

Coop Sanithad

Via degli Estensi, 135

45021 Badia Polesine (Ro)

Tel. 0425594656 Fax. 0425594656

e-mail: sanithad@sanithad.it

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO**

Ex D.lgs. 8 GIUGNO 2001 n. 231

PARTE GENERALE

Coop Sociale Sanithad	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Data: 31/12/2020 Revisione: 04
----------------------------------	---	-----------------------------------

INDICE

1. GLOSSARIO, DEFINIZIONI	3
2. STRUTTURA DEL DOCUMENTO	4
3. Il Decreto Legislativo 8 Giugno 2001 n. 231	6
3.1. Il regime della responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche	6
3.2. L'adozione del Modello Organizzativo quale esimente della responsabilità amministrativa	7
4. Adozione del Modello ex D. Lgs. 231 del 2001	10
4.1. Stato delle procedure e obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello	10
4.2. La costruzione del Modello e i suoi principi ispiratori	11
4.3. Sistema di monitoraggio	18
5. L'Organismo di Vigilanza	19
5.1. Identificazione e requisiti	19
5.2. Nomina, durata e sostituzione dei membri	20
5.3. Compenso e capacità di spesa	22
5.4. Regole di funzionamento e convocazione	22
5.5. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	23
5.6. I flussi informativi e le segnalazioni da parte dell'O.d.V. e le relazioni con gli organi sociali	25
5.7. I flussi informativi e le segnalazioni nei confronti dell'O.d.V.	25
5.8. Registro delle attività; Libro delle riunioni dell'OdV; Raccolta e conservazione informazioni	27
6. Il Sistema Disciplinare	27
6.1. Misure nei confronti degli Amministratori, dei Sindaci e dei membri dell'O.d.V.	28
6.2. Misure nei confronti dei lavoratori subordinati	29
6.3. Misure nei confronti dei liberi professionisti	29
6.4. Misure nei confronti dei lavoratori autonomi, dei consulenti esterni e partner	29
6.5. Misure nei confronti dei fornitori	29
7. Regole di comportamento e Codice Etico	30
8. Diffusione e formazione sul Modello	30
8.1. Diffusione, formazione e informazione sul Modello	30

<p align="center">Coop Sociale Sanithad</p>	<p align="center">Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo PARTE GENERALE</p>	<p align="center">Data: 21/12/2020 Revisione: 04</p>
--	--	--

1. GLOSSARIO, DEFINIZIONI

Si fornisce in seguito la definizione dei principali termini utilizzati nel Modello di Organizzazione Gestione e Controllo adottato da Coop Sanithad.

Decreto o D.lgs. 231/2001: Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modificazioni e integrazioni, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”.

Modello: complesso dei principi di comportamento e delle procedure operative ad essi ispirate al fine di prevenire la commissione dei reati, ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.lgs. 231/2001, ad integrazione degli strumenti Organizzativi e di Controllo vigenti nell’Ente. Il Modello prevede anche l’individuazione dell’Organismo di Vigilanza, nonché delle funzioni ad esso attribuite e la definizione del sistema sanzionatorio e dell’attività di formazione relativa al D.lgs. 231/01 e alle direttive in esso contenute.

Ente: soggetto cui si applica il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

Società o Cooperativa: Sanithad Servizi Sociali Cooperativa Sociale Onlus che adotta il presente Modello.

Soggetti apicali: tutti coloro che rivestono, anche in base al criterio dell’effettività, funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale.

Soggetti subordinati: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente.

Pubblico Ufficiale: ogni soggetto che esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. E’ pubblica la funzione amministrativa disciplinata dal diritto pubblico o da atti autorizzativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della P.A. o dal svolgersi per mezzo di poteri autorizzativi o certificativi.

Reati presupposto: sono le fattispecie di reato ai quali si applica la disciplina prevista dal Decreto, anche a seguito di sue successive integrazioni o modificazioni.

Pubblica Amministrazione o P.A.: si intende qualsiasi Ente Pubblico¹, agenzia amministrativa indipendente, persona, fisica o giuridica, che agisce in qualità di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio, ovvero in qualità di membro di organo o funzionario della Comunità europea o stato estero.

Processi sensibili: ogni processo dell’attività aziendale in relazione al quale si ritiene possibile la commissione dei reati sanzionati dal D.lgs. 231/01.

Procedure: insieme di regole e protocolli formalizzati per l’esecuzione di determinate operazioni e processi aziendali.

Soggetti destinatari: tutti coloro a cui il Modello è rivolto, quindi Soci, Amministratori, Sindaci, Direttori, Docenti, Dipendenti, Collaboratori, Consulenti e Partner in genere.

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

¹ Nella definizione di Ente Pubblico sono compresi anche i soggetti privati che, per ragioni preminenti di ordine politico – economico, adempiono ad una funzione pubblicistica posta a presidio della tutela di interessi generali.

Coop Sociale Sanithad	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Data: 21/12/2020 Revisione: 04
----------------------------------	---	-----------------------------------

Consulenti: sono i soggetti che agiscono per nome e per conto della Società in forza di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione professionale.

Partner: le controparti contrattuali con le quali la Società addivenga ad una qualche forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d'impresa, *joint venture*, consorzio, licenza, agenzia, collaborazione in genere, consulenza, ecc.), ove destinati a cooperare con la Società nell'ambito delle Aree a Rischio.

Tracciabilità: l'aspetto procedurale che prevede la dimostrazione, attraverso precise tracce documentali, dello svolgimento di un certo evento aziendale o di un processo decisionale.

C.d.A.: Consiglio di Amministrazione della Società.

Organismo di Vigilanza o O.d.V. o Organismo: l'Organismo, che, nell'ambito dell'applicazione del Modello, ha il compito di vigilare 1) sull'osservanza delle prescrizioni dello stesso (in relazione alle diverse tipologie di reato contemplate nel Decreto); 2) sull'efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale e all'effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati; 3) sull'irrogazione delle sanzioni disciplinari interne, nel caso in cui vi sia stata violazione, da parte dei soggetti interessati, delle regole fissate nel Modello stesso; 4) sulla pianificazione e lo svolgimento di un'adeguata attività di formazione; 5) sull'opportunità di aggiornamento del Modello, qualora si ravvisino esigenze di modifica dello stesso, in relazione all'introduzione di nuove fattispecie di reato nell'ambito di applicazione del D. Lgs. 231/01.

Controllo interno: si intende la funzione e/o le persone incaricate di svolgere le attività di controllo interno attraverso l'utilizzo di tutti gli strumenti necessari o utili a verificare le attività svolte dalla Coop Sanithad, a garanzia del raggiungimento degli obiettivi, sia quantitativi che qualitativi, attraverso metodologie corrette e trasparenti. Tale funzione si rapporta con l'Organismo di Vigilanza e relaziona direttamente al Consiglio di Amministrazione. Esso non ha poteri decisionali legati allo svolgimento dell'attività della società, né facoltà di destinare risorse economiche e finanziarie della società stessa. E' una funzione indipendente alla quale tutte le strutture aziendali si possono rivolgere per la risoluzione dei problemi legati alla compliance e al rispetto delle regole interne della Coop Sanithad.

2. STRUTTURA DEL DOCUMENTO

Il presente documento si compone di una "Parte Generale", di una serie di "Parti Speciali" e di un insieme di "Allegati" che costituiscono a tutti gli effetti parte integrante dello stesso.

La "Parte Generale" comprende una disamina della disciplina normativa prevista dal Decreto Legislativo 231/2001 e ripercorre i principi base, gli obiettivi e l'approccio seguito nel processo di adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo da parte di Coop Sanithad. Tale parte identifica, inoltre, i principi generali del sistema organizzativo e di controllo che costituiscono la base del Modello, le norme di comportamento contenute nel Codice Etico adottato dalla Società, i principi che governano il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza e del sistema sanzionatorio – disciplinare a presidio delle violazioni e le modalità di adozione, diffusione, aggiornamento e applicazione dei contenuti del Modello.

Le "Parti Speciali", elaborate sulla base delle evidenze ottenute nella fase di mappatura delle attività a rischio di reato, sono predisposte con riferimento ad ogni singola fattispecie di reato applicabile alla Società. Ogni "Parte Speciale" si pone come obiettivo quello di individuare i principi di comportamento

Coop Sociale Sanithad	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Data: 21/12/2020 Revisione: 04
----------------------------------	---	-----------------------------------

che devono essere adottati dai destinatari del Modello al fine di minimizzare il rischio di commissione dei reati di cui al Decreto. Le Parti Speciali che compongono il presente documento sono di seguito elencate:

- la prima “Parte Speciale”, denominata Parte Speciale “A”, trova applicazione per le tipologie di reati previste dagli artt. 24 e 25 del Decreto, ossia per i reati realizzabili nei confronti della Pubblica Amministrazione;
- la seconda “Parte Speciale”, denominata Parte Speciale “B”, riguarda i delitti informatici e trattamento illecito di dati di cui all’art. 24-bis del Decreto;
- la terza “Parte Speciale”, denominata Parte Speciale “C”, è relativa ai c.d. reati societari di cui all’art. 25-ter del Decreto;
- la quarta “Parte Speciale”, denominata Parte Speciale “D”, riguarda i delitti contro la personalità individuale di cui all’art. 25-quinquies del Decreto;
- la quinta “Parte Speciale”, denominata Parte Speciale “E”, riguarda i reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro di cui all’art. 25-septies del Decreto;
- la sesta “Parte Speciale”, denominata Parte Speciale “F”, riguarda i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita di cui all’art. 25-octies del Decreto;
- la settima “Parte Speciale”, denominata Parte Speciale “G”, riguarda il reato di induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria di cui all’art. 25-decies del Decreto;
- l’ottava “Parte Speciale”, denominata Parte Speciale “H”, riguarda i reati ambientali di cui all’art. 25-undecies del Decreto;
- la nona “Parte Speciale”, denominata Parte Speciale “I”, riguarda il delitto di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare di cui all’art. 25-duodecies del Decreto;
- la decima “Parte Speciale”, denominata Parte Speciale “J”, riguarda i reati tributari di cui all’art. 25-quinquiesdecies del Decreto.

