



SaluteMia

**Società di Mutuo Soccorso
dei Medici e degli Odontoiatri**

**Modello di Organizzazione, Gestione e
Controllo ex D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231**

PARTE GENERALE

Adottato dal Consiglio di Amministrazione di SaluteMia nella seduta del 5/6/2020
Aggiornato nelle sedute del 22/10/2021 e del 21/10/2022



INDICE

1	INTRODUZIONE AL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI SALUTEMIA.....	4
1.1	DESTINATARI DEL MODELLO	4
1.2	FINALITA' DEL MODELLO	5
1.3	STRUTTURA DEL MODELLO	5
1.4	PRINCIPI ISPIRATORI E METODOLOGIA SEGUITA NELLA REDAZIONE DEL MODELLO.....	6
1.5	IL PROCESSO DI PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO.....	6
1.6	AGGIORNAMENTO E REVISIONE DEL MODELLO	7
2	QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO.....	9
2.1	AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO.....	9
2.2	ELEMENTI COSTITUTIVI DELL'ILLECITO DELL'ENTE.....	9
2.2.1	COMMISSIONE DI UN REATO	9
2.2.2	IL LEGAME FUNZIONALE TRA IL SOGGETTO AUTORE DEL REATO E L'ENTE.....	9
2.2.3	INTERESSE O VANTAGGIO DELL'ENTE	10
2.2.4	LA COLPA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE	10
2.2.5	CONDIZIONE ESIMENTE ED ESONERO DELLA RESPONSABILITÀ.....	11
2.2.6	APPARATO SANZIONATORIO.....	11
2.3	SINDACATO DI IDONEITÀ DEL MODELLO ORGANIZZATIVO	13
3	ORGANIZZAZIONE AZIENDALE E ANALISI DEI RISCHI.....	15
3.1	SISTEMA DEI POTERI	15
3.2	ANALISI DEI RISCHI	15
3.3	VALUTAZIONE DEI RISCHI	16
4	IL CODICE ETICO.....	20
4.1	DESTINATARI E STRUTTURA DEL CODICE ETICO	20
4.2	I PRINCIPI ETICI GENERALI CHE REGOLANO L'ATTIVITÀ DELL'ENTE	20
4.3	I PRINCIPI DI CONDOTTA CHE REGOLANO L'ATTIVITÀ DELL'ENTE NEI RAPPORTI CON I TERZI E NEI RAPPORTI INTERNI	21
5	ORGANISMO DI VIGILANZA	22
5.1	CAUSE DI INELEGGIBILITÀ, DECADENZA E REVOCA DEL MANDATO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	23
5.1.1	CAUSE DI INELEGGIBILITÀ E DECADENZA.....	23
5.1.2	CAUSE DI REVOCA E CESSAZIONE	24



5.2	FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	24
5.3	INTERAZIONE DELL'ODV CON GLI ORGANI SOCIALI E FLUSSI INFORMATIVI.....	26
5.3.1	FLUSSI INFORMATIVI AD EVENTO VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	26
5.3.2	FLUSSI INFORMATIVI PERIODICI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA 28	
5.3.4	MODALITA' PER L'EFFETTUAZIONE DELLE SEGNALAZIONI.....	28
6	IL SISTEMA DISCIPLINARE DI SALUTEMIA.....	29
6.1	DIPENDENTI.....	29
6.1.1	DIPENDENTI CHE NON RIVESTONO LA QUALIFICA DI DIRIGENTI.....	30
6.1.2	DIPENDENTI CHE RIVESTONO LA QUALIFICA DI DIRIGENTI.....	30
6.2	AMMINISTRATORI.....	31
6.3	SINDACO.....	31
6.4	CONSULENTI, <i>PARTNER</i> COMMERCIALI, FORNITORI E ALTRI SOGGETTI ESTERNI.....	32
6.5	MEMBRO UNICO DELL'ODV.....	32
7	INFORMAZIONE, FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO.....	33
7.1	DIPENDENTI.....	33
7.2	CONSULENTI, <i>PARTNER</i> COMMERCIALI, FORNITORI E ALTRI SOGGETTI ESTERNI.....	34

1 INTRODUZIONE AL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI SALUTEMIA

SaluteMia Società di Mutuo Soccorso dei Medici e degli Odontoiatri (di seguito “SaluteMia” o l’“Ente”) è stata costituita il 29 ottobre 2015 dal Fondo Sanitario Integrativo dei Medici e degli Odontoiatri e persegue l’obiettivo di garantire prestazioni sanitarie integrative complementari e sostitutive rispetto a quelle erogate dal Servizio Sanitario Nazionale.

L’Ente persegue finalità di interesse generale, sulla base del principio costituzionale di sussidiarietà, ed opera unicamente a favore dei propri soci, dei loro familiari, partecipanti o aventi causa ed intende far partecipare gli stessi ai benefici della mutualità associativa.

Con delibera del 05/06/2020, il Consiglio di Amministrazione di SaluteMia ha adottato il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito anche “Modello” o “Modello 231”). Con la medesima delibera, il Consiglio di Amministrazione ha istituito l’Organismo di Vigilanza (di seguito “Organismo” o anche solo “OdV”), a cui è affidato il compito di vigilare sull’adeguatezza e sull’efficace funzionamento del Modello, nonché di curarne il costante aggiornamento.

SaluteMia, al fine di assicurare che il comportamento di tutti coloro che operano per conto o nell’interesse dell’Ente sia sempre conforme alla legge e coerente con i principi di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha adottato il Modello di cui al D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito anche il “Decreto” o “D.Lgs. 231/01”), che è stato predisposto tenendo conto delle più recenti linee guida di categoria e delle *best practice* di settore.

1.1 DESTINATARI DEL MODELLO

SaluteMia disapprova e sanziona qualsiasi comportamento che sia difforme, oltre che alla legge, alle previsioni del Modello, anche qualora la condotta sia realizzata nella convinzione che essa possa realizzare un interesse dell’Ente, ovvero con l’intenzione di arrecare ad esso un vantaggio.

I destinatari del Modello (di seguito, i “Destinatari”) sono tenuti a rispettare con la massima diligenza le disposizioni in esso contenute, in ogni sua parte ed allegato, nonché ad uniformare i propri comportamenti ai principi del Codice Etico.

Nello specifico, sono Destinatari del presente Modello e come tali tenuti alla sua conoscenza ed osservanza:

- Presidente, e componenti del Consiglio di Amministrazione;
- Direttore Generale;
- Sindaco revisore unico (in seguito anche solo il “Sindaco”);
- Membri di altri Organi Sociali previsti dallo Statuto di SaluteMia;
- Dirigenti, Dipendenti, Collaboratori, Stagisti ed altri lavoratori subordinati o parasubordinati, di qualsiasi grado e in forza di qualsivoglia tipo di rapporto



contrattuale, anche ove impiegati per prestazioni occasionali o temporanee, nonché tutti coloro che, a vario titolo, prestano attività e servizi a favore di SaluteMia (collaboratori esterni, consulenti, *partners* commerciali, fornitori, appaltatori, ecc.) o, comunque, agiscono in nome e/o per conto e/o nell'interesse della stessa.

1.2 FINALITA' DEL MODELLO

Il Modello predisposto da SaluteMia si basa su un sistema strutturato ed organico di procedure, oltre che di attività di controllo, che mira a:

- integrare, rafforzandolo, il sistema di governo societario di SaluteMia, che presiede alla gestione e al controllo dell'Ente;
- predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale;
- informare tutti i Destinatari delle conseguenze derivanti dall'inosservanza delle previsioni contenute nel Modello e del conseguente rischio sanzionatorio in capo sia al soggetto persona fisica, sia all'Ente;
- ribadire che SaluteMia non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui l'Ente fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui l'Ente stesso intende attenersi;
- consentire a SaluteMia, attraverso una costante attività di verifica, la tempestiva individuazione dei possibili rischi di commissione di reato, in modo da attivarsi immediatamente per provvedere alla relativa eliminazione ed eventualmente applicare le misure disciplinari previste dal Modello.

1.3 STRUTTURA DEL MODELLO

Il Modello è costituito da una Parte Generale, da una Parte Speciale e dal Codice Etico.

