione a carico della Next Care S.r.l. o l'avvio di un procedimento penale per uno dei reati previsti dal Decreto.

**c) Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza**

All'OdV è affidato il compito di:

1. vigilare sull'osservanza del Modello;
2. vigilare sull'efficace attuazione del Modello e sulla sua effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
3. curare l'aggiornamento costante del Modello, formulando proposte in tal senso all'organo dirigente e comunque nei casi di: i) significative violazioni delle prescrizioni del Modello; ii) significative modificazioni dell'assetto interno della

- Next Care S.r.l. e/o delle modalità di svolgimento delle attività; iii) rilevanti modifiche normative;
4. effettuare verifiche generali sull'attività della Next Care S.r.l. ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
  5. vigilare sull'attuazione dei protocolli di controllo previsti dal Modello;
  6. effettuare verifiche periodiche su determinate operazioni o atti specifici: raccogliere e archiviare le segnalazioni dei comportamenti o delle situazioni anche solo potenzialmente in contrasto con le disposizioni del Modello e delle procedure attuative dello stesso, nonché di circostanze in grado di agevolare la commissione di reati o relative a reati già commessi;
  7. riferire periodicamente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale in merito all'attuazione del Modello ed in particolare sulle criticità riscontrate;
  8. segnalare tempestivamente all'organo dirigente eventuali violazioni del Modello;
  9. assicurare i flussi informativi verso l'organo dirigente e il Collegio Sindacale;
  10. promuovere la diffusione, la conoscenza e la comprensione del Modello e l'attività di formazione;
  11. accedere liberamente a tutti gli uffici e a tutta la documentazione societaria senza necessità di consenso o autorizzazione preventiva;
  12. disciplinare il proprio funzionamento con un Regolamento che preveda il calendario dell'attività e dei controlli, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi;
  13. condividere il budget annuale con l'organo dirigente;
  14. conservare la documentazione trasmessa dagli uffici coinvolti nell'attività a rischio e quella relativa all'attività di controllo svolta nelle aree di rischio descritte nelle Parti Speciali del Modello;
  15. coordinarsi con i responsabili della sicurezza affinché i controlli ai sensi del D.Lgs 231/01 siano correttamente integrati con i controlli predisposti ai sensi del D.Lgs 81/08 e della normativa vigente sull'igiene e sicurezza del lavoro e verificare periodicamente l'osservanza da parte dei Destinatari del Modello dei principi in materia di sicurezza e igiene;
  16. verificare l'effettiva attuazione dell'impianto sanzionatorio in caso vengano accertate violazioni delle prescrizioni;
  17. coordinarsi con gli OdV dei soci della Società.

Nel caso in cui, dagli accertamenti svolti dall'Organismo di Vigilanza, emergano elementi che facciano risalire la violazione dei principi e protocolli contenuti nelle Parti Speciali del Modello, la commissione del reato, o il tentativo di commissione del reato, direttamente al Presidente o a un altro membro del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza dovrà riferire all'intero Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale per l'adozione degli opportuni adempimenti del caso, ivi compresa la convocazione dell'Assemblea dei Soci per i provvedimenti di competenza.

**d) Flussi informativi nei confronti degli organi sociali della Next Care S.r.l.**

L'OdV riferisce della propria attività su base continuativa, direttamente al Presidente.

Inoltre, l'OdV prepara un rapporto annuale scritto per il Consiglio di Amministrazione e per il Collegio Sindacale, ove nominato, avente ad oggetto: i) l'attività svolta; ii) le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Next Care S.r.l., sia in termini di efficacia del Modello.

Il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, ove nominato, hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV, il quale a sua volta può chiedere in qualsiasi momento di essere sentito dai suddetti organi. Gli incontri verranno verbalizzati e copie dei verbali verranno custodite dall'OdV.

**e) Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

Oltre alle comunicazioni previste nelle Parti Speciali del Modello, l'OdV deve essere informato dai Destinatari del Modello, pena le sanzioni del Capitolo 7, oltre che di elementi utili per lo svolgimento delle proprie funzioni (semplici Informazioni), con segnalazioni sulle violazioni (anche solo presunte) delle prescrizioni contenute nel Modello (Segnalazioni).

Le Segnalazioni riguardano in genere tutte le notizie relative alla presumibile commissione dei reati previsti dal Decreto in relazione all'attività della Next Care S.r.l. o a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società stessa.

Le Segnalazioni vanno inviate tempestivamente all'OdV e devono essere il più possibile precise e riferibili ad uno specifico evento e ad una specifica area di attività.