Costituiscono, inoltre, parte integrante del presente documento e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società i seguenti “Allegati”:

- Allegato 1: “Elenco dei reati presupposto della responsabilità amministrativa delle società e degli enti ex D.lgs. 231/2001”;
- Allegato 2: “Regolamento e/o Statuto dell’Organismo di Vigilanza”
- Allegato 3: “Sistema Disciplinare”
- Allegato 4: “Sintesi mappa delle attività sensibili”
- Allegato 5: “Organigramma”
- Allegato 6 “Matrice delle procedure”

Oltre a quanto precedentemente stabilito, sono parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società tutte le disposizioni, i provvedimenti interni, gli atti e le procedure aziendali che rappresentano l’attuazione del presente documento e che sono stati considerati parte integrante del sistema di controllo interno nell’attività di risk-assessment condotta.

Tali documenti sono reperibili in base alle modalità previste per la loro diffusione all’interno della Società.

Coop Sociale Sanithad	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Data: 21/12/2020 Revisione: 04
----------------------------------	---	-----------------------------------

3. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

3.1. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche ex. D. Lgs. 231/2001

Il D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, che reca la “Disciplina della responsabilità amministrativa degli enti forniti di personalità giuridica, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” (di seguito anche il “Decreto” o il “D.lgs. 231/2001”), entrato in vigore il 4 luglio 2001 in attuazione dell’art. 11 della Legge Delega 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano, conformemente a quanto previsto in ambito comunitario, la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche (società ed enti) e delle società ed associazioni anche prive di responsabilità giuridica per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Tale nuova forma di responsabilità, sebbene sia definita “amministrativa” dal legislatore, presenta i caratteri propri della responsabilità penale, essendone rimesso l’accertamento al giudice penale competente a conoscere i reati dai quali essa è fatta derivare, ed essendo estese alle persone giuridiche le medesime cautele e garanzie del processo penale.

L’ambito di applicazione del D.lgs. 231/01 contempla i reati in seguito indicati:

- **Reati contro la Pubblica Amministrazione - 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, D.lgs. n. 231/2001)
- **Delitti informatici e trattamento illecito di dati** (Art. 24-bis, D.lgs. n. 231/2001)
- **Delitti di criminalità organizzata** (Art. 24-ter, D.lgs. n. 231/2001)
- **Reati contro la Pubblica Amministrazione – Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d’ufficio** (Art. 25, D.lgs. n. 231/2001)
- **Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (Art. 25-bis, D.lgs. n. 231/2001)
- **Delitti contro l’industria e il commercio** (Art. 25-bis.1, D.lgs. n. 231/2001)
- **Reati societari** (Art. 25-ter, D.lgs. n. 231/2001)
- **Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico** (Art. 25-quater, D.lgs. n. 231/2001)
- **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (Art. 25-quater.1, D.lgs. n. 231/2001)
- **Delitti contro la personalità individuale** (Art. 25-quinquies, D.lgs. n. 231/2001)
- **Abusi di mercato** (Art. 25-sexies, D.lgs. n. 231/2001)
- **Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro** (Art. 25-septies, D.lgs. n. 231/2001)
- **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** (Art. 25-octies, D.lgs. n. 231/2001)
- **Delitti in materia di violazione del diritto d’autore** (Art. 25-novies, D.lgs. n. 231/2001)
- **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria** (Art. 25-decies, D.lgs. n. 231/2001)

Coop Sociale Sanithad	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Data: 21/12/2020 Revisione: 04
----------------------------------	---	-----------------------------------

- **Reati ambientali** (Art. 25-undecies, D.lgs. n. 231/2001)
- **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (Art. 25-duodecies, D.lgs. n. 231/2001)
- **Razzismo e xenofobia** (Art. 25-terdecies, D.lgs. n. 231/2001)
- **Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** (Art. 25-quaterdecies, D.lgs. n. 231/2001)
- **Reati tributari** (Art. 25-quinquiesdecies, D.lgs. n. 231/2001)
- **Contrabbando** (Art. 25-sexiesdecies, D.lgs. n. 231/2001)
- **Reati transnazionali** (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i reati ivi individuati se commessi in modalità transnazionale]

L'Ente può essere ritenuto responsabile e, di conseguenza, vedersi comminare le sanzioni previste dal D.lgs. 231/01, in relazione alle fattispecie di reato sopra indicate che si suppone siano state commesse a suo vantaggio o nel suo interesse dagli amministratori, dai dipendenti, dai collaboratori o da chiunque agisca in sua rappresentanza.

I presupposti affinché un ente possa incorrere nella responsabilità "amministrativa" di cui al D. Lgs. 231/01 sono:

- che una persona fisica – la quale si trova rispetto all'ente, in una delle relazioni previste dall'art. 5 (soggetti apicali o loro sottoposti) commetta uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01;
- che il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- che il reato commesso dai soggetti individuati dalla legge derivi, quanto meno, da una colpa di organizzazione dell'ente.

3.2. L'adozione del Modello Organizzativo quale condizione di possibile esclusione della responsabilità amministrativa.

L' art. 7, 1° e 2° comma del D.lgs. 231/2001 - rubricato "Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'ente" - stabilisce che "nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di Direzione o Vigilanza. 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 cui verificatosi".

In relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, il Modello prevede misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio (art. 7, 3° comma D. Lgs. 231/2001).

Gli artt. 6 e 7 del Decreto offrono, infatti, all'ente una forma di esonero dalla propria responsabilità, disciplinando le condizioni al verificarsi delle quali l'ente non risponde del reato commesso dai soggetti individuati dall'art. 5. Introducendo un'inversione dell'onere della prova.

<p>Coop Sociale Sanithad</p>	<p>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo PARTE GENERALE</p>	<p>Data: 21/12/2020 Revisione: 04</p>
---	---	---

L'art. 6 del D.lgs. 231/2001 stabilisce che l'ente non risponde a titolo di responsabilità amministrativa, qualora dimostri che:

- l'organo dirigente 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;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curarne il relativo aggiornamento, è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo preposto al controllo.

L'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo sembra dunque consentire all'ente di potersi sottrarre all'imputazione di responsabilità amministrativa. Ma la mera adozione di tale documento, ad opera dell'organo dirigente dell'ente, da individuarsi nel vertice dell'organizzazione, non è sufficiente ad escludere detta responsabilità, essendo necessario che il modello sia efficace ed effettivo.

Il Decreto prevede che il modello per essere efficace debba:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli.

Con riferimento all'effettività del modello, il Decreto richiede:

- la verifica periodica, e, nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal modello, o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente, ovvero modifiche legislative, la modifica del modello;
- l'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni imposte dal modello.

Le sanzioni previste dal Decreto a carico dell'ente in caso di illeciti amministrativi dipendenti da reato sono le seguenti:

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

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

La commisurazione della sanzione dipende da un duplice criterio:

- a) determinazione di quote in un numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000;
- b) attribuzione ad ogni singola quota di un valore compreso tra un minimo di € 258,00 ad un massimo di € 1.549,00 (sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente).

In concreto, le sanzioni pecuniarie possono variare tra un minimo di € 25.822,84 (riducibili, ai sensi

<p>Coop Sociale Sanithad</p>	<p>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo PARTE GENERALE</p>	<p>Data: 21/12/2020 Revisione: 04</p>
---	---	---

dell'art. 12 del Decreto, sino alla metà) ed un massimo di € 1.549.370,69.

Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto:

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

Le sanzioni interdittive sono sanzioni che si aggiungono a quelle pecuniarie ed hanno la funzione di impedire la reiterazione del reato. In sede di applicazione di tali pene, il giudice pone particolare attenzione all'attività svolta dall'ente, al fine di determinare una maggiore invasività sull'esercizio dell'attività medesima.

In particolare, tale categoria ricomprende le seguenti misure:

- a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- c) la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

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

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

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

Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività dell'ente (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi dell'art. 15 del D.lgs. 231/2001, quando ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

La confisca consiste nell'acquisizione coattiva da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti in ogni caso salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede; quando non è possibile eseguire la confisca in natura, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del Reato.