La Parte Generale del Modello tratta i seguenti argomenti:

- Capitoli 1 e 2 dove sono illustrati – al fine di rendere trasparenti gli obiettivi perseguiti dall'Ente – i presupposti giuridici e le attività effettuate da SaluteMia per l'elaborazione e l'adozione del Modello, nonché le modalità di gestione delle successive modifiche.
- Capitolo 3 dove viene descritta l'attività di analisi e la valutazione dei rischi di commissione dei reati richiamati nel Decreto 231.
- Capitolo 4 dove è descritto il modello organizzativo di SaluteMia e il Codice Etico.
- Capitolo 5 dove sono illustrate le funzioni e i compiti dell'Organismo di Vigilanza, nonché i flussi informativi e le segnalazioni che questi deve ricevere dall'Ente, ovvero inoltrare al Consiglio di Amministrazione.
- Capitolo 6 dove sono descritti i principi cardine su cui fonda il sistema disciplinare adottato dall'Ente, al fine di sanzionare il mancato rispetto delle regole contenute nel Modello e nel Codice Etico.
- Capitolo 7 dove sono descritte le modalità adottate da SaluteMia per assicurare la formazione e la diffusione del Modello nel contesto aziendale e all'esterno.

La Parte Generale è inoltre corredata da documenti che completano e specificano il quadro dell'organizzazione, della gestione e del controllo dell'Ente, quali:

- Codice Etico;
- Procedura flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001;
- Procedura *whistleblowing*;
- Regolamento dell'OdV.

La Parte Speciale è articolata in diverse sezioni, una per ciascuna tipologia di reati prevista nel D.Lgs. 231/2001 ritenuta rilevante per SaluteMia.

1.4 PRINCIPI ISPIRATORI E METODOLOGIA SEGUITA NELLA REDAZIONE DEL MODELLO

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure dei sistemi di controllo esistenti e operanti in SaluteMia, dei quali, ove giudicati idonei a valere come misure di prevenzione dei reati e di controllo sulle attività sensibili, è stata confermata l'operatività.

I principi cardine a cui il Modello di SaluteMia si ispira sono volti a garantire un adeguato sistema di controllo interno e prevedono:

- la tracciabilità delle operazioni rilevanti ai fini del Decreto 231: la deliberazione e l'attuazione delle decisioni di SaluteMia sono improntate alla massima trasparenza e alla condivisione fra più soggetti e il Modello prevede meccanismi di decisione e di controllo preventivo e successivo volti ad eliminare – o quantomeno ridurre significativamente – le aree a rischio. Il Modello prevede altresì che le operazioni relative ad aree sensibili siano sempre supportate da adeguata documentazione con strumenti di *reporting* e controllo che consentono il tempestivo intervento dell'OdV;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni: la struttura organizzativa è organizzata in modo da separare le funzioni tecnico-operative da quelle decisionali, contabili e di controllo, con la preclusione dell'esercizio di attività finanziarie da parte delle funzioni commerciali; la separazione dei ruoli e delle funzioni è accompagnata dal dovere di segnalare all'OdV eventuali anomalie che venissero riscontrate anche in ordine al mancato rispetto delle attribuzioni delle responsabilità e dei poteri;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate.

1.5 IL PROCESSO DI PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO

L'attività di redazione e implementazione del Modello è stata svolta grazie alla collaborazione tra SaluteMia e uno *staff* di professionisti esterni con competenze specialistiche in materia di *compliance* aziendale.

Tutte le fasi che hanno portato all'adozione del Modello hanno visto il coinvolgimento degli Organi sociali, nonché la collaborazione dei Responsabili delle singole aree di operatività di SaluteMia.

Per l'adozione del modello di SaluteMia sono state eseguite le seguenti attività, suddivise nelle diverse fasi di seguito elencate:



Fasi	Attività
1	Analisi preliminare della documentazione aziendale Analisi della struttura organizzativa e delle attività gestite da SaluteMia, tenendo conto anche della principale documentazione di base (Statuto e atto costitutivo, organigramma aziendale, impianto normativo aziendale con procedure interne e prassi operative, sistema dei poteri e delle deleghe, sistema dei controlli, organizzazione del sistema di salute e sicurezza aziendale, format contrattuali utilizzati).
2	Mappatura delle aree a rischio e delle potenziali modalità attuative degli illeciti Mappatura delle aree a rischio di commissione di reato, ovvero di tutte quelle attività e processi aziendali che potrebbero potenzialmente dar luogo alla commissione degli illeciti previsti dal Decreto. La mappatura è stata realizzata attraverso un ciclo di interviste con i referenti aziendali (Responsabili di Direzione/Funzione) di SaluteMia. Le analisi svolte nel corso di tale fase sono state formalizzate nel documento denominato "Matrice delle attività a rischio-reato". La mappatura è stata inoltre integrata attraverso l'individuazione, per ciascuna area a rischio, delle potenziali modalità attuative degli illeciti.
3	Valutazione del sistema di controllo Tutte le attività identificate come potenzialmente a rischio di reato 231 sono state oggetto di analisi al fine di valutare la presenza di opportuni controlli di processo in grado di mitigare i rischi rilevanti.
4	Gap Analysis Analisi comparativa tra i controlli esistenti a presidio delle attività a rischio di reato e i relativi elementi di controllo da implementare.
5	Formalizzazione del Modello di organizzazione gestione e controllo Definizione del Modello organizzativo ai sensi del Decreto 231, articolato in tutte le sue componenti e regole di funzionamento, adattato alla realtà aziendale.
6	Approvazione del Modello I documenti di analisi utili alla elaborazione del Modello sono stati sottoposti all'attenzione del CdA.
7	Training e Informazione del Personale Attività di formazione ed informazione ai Destinatari del Modello, intesa ad illustrare il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da SaluteMia.

1.6 AGGIORNAMENTO E REVISIONE DEL MODELLO

Il Consiglio di Amministrazione di SaluteMia delibera in merito all'adozione e agli interventi di aggiornamento del Modello che si dovessero rendere necessari in conseguenza di:

- significative violazioni delle prescrizioni del Modello;



- variazioni dell'assetto organizzativo interno dell'Ente e/o delle modalità di svolgimento delle attività sociali;
- novità e modifiche normative;
- risultanze dei controlli;
- accertamento di gravi fatti penalmente rilevanti commessi anche anteriormente all'approvazione del Modello.

Le eventuali modifiche del Modello saranno portate tempestivamente a conoscenza di tutti i Destinatari con le modalità di cui *infra* al punto 7.

All'Organismo di Vigilanza sono attribuiti compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine, esso formula osservazioni e proposte, attinenti all'organizzazione ed al sistema di controllo, indirizzate alle funzioni aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, al Consiglio di Amministrazione dell'Ente.

2 QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

La presente sezione del Modello ha lo scopo di illustrare, in maniera sintetica, i profili giuridici essenziali della disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, di cui al D.Lgs. 231/2001.

In particolare, il Decreto ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico delle persone giuridiche in relazione a una serie di reati che rientrano nel catalogo dei reati (c.d. "reati-presupposto"), che determinano la responsabilità in capo all'ente. Tale responsabilità, è ulteriore rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha realizzato l'illecito nella forma consumata o tentata.

2.1 AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO

Dall'entrata in vigore del Decreto, la disciplina in esame è stata oggetto di una serie di importanti interventi di modifica e integrazioni ad opera del legislatore, che ne ha grandemente ampliato la portata.

Nello specifico, i soggetti che rientrano nel campo di applicazione della norma sono, tra gli altri:

- le società di capitali, incluse le s.r.l. e le s.p.a. unipersonali;
- le società di persone, comprese quelle irregolari (società di fatto);
- le SIM, SICAV, le SGR, le società sportive;
- i comitati, le associazioni, le fondazioni;
- gli enti pubblici economici.

Ai sensi del Decreto sono invece esclusi:

- lo Stato e gli enti pubblici territoriali e/o non economici;
- gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

2.2 ELEMENTI COSTITUTIVI DELL'ILLECITO DELL'ENTE

2.2.1 COMMISSIONE DI UN REATO

La responsabilità dell'ente sorge in relazione alla commissione, da parte di un soggetto legato da un rapporto qualificato con l'ente stesso, di uno dei reati tassativamente previsti dalla legge. Per una più precisa individuazione e descrizione delle fattispecie criminose che danno luogo ad una responsabilità amministrativa in capo agli Enti si rinvia all'Allegato 1.