Le Informazioni riguardano notizie utili per l'attività dell'OdV, quali, a titolo esemplificativo, criticità o anomalie riscontrate nell'attuazione del Modello, notizie relative a mutamenti nell'organizzazione aziendale.

La Società e l'OdV assicurano la riservatezza circa l'identità del segnalante.

Ogni informazione e segnalazione ricevuta è conservata a cura dell'OdV in un apposito archivio (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni.

In ogni caso, l'OdV deve essere informato su eventuali elementi di criticità emersi nell'applicazione del presente Modello.

L'OdV cura la conservazione dei verbali delle proprie riunioni e di ogni altra documentazione relativa a controlli e rilevante per la propria attività.

**f) Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali:**

Oltre alle Segnalazioni e alle Informazioni di cui al paragrafo precedente nonché ai flussi previsti nelle parti speciali del Modello, devono essere trasmesse all'OdV le notizie concernenti:

- I provvedimenti e/o le notizie provenienti dalla Magistratura, da organi di polizia

giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, relative allo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, comunque concernenti la Next Care S.r.l. per i reati previsti dal Decreto;

- le richieste di assistenza legale inoltrate dagli amministratori e/o da altri soggetti della Next Care S.r.l. in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate, ovvero concernenti i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti;
- aggiornamenti del sistema dei poteri (deleghe e procure);
- emissione o aggiornamento di manuali e procedure interne;
- mutamenti rilevanti nell'organizzazione interna.

## 6. **MODALITA' DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE**

Ai sensi dell'art. 6 comma 2 lettera c) del D.Lgs 231/01, il Modello deve *“individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati”*.

La disponibilità di fondi extra contabili, infatti, può costituire, con particolare riferimento ai reati di corruzione, la modalità per corrispondere denaro (anche tramite agenti o collaboratori) in cambio di favori illeciti.

In attuazione di quanto sopra la SIAR gestisce i flussi finanziari in modo da garantire:

- **(deleghe e procure)**: che ogni pagamento (bonifico, assegno, contante, altro) venga eseguito da soggetti espressamente autorizzati ed in coerenza con il sistema dei poteri interno e la posizione/responsabilità nella Cooperativa (Presidente);
- **(tracciabilità)**: che il sistema informativo e documentale registri e archivi i flussi in entrata e in uscita garantendo la possibilità di ricostruire *ex post* con esattezza il percorso decisionale e formale del flusso dal punto di partenza (chi ha pagato) al punto di arrivo (chi è stato pagato, con quale mezzo di pagamento, come e dove è stato prelevato);
- **(altri controlli)**: che il rapporto con l'Ufficio Tesoreria sia regolato secondo i principi previsti nel presente capitolo.

## 7. **IL SISTEMA SANZIONATORIO**

### a. **Principi generali**

Elemento costitutivo del Modello è la predisposizione di un adeguato sistema disciplinare idoneo a sanzionare le violazioni del Modello stesso per prevenire i reati di cui al Decreto e, in generale, dei protocolli previsti dal Modello (cfr. art. 6, comma secondo, lett. e, art. 7, comma quarto, lett. b).

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'effettiva commissione di un

reato e, quindi, dal sorgere e dall'esito di un eventuale procedimento penale.

Pertanto, i principi di tempestività ed immediatezza rendono non soltanto non doveroso, ma altresì sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti all'Autorità Giudiziaria.

La Società ha pertanto adottato il presente sistema sanzionatorio in ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs 231/01. Il sistema sanzionatorio opera nell'ambito delle normative vigenti e della contrattazione collettiva e non sostituisce gli altri regolamenti aziendali.

L'instaurazione di un procedimento disciplinare e il suo svolgimento è regolato dalle norme previste dallo Statuto dei Lavoratori e dai CCNL applicati in Società.

#### **b. Soggetti destinatari**

Sono soggetti al sistema sanzionatorio di cui al presente Modello innanzitutto i componenti degli organi sociali (Amministratori e Sindaci).

Sono poi considerati Destinatari i dirigenti ed i dipendenti della Società, qualunque sia il rapporto di lavoro instaurato con la Società; i consulenti; i collaboratori a qualsiasi titolo; coloro che svolgono funzioni in ambito di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro; i contraenti e i partner commerciali.

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

La procedura è quella prevista dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

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

#### **c. Le condotte**

Sono considerate violazioni del Modello tutti quei comportamenti (anche omissivi) che possono ledere, volontariamente o colposamente, l'efficacia del Modello stesso.