La pubblicazione della sentenza di condanna consiste nella pubblicazione di quest'ultima una sola volta, per estratto o per intero, a cura della cancelleria del Giudice, a spese dell'Ente, in uno o più giornali indicati dallo stesso Giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede

<p>Coop Sociale Sanithad</p>	<p>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo PARTE GENERALE</p>	<p>Data: 21/12/2020 Revisione: 04</p>
---	---	---

principale. La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'Ente viene applicata una sanzione interdittiva.

4. ADOZIONE DEL MODELLO EX D. LGS. 231/01

4.1. Stato delle procedure e obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello

Sanithad è una cooperativa che si occupa di gestione e progettazione di servizi socio-assistenziali, socio-sanitari ed educativi.

In particolare collabora con Enti Pubblici e A.S.L. nella organizzazione e gestione di Servizi alla persona: dal Servizio di Assistenza Domiciliare (SAD) rivolto a minori, portatori di handicap, anziani e famiglie a rischio di emarginazione, dalla progettazione e realizzazione di Centri Educativi Estivi, Micro Nidi o Asili Nido, dalla gestione di Strutture Residenziali per anziani, dalla gestione di Comunità Terapeutiche Riabilitative protette, dalla gestione di Centri Diurni per Persone con Disabilità o Assistenza all'handicap nelle scuole, dai Servizi di Assistenza Domiciliare Integrata (ADI) ai trattamenti di riabilitazione motoria presso Istituti di lungodegenza.

L'attività socio sanitaria viene in parte svolta con contratto di accreditamento presso la Regione Lombardia ed è pertanto soggetta a controlli e verifiche da parte della Regione e delle ASL, alle quali spetta il compito di stabilire le modalità di valutazione degli operatori, delle procedure e dei requisiti di qualificazione, nonché di verificare i risultati prodotti in termini di qualità e di appropriatezza delle metodologie applicate. L'assoggettamento al regime dell'accreditamento e la conseguente necessità di rispettare i requisiti previsti hanno fatto sì che la Società si dotasse di un modello organizzativo ai sensi del D.lgs. 231/01.

Sanithad è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione e immagine, delle aspettative dei soci e del lavoro dei propri dipendenti.

La Società è consapevole dell'importanza di dotarsi di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti e collaboratori.

L'adozione del Modello non costituisce semplicemente obbligo imposto dal Decreto Regionale ai fini dell'accreditamento, ma una scelta aziendale.

Il Modello è stato predisposto tenendo presenti, oltre le prescrizioni del Decreto, anche le linee guida elaborate in materia da associazioni di categoria, ed è stato adottato dall'Assemblea dei Soci della Cooperativa con verbale del 29.04.2014.

Attraverso l'adozione del Modello, la Società intende:

- rendere noto ai destinatari del Modello la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in sanzioni irrogabili direttamente alla Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono condannate dalla Società, in quanto contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici aziendali;
- consentire alla Società, mediante monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati.

Coop Sociale Sanithad	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Data: 21/12/2020 Revisione: 04
----------------------------------	---	-----------------------------------

4.2. La costruzione del Modello e i suoi principi ispiratori

Sanithad allo scopo di assicurare, a tutela della propria posizione e immagine, condizioni di correttezza, integrità e trasparenza nella conduzione della propria attività con riferimento alle esigenze individuate nel Decreto, ha attuato un programma di analisi dei propri strumenti organizzativi di gestione e controllo, verificando la corrispondenza delle procedure aziendali già esistenti alle finalità previste dal Decreto per poi procedere all'attuazione del Modello rigorosamente secondo i dettami di legge.

Gli "elementi" fondamentali sviluppati dalla Società nella definizione del Modello, che costituiscono i criteri generali ispiratori del presente documento, possono essere così riassunti:

- mappatura delle attività e dei processi aziendali "sensibili" rispetto alla commissione dei reati richiamati dal Decreto, da sottoporre, pertanto, ad analisi e monitoraggio periodico;
- principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto, che trovano riscontro sia nel Codice Etico adottato dalla Società che nel presente Modello;
- individuazione di specifiche procedure interne relative ai processi strumentali ritenuti a maggior rischio di reato, al fine di fornire indicazioni specifiche sul sistema di controlli preventivo da adottare in conformità ai principi delineati nelle regole generali del Modello ed in relazione ai reati specifici da prevenire. Tali procedure dovranno individuare i soggetti titolari delle funzioni, delle competenze e delle responsabilità;
- nomina di un Organismo di Vigilanza, e attribuzione interna di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello. Individuazione di obblighi informativi nei confronti degli addetti al controllo interno e dell'OdV, nonché di appositi canali informativi interni;
- introduzione di un sistema sanzionatorio idoneo a garantire l'efficace attuazione del Modello, contenente le disposizioni disciplinari applicabili in caso di mancato rispetto delle misure indicate nel Modello medesimo e di violazioni delle linee di condotta indicate ai fini della prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. 231/01;
- effettuazione di programmi di formazione interna, obbligatori per tutti i livelli aziendali, e di informazione, sensibilizzazione e divulgazione ai terzi sui contenuti del Decreto, sulle regole comportamentali e sulle procedure adottate da Sanithad;
- individuazione di regole e responsabilità per l'adozione, l'applicazione e le successive modifiche del Modello nonché per la sua verifica di funzionamento ed efficacia;
- previsione di adeguata separazione delle funzioni, al fine di impedire che i destinatari del Modello possano gestire in maniera autonoma un intero processo, nonché definizione e attribuzione di poteri autorizzativi in linea con le responsabilità assegnate.

Il Modello, risponde a specifiche prescrizioni contenute nel D.lgs. 231/2001, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, apparentemente commessi a vantaggio della Società, possono fare sorgere a carico della stessa una responsabilità amministrativa da reato in base alle disposizioni del Decreto).

<p>Coop Sociale Sanithad</p>	<p>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo PARTE GENERALE</p>	<p>Data: 21/12/2020 Revisione: 04</p>
---	---	---

Le disposizioni del presente Modello sono, dunque, vincolanti per gli amministratori della Società, i lavoratori subordinati, i collaboratori esterni e, in particolare, per tutti coloro che svolgono attività identificate a rischio di reato, opportunamente formati e informati in relazione ai contenuti del Modello.

Individuazione delle attività “a rischio di reato 231”. Il Decreto prevede espressamente, al relativo art. 6, comma 2, lett. a), che il modello di organizzazione, gestione e controllo dell’ente individui le attività aziendali, nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati dallo stesso previsti.

In applicazione dello stesso è stata effettuata l’analisi delle attività aziendali della Società e delle strutture organizzative, allo scopo di identificare i rischi di reato concretamente realizzabili in ambito aziendale (cosiddette aree di attività “sensibili”), nonché i processi nel cui ambito, sempre in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni e/o gli strumenti per la commissione di alcune fattispecie di reato (cosiddetti processi “strumentali”). Il dettaglio delle principali attività “a rischio” e i possibili reati ad esse correlati è riportato nelle Parti Speciali.

Adozione e aggiornamento del Modello In ottemperanza al disposto dell’art. 6 comma 1 lettera a) del D.lgs. 231/01, il Modello rappresenta un “atto di emanazione dell’organo dirigente” pertanto l’adozione e l’efficace attuazione del Modello sono una responsabilità rimessa al Consiglio di Amministrazione a cui compete di conseguenza il potere di adottare aggiornamenti dello stesso. L’attività di aggiornamento, integrazione e/o modifica, è volta a garantire l’adeguatezza e l’idoneità del Modello. Compete, all’Organismo di Vigilanza la verifica circa la necessità di procedere all’aggiornamento del Modello segnalandolo al Consiglio di Amministrazione.

Metodo di valutazione del rischio - Individuazione delle aree sensibili In questa fase si procede prendendo in considerazione tutti i reati contemplati dal D.lgs. 231/01 e le funzioni potenzialmente coinvolte in attività a rischio di commissione di ciascun reato; contemporaneamente vengono analizzate le modalità organizzative e le procedure di controllo in essere per la prevenzione dei reati medesimi.

Per ogni processo viene analizzato:

- quali soggetti intervengono nel processo e con quali compiti;
- come sono attribuite le responsabilità (sistema delle deleghe) ed i poteri di rappresentanza (sistema delle procure);
- quali sono i poteri di spesa dei soggetti coinvolti;
- quali sono i documenti prodotti;
- le procedure o azioni di controllo in essere;
- gli eventuali meccanismi di sorveglianza quali auditing esterni;

Le risultanze di tale analisi volta all’individuazione dei processi/aree aziendali in cui potrebbero concretamente manifestarsi i reati previsti dal Decreto (cosiddette aree sensibili) e delle modalità in cui potrebbero concretizzarsi, ovvero secondo quale condotta illecita, sono sintetizzate nel documento denominato **MAPPA DELLE ATTIVITA’ SENSIBILI**. In particolare, la mappa delle attività sensibili fornisce una fotografia della situazione della Società mettendo in relazione le principali aree a rischio con i reati previsti dal Decreto 231/2001.

Coop Sociale Sanithad	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Data: 21/12/2020 Revisione: 04
----------------------------------	---	-----------------------------------

Valutazione dell'entità del rischio Consiste nella **valutazione analitica delle aree a rischio** individuate nella fase precedente, tenendo conto del sistema dei controlli esistenti e **definizione del profilo di rischio** della Società rispetto ai reati previsti dal Decreto.