2.2.2 IL LEGAME FUNZIONALE TRA IL SOGGETTO AUTORE DEL REATO E L'ENTE

L'ente può essere chiamato a rispondere dell'illecito penale se l'autore del reato-presupposto è legato all'ente da un rapporto di rappresentanza, di subordinazione o di collaborazione, nei limiti previsti dal Decreto 231.

In particolare, secondo quanto disposto dal Decreto 231, l'ente può essere chiamato a rispondere per i reati commessi o tentati nel suo interesse o a suo vantaggio da:



- soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dell'ente (c.d. "soggetti in posizione apicale");
- soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza da parte di uno dei soggetti di cui al punto precedente (c.d. "soggetti sottoposti all'altrui direzione" o "soggetti sottoposti").

La responsabilità dell'ente può sussistere anche nel caso in cui l'autore del reato non sia stato identificato o non sia imputabile, ovvero nell'ipotesi in cui il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia. La responsabilità può altresì sussistere laddove l'autore dell'illecito abbia concorso nella sua realizzazione con soggetti estranei all'organizzazione dell'ente medesimo.

2.2.3 INTERESSE O VANTAGGIO DELL'ENTE

Un ulteriore elemento costitutivo della responsabilità dell'ente è dato dalla commissione del reato nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso.

- Sul significato dei termini "interesse" e "vantaggio", la Relazione governativa che accompagna il Decreto 231 chiarisce che: l'interesse ha una valenza "soggettiva", riferita cioè alla volontà dell'autore (persona fisica) del reato e si valuta *ex ante*;
- il vantaggio ha una valenza di tipo "oggettivo", in quanto può essere tratto dall'ente anche quando l'autore (persona fisica) non abbia agito nel suo interesse. Il vantaggio si riferisce ai risultati effettivi della condotta dell'autore e si valuta *ex post*.

Se l'interesse manca del tutto perché il soggetto qualificato ha agito per realizzare un interesse esclusivamente proprio o di terzi, l'ente non è responsabile. Al contrario, se un interesse dell'ente – sia pure parziale o marginale – sussiste, l'illecito dipendente da reato si configura anche se non si è concretizzato alcun vantaggio per l'ente. Pertanto, se il soggetto ha agito perseguendo sia l'interesse proprio che quello dell'ente, quest'ultimo sarà passibile di sanzione.

2.2.4 LA COLPA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE

L'ente è ritenuto responsabile qualora non abbia adottato o non abbia rispettato uno *standard* di buona gestione e di controllo attinenti alla sua organizzazione e allo svolgimento della sua attività. L'elemento caratterizzante della responsabilità dell'ente è dunque costituito dalla c.d. "colpa di organizzazione". La colpa dell'ente, e quindi la possibilità di muovergli un rimprovero, si correla ad una politica di impresa non corretta o a *deficit* strutturali nell'organizzazione aziendale che non abbiano prevenuto la commissione di uno dei reati-presupposto.

Nel caso di reati commessi da un soggetto in posizione apicale, l'ente è responsabile per non avere adottato, prima della commissione del reato, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione di reati della specie di quello verificatosi. Del pari, l'ente è chiamato a rispondere dell'eventuale reato anche nel caso in cui, pur avendo predisposto un proprio modello di organizzazione, gestione e controllo, non lo abbia



efficacemente attuato o non abbia affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento dello stesso ad un organismo di vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Nel caso di reati commessi da soggetti sottoposti, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza da parte di soggetti in posizione apicale.

2.2.5 CONDIZIONE ESIMENTE ED ESONERO DELLA RESPONSABILITÀ

La responsabilità è esclusa se l'ente dimostra, tra l'altro, che:

- ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- ha istituito un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, il quale abbia effettivamente vigilato sull'osservanza del modello organizzativo;
- il reato è stato commesso da parte del soggetto apicale eludendo fraudolentemente il modello organizzativo;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Le predette condizioni devono concorrere tutte e congiuntamente affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa.

L'ente dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza delle condizioni esimenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria colpa organizzativa.

Con riferimento ai reati commessi da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, l'ente può essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è 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.

2.2.6 APPARATO SANZIONATORIO

Le sanzioni previste dal Decreto 231 sono di diversa tipologia e vengono irrogate, anche in via cautelare, in occasione del procedimento penale a carico dell'ente giudicato responsabile.

L'articolo 9 del Decreto 231 individua diverse tipologie di sanzioni.

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni pecuniarie

La determinazione delle sanzioni pecuniarie irrogabili ai sensi del Decreto 231 si fonda su un sistema di quote. Per ciascun illecito, infatti, la legge determina un numero minimo e massimo di quote, sul modello delle cornici edittali che tradizionalmente caratterizzano il sistema sanzionatorio. L'articolo 10 del Decreto 231 si limita a prevedere che il numero di quote non può mai essere inferiore a cento, né superiore a mille, e che l'importo delle singole quote è compreso tra un minimo di circa 258 euro e un massimo di 1.549 euro.

Per ciò che concerne la commisurazione della sanzione pecuniaria, il Giudice la determina tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente, dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo delle singole quote è invece fissato in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, al fine di garantire l'effettività della sanzione.

Le sanzioni interdittive

Nei casi previsti dalla legge il Giudice può applicare sanzioni interdittive che sono particolarmente afflittive in quanto colpiscono l'attività dell'ente.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate solo nei casi in cui la norma che disciplina lo specifico reato-presupposto lo preveda espressamente.

Il Decreto prevede le seguenti sanzioni interdittive:

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

Le sanzioni interdittive, la cui durata non può essere inferiore a tre mesi e superiore a due anni, si applicano quando:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione, quando la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- vi sia reiterazione degli illeciti.

Ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano allorché, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrano le seguenti condizioni:



- l'ente abbia risarcito integralmente il danno ed abbia eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si sia comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- l'ente abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, mediante l'adozione di modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- l'ente abbia messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Le sanzioni interdittive possono essere disposte anche in via cautelare.

La confisca

Nei confronti dell'ente è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

Quando non è possibile eseguire la confisca sui beni costituenti direttamente prezzo o profitto del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni, o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

In via cautelare può essere disposto il sequestro delle cose che, costituendo il prezzo o il profitto del reato o loro valore monetario equivalente, sono suscettibili di confisca.

Per ordinare il sequestro preventivo il Giudice deve valutare la concreta fondatezza dell'accusa e ravvisare gravi indizi di responsabilità dell'ente.

La pubblicazione della sentenza

Infine, se applica sanzioni interdittive, il Giudice può anche disporre la pubblicazione della sentenza di condanna. Si tratta di una sanzione reputazionale, che impatta sull'immagine dell'ente.

La pubblicazione della sentenza di condanna in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all'affissione nel comune dove l'ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Giudice competente ed a spese dell'ente.

2.3 SINDACATO DI IDONEITÀ DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

La responsabilità per l'illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale.

L'attività di accertamento svolta dal Giudice in merito alla sussistenza di profili di responsabilità amministrativa a carico dell'ente concerne due profili:

- l'accertamento circa la commissione di un reato che rientri nell'ambito di applicazione del Decreto 231;



SaluteMia

Società di Mutuo Soccorso
dei Medici e degli Odontoiatri

- “il sindacato di idoneità” dell’eventuale modello organizzativo adottato dall’ente stesso. Il giudizio di idoneità viene formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante*, per cui si richiede al Giudice di collocarsi, idealmente, nella realtà aziendale esistente al momento in cui si è verificato l’illecito.

3 ORGANIZZAZIONE AZIENDALE E ANALISI DEI RISCHI

La presente sezione del Modello ha lo scopo di delineare il quadro emerso a seguito dell'attività di *risk assessment*, attraverso la quale si è proceduto all'analisi dei processi e delle attività gestionali ed operative di SaluteMia e alla successiva individuazione dei processi/attività "sensibili" per la potenziale commissione di reati-presupposto (di seguito "Attività Sensibili" e "Processi Sensibili").

3.1 SISTEMA DEI POTERI

Il sistema di *governance* e la struttura organizzativa di SaluteMia sono formalizzati attraverso il sistema dei poteri costituito dallo Statuto e dall'organigramma, che consente di individuare funzioni e compiti in ossequio al principio di attribuzione delle responsabilità in coerenza con l'esercizio dei poteri e nel rispetto del principio di separazione delle funzioni.