In particolare:

- 1) violazioni lievi delle disposizioni contenute nel Modello attraverso un comportamento non conforme ai principi previsti nelle "aree a rischio"; violazione di quanto previsto in materia di flussi informativi all'O.d.V.;
- 2) violazioni del Modello attraverso l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento reiteratamente non conforme, ove in tali comportamenti sia ravvisabile un rifiuto di eseguire ordini concernenti obblighi derivanti dal Modello; violazione dell'obbligo di inviare le Segnalazioni all'O.d.V.;
- 3) adozione nelle aree a rischio di un comportamento contrario agli interessi della Società e tale da esporla al pericolo della commissione di uno dei reati previsti dal Decreto;
- 4) adozione nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione delle

prescrizioni del Modello, tale da determinare la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto; o comunque inequivocabilmente diretto a tal fine; omessa segnalazione all'O.d.V. della commissione di uno dei reati previsti dal Decreto;

- 5) violazione del Modello e del sistema di sicurezza che determini una situazione di pericolo per l'integrità fisica di una o più persone;
- 6) violazione del Modello e del sistema di sicurezza che determini una lesione lieve per l'integrità fisica di una o più persone
- 7) violazione del Modello e del sistema di sicurezza che determini una lesione grave all'integrità fisica di una o più persone ai sensi dell'art. 25 septies D.Lgs. 231/01.

**d. Sanzioni nei confronti dei dipendenti**

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei dipendenti, previste dai CCNL applicati in Società, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori, sono le seguenti:

- a) richiamo verbale; richiamo scritto; multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione; sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 4 giorni; licenziamento;
- b) richiamo verbale; richiamo scritto; multa non superiore all'importo di quattro ore della retribuzione; sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni;

In applicazione di quanto sopra è previsto che, secondo i CCNL applicabili:

- incorre nel provvedimento di **richiamo verbale/scritto** il dipendente che incorra nelle violazioni di cui ai punti 1 e 5 del paragrafo 7.3;
- incorre nel provvedimento della **multa** il dipendente che incorra in una delle violazioni previste dai punti 2 e 6 del paragrafo 7.3;
- incorre nel provvedimento della **sospensione** il dipendente che incorra in una delle violazioni previste dai punti 3 e 7 del paragrafo 7.3;
- incorre nel provvedimento del **licenziamento** il dipendente che incorra in una delle violazioni previste di punti 4 e 8 del paragrafo 7.3.

Laddove previsto dal CCNL, il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di disporre la **sospensione cautelare del dipendente**.

L'irrogazione di una sanzione disciplinare per violazione del Modello deve essere comunicata all'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente capitolo.

**e. Sanzioni nei confronti dei soggetti esterni**

Le violazioni poste in essere da Destinatari quali consulenti, collaboratori esterni,

contraenti o partner commerciali, determineranno, a seconda della gravità, la diffida ad osservare il Modello e la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni alla Next Care S.r.l..

L'organo dirigente unitamente all'Organismo di Vigilanza verifica che nella modulistica contrattuale siano inserite apposite clausole in esecuzione di quanto sopra.

**f. Sanzioni nei confronti degli Amministratori**

In caso di violazioni da parte di un membro del Consiglio di Amministrazione, ivi compresa la violazione dell'obbligo di vigilanza sui sottoposti, l'Organismo di Vigilanza informa per iscritto l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, ove nominato.

Tali organi adottano i provvedimenti opportuni nel rispetto della normativa vigente, ivi compresa la facoltà di convocare l'Assemblea dei Soci per le decisioni di competenza.

Nei casi più gravi, potrà essere proposta la revoca dalla carica.

**g. Sanzioni nei confronti dei Sindaci (applicabile ove nominati)**

In caso di violazioni da parte di un membro (effettivo e/o supplente) del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, i quali adotteranno i provvedimenti opportuni nel rispetto della normativa vigente, ivi compresa la facoltà di convocare l'Assemblea dei Soci per le decisioni di competenza.

Nei casi più gravi, potrà proporre la revoca dell'incarico.

**h. Sanzioni nei confronti dei revisori**

In caso di violazioni commesse dalla società di revisione, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, ove nominato, i quali adotteranno i provvedimenti opportuni nel rispetto della normativa vigente, ivi compresa, nei casi più gravi, la revoca dell'incarico.

**i. Comunicazione**

Del presente sistema sanzionatorio è garantita piena ed effettiva conoscenza a tutti i Destinatari del Modello, anche tramite affissione nella bacheca aziendale.

## **8. PROCESSI STRUMENTALI**

### **a. Selezione ed assunzione del personale**

Il processo di selezione del personale riguarda l'insieme delle attività necessarie alla costituzione del rapporto di lavoro.

In linea di principio, il rischio è quello di incorrere nel reato di corruzione, poiché una assunzione pilotata potrebbe costituire, nei confronti di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, la modalità per ottenere favori nello svolgimento dell'attività societaria.