A questo scopo uno dei passaggi rilevanti è la **valutazione dell'entità dei rischi**, ossia il calcolo della **probabilità** che ciascun rischio individuato si verifichi e della **rilevanza** del danno che produrrebbe tale accadimento.

Il rischio viene definito come funzione di D (rilevanza del danno, inteso come danno complessivo alla Società) e di P (probabilità di commissione e imputazione del reato), cioè:

$$R = f(D, P)$$

ove:

R = entità del rischio

D = rilevanza del danno

P = probabilità di commissione e imputazione del reato

La **rilevanza del danno D** è direttamente correlata alla possibilità di associare il reato commesso a soggetti in posizione di vertice se non alla politica stessa della Società nel suo complesso.

La **probabilità P** è espressa come il numero di volte in cui il danno può verificarsi in un dato intervallo di tempo.

Si assume in particolare che la funzione per determinare il Rischio sia espressa dal prodotto di Probabilità e rilevanza del Danno, ovvero:

$$R \text{ (rischio)} = P \text{ (probabilità)} \times D \text{ (rilevanza)}$$

La determinazione della probabilità parte dall'assunto che il fattore probabilità (P) sia la risultante di una funzione matematica così espressa:

$$P = f(I, F, M)$$

ove:

P = probabilità di commissione e imputazione del reato

I = interesse individuale nella commissione del reato

F = frequenza di esposizione al rischio

M = meccanismi di sorveglianza in essere

F ed I sono fattori che vanno ad incrementare la probabilità e di conseguenza la gravità del rischio, mentre M è un fattore che agisce in senso contrario e cioè per la riduzione del rischio.

Coop Sociale Sanithad	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Data: 21/12/2020 Revisione: 04
----------------------------------	---	-----------------------------------

Si assume in particolare che la funzione per determinare la Probabilità sia espressa dal seguente prodotto:

$$P \text{ (probabilità)} = I \text{ (interesse individuale)} \times F \text{ (frequenza di esposiz.)} \times M \text{ (meccanismi di sorveglianza)}$$

L'**interesse individuale nella commissione del reato I** rappresenta l'interesse individuale di tipo economico e/o di avanzamento professionale che può derivare dalla commissione del reato.

La **frequenza di esposizione F** è espressa come la frequenza con cui tipicamente si presenta l'attività o la situazione in cui si può verificare la commissione del reato.

La funzione **meccanismi di sorveglianza in essere M** è espressa come il livello di controllo preventivo esercitato attraverso modalità organizzative e di sorveglianza adottate dall'azienda.

Il processo di valutazione prevede che, per ciascuna tipologia di reato associato alle aree e attività a rischio individuate attraverso la **MAPPA DELLE ATTIVITA' SENSIBILI**, elaborata nella prima fase dell'analisi, si proceda alla determinazione della probabilità di accadimento attribuendo un valore della scala qualitativa espressa dalla seconda colonna (giudizio attribuito al fattore P - probabilità) di Tabella 1, cui corrisponde anche il valore numerico (di soglia) della terza colonna.

TABELLA 1 - ATTRIBUZIONE DEL GIUDIZIO E DEL PUNTEGGIO AL FATTORE P

P (probabilità) = I (interesse individuale) x F (frequenza di esposizione) x M (meccanismi di sorveglianza)	Giudizio attribuito al fattore P	Pt.
$65 \leq P \leq 125$	Altamente probabile	5
$28 \leq P \leq 64$	Probabile	4
$13 \geq P \leq 27$	Poco probabile	3
$5 \geq P \leq 12$	Improbabile	2
$1 \geq P \leq 4$	Quasi impossibile	1
N.P.	Non prevedibile / Impossibile	0

In particolare, per poter attribuire il valore numerico (di soglia) a P, devono essere presi singolarmente in considerazione ciascuno dei parametri che compongono il fattore P (probabilità). Con questa finalità, ciascuno dei parametri viene scomposto in possibili e distinti livelli di giudizio, cui viene associato un corrispondente peso numerico (da 0 a 5), come espresso nei successivi paragrafi.

Il prodotto dei tre fattori considerati (risultato dell'espressione) conduce ad un intervallo di risultati compresi fra il valore minimo di 0 e il valore massimo di 125.

Per un impiego semplificato nella matrice di valutazione del rischio (P x D), i valori ottenuti, riferibili al concetto di probabilità, vengono suddivisi (normalizzati) in cinque classi. A ciascuna di queste classi corrisponde un giudizio circa il fattore P (probabilità).

Coop Sociale Sanithad	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Data: 21/12/2020 Revisione: 04
----------------------------------	---	-----------------------------------

Il processo di normalizzazione è ben evidente in TABELLA 1 dove Il valore numerico riportato nell'ultima colonna (Pt.) è quello da impiegare nella funzione R (rischio) = P (probabilità) x D (rilevanza) quale valore di P .

Interesse individuale nella commissione del reato (I) rappresenta l'interesse individuale di tipo economico e/o di avanzamento professionale che può derivare dalla commissione del reato ed è espresso su una scala di valori da 0 a 5:

- 5 (= Elevato)
- 4 (= Abbastanza elevato)
- 3 (= Medio)
- 2 (= Basso)
- 1 (= Molto basso/irrilevante)
- 0 (= Non Prevedibile o nullo)

Frequenza di esposizione (F) rappresenta la frequenza con cui tipicamente si presenta l'attività o la situazione in cui si può verificare la commissione del reato ed è espressa su una scala di valori da 0 a 5:

- 5 (= La possibilità di commissione del reato si presenta costantemente durante le normali attività di lavoro)
- 4 (= La possibilità di commissione del reato si presenta frequentemente ma non costantemente ad intervalli abbastanza regolari, es. circa una volta la settimana)
- 3 (= La possibilità di commissione del reato si presenta ripetutamente ad intervalli abbastanza regolari, es. circa una volta al mese)
- 2 (= La possibilità di commissione del reato si presenta raramente nel corso di un anno, es. una/due volte l'anno)
- 1 (= La possibilità di commissione del reato si presenta raramente e subordinatamente ad altri eventi non ricorrenti)
- 0 (= Non Prevedibile o nulla)

Meccanismi di sorveglianza in essere (M) Questa funzione rappresenta il livello di controllo preventivo esercitato attraverso modalità organizzative e di sorveglianza adottate dall'azienda ed è espressa su una scala di valori da 0 a 5. Essendo un fattore della funzione probabilità che agisce nel senso della riduzione del rischio, la scala di valori è orientata nella direzione per cui i valori crescono laddove i meccanismi di sorveglianza sono più bassi:

- 5 (= L'attività non prevede **nessuna** tra le seguenti misure: 1) nello svolgimento dell'attività sono coinvolte più persone addette; 2) sono presenti procedure di lavoro definite per lo svolgimento dell'attività; 3) sono presenti procedure di controllo gerarchico e funzionale; 4) vi sono organismi esterni incaricati di attività periodiche di auditing)
- 4 (= L'attività prevede **una** fra le seguenti misure: 1) nello svolgimento dell'attività sono coinvolte più persone addette; 2) sono presenti procedure di lavoro definite per lo svolgimento dell'attività; 3)

Coop Sociale Sanithad	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Data: 21/12/2020 Revisione: 04
----------------------------------	---	-----------------------------------

sono presenti procedure di controllo gerarchico e funzionale; 4) vi sono organismi esterni incaricati di attività periodiche di auditing)

- 3 (= L'attività prevede **due** fra le seguenti misure: 1) nello svolgimento dell'attività sono coinvolte più persone addette; 2) sono presenti procedure di lavoro definite per lo svolgimento dell'attività; 3) sono presenti procedure di controllo gerarchico e funzionale; 4) vi sono organismi esterni incaricati di attività periodiche di auditing)
- 2 (= L'attività prevede **tre** fra le seguenti misure: 1) nello svolgimento dell'attività sono coinvolte più persone addette; 2) sono presenti procedure di lavoro definite per lo svolgimento dell'attività; 3) sono presenti procedure di controllo gerarchico e funzionale; 4) vi sono organismi esterni incaricati di attività periodiche di auditing)
- 1 (= L'attività prevede **tutte** le seguenti misure: 1) nello svolgimento dell'attività sono coinvolte più persone addette; 2) sono presenti procedure di lavoro definite per lo svolgimento dell'attività; 3) sono presenti procedure di controllo gerarchico e funzionale; 4) vi sono organismi esterni incaricati di attività periodiche di auditing)
- 0 (= Non Prevedibile o nullo)

Determinazione della rilevanza del danno – D L'ultimo passaggio finalizzato alla valutazione del rischio consiste nella determinazione, per ciascun reato analizzato, della rilevanza del danno conseguente alla commissione e imputazione di ciascun reato stesso.

La rilevanza del danno è direttamente correlata alla possibilità di associare il reato commesso a soggetti in posizione di vertice se non alla politica stessa della Società nel suo complesso ed è espressa su una scala di valori da 0 a 5, secondo i criteri individuati in TABELLA 2.

La terza colonna della tabella fornisce la guida al valutatore nell'attribuzione del livello di danno ipotizzabile per ciascun fattore analizzato.