Ai sensi dello Statuto dell'Ente, gli Organi Sociali di SaluteMia sono:

- Assemblea dei Soci;
- Consiglio di Amministrazione;
- Comitato Esecutivo;
- Presidente;
- Direttore Generale;
- Sindaco revisore unico.

Gli Organi sociali agiscono nel rispetto delle disposizioni dello Statuto al quale si rinvia (Allegato 2) per un dettaglio descrittivo delle loro principali caratteristiche (composizione, modalità di nomina, durata in carica, compiti e poteri).

Circa l'assetto dei poteri al momento della redazione del presente Modello si rinvia all'organigramma in allegato (Allegato 3).

Lo Statuto e l'organigramma di SaluteMia costituiscono parte fondante del sistema di prevenzione e controllo rispetto ai rischi-reato del Modello.

3.2 ANALISI DEI RISCHI

La metodologia utilizzata per l'individuazione dei processi e delle attività a rischio è stata quella di effettuare colloqui/interviste con i referenti aziendali che, in ragione del ruolo ricoperto, risultano provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività del settore aziendale di relativa competenza.

L'individuazione delle aree/attività a rischio nell'ambito dei processi aziendali ha inoltre tenuto conto della preliminare analisi:

- dell'organigramma aziendale, che evidenzia le linee di riporto gerarchiche e funzionali;
- dell'impianto normativo aziendale (i.e. procedure e prassi operative);
- del sistema dei poteri e delle deleghe;
- del sistema dei controlli.

In particolare, si è proceduto a:

- rilevare gli ambiti aziendali di attività e le relative responsabilità funzionali;
- svolgere colloqui/interviste con i responsabili di funzione e con altri referenti aziendali;
- condividere con i responsabili di funzione e con i referenti aziendali quanto emerso nel corso dei colloqui/interviste;
- identificare gli ulteriori soggetti (consulenti, legali, etc.) in grado di dare un apporto nella comprensione/analisi di alcuni processi e attività e dei relativi sistemi di controllo.

Al termine di tale fase è stata effettuata la valutazione dei rischi con la predisposizione del documento riepilogativo “Matrice delle attività a rischio reato” che individua:

- elenco dei reati-presupposto della responsabilità amministrativa degli enti ex D.Lgs. 231/2001 ed applicabilità a SaluteMia e singola fattispecie di reato potenzialmente associata alla realtà aziendale;
- per ogni fattispecie di reato, l’indicazione degli esempi di Attività Sensibili; delle strutture aziendali coinvolte; delle possibili finalità e modalità di realizzazione del reato;
- l’indicazione dei Processi Sensibili.

3.3 VALUTAZIONE DEI RISCHI

Al termine della fase di analisi dei rischi è stato predisposto un documento riepilogativo, denominato “Matrice delle attività a rischio reato” (Allegato 4), che individua:

- elenco dei reati-presupposto della responsabilità amministrativa degli enti ed applicabilità a SaluteMia; singola fattispecie di reato potenzialmente associata alla operatività delle diverse aree aziendali;
- per ogni fattispecie di reato l’indicazione degli esempi di Attività Sensibili; delle strutture aziendali coinvolte; delle possibili finalità e modalità di realizzazione del reato;
- l’indicazione dei Processi Sensibili.

Nell’attività di valutazione dei rischi sono stati esclusi quei reati per i quali la condotta prevista si sostanzia in attività difficilmente riferibili all’ambito di operatività di SaluteMia.

All’esito di detta attività sono stati individuati profili di rischio potenziale con riguardo alle seguenti categorie di reato:

- articolo 24 - “Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un Ente Pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un Ente Pubblico” (limitatamente alle fattispecie di cui agli artt. 640, comma 2 del codice penale “Truffa in danno dello Stato o di altro Ente Pubblico o della Comunità europea” e 640 *ter* del codice penale “Frode informatica in danno dello Stato o altro Ente Pubblico”);
- articolo 24 *bis* - “Delitti informatici e trattamento illecito di dati” (limitatamente alle fattispecie di cui agli artt. 491 *bis* del codice penale “Falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria”; 615 *ter* del codice penale “Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico” e 615 *quater* del codice



penale “Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici e telematici”);

- articolo 24 *ter* - “Delitti di criminalità Organizzata” (limitatamente alla fattispecie di cui all’art. 416 del codice penale “Associazione per delinquere”);
- articolo 25 - “Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione” (limitatamente alle fattispecie di cui agli artt. 318 del codice penale “Corruzione per l’esercizio della funzione”; 319 del codice penale “Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio”; 319 *bis* del codice penale “Circostanze aggravanti”; 319 *ter* del codice penale “Corruzione in atti giudiziari”; 319 *quater* del codice penale “Induzione indebita a dare o promettere utilità”; 320 del codice penale “Corruzione di persona incaricata di pubblico servizio”; 321 del codice penale “Pene per il corruttore”; 322 del codice penale “Istigazione alla corruzione”; 322 *bis* del codice penale “Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle comunità europee e di Stati esteri”; 346 *bis* del codice penale “Traffico di influenze illecite”);
- articolo 25 *ter* - “Reati societari” (limitatamente alle fattispecie di cui agli artt. 2621 del codice civile “False comunicazioni sociali”; 2621 *bis* del codice civile “Fatti di lieve entità”; 2625, comma 2 del codice civile “Impedito controllo”; 2635 del codice civile “Corruzione tra privati”; 2635 *bis* del codice civile “Istigazione alla corruzione tra privati”; 2636 del codice civile “Illecita influenza sull’assemblea”; 2638 comma 1 e 2 del codice civile “Ostacolo all’esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza”);
- articolo 25 *quinqies* - “Delitti contro la personalità individuale” (limitatamente alla fattispecie di cui all’art. 603 *bis* del codice penale “Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro”);
- articolo 25 *septies* - “Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro” (relativamente alle fattispecie di cui agli artt. 589 del codice penale “Omicidio colposo” e 590 del codice penale “Lesioni personali colpose”);
- articolo 25 *octies* - “Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio” (relativamente alle fattispecie disciplinate dal codice penale agli artt. 648 “ricettazione”, 648 *bis* “riciclaggio”, 648 *ter* “impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e 648 *ter1* “autoriciclaggio”);
- articolo 25 *novies* - “Delitti in materia di violazione del diritto d’autore” (limitatamente alle fattispecie di cui agli artt. 171 e 171 *bis* della L. 633/1941: “Divulgazione di opere dell’ingegno attraverso rete telematica” e “Reati in materia di software e banche dati”);
- articolo 25 *decies* - “Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria” (relativamente alla fattispecie di cui all’art. 377 *bis* del codice penale “Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria”);
- articolo 25 *undecies* - “Reati ambientali” (limitatamente alle fattispecie di cui agli artt. 452 *bis* “Inquinamento ambientale”, 452 *quinqies* “Delitti colposi contro l’ambiente”



e 452 *quaterdecies* “Attività organizzate per il traffico dei rifiuti” del codice penale, nonché ai seguenti reati disciplinati dal Codice dell’ambiente: artt. 256 “Reati in materia di gestione non autorizzata di rifiuti”; 258 “Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari”; 259 “Traffico illecito di rifiuti”; 260 *bis* “Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti”);

- articolo 25 *duodecies* - “Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare” (limitatamente alla fattispecie di cui all’art. 22 comma 12 *bis* del T.U. sull’immigrazione);
- articolo 25 *quinqüesdecies* - “Reati tributari” (limitatamente alle fattispecie di cui ai seguenti reati disciplinati dal D.Lgs. 74/2000: artt. 2 comma 1 e 2 comma 2 *bis* “Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti”; 3 “Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici”; 10 “Occultamento o distruzione di documenti contabili”; 11 “Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte”.

Tali categorie di reati sono oggetto di specifico approfondimento nella Parte Speciale del Modello.

A seguito delle modifiche normative intervenute con l’emanazione del Decreto Legislativo 14 luglio 2020 n. 75 relative agli artt. 316, 316 ter, 319 quater, 322 bis e 640 del codice penale e agli artt. 24, 25 e 25 *quinqüesdecies* del D.Lgs 231/2001, si è provveduto ad aggiornare il Modello.