Inoltre, una assunzione o una collaborazione possono essere utilizzate quali utilità indirette per ottenere favori illeciti da soggetti pubblici.

Il procedimento di selezione e assunzione del personale è disciplinato dalla Procedura PGI 6.2.1.

Next Care S.r.l., in particolare, garantisce che la selezione avvenga secondo le esigenze della Cooperativa e all'esito della valutazione delle specifiche competenze dei candidati e garantisce la verifica di eventuali rapporti dei candidati con soggetti pubblici

L'assunzione di lavoratori stranieri è subordinata all'acquisizione in originale e verifica della documentazione prevista dalla normativa vigente (in particolare D.Lgs 286/98).

Flussi informativi verso l'OdV: annualmente il Responsabile Selezione del Personale riferisce all'OdV, anche oralmente, relativamente al personale assunto ed uscito dalla Società, alle promozioni e alle variazioni di stipendio..

### **a. Gestione dei consulenti e fornitori**

Per le consulenze e prestazioni professionali esterne, il Presidente valuta due o più offerte sulla base dei requisiti di professionalità, onorabilità, qualità e costi richiesti dal tipo di prestazione.

Gli incarichi a consulenti esterni vengono conferiti esclusivamente in forma scritta, con specifica regolamentazione della parte economica.

Se la consulenza o prestazione professionale deve essere svolta in nome e per conto di Next Care S.r.l. Nei confronti di soggetti pubblici o in aree a rischio, è inserita nell'accordo una clausola che vincola all'osservanza specifica dei principi contenuti nel Modello e nel Codice Etico adottati dalla Next Care S.r.l.

In ogni caso, nessun compenso può essere erogato senza puntuale verifica della prestazione fornita e della congruità della parcella rispetto alla prestazione medesima.

Nei contratti di consulenza e fornitura è prevista una clausola con cui: i) la Cooperativa comunica di aver adottato un Modello e un Codice Etico ai sensi del D.Lgs 231/01; ii) il consulente/fornitore si obbliga ad osservare, in quanto applicabili, il Modello e il Codice Etico della Società e a non tenere comportamenti che possano comportare un rischio per la Società; iii) il consulente/fornitore si impegna a segnalare tempestivamente all'OdV eventuali violazioni delle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico o di

comportamenti comunque contrari a quanto previsto dal D.Lgs 231/01 dei quali siano venuti a conoscenza nell'ambito dei rapporti instaurati con la Società; iv) la Società ha facoltà di risolvere il contratto per la violazione degli obblighi di cui sopra. Il pagamento della parcella del professionista esterno è subordinato al controllo sull'effettiva attività svolta e sulla congruità del prezzo rispetto all'attività prestata.

Flussi informativi verso l'OdV: Annualmente il Presidente riferisce all'OdV in merito alle consulenze professionali richieste dalla Società.

## **9. COMUNICAZIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE**

L'efficace attuazione del Modello presuppone la sua effettiva conoscenza da parte di tutti i Destinatari e pertanto la Next Care S.r.l. garantisce la diffusione del Modello non solo tra i soci lavoratori e i dipendenti, ma anche tra i soggetti che operano in nome e per conto della Società. In questo senso, strumenti idonei saranno adottati per informare i Destinatari di eventuali modifiche del Modello.

La modalità di divulgazione del Modello è diversificata a seconda dei Destinatari, ma comunque sempre improntata ad un'informazione completa, chiara e continuativa.

Tutta l'attività di comunicazione è svolta sotto la supervisione dell'OdV, titolare del compito di diffusione, conoscenza e comprensione del Modello.

In particolare:

- Soggetti apicali: diffusione integrale del Modello e del Codice Etico in forma cartacea; sottoscrizione di una dichiarazione di conoscenza; incontro di aggiornamento annuale.
- Altro personale (soggetti in posizione non apicale): diffusione dei principi del Modello e del Codice Etico secondo le modalità concordate con l'Organismo di Vigilanza; adeguata informativa nelle lettere di assunzione; formazione con corsi d'aula per il personale che opera nelle "aree a rischio" a frequenza obbligatoria.
- Consulenti e Partner: clausola apposita su tutti i nuovi contratti da sottoscrivere in merito ai contenuti del Modello e del Codice Etico.

La formazione del personale è obbligatoria relativamente al contenuto del Decreto e ai principi del Modello ed è gestita dall'organo dirigente in stretta cooperazione con l'OdV.

La formazione è diversificata a seconda dei Destinatari e delle funzioni ricoperte. L'attività di formazione è formalizzata con la firma sul registro di presenza e l'archiviazione da parte dell'OdV.