L'intensità viene pesata attribuendo un valore numerico (da 0 a 5) ai giudizi espressi nella seconda colonna di TABELLA 2.

TABELLA 02 – RILEVANZA DEL DANNO D

Valore	Livello	Definizioni / criteri
5	Gravissimo	L'evento è associabile alla politica e al comportamento dell'azienda nel suo complesso
4	Grave	L'evento può essere associato ad una condotta di un'area o una funzione di vertice aziendale
3	Medio	L'evento è associabile ad un comportamento individuale di un dirigente
2	Lieve	L'evento è associabile ad un comportamento comune o frequente di un preposto o un gruppo di preposti
1	Estremamente basso	L'evento è riferito ad un comportamento occasionale e individuale di un preposto
0	N.P.	N.P.

Determinazione del Rischio – R La quantificazione del rischio secondo la formula $R (\text{rischio}) = P (\text{probabilità}) \times D (\text{rilevanza})$ viene effettuata in base alla **MATRICE DI VALUTAZIONE DELL'ENTITÀ DEI RISCHI** riportata in TABELLA 3.

Nella TABELLA 4 è indicato il valore della scala qualitativa (giudizio attribuito al rischio R) che corrisponde a ciascun valore numerico attribuito al rischio.

TABELLA 03 - MATRICE DI VALUTAZIONE DELL'ENTITÀ DEI RISCHI

$$R = P \times D$$

Probabilità

↓

Altamente probabile	5	5	10	15	20	25
Probabile	4	4	8	12	16	20
Poco probabile	3	3	6	9	12	15
Improbabile	2	2	4	6	8	10
Quasi impossibile	1	1	2	3	4	5

Danno ⇒

1	2	3	4	5
Estremamente basso	Lieve	Medio	Grave	Gravissimo

TABELLA 04 - ATTRIBUZIONE DEL GIUDIZIO DI RISCHIO

Rischio (PxD)	Giudizio attribuito al rischio
$17 \geq R \leq 25$	Gravissimo
$13 \geq R \leq 16$	Grave
$9 \geq R \leq 12$	Medio
$5 \geq R \leq 8$	Basso
$1 \geq R \leq 4$	estremamente basso

Coop Sociale Sanithad	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Data: 21/12/2020 Revisione: 04
----------------------------------	---	-----------------------------------

Analisi delle regole esistenti per la prevenzione dei reati In relazione alle aree aziendali ritenute a rischio è stata effettuata la ricognizione e l'analisi delle procedure operative e dei controlli esistenti. Dove sono state identificate attività a rischio la Società ha provveduto qualora necessario a rafforzare i sistemi di controllo. Sono attualmente presenti e costituiscono i presidi di base ai quali il modello fa riferimento:

- 1) Statuto Sociale
- 2) Codice Etico Aziendale
- 3) Carte dei Servizi adottate da Sanithad in relazione ai differenti servizi offerti
- 4) Protocollo Gestione Fascicolo Socio Assistenziale Sanitario
- 5) Nomine effettuate cui sono collegate differenti responsabilità
- 6) Istruzioni operative e procedure interne relative alla gestione di Qualità, Ambiente e Sicurezza
- 7) Prassi operative relative a assunzioni, richieste di finanziamento, omaggi, pagamenti in contanti, ecc.
- 8) Procedure per il regolare svolgimento delle attività aziendali
- 9) Sistema disciplinare del personale dipendente
- 10) Prassi operative e regole contabili previste relativamente alle attività di bilancio e del revisore contabile
- 11) Documenti di valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori e le relative misure di prevenzione e protezione redatti ai sensi del D. Lgs. 81/08
- 12) Documenti gestione privacy secondo il Regolamento Europeo 679/2016 GDPR

4.3. Sistema di monitoraggio

Il sistema di controllo interno esistente si basa su:

- sistema organizzativo formalizzato e chiaro nell'attribuzione delle responsabilità;
- poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità;
- sistema di comunicazione interna e formazione del personale;
- sistema di procedure, prassi e documenti aziendali;
- sistema di controllo di gestione e reporting.

I criteri e le regole su cui si basa il sistema di controllo interno sono di seguito riportati:

- ogni azione rilevante ai fini della possibile commissione di reati deve essere veritiera, verificabile, coerente e documentata;
- nessun incaricato deve poter gestire un intero processo rilevante ai fini della possibile commissione di reati in autonomia;
- il sistema di controllo interno deve poter documentare l'effettuazione dei controlli;
- la responsabilità, in ordine al corretto funzionamento del sistema di controllo interno, è rimessa a ciascuna struttura organizzativa per i processi di cui essa è responsabile.

La gestione operativa del sistema è oggetto di una periodica attività di controllo e monitoraggio, mirata a verificare la funzionalità e l'efficienza del sistema e il permanere della sua validità nel tempo.

L'impostazione di un piano di monitoraggio si sviluppa attraverso:

- la pianificazione e programmazione temporale delle attività;

Coop Sociale Sanithad	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Data: 21/12/2020 Revisione: 04
----------------------------------	---	-----------------------------------

- l'attribuzione di compiti e responsabilità;
- la descrizione delle metodologie da seguire;
- le modalità di segnalazione delle eventuali situazioni difformi.

Nel loro complesso, le attività sopra descritte vengono svolte generalmente dalle risorse interne della Società, sia in termini di autocontrollo da parte del singolo lavoratore nello svolgimento del proprio lavoro, sia in termini di verifica della applicazione delle misure di natura organizzativa e procedurale previste da parte di soggetti identificati in sede di attribuzione delle responsabilità.

L'attuale sistema di controllo interno alla Società garantisce il raggiungimento di obiettivi operativi, di informazione e di conformità:

- l'obiettivo operativo del sistema di controllo interno riguarda l'efficacia e l'efficienza della Società nell'impiegare le risorse, nel proteggersi dalle perdite, nel salvaguardare il patrimonio aziendale, nell'assicurare che il personale persegua gli obiettivi aziendali senza anteporre altri interessi;
- l'obiettivo di informazione riguarda la predisposizione di rapporti tempestivi ed affidabili per i processi decisionali dell'organizzazione aziendale;
- l'obiettivo di conformità è relativo ad assicurare che le azioni di gestione siano condotte nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dei requisiti prudenziali e delle procedure aziendali interne.

La Società, sensibile alle esigenze di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività sociali, nonché a tutela della propria reputazione e immagine, ha deciso di condurre un'approfondita analisi dei propri strumenti di organizzazione, gestione e controllo, diretta a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto e, ove si sia reso necessario, ad adeguarli.

5. ORGANISMO DI VIGILANZA

Il D.lgs. 231/2001 all'art. 6, comma 1, lett. b) prevede, tra i presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità amministrativa conseguente alla commissione dei reati di cui al Decreto stesso, l'istituzione di un organismo interno all'Ente – c.d. Organismo di Vigilanza (di seguito anche O.d.V.) - dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo che ha il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

5.1. Identificazione e requisiti

La Società ritiene opportuno istituire un organo funzionalmente dipendente dal Consiglio di Amministrazione e da questo nominato, in grado di assicurare autorevolezza e indipendenza tali da poter garantire l'efficacia e la credibilità delle funzioni attribuite al medesimo dal Decreto.

La Società, al fine di ottemperare alle disposizioni del Decreto, provvede pertanto alla nomina di un Organismo di Vigilanza in forma collegiale o in forma monocratica costituito da soggetti esterni e/o interni alla stessa, al fine di poter disporre di professionalità in grado di assicurare effettività ed efficacia dei controlli demandati dalla legge all'organismo stesso al fine di vigilare compiutamente sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello. In ogni caso al fine di garantire la corretta formazione dell'O.d.V. si rende obbligatoria la nomina di almeno un soggetto esterno alla società.

<p>Coop Sociale Sanithad</p>	<p>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo PARTE GENERALE</p>	<p>Data: 21/12/2020 Revisione: 04</p>
---	---	---

In considerazione della specificità dei compiti attribuiti all'Organismo e delle professionalità di volta in volta richieste, nello svolgimento delle funzioni di vigilanza, controllo ed aggiornamento l'O.d.V. si avvale della collaborazione delle funzioni interne della Società di volta in volta competenti. Inoltre, ove siano richieste specializzazioni non presenti all'interno delle funzioni sopra indicate, l'Organismo potrà fare ricorso ad altre funzioni della Società nonché a consulenti esterni, i quali saranno incaricati dal Presidente del C.d.A., su specifica richiesta ed indicazione dell'O.d.V. stesso.