Il Modello è stato ulteriormente aggiornato a seguito delle modifiche normative intervenute con l’emanazione dei seguenti provvedimenti:

- D.Lgs. 8 novembre 2021 n.195 che ha determinato alcune modifiche all’art. 25 *octies* del decreto 231;
- D.Lgs. 8 novembre 2021 n.184 che ha inserito nel decreto 231 l’art. 25 *octies* 1 (Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti)
- L. 9 marzo 2022 n. 22 che ha aggiunto al decreto 231 gli artt. 25 *septiesdecies* e 25 *duodevicies* che riguardano delitti contro il patrimonio culturale e paesaggistico.

Ogni sezione della Parte Speciale è relativa ad una categoria di reati e prevede talune regole di condotta che devono essere rispettate dai Destinatari al fine di prevenire, per quanto possibile, la commissione di quei reati.

In particolare, per ciascuna sezione della Parte Speciale sono indicate:

- le fattispecie di reato-presupposto e le modalità di commissione di detti reati;
- le aree (processi) a rischio reato e le relative Attività Sensibili dirette e/o “strumentali”;
- le principali funzioni aziendali coinvolte nei Processi Sensibili;
- i principi di comportamento generali e gli *standard* di controllo generali;
- i principi e i protocolli di controllo specifici;
- l’introduzione di nuove procedure o il rinvio all’applicazione di procedure vigenti.



SaluteMia
Società di Mutuo Soccorso
dei Medici e degli Odontoiatri

Le procedure di prevenzione integrano le sezioni della Parte Speciale del Modello, le direttive, le *policy*, i mansionari e le procedure (manuali e informatiche) di SaluteMia e sono volte a regolamentare lo svolgimento delle Attività Sensibili.

Anche rispetto alle altre tipologie di reati non oggetto di specifico esame nel contesto della Parte Speciale del Modello, l'Ente dispone di un complesso di presidi di controllo volti ad assicurare il corretto svolgimento delle attività aziendali, al fine di minimizzare il rischio di commissione anche di tali illeciti.

4 IL CODICE ETICO

SaluteMia si impegna a promuovere e mantenere un adeguato sistema di controllo interno, da intendersi come l'insieme di tutti gli strumenti necessari ed utili a indirizzare, gestire e verificare le attività dell'Ente, con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure, di proteggere i beni aziendali, di gestire le attività al fine di fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

Il Codice Etico rappresenta il primo pilastro del sistema di controllo interno e costituisce un fondamentale strumento del Modello, mediante il quale si intende favorire la responsabile applicazione delle regole comportamentali, promuovere il rispetto della legalità e dell'integrità morale, scoraggiando comportamenti illeciti e offensivi, anche attraverso un sistema disciplinare che reprima le violazioni del Codice Etico medesimo.

Nei successivi paragrafi saranno sintetizzati i contenuti del Codice Etico adottato da SaluteMia.

4.1 DESTINATARI E STRUTTURA DEL CODICE ETICO

I Destinatari del Codice Etico sono:

- Presidente e componenti del Consiglio di Amministrazione;
- Direttore Generale;
- Sindaco revisore unico;
- Membri degli altri Organi Sociali previsti dallo Statuto di SaluteMia;
- Dirigenti, Dipendenti, Collaboratori, Stagisti ed altri lavoratori subordinati o parasubordinati, di qualsiasi grado e in forza di qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale, anche ove impiegati per prestazioni occasionali o temporanee, nonché tutti coloro che, a vario titolo, prestano attività e servizi a favore di SaluteMia (collaboratori esterni, consulenti, *partners* commerciali, fornitori, appaltatori, ecc.) o, comunque, agiscono in nome e/o per conto e/o nell'interesse della stessa.

I Destinatari sono tenuti ad osservare e, per quanto di propria competenza, a fare osservare i principi contenuti nel Modello e nel Codice Etico che ne è parte.

Per quanto riguarda la struttura, il Codice Etico enuncia i seguenti principi e regole di comportamento:

- Principi etici generali che regolano l'attività di SaluteMia;
- Regole di comportamento nei rapporti con terzi;
- Regole di comportamento nei rapporti interni;

4.2 I PRINCIPI ETICI GENERALI CHE REGOLANO L'ATTIVITÀ DELL'ENTE

Nel Codice Etico sono individuati i principi etici generali che regolano l'attività di SaluteMia.



L'Ente ha infatti avvertito l'esigenza di addivenire ad una esaustiva e chiara formalizzazione dei principi a cui riconosce valore etico positivo, primario ed assoluto.

In particolare, i principi etici fondamentali adottati da SaluteMia riguardano i valori e le aree di attività di seguito elencate:

- centralità dello Statuto e del riparto dei compiti e delle responsabilità degli Amministratori;
- integrità della persona, valorizzazione delle risorse umane, salute e sicurezza del luogo di lavoro;
- legalità;
- riservatezza e tutela dei dati personali;
- onestà e correttezza;
- responsabilità verso i Soci, la collettività e l'ambiente;
- trasparenza;
- assenza di conflitti di interesse;
- competenza, professionalità ed etica;
- correttezza e imparzialità;
- regali, omaggi e altre utilità;
- anticorruzione e antiriciclaggio;
- tutela del patrimonio aziendale;
- attenta gestione delle risorse finanziarie, formazione del bilancio e altre comunicazioni sociali;
- ripudio del terrorismo e dell'eversione dell'ordine democratico;
- ripudio delle organizzazioni criminali;
- corretto utilizzo del sistema informatico e tutela del diritto d'autore;
- il contrasto al razzismo e alla xenofobia.

4.3 I PRINCIPI DI CONDOTTA CHE REGOLANO L'ATTIVITÀ DELL'ENTE NEI RAPPORTI CON I TERZI E NEI RAPPORTI INTERNI

Nel Codice Etico sono individuati i principi di condotta specifici da attuare nei rapporti con soggetti interni ed esterni all'Ente.

I principi di condotta cui conformarsi nelle relazioni con i terzi devono essere attuati nei confronti dei seguenti soggetti:

- fornitori;
- soci;
- Pubblica Amministrazione;
- Autorità e Istituzioni;
- altri interlocutori e controparti.

I principi di condotta cui conformarsi nei rapporti interni devono essere attuati nei confronti del Consiglio di Amministrazione, del Sindaco e di tutti i Dirigenti, Dipendenti, Collaboratori e Stagisti.

5 ORGANISMO DI VIGILANZA

La presente sezione è volta ad illustrare la disciplina dell'Organismo di Vigilanza di SaluteMia.

Il Decreto stabilisce, tra le condizioni per il riconoscimento dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che sia affidato ad un organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché di curarne l'aggiornamento.

SaluteMia si è dotata di un Organismo di Vigilanza, a composizione monocratica, istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione del 05/06/2020.

I compiti, le attività e il funzionamento dell'OdV, sono disciplinati da un apposito regolamento ("Regolamento OdV"), approvato dall'Organismo stesso - in quanto espressione della sua autonomia operativa ed organizzativa - e volto a disciplinare, in particolare, le modalità di funzione dell'OdV.

In conformità al Decreto, l'OdV di SaluteMia è chiamato a svolgere la sua attività in autonomia e indipendenza, professionalità e con continuità d'azione.

- Autonomia e indipendenza: l'OdV gode di autonomia e indipendenza dagli Organi sociali. Esso non è in alcun modo coinvolto nelle attività operative o gestionali, né è in condizione di dipendenza gerarchica. All'OdV, per l'espletamento delle sue funzioni, vengono assegnati mezzi finanziari adeguati. L'OdV ha accesso a tutte le informazioni necessarie per lo svolgimento delle proprie attività. Al fine di preservare l'indipendenza dell'OdV, esso rimane in carica per il periodo stabilito nella delibera consiliare di sua nomina o, in mancanza, finché permanga in carica il Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato. Il membro unico dell'OdV è rieleggibile. L'OdV riferisce, in merito all'attività svolta, al Consiglio di Amministrazione e al Sindaco, con cadenza almeno annuale. In ogni caso, l'Organismo riferisce tempestivamente, ai predetti Organi sociali, ogni evento di particolare rilievo riscontrato nella propria attività di vigilanza che potrebbe esporre l'Ente a rischi di responsabilità ex D.Lgs. 231/2001 o a conseguenze di natura reputazionale. Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcuna funzione, organismo o struttura aziendale, fatto salvo il potere-dovere del Sindaco di vigilare sull'adeguatezza ed effettività delle attività di controllo poste in essere dall'Organismo.
- Professionalità, onorabilità e competenza: il membro unico dell'OdV deve essere in possesso di adeguati requisiti di onorabilità e di competenze tecnico-professionali idonee all'espletamento delle funzioni che l'Organismo è chiamato a svolgere, potendo comunque avvalersi del supporto tecnico di soggetti interni o esterni all'Ente per poter svolgere la propria attività.
- Continuità d'azione: l'OdV opera presso l'Ente, esercitando continuamente i poteri di controllo e riunendosi periodicamente per lo svolgimento dell'incarico assegnatogli.