Le figure professionali che compongono l'Organismo di Vigilanza della Società devono essere in possesso dei seguenti requisiti:

- Autonomia: come anche richiesto dalle “*best practice*” in materia, la posizione dell'O.d.V. nell'Ente deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente dell'Ente (ivi compreso l'organo dirigente). Detto requisito è assicurato dall'inserimento dell'Organismo di Vigilanza in staff al C.d.A., senza attribuzione di compiti operativi e con attività di reporting al massimo vertice aziendale;
- Indipendenza e onorabilità: intesa come necessità che non sussistano:
 - a) rapporti di parentela o affinità (entro il quarto grado) con gli amministratori,
 - b) rapporti di lavoro con la società estranei all'incarico in oggetto,
 - c) cause di ineleggibilità, previste per i soggetti che svolgono funzioni di amministrazione, direzione e controllo²;
- Professionalità: tale requisito si riferisce alle competenze tecniche specialistiche di cui deve essere dotato l'Organismo per poter svolgere l'attività che la disposizione normativa gli attribuisce. In particolare, i componenti devono avere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per compiere l'attività ispettiva, consulenziale, di analisi del sistema di controllo e di tipo giuridico, come richiesto dalle “*best practice*” in materia. E', infatti, essenziale la conoscenza delle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, del “*flow charting*” di procedure e processi, delle metodologie per l'individuazione di frodi, del campionamento e della struttura e delle modalità realizzative dei reati;
- Continuità d'azione: con riferimento a tale requisito, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente sul rispetto del Modello e sulla sua efficacia nonché a proporre l'aggiornamento.

5.2. Nomina, durata e sostituzione dei membri

L'Organismo di Vigilanza è nominato con atto del Consiglio di Amministrazione della Società che determina nella medesima delibera la durata in carica.

² A tal riguardo si precisa che costituiscono cause di ineleggibilità:

- L'essere indagato ovvero l'aver riportato una condanna, anche non a titolo definitivo, per uno dei reati previsti dal D.lgs. 231/01;
- Le circostanze di cui all'art. 2382 del c.c. e, più precisamente, l'essere “interdetto, inabilitato, fallito o condannato ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi”;
- L'aver subito l'adozione di misure di prevenzione da parte dell'Autorità Giudiziaria, salvo il successivo ottenimento della completa riabilitazione;
- La sentenza di condanna, passata in giudicato, per i reati previsti in materia bancaria, finanziaria e tributaria e contro la P.A., la fede pubblica, il patrimonio, l'ordine pubblico e l'economia pubblica.

<p>Coop Sociale Sanithad</p>	<p>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo PARTE GENERALE</p>	<p>Data: 21/12/2020 Revisione: 04</p>
---	---	---

La funzione di Organismo di Vigilanza si intende attribuita all'O.d.V. nel suo complesso e non a ciascun singolo componente del medesimo.

Ciascun professionista esterno designato quale membro dell'O.d.V. assume i compiti e le responsabilità derivanti dallo svolgimento della funzione dell'O.d.V. Di conseguenza deve, al momento dell'accettazione dell'incarico, rilasciare formale dichiarazione di sussistenza, in capo alla propria persona, dei sopra indicati requisiti di onorabilità, autonomia e indipendenza.

Il C.d.A. deve garantire autonomia e indipendenza all'O.d.V. attraverso:

- Rispetto dei criteri di nomina sopra enunciati;
- Attribuzione dei poteri enunciati in seguito;
- Approvazione annuale del budget di spesa;
- Dotazione di strumenti idonei per poter svolgere l'attività, anche avvalendosi, se del caso, di ausili specializzati esterni.

E' rimessa al C.d.A. la responsabilità di valutare periodicamente l'adeguatezza dell'O.d.V., in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando, mediante delibera consiliare, tutte le modifiche e/o integrazioni ritenute necessarie. In particolare:

- L'O.d.V. rimane in carica per il periodo stabilito dal C.d.A. nella delibera di nomina. La nomina avviene con apposita delibera del CdA, che stabilisce, nella medesima seduta, il compenso spettante per gli incarichi assegnati;
- La funzione decade qualora uno dei componenti dell'O.d.V. perda uno dei requisiti indispensabili ai fini della nomina (eleggibilità, onorabilità, professionalità e indipendenza); essi devono comunicare tempestivamente ai membri del C.d.A. l'eventuale perdita dei requisiti;
- La funzione si intende decaduta qualora venga a mancare la maggioranza dei componenti all'interno dell'O.d.V.. In tal caso il C.d.A. provvede immediatamente a nominare il nuovo Organismo in base ai criteri di composizione sopra definiti. L'O.d.V. decade anche in seguito a sentenza di condanna per violazione del D.lgs. 231/01 a seguito di accertata inadeguatezza o omissione dell'attività di vigilanza;

La funzione di O.d.V. può essere revocata dal C.d.A. per giusta causa, entro 30 gg. dalla conoscenza della causa di decadenza in capo ad un singolo componente, anche in seguito a segnalazione da parte degli altri componenti dell'O.d.V. A titolo esemplificativo si considera giusta causa di revoca:

- L'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che comporti la sua assenza per un periodo superiore a sei mesi;
- Il verificarsi di eventi incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e controllo, indipendenza e continuità di azione;
- Il venir meno dei requisiti professionali richiesti (es. cancellazione dall'albo dei professionisti di appartenenza);
- Grave negligenza nell'espletamento dei compiti;
- Una sentenza di condanna passata in giudicato a carico del componente dell'O.d.V. per reati attinenti all'espletamento delle funzioni oggetto dell'incarico;

Coop Sociale Sanithad	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Data: 21/12/2020 Revisione: 04
----------------------------------	---	-----------------------------------

- Assenza ingiustificata per più di tre volte consecutive alle sedute dell'Organismo;
- Interruzione del rapporto di lavoro, laddove il componente sia anche dipendente della società;

In caso di revoca della funzione, il C.d.A. provvederà all'assegnazione della funzione stessa ad un O.d.V. di nuova istituzione, che potrà essere composto anche da uno o più membri del collegio sindacale.

La rinuncia di uno o più membri può essere esercitata in qualsiasi momento tramite comunicazione al C.d.A. a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno.

5.3. Compenso e capacità di spesa

Il compenso ai membri dell'O.d.V. è fissato dal C.d.A.

L'Organismo deve essere dotato di autonoma capacità di spesa, sulla base del budget assegnatogli dal C.d.A. con cadenza annuale su proposta dell'O.d.V. stesso, commisurata ai compiti da svolgere; tale capacità potrà essere esercitata per le esigenze derivate dall'espletamento dei compiti assegnati ed ogniqualvolta l'Organismo decida di avvalersi di servizi o professionisti esterni al fine di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello, nonché di curarne il costante e tempestivo aggiornamento, nell'ambito dell'attuazione delle disposizioni di cui al D. Lgs. 231/01.

5.4. Regole di funzionamento e convocazione

L'Organismo di Vigilanza riferisce al C.d.A. e, una volta costituito, provvede a dotarsi di proprie regole di organizzazione e funzionamento che integrano il presente modello.

L'Organismo di Vigilanza, quando collegiale, nomina fra i suoi membri un presidente, qualora a ciò non provveda il Consiglio di Amministrazione in sede di nomina dell'Organismo di Vigilanza nel suo complesso.

L'Organismo si riunisce, previa convocazione del suo presidente, con cadenza almeno trimestrale; se necessario, può programmare verifiche più frequenti. La convocazione può avvenire o a mezzo fax o a mezzo messaggio di posta elettronica o con qualsiasi altro mezzo idoneo allo scopo e deve contenere l'ordine del giorno.

L'Organismo potrà essere convocato in qualsiasi momento dal C.d.A. per riferire in merito al funzionamento del modello o a situazioni specifiche.

Per la validità delle sedute è richiesta la maggioranza dei membri in carica. In caso di assenza o impedimento il presidente è sostituito dal componente dell'O.d.V. più anziano di età. Le decisioni sono assunte a maggioranza dei presenti e in caso di parità prevale il voto del Presidente o del membro più anziano.

Uno dei componenti dell'O.d.V., individuato dal presidente, esercita le funzioni di segretario che redige il verbale della seduta, custodisce e aggiorna i libri e l'archivio dell'OdV. Salvo differenti disposizioni il segretario cura il buon esito delle comunicazioni e delle operazioni che derivano dalle decisioni assunte dall'OdV.

<p>Coop Sociale Sanithad</p>	<p>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo PARTE GENERALE</p>	<p>Data: 21/12/2020 Revisione: 04</p>
---	---	---

5.5. Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza della Società sono affidati i compiti di vigilare:

- sull'effettività del Modello: ossia vigilare affinché i comportamenti posti in essere all'interno della Società corrispondano al Modello predisposto;
- sull'efficacia del Modello: ossia verificare che il Modello di organizzazione e controllo sia concretamente idoneo a prevenire il verificarsi dei reati previsti dal Decreto e dai successivi provvedimenti che ne modificano il campo di applicazione;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello al fine di adeguarlo ai mutamenti ambientali e alle modifiche della struttura aziendale;
- sulla corretta ed effettiva applicazione del Codice Etico adottato dalla Società che costituisce parte integrante e sostanziale del presente Modello.

Tali compiti sono svolti dall'Organismo attraverso le seguenti attività:

- verifica periodica della mappatura delle aree a rischio reato (o "attività sensibili"), al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A tal fine, all'Organismo di Vigilanza vengono segnalate da parte dei responsabili aziendali le eventuali situazioni che possono esporre la Società a rischio di reato;
- verifiche periodiche, anche ricorrendo a professionisti esterni, volte all'accertamento di quanto previsto dal Modello, in particolare assicurare che le procedure, i protocolli e i controlli previsti siano posti in essere e documentati in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati;
- vigilanza sulla diffusione nel contesto aziendale della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello e dei suoi elementi (Codice Etico, procedure, ecc.);
- vigilanza sulla validità ed adeguatezza del Modello, con particolare riferimento ai comportamenti riscontrati nel contesto aziendale;
- verifica dell'effettiva capacità del Modello e dei suoi elementi (Codice Etico, procedure, etc.) di prevenire la commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- proposte di aggiornamento del Modello nell'ipotesi in cui si renda necessario e/o opportuno effettuare correzioni e/o adeguamenti dello stesso, in relazione alle mutate condizioni legislative e/o aziendali;
- interpretazione della normativa rilevante e verifica dell'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alla stessa;
- comunicazione al Consiglio di Amministrazione in ordine alle attività svolte ed in merito allo stato di attuazione del Modello.

Nello svolgimento di dette attività, l'Organismo provvederà a:

- richiedere siano svolte attività di formazione per la conoscenza del Modello e dei suoi elementi (Codice Etico, procedure, etc.), differenziato secondo il ruolo e la responsabilità dei destinatari;

Coop Sociale Sanithad	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Data: 21/12/2020 Revisione: 04
----------------------------------	---	-----------------------------------

- istituire canali informativi diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo;
- raccogliere, elaborare, conservare e aggiornare ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell'osservanza del Modello;
- verificare e controllare periodicamente le aree/operazioni a rischio individuate nel Modello;
- segnalare al Presidente del C.d.A. e al responsabile Ufficio Risorse Umane l'eventuale violazione accertata affinché vengano applicate le sanzioni previste dallo specifico sistema disciplinare.

L'attività di costante verifica posta in essere dall'O.d.V. deve tendere in una duplice direzione:

- qualora emerga che lo stato di attuazione degli standard operativi richiesti sia carente, è compito dell'Organismo di Vigilanza adottare tutte le iniziative necessarie per correggere questa condizione "patologica". Si tratterà, allora, a seconda dei casi e delle circostanze, di:
 - sollecitare i responsabili delle singole attività sensibili al rispetto del Modello di comportamento;
 - indicare direttamente quali correzioni e modificazioni debbano essere apportate alle ordinarie prassi di attività;
 - segnalare i casi più gravi di mancata attuazione del Modello ai responsabili e agli addetti ai controlli all'interno delle singole funzioni.
- qualora, invece, dal monitoraggio dello stato di attuazione del Modello emerga la necessità di adeguamento (caso in cui il Modello risulta integralmente e correttamente attuato, ma si rivela non idoneo allo scopo di evitare il rischio del verificarsi di taluno dei reati previsti al Decreto) sarà proprio l'Organismo di Vigilanza a doversi attivare per garantire l'aggiornamento, tempi e forme di tale adeguamento³.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti sopra elencati, all'Organismo sono attribuiti i poteri di:

- emanare disposizioni e ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'Organismo;
- accedere liberamente a ogni documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- disporre che i responsabili aziendali, e tutti i Destinatari, forniscano tempestivamente informazioni, dati e/o notizie loro richieste, rilevanti per la verifica dell'effettiva attuazione del modello;
- l'O.d.V. può avvalersi anche di consulenti esterni per lo svolgimento di attività che richiedono specifiche competenze (es. in materia ambientale, di sicurezza sul lavoro, privacy).

Per un miglior svolgimento delle proprie attività, l'Organismo potrà delegare uno o più compiti specifici ai singoli suoi componenti, che li svolgeranno in nome e per conto dell'Organismo stesso. In ordine ai compiti delegati dall'Organismo a singoli membri dello stesso, la responsabilità da essi derivante ricade sull'Organismo nel suo complesso.

³ Tempi e forme naturalmente, non predeterminati, ma i tempi devono intendersi come i più solleciti possibile, e il contenuto sarà quello imposto dalle rilevazioni che hanno determinato l'esigenza di adeguamento.

<p>Coop Sociale Sanithad</p>	<p>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo PARTE GENERALE</p>	<p>Data: 21/12/2020 Revisione: 04</p>
---	---	---

5.6. I flussi informativi e le segnalazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza e le relazioni con gli organi sociali

Al fine di garantire piena autonomia e indipendenza, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società.

L'Organismo di Vigilanza riferisce, al Consiglio di Amministrazione, lo stato di attuazione del Modello, gli esiti dell'attività di vigilanza svolta e gli eventuali interventi opportuni per l'applicazione del Modello, rapportandosi direttamente nei confronti del Consiglio di Amministrazione anche attraverso suoi membri incaricati e predisponendo, una volta all'anno, una relazione scritta indirizzata al Consiglio di Amministrazione e per conoscenza al Collegio Sindacale.

La relazione annuale dovrà contenere informazioni:

- Sull'attività svolta e sulla gestione finanziaria del budget assegnato, motivando eventuali scostamenti;
- In merito alle eventuali variazioni non sostanziali apportate al modello ed alle procedure che formano parte integrante dello stesso con la proposta delle eventuali modifiche sostanziali da attuare, previa specifica approvazione del C.d.A.;
- Sulle segnalazioni ricevute nel corso dell'esercizio, suddividendole per ciascuna attività a rischio ed indicando le strutture coinvolte, unitamente ad una sintesi degli esiti;
- Sull'eventuale presenza di violazioni accertate e sul buon funzionamento del sistema disciplinare e sanzionatorio;
- Sull'adozione di un programma annuale di verifiche ai sensi del D. Lgs. 231/01, anche in base al piano di spesa per l'esercizio successivo.

Gli incontri con gli Organismi Sociali cui l'O.d.V. riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'O.d.V. e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

L'Organismo di Vigilanza può essere convocato in qualsiasi momento e, al contempo può richiedere al Consiglio di Amministrazione di essere convocato ogni volta che si ravveda l'opportunità di un esame o di un intervento in materie inerenti al funzionamento e l'efficace attuazione del Modello o in relazione a situazioni specifiche.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, l'Organismo ha inoltre la possibilità di richiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai soggetti aventi le principali responsabilità operative.

L'O.d.V. riferisce, almeno una volta l'anno, al Collegio Sindacale in merito all'adeguatezza, al funzionamento, all'aggiornamento e all'osservanza del modello adottato ex D. Lgs. n. 231/2001. E' data facoltà all'O.d.V., in accordo con il Collegio Sindacale, di prevedere specifici incontri periodici al fine di un reciproco scambio sulle rispettive attività di controllo.

5.7. I flussi informativi e le segnalazioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di monitorare, anche per il tramite delle funzioni interne aziendali, le operazioni potenzialmente sensibili e di predisporre un efficace sistema di comunicazione interno per consentire la trasmissione e la raccolta di notizie rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01, il quale prevede

<p>Coop Sociale Sanithad</p>	<p>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo PARTE GENERALE</p>	<p>Data: 21/12/2020 Revisione: 04</p>
---	---	---

all'art. 6 comma 2, lettera d), al fine di favorire il corretto espletamento dei compiti ad esso assegnati, l'obbligo di informazione verso l'O.d.V. da parte dei destinatari del Modello.

Di conseguenza il personale, dipendente e non, deve riferire all'Organismo di Vigilanza ogni informazione relativa a comportamenti che possano integrare violazioni delle prescrizioni del Modello o fattispecie di reato.

A tali fini è istituito un canale di comunicazione inteso a garantire la riservatezza per i soggetti che segnalino il messaggio, anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi nei loro confronti.

In particolare qualsiasi segnalazione deve essere comunicata in forma cartacea e in busta chiusa alla seguente intestazione:

Organismo di Vigilanza – Sanithad

ovvero al seguente indirizzo di posta elettronica:

odv@sanithad.it

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni pervenutegli, potrà convocare il presunto autore della violazione, dando luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che siano necessarie per appurare il fatto segnalato.

Qualora la segnalazione pervenga in forma scritta riservata, l'Organismo valuterà l'opportunità di procedere ad indagini, sempre che la segnalazione contenga riferimenti sufficientemente specifici.

La Società adotta misure idonee volte a garantire la riservatezza dell'identità di chi trasmette informazioni all'Organismo di Vigilanza, purché queste ultime siano veritiere e utili per identificare comportamenti difforni da quanto previsto dalle procedure del Modello, dal Codice Etico integralmente richiamato e dal sistema di controllo interno. Sono tuttavia opportunamente sanzionati comportamenti volti esclusivamente a rallentare l'attività dell'O.d.V.

L'Organismo di Vigilanza adotta misure idonee a garantire i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Oltre alle segnalazioni anche ufficiose sopra indicate, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie aventi ad oggetto l'esistenza di un procedimento penale, anche nei confronti di ignoti, relativo a fatti di interesse per la Società;
- provvedimenti e/o notizie aventi ad oggetto l'esistenza di procedimenti amministrativi o controversie civili di rilievo relativi a richieste o iniziative di Autorità Amministrative Indipendenti, dell'Amministrazione finanziaria, di Amministrazioni locali e della Pubblica Amministrazione, riguardanti contratti, richieste e/o gestione di finanziamenti pubblici;

Coop Sociale Sanithad	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Data: 21/12/2020 Revisione: 04
----------------------------------	---	-----------------------------------

- richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dal personale in caso di avvio di procedimenti penali o civili nei loro confronti;
- segnalazioni di infortuni gravi (omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime) occorsi sul lavoro.