Al fine di assicurare il monitoraggio dei Processi ed Attività Sensibili, l'OdV si avvale di flussi informativi nei suoi confronti e delle audizioni con i Responsabili delle aree potenzialmente a rischio reato.

Il membro unico dell'OdV, oltre a quanto sopra indicato, deve possedere i seguenti requisiti:

- non intrattenere rapporti di coniugio, parentela o di affinità entro il quarto grado con componenti degli Organi sociali o dipendenti di SaluteMia;
- non trovarsi in situazioni che possano determinare conflitti di interesse, anche potenziali con SaluteMia; in particolare, non deve avere relazioni economiche o incarichi di natura professionale con l'Ente tali da comprometterne l'indipendenza;
- non trovarsi in condizioni che gli possano impedire di svolgere, diligentemente ed efficacemente, nell'interesse dell'Ente, i compiti e le funzioni relativi al proprio incarico;
- non trovarsi in situazioni o condizioni tali da pregiudicare la sua autonomia di giudizio nell'esercizio delle funzioni di membro unico dell'OdV, tenuto conto degli interessi dell'Ente.

5.1 CAUSE DI INELEGGIBILITÀ, DECADENZA E REVOCA DEL MANDATO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

La delibera di nomina del membro unico dell'Organismo di Vigilanza deve indicare i criteri di scelta adottati e deve dare conto dell'insussistenza delle cause di ineleggibilità e decadenza previste dal presente Modello.

5.1.1 CAUSE DI INELEGGIBILITÀ E DECADENZA

Con riferimento alla carica di membro unico dell'OdV di SaluteMia costituiscono causa di ineleggibilità e decadenza:

- relazioni di coniugio, affinità o parentela entro il quarto grado con componenti del Consiglio di Amministrazione, con il Sindaco o con taluno dei revisori incaricati dalla società di revisione;
- conflitti di interesse, anche potenziali, con l'Ente, tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti di membro unico dell'Organismo di Vigilanza;
- esercizio, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro unico dell'OdV dell'Ente, di funzioni di amministrazione in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta, in Italia o all'estero, per taluno dei reati presupposto di cui al D.Lgs. 231/2001 o, comunque, per reati incidenti sulla moralità professionale e sull'onorabilità del membro dell'OdV;
- condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, a una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- pendenza di un procedimento per l'applicazione di una misura di prevenzione di cui alla legge 27 dicembre 1956 n. 1423 e alla legge 31 maggio 1965 n. 575, ovvero decreto di sequestro ex art. 2 bis della legge n. 575/1965, o, ancora, decreto di applicazione di una misura di prevenzione personale o reale.



All'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di membro unico dell'Organismo di Vigilanza di SaluteMia deve rilasciare una dichiarazione nella quale egli, assumendosene ogni responsabilità, attesti l'assenza dei motivi di ineleggibilità e decadenza sopra esposti.

Nel caso di sopravvenienza in pendenza di carica di taluna delle suddette cause di ineleggibilità e decadenza, il membro unico dell'OdV è tenuto a darne immediatamente notizia al Consiglio di Amministrazione.

5.1.2 CAUSE DI REVOCA E CESSAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Sindaco, può revocare in ogni momento il membro unico dell'Organismo per "giusta causa", intendendosi per tale:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi all'incarico o inosservanze gravi delle disposizioni e procedure aziendali;
- il venire meno dei requisiti di onorabilità e professionalità;
- l'interdizione, l'inabilitazione o una grave infermità che renda il membro unico dell'Organismo non idoneo a svolgere i propri compiti o, comunque, un'infermità che comporti la sua assenza per un periodo superiore a tre mesi nel corso di un singolo esercizio;
- l'omessa o insufficiente vigilanza accertata da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti dell'Ente ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti;
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative/gestionali all'interno dell'organizzazione aziendale di SaluteMia incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza;
- gravi e accertati motivi di incompatibilità, che ne compromettano l'indipendenza ed autonomia.

Al di fuori delle predette ipotesi, la cessazione dall'incarico di membro dell'Organismo può avvenire:

- a seguito di rinuncia all'incarico, formalizzata per iscritto dal membro unico rinunciante, mediante lettera raccomandata con avviso di ricevimento o PEC indirizzata al Consiglio di Amministrazione di SaluteMia e, per conoscenza, al Sindaco;
- qualora sopravvenga taluna delle cause di ineleggibilità o decadenza sopra indicate.

Qualsiasi determinazione relativa alla nomina, revoca e sostituzione del membro unico dell'Organismo di Vigilanza è di esclusiva pertinenza del Consiglio di Amministrazione. In caso di revoca, rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, interdizione, inabilitazione, decadenza o comunque cessazione a qualunque titolo del membro unico dell'Organismo, il Consiglio di Amministrazione provvede a deliberarne, senza ritardo, la sostituzione. Il membro unico cessato rimane in carica sino all'insediamento del suo sostituto.

5.2 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curare l'aggiornamento, assicurandone efficacia, effettività ed adeguatezza.



I compiti ad esso attribuiti, a titolo esemplificativo e non esaustivo, sono i seguenti:

- verificare l'efficienza ed efficacia del Modello in relazione alla struttura organizzativa dell'Ente ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione di reati di cui al Decreto, proponendo – laddove ritenuto necessario – eventuali aggiornamenti e integrazioni, con particolare riferimento all'evoluzione ed ai mutamenti della struttura organizzativa e/o dell'operatività aziendale e/o della normativa vigente;
- monitorare e valutare la validità nel tempo del Modello, promuovendo, anche previa consultazione delle strutture aziendali interessate, tutte le azioni necessarie al fine di assicurarne l'efficacia;
- verificare periodicamente – con il supporto delle altre funzioni competenti – il sistema dei poteri in vigore, al fine di accertarne la coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, raccomandando modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al responsabile interno;
- verificare – con il supporto delle altre funzioni competenti – le operazioni di maggior rilievo nell'Ente (ad esempio quelle di amministrazione e tesoreria);
- definire e curare, in attuazione del Modello, i flussi informativi e le segnalazioni che consentano all'Organismo di Vigilanza di essere periodicamente aggiornato, dalle strutture aziendali interessate, sulle attività valutate a rischio reato, nonché stabilire – ove ritenuto necessario – ulteriori modalità di comunicazione/segnalazione, al fine di acquisire conoscenza delle eventuali violazioni del Modello;
- in caso di violazione del Modello, proporre al Consiglio di Amministrazione, od alle competenti funzioni aziendali, l'applicazione di sanzioni disciplinari;
- dare impulso all'attuazione di programmi per la formazione dei membri degli Organi sociali e del personale dell'Ente, con differente grado di approfondimento in relazione alla posizione gerarchica e al livello di coinvolgimento nelle Attività e Processi Sensibili;
- predisporre *report* e relazioni informative periodiche al Consiglio di Amministrazione in ordine alle attività di verifica e controllo compiute, agli interventi correttivi pianificati, alla necessità di eventuali aggiornamenti del Modello, nonché provvedere a tempestive segnalazioni all'Organo gestionale ed al Sindaco di fatti di particolare rilevanza in termini di esposizione dell'Ente al rischio di responsabilità ex D.Lgs. 231/2001 o a conseguenze di natura reputazionale.

Per lo svolgimento degli adempimenti sopra elencati, all'OdV sono attribuiti ampi poteri ispettivi e di vigilanza. Al fine di assicurare il puntuale ed efficace monitoraggio sull'applicazione ed osservanza del presente Modello, l'OdV – nel rispetto delle norme vigenti e dei diritti degli interessati - può:

- svolgere, se del caso avvalendosi di consulenti esterni di propria fiducia, le attività di indagine e istruttoria che reputi opportune;
- effettuare visite ispettive presso qualsiasi ufficio/struttura/unità di SaluteMia;
- effettuare accessi a qualsiasi archivio, banca dati e documento di SaluteMia;



- chiedere agli Organi sociali/Funzioni competenti di adottare i provvedimenti e di formalizzare le contestazioni nei confronti di chi si sia reso responsabile della violazione delle prescrizioni contenute nel Modello.

5.3 INTERAZIONE DELL'ODV CON GLI ORGANI SOCIALI E FLUSSI INFORMATIVI

Per un'efficace attuazione del Modello, SaluteMia promuove la costante interazione dell'OdV con gli Organi sociali dell'Ente.

A tal fine, l'OdV riferisce agli Organi sociali in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità sia ad evento, ovvero nel caso di emersione di situazioni rilevanti, sia su base annuale, attraverso una propria relazione al Consiglio di Amministrazione sull'attività svolta.

Più precisamente, l'OdV invia/presenta:

- senza indugio, all'occorrenza di situazioni straordinarie (quali, a titolo esemplificativo, notizia di significative violazioni del Modello), una comunicazione scritta al Consiglio di Amministrazione. Qualora l'OdV rilevi criticità riferibili ai membri dell'Organo gestionale, la comunicazione viene inviata al Sindaco;
- annualmente, entro la data del 28 febbraio, una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione, contenente: (i) la formulazione di eventuali proposte di aggiornamento ed adeguamento del Modello e del Codice Etico adottati dall'Ente; (ii) l'indicazione delle violazioni accertate del Modello e del Codice Etico, affinché vengano presi gli opportuni provvedimenti; (iii) le attività svolte (ivi comprese quelle di formazione ed informazione in materia 231), verifiche e controlli compiuti, nonché esito dei medesimi ed eventuali criticità emerse in termini di comportamenti o eventi che possono avere un effetto sull'adeguatezza o sull'efficacia del Modello e del Codice Etico.

Gli incontri degli Organi sociali con l'OdV devono essere verbalizzati e copie dei verbali devono essere custodite dagli Organi di volta in volta interessati.

Il Consiglio di Amministrazione e il Sindaco possono convocare il membro unico dell'OdV a partecipare a determinate riunioni in cui vengono trattati argomenti attinenti o di interesse ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex D.Lgs. 231/2001.

Il Consiglio di Amministrazione e il Sindaco hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione del Consiglio di Amministrazione per motivi urgenti.

5.3.1 FLUSSI INFORMATIVI AD EVENTO VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza deve ricevere flussi informativi *ad hoc* in occasione di qualsiasi violazione o sospetto di violazione del Modello 231.



Tutti i Destinatari del Modello, interni ed esterni all'Ente, sono tenuti a segnalare con tempestività, direttamente all'OdV, ogni comportamento tenuto nell'ambito delle attività aziendali in violazione del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione.

Oltre alle segnalazioni relative ad eventuali violazioni del Modello 231, i Destinatari del Modello devono obbligatoriamente ed immediatamente comunicare all'OdV le informazioni concernenti:

- le segnalazioni pervenute, anche in forma anonima, che abbiano rilevanza ai sensi del Decreto 231;
- le segnalazioni pervenute, anche in forma anonima, che prospettino comportamenti fraudolenti o in violazione di norme o regole interne o, comunque, di leggi e regolamenti;
- i reclami da cui emergano possibili ipotesi di frode o irregolarità comportamentali;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per una qualsiasi delle fattispecie di reato- presupposto previste dal Decreto 231 (anche nei confronti di ignoti), quando tali indagini coinvolgano l'Ente, i suoi Amministratori, il Sindaco, Dirigenti, Dipendenti, Collaboratori, Stagisti o qualunque altro Destinatario del Modello;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dal personale in caso di avvio di procedimento giudiziario per taluno dei reati-presupposto di cui al D.Lgs. 231/2001;
- i rapporti predisposti da funzioni ed unità organizzative aziendali dai quali emergano fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto 231;
- l'avvio di qualsiasi attività ispettiva giudiziaria, tributaria, amministrativa o di altra natura; a tal riguardo è obbligatorio trasmettere all'OdV i relativi verbali dell'attività ispettiva;
- le notizie relative ai procedimenti sanzionatori svolti e alle eventuali misure irrogate (ivi compresi quelli nei confronti del personale), ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
- infortuni, anche *in itinere*, con numero di giorni di prognosi superiore a quaranta giorni.

Le segnalazioni, che possono essere presentate anche in forma anonima, non vengono esaminate ove esse non risultino adeguatamente circostanziate e fondate su elementi di fatto verificabili. Ai segnalanti è fatto comunque invito di comunicare le proprie generalità, posto che ciò può consentire una interlocuzione con l'OdV e l'effettuazione di un'istruttoria più ampia e completa sui fatti oggetto della segnalazione.

Nel caso in cui all'OdV pervengano segnalazioni relative a fatti che non assumano rilevanza 231, lo stesso provvede a trasmetterle alle Funzioni dell'Ente di volta in volta competenti.

Qualora taluno dei Dirigenti, Dipendenti, Collaboratori e Stagisti non adempia agli obblighi informativi sopra menzionati, allo stesso sarà irrogata una sanzione disciplinare che varierà a seconda della gravità dell'inottemperanza agli obblighi sopra menzionati e che sarà comminata secondo le regole indicate nel paragrafo 6 del presente Modello. L'OdV si riserva

di segnalare agli Organi sociali o alle funzioni competenti l'opportunità di agire contro chiunque effettui in malafede segnalazioni non veritiere.

5.3.2 FLUSSI INFORMATIVI PERIODICI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Ente ha adottato la "Procedura flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001" che disciplina l'oggetto ed i termini per la trasmissione dei flussi informativi verso l'OdV da parte delle Funzioni e dei *risk owner* dell'Ente che operano in aree sensibili.

La "Procedura flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001" disciplina inoltre: a) le modalità di trasmissione dei flussi informativi e delle segnalazioni all'OdV; b) l'analisi dei flussi e delle segnalazioni ricevute; e c) l'archiviazione delle informazioni e dei documenti ricevuti.

In ogni caso l'OdV ha la facoltà di indicare ai Destinatari ulteriori elementi da comunicare, nonché particolari requisiti di forma da rispettare.

5.3.4 MODALITA' PER L'EFFETTUAZIONE DELLE SEGNALAZIONI

Le modalità per l'invio di segnalazioni all'Organismo di Vigilanza di SaluteMia sono le seguenti:

- invio di una e-mail alla casella di posta elettronica dell'OdV, all'indirizzo ...
- invio di una comunicazione scritta al seguente indirizzo:
SaluteMia – Società di Mutuo Soccorso dei Medici e degli Odontoiatri
Via Torino, 38
00184 Roma
All'attenzione dell'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001
- utilizzo dell'apposito *tool* informatico, accessibile tramite il sito internet dell'Ente.

L'accesso alle segnalazioni pervenute mediante i suddetti canali è riservato al solo membro unico dell'Organismo di Vigilanza od a persone dal medesimo delegate.

Tutte le modalità di segnalazione sopra riportate garantiscono l'opportuna riservatezza dell'identità dei segnalanti, anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi forma di discriminazione o penalizzazione nei loro confronti. L'Ente garantisce la tutela dei soggetti segnalanti contro qualsiasi forma, diretta o indiretta, di ritorsione, discriminazione, penalizzazione, applicazione di misure sanzionatorie, demansionamento, licenziamento, trasferimento o sottoposizione ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

L'Ente assicura altresì, in tutti i casi, la riservatezza e l'anonimato del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di SaluteMia o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

6 IL SISTEMA DISCIPLINARE DI SALUTEMIA

L'applicazione di sanzioni in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello è un presupposto imprescindibile per garantire l'effettività del Modello stesso. La definizione di un sistema sanzionatorio costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, co. 1, lett. e) del D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità dell'Ente. Inoltre, con la Legge n. 179/2017 in materia di *whistleblowing*, è stato previsto che il sistema disciplinare deve prevedere anche "sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate" (art. 6, co. 2-*bis*, lett. d, del D.Lgs. 231/2001).