Nell'esercizio del proprio potere ispettivo, l'Organismo di Vigilanza può accedere liberamente a tutte le fonti di informazione della Società, nonché prendere visione di documenti e consultare dati relativi alla Società.

Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali devono essere archiviate e custodite a cura dell'Organismo di Vigilanza, avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla Privacy.

5.8. Registro delle Attività – Libro delle Riunioni dell'Organismo di Vigilanza – Raccolta e conservazione delle informazioni

L'Organismo di Vigilanza deve costituire un *dossier* contenente la documentazione delle attività svolte con particolare riferimento alle:

- Attività di formazione intraprese dalla società suddivisi per categoria e livello gerarchico;
- Attività di verifica svolte, con indicazione della durata e motivazione della verifica, dell'attività sensibile e delle unità interessate, della sintesi della verifica, delle principali evidenze e degli eventuali suggerimenti;
- Segnalazioni ricevute, suddivise per attività, con indicazione del numero di segnalazioni che hanno avuto seguito e delle strutture coinvolte;
- Attività periodiche di aggiornamento del modello, indicando i principali interventi eseguiti.

L'Organismo dovrà inoltre tenere un registro contenente in numero progressivo per data i verbali dei propri incontri.

Ogni informazione, segnalazione e report previsto nel presente Modello e s.m.i. eventuali deve essere custodito per un periodo di 10 anni nell'apposito database gestito dall'Organismo, ferma restando l'osservanza delle disposizioni in materia di privacy.

Viene consentito l'accesso al database ai membri del C.d.A., del Collegio Sindacale ed al Revisore dei Conti. Qualora le indagini riguardino membri dei suddetti organismi, l'accesso al database deve essere autorizzato dal C.d.A.

6. IL SISTEMA DISCIPLINARE

L'Art. 6, comma 2, del Decreto prevede l'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal modello stesso. Il Modello prevede perciò le sanzioni per i comportamenti che determinano o favoriscono la commissione di tali reati.

Si considerano soggetti al sistema disciplinare tutti i lavoratori subordinati soci – dipendenti e dipendenti della Società come individuati dagli art. 2094 e seg. cod. civ., nonché i soggetti di cui all'art. 1742 cod.

Coop Sociale Sanithad	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Data: 21/12/2020 Revisione: 04
----------------------------------	---	-----------------------------------

civ. (lavoratori autonomi), che collaborino con la Società e, in generale, i consulenti esterni e tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con la Società (in generale, i consulenti esterni).

Sanithad deve procedere ad una graduazione delle sanzioni applicabili, con riferimento al differente grado di pericolosità e/o gravità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati. In particolare la tipologia e l'entità della sanzione varieranno in funzione dei seguenti fattori:

- Elemento soggettivo della condotta (determinata da dolo, colpa, negligenza o imperizia);
- Rilevanza oggettiva degli obblighi violati;
- Livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica ricoperto dall'autore del comportamento, oggetto di sanzione;
- Eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nella violazione delle regole previste dal Modello;
- Presenza di circostanza aggravanti o attenuanti, con riferimento alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto;
- Eventuale reiterazione delle condotte sanzionabili.

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7 del D. Lgs. 231/2001, le sanzioni previste nei successivi paragrafi, verranno applicate, a seconda della gravità, nei confronti del personale Sanithad che abbia posto in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- Mancato rispetto del Modello, delle Procedure o del Codice Etico;
- Mancata diffusione ai dipendenti delle procedure interne;
- Mancato rispetto delle norme previste nell'ambito della normativa in materia di Sicurezza sul Lavoro (D.lgs. 81/08 e s.m.i.);
- Mancato rispetto delle norme previste nell'ambito della normativa in materia di gestione privacy secondo il Regolamento Europeo 679/2016 GDPR
- Mancata ed ingiustificata partecipazione agli incontri di formazione organizzati dalla società sul funzionamento del Modello e, in generale, sul D.lgs. 231/01;
- Mancato rispetto delle modalità di documentazione, di conservazione e controllo degli atti previsti dalle Procedure;
- Omessa vigilanza dei superiori gerarchici sui propri sottoposti in merito all'applicazione del Modello;
- Violazione e/o elusione del sistema di controllo poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle Procedure ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'O.d.V. ed il controllo interno.

6.1. Misure nei confronti degli Amministratori, dei Sindaci e dei membri dell'O.d.V.

In caso di compimento di reato, anche solo ipotizzato dall'autorità giudiziaria, o di violazione del Codice Etico, del Modello e/o delle Procedure Operative da parte degli amministratori o dei Sindaci della Società, il Consiglio d'Amministrazione, su segnalazione dell'Organismo stesso o di un amministratore, ed il

Coop Sociale Sanithad	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Data: 21/12/2020 Revisione: 04
----------------------------------	---	-----------------------------------

Revisore provvederanno ad assumere le opportune iniziative e provvedimenti, anche ai sensi della vigente normativa societaria.

In casi di gravi violazioni da parte di un amministratore, ingiustificate e/o non ratificate dal Consiglio di Amministrazione, il fatto potrà essere considerato giusta causa per la revoca dell'Amministratore.

Se del caso la società potrà agire per il risarcimento del danno.

In caso di inerzia degli organi competenti, sarà compito dell'OdV richiedere l'intervento dell'assemblea dei soci.

6.2. Misure nei confronti dei lavoratori subordinati

La violazione delle norme di legge, delle disposizioni del Codice Etico, delle prescrizioni del presente Modello commesse da dipendenti della Società, nonché, in generale, l'assunzione di comportamenti idonei ad esporre la Società all'applicazione di sanzioni amministrative previste dal Decreto, potranno determinare l'applicazione delle sanzioni conservative o espulsive, nel rispetto dei limiti di cui all'art. 2106 cod. civ., degli artt. 7 e 18 della Legge 300/1970 e della contrattazione collettiva, di volta in volta, applicabile.

6.3. Misure nei confronti dei liberi professionisti

Particolare rilievo assume, all'interno delle strutture organizzative socio sanitarie private o assimilabili, la figura del libero professionista che presta la propria opera professionale a carattere sanitario (es. medici e infermieri) all'interno di Sanithad in ragione di un contratto di incarico libero professionale.

I contratti di incarico libero professionale attualmente sottoscritti tra Sanithad e i medici prevedono l'assunzione di responsabilità da parte del medico contraente in merito all'assoluta osservanza dei principi contenuti nel Codice Etico e nel Modello di Organizzazione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 adottati da Sanithad, nonché delle Procedure previste dal Modello stesso e ad esso allegate.

6.4. Misure nei confronti dei lavoratori autonomi, dei consulenti esterni e partner

I contratti stipulati dalla Società con i lavoratori autonomi, i suoi consulenti esterni e i partner commerciali conterranno apposita dichiarazione di conoscenza dell'esistenza del Codice Etico e dei relativi principi, dell'obbligo di attenersi a questi, ovvero, se trattasi di soggetto straniero o operante all'estero, di rispettare la normativa internazionale e locale di prevenzione dei rischi che possano determinare la responsabilità conseguente alla commissione di reati in capo alla Società. I contratti con tali soggetti conterranno una specifica clausola di recesso e/o di risoluzione connesse all'inadempimento di tali obbligazioni, fermo restando il diritto della Società di rivalersi per gli eventuali danni verificatisi in conseguenza di dette condotte, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle sanzioni amministrative previste dal Decreto.

Coop Sociale Sanithad	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Data: 21/12/2020 Revisione: 04
----------------------------------	---	-----------------------------------

6.5. Misure nei confronti dei fornitori

La violazione del Modello da parte dei fornitori della società può determinare la risoluzione anticipata del rapporto contrattuale, ai sensi dell'art. 1456 c.c.

7. REGOLE DI COMPORTAMENTO E CODICE ETICO

La Società intende operare secondo principi etici diretti ad improntare lo svolgimento dell'attività aziendale, il perseguimento dello scopo sociale e la sua crescita nel rispetto delle leggi vigenti. Pertanto si è dotata di un Codice Etico contenente i principi etico - comportamentali, che la Società riconosce come propri e dei quali esige l'osservanza da parte degli Organi sociali, dei propri dipendenti e di tutti coloro che cooperano a qualunque titolo al perseguimento dei fini aziendali. Il Codice Etico ha, pertanto, una portata di carattere generale e rappresenta uno strumento adottato in via autonoma dalla Società.

8. DIFFUSIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO

Ai fini dell'efficacia del presente Modello deve essere svolta un'adeguata attività di diffusione, informazione e formazione nei confronti di tutto il personale della società, per favorire la conoscenza di quanto previsto dal D.lgs. 231/01 e dal Modello adottato nelle sue diverse componenti.

8.1. Diffusione, formazione e informazione sul Modello

La Società si impegna a definire un piano di comunicazione e formazione finalizzato a garantire una corretta divulgazione e conoscenza del Modello e delle regole di condotta contenute. Con differente grado di approfondimento in ragione del diverso livello di coinvolgimento delle stesse nelle attività a rischio.

In relazione alla comunicazione del Modello, la Società si impegna a diffonderne la conoscenza con le modalità ritenute più idonee (posta elettronica, affissione nei locali comuni, consegna in formato cartaceo, pubblicazione sul sito, ecc.) ai diversi interessati.