L'applicazione delle misure sanzionatorie non pregiudica ulteriori eventuali conseguenze civilistiche o di altra natura (penale, amministrativa, tributaria) che possano derivare dal medesimo fatto.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale avviato dall'autorità giudiziaria. Nel caso in cui l'Ente preferisca comunque attendere l'esito del giudizio penale, esso potrà ricorrere all'istituto dell'allontanamento temporaneo dal servizio e rinviare alle risultanze, anche non definitive, del giudizio penale per l'eventuale avvio di un procedimento disciplinare.

I provvedimenti disciplinari sono di esclusiva competenza del titolare del potere disciplinare dell'Ente, al quale l'Organismo di Vigilanza segnala eventuali violazioni del Modello riscontrate nell'esercizio delle proprie funzioni di controllo, affinché possa dare avvio al procedimento sanzionatorio.

L'Organismo deve essere immediatamente informato dell'applicazione di qualunque sanzione per violazione del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione, disposta nei confronti di qualsivoglia soggetto tenuto all'osservanza del Modello.

Inoltre, con riferimento al sistema sanzionatorio relativo alla corretta gestione delle segnalazioni di illeciti ai sensi dell'art. 6, co. 2-*bis*, D.Lgs. 231/2001, sono previste:

- sanzioni a tutela del segnalante per chi pone in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante medesimo per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; e
- sanzioni nei confronti di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

Le sanzioni sono definite in base al ruolo del soggetto sanzionato, secondo quanto indicato dai successivi paragrafi.

6.1 DIPENDENTI

La violazione, da parte dei Dipendenti – ai quali si applica il Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi (CCNL) delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello, costituisce illecito disciplinare.

6.1.1 DIPENDENTI CHE NON RIVESTONO LA QUALIFICA DI DIRIGENTI

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori) e delle eventuali normative speciali applicabili - sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui al CCNL applicato dall'Ente e precisamente:

- rimprovero verbale;
- biasimo inflitto per iscritto;
- multa, nei limiti stabiliti dal CCNL;
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione, nei limiti stabiliti dal CCNL;
- licenziamento.

Restano ferme - e si intendono qui richiamate – tutte le disposizioni, previste dalla legge e dal CCNL, relative alle procedure e agli obblighi da osservare nell'applicazione delle sanzioni.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, agli organi e funzioni aziendali competenti.

Fermi restando gli obblighi per l'Ente, previsti dallo Statuto dei Lavoratori, dal CCNL e dai regolamenti interni applicabili, i comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del presente del Modello sono i seguenti:

- adozione, nell'espletamento delle Attività Sensibili, di comportamenti in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tali da poter determinare l'applicazione a carico dell'Ente di sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001;
- violazione di procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all'OdV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, ecc.) o adozione, nell'espletamento delle Attività Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello a prescindere dal fatto che da tali comportamenti possano o meno derivare sanzioni per l'Ente ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

6.1.2 DIPENDENTI CHE RIVESTONO LA QUALIFICA DI DIRIGENTI

In caso di violazione, da parte di Dirigenti, delle procedure previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento delle Attività Sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, l'Ente provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto normativamente previsto. La sanzione minima consisterà in un richiamo, verbale o scritto, del Dirigente.

Inoltre, in relazione alla gravità del comportamento commesso, l'Ente potrà procedere ad una riduzione del compenso variabile.

Fermi restando gli obblighi per l'Ente, ai sensi della legge, del CCNL e dei regolamenti interni applicabili, i comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del presente del Modello sono i seguenti:



- adozione, nell'espletamento delle Attività Sensibili, di comportamenti in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tali da poter determinare l'applicazione a carico dell'Ente di sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001;
- violazione di procedure interne previste dal presente Modello o adozione, nell'espletamento delle Attività Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello a prescindere dal fatto che da tali comportamenti possano o meno derivare sanzioni per l'Ente ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, agli Organi e Funzioni aziendali competenti.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità e autonomia del Dipendente e del Dirigente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico del Dipendente e del Dirigente, all'intenzionalità del comportamento, nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui l'Ente può ragionevolmente ritenersi esposto - ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

Più specificamente, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate saranno applicate in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia anche con riguardo alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti violazione del Modello;
- altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Resta sempre salvo il risarcimento di ogni danno arrecato all'Ente.

6.2 AMMINISTRATORI

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'OdV informa il Sindaco e l'intero Organo gestionale, i quali prendono gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge e/o la revoca di deleghe eventualmente conferite all'amministratore.

6.3 SINDACO

In caso di violazione del presente Modello da parte del Sindaco, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione, il quale prende gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.



6.4 CONSULENTI, *PARTNER* COMMERCIALI, FORNITORI E ALTRI SOGGETTI ESTERNI

Ogni comportamento in violazione della normativa di cui al Decreto posto in essere dai Consulenti, dai *partner* commerciali, dai fornitori e da altri soggetti esterni con cui l'Ente intrattiene relazioni negoziali potrà determinare, secondo quanto previsto dalla legge e dalle specifiche clausole inserite nei rispettivi contratti, la risoluzione del rapporto, fatto sempre salvo il risarcimento di ogni danno arrecato all'Ente.

6.5 MEMBRO UNICO DELL'ODV

In caso di violazione del presente Modello da parte del membro unico dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione, previa contestazione della violazione e concessione di un adeguato termine a difesa, prenderà gli opportuni provvedimenti, ivi compresa, valutata la gravità della violazione, la revoca dell'incarico al membro unico dell'OdV.

7 INFORMAZIONE, FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo dell'Ente garantire una corretta conoscenza da parte dei Destinatari delle regole di condotta in esso contenute.

7.1 DIPENDENTI

Le attività di informazione e formazione sono rivolte a tutte le risorse aziendali, sia che si tratti di risorse già presenti in SaluteMia, sia di quelle di nuovo inserimento, anche solo per attività occasionali od a tempo determinato. Il livello di informazione e formazione è attuato con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle Attività Sensibili.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'OdV in collaborazione con le competenti Funzioni di riferimento.

Ogni nuovo assunto è informato del fatto che l'Ente ha adottato un proprio Modello e Codice Etico e che tali documenti sono consultabili presso gli uffici di SaluteMia e sul suo sito internet. Tali soggetti saranno tenuti a rilasciare all'Ente una dichiarazione sottoscritta al fine di attestare di aver ricevuto l'informativa relativamente ai suddetti documenti, nonché l'impegno ad osservarne le prescrizioni.

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001, con uno specifico *focus* dedicato alla formazione in materia di antiriciclaggio, è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione dei Destinatari, del loro ruolo e del livello di rischio dell'area in cui operano.

In particolare, SaluteMia ha previsto livelli diversi di informazione e formazione attraverso idonei strumenti di diffusione per:

- Dipendenti che non rivestono la qualifica di dirigenti;
- Dipendenti che rivestono la qualifica di dirigenti;
- Alta Direzione.

Tutti i programmi di formazione avranno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi e delle previsioni di cui D.Lgs. 231/2001, del Modello e dei suoi contenuti, delle singole fattispecie di reato previste dal Decreto e dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei reati-presupposto.

In aggiunta a questa matrice comune ogni programma di formazione sarà modulato, ove necessario, al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti adeguati per il pieno rispetto del dettato del Decreto in relazione all'ambito di operatività e alle mansioni dei soggetti destinatari del programma stesso.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria e il controllo circa l'effettiva frequenza è demandata alla Funzione Risorse Umane, che ne relaziona all'OdV.



La mancata partecipazione non giustificata ai programmi di formazione comporterà l'irrogazione di una sanzione disciplinare, che sarà comminata secondo le regole indicate nel paragrafo 6 del presente Modello.

7.2 CONSULENTI, *PARTNER* COMMERCIALI, FORNITORI E ALTRI SOGGETTI ESTERNI

Relativamente a tali soggetti sono istituiti appositi sistemi di valutazione per la selezione dei medesimi e di informativa nei loro confronti. Nei contratti sarà inserita una apposita “clausola 231”, che consentirà all’Ente di risolvere il rapporto negoziale in caso di violazioni della disciplina di cui al Decreto.