Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Parte generale

Rev. 01

Approvato

in data 13.09.2024

Sommario

Abbreviazioni e acronimi 3
Modifiche rispetto alla revisione precedente 3
PARTE GENERALE 4
FINALITÀ DEL DOCUMENTO 4
1.2 Destinatari del Modello 4
2. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE SOCIETÀ E DEGLI ENTI PER REATI COMMESSI A LORO INTERESSE O VANTAGGIO 4
2.1 Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 5
2.2 I reati-presupposto 5
2.2.1 Le aree dei reati presupposto sono le seguenti: 6
2.3 Appartenenza dell'autore del reato alla società 7
2.4 Il presupposto dell'interesse o del vantaggio della società 8
2.5 Le sanzioni 8
2.6 Procedura di accertamento e di applicazione delle sanzioni 9
2.7 Presupposti per l'esonero della responsabilità 10
2.8 Funzione del Modello di organizzazione e gestione 11
3. LE RAGIONI DI ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE IDONEO A PREVENIRE IL RISCHIO-REATO 12
3.1 Applicazione del Modello 12
3.2 Procedure seguite nell'identificazione del rischio-reato con specifico riguardo alle attività sensibili 13
3.3 Attività a potenziale sensibilità 13
3.4 Funzioni e posizioni 14
4. IL CODICE ETICO 15
5. DELEGHE E PROCURE DELEGHE E PROCURE 16
6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA 17
7. I FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA 17
8. FORMAZIONE, INFORMAZIONE E SELEZIONE DELLE RISORSE UMANE 18
9. SISTEMA DISCIPLINARE 18
10. PROCEDURE E CIRCOLARI AZIENDALI 19

Abbreviazioni e acronimi

Modello 231 Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001

NC Non conformità

OdV Organismo di Vigilanza

PA Pubblica Amministrazione

RSPP Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione

DPO Data Protection Officer

RLS Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Modifiche rispetto alla revisione precedente

La presente parte generale del Modello è stata revisionata per meglio specificare come la società debba procedere alla nomina del difensore della persona giuridica in un eventuale procedimento penale, in linea con quanto definito dall'art. 39 del D.lgs. 231/01.

PARTE GENERALE

FINALITÀ DEL DOCUMENTO

MedicAir Healthcare (di seguito anche "la Società") ha elaborato ed adottato il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo al fine di adeguarsi alle prescrizioni del Decreto 231/2001.

Detta iniziativa è stata assunta nella convinzione che tale strumento, oltre a realizzare la condizione esimente dalla responsabilità stabilita dalla Legge, possa migliorare la sensibilità di coloro che operano per conto della Società sull'importanza di conformarsi non solo a quanto imposto dalla vigente normativa, ma anche ai principi deontologici a cui si ispira MedicAir al fine di svolgere la propria attività ai massimi livelli di legittimità, correttezza e trasparenza.

Nel modello 231 adottato:
a) è stato delineato lo schema di funzionamento dell'OdV previsto dall'art. 6 del Decreto;
b) è stato definito il Sistema disciplinare interno alla Società per comportamenti non conformi alle prescrizioni del seguente modello;
c) sono stati formulati alcuni protocolli generali che andranno ad integrare le procedure interne in vigore, ferma restando la facoltà dell'organo delegato di apportare eventuali modifiche alla struttura organizzativa ed al sistema delle deleghe.

Il progetto di compliance aziendale ha interessato il vertice aziendale che è stato coinvolto attraverso un percorso di informazione e sensibilizzazione iniziale che ha portato alla formale approvazione del Modello. Le varie funzioni aziendali hanno partecipato al processo di analisi dei rischi svolto in collaborazione con consulenti e professionisti qualificati. Da tale analisi sono emerse le aree a rischio reato significativo che il Modello, le procedure e i protocolli operativi hanno la finalità di gestire.

1.2 Destinatari del Modello

Si intendono destinatari del Modello (di seguito, collettivamente, i Destinatari):

- i Soggetti in posizione apicale della società;
- i dipendenti della Società (Soggetti sottoposti).

Sono tra i Destinatari del Modello, in relazione al rispetto dei principi generali di cui al Codice Etico, anche i seguenti soggetti esterni:

- le società del Gruppo MedicAir collegate a MedicAir Healthcare da specifico contratto di Governance;
- i collaboratori;
- i consulenti;
- tutti i fornitori;

2. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE SOCIETÀ E DEGLI ENTI PER REATI COMMESSI A LORO INTERESSE O VANTAGGIO

2.1 Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231

In attuazione della delega al Governo prevista dall'art. 11 legge 29 settembre 2000 n. 300 e in adempimento a convenzioni internazionali, il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 ha introdotto la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", derivante dalla commissione di determinati reati commessi nell'interesse o a vantaggio della società da determinate persone fisiche, sia inserite nell'organizzazione in posizione apicale, sia in posizione di soggezione alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale.

Nel caso in cui l'autore dell'illecito rientri tra i soggetti apicali è stabilita una presunzione di responsabilità, poiché esso rappresenta e realizza la politica gestionale dell'azienda. Al contrario, non vi è alcuna presunzione di responsabilità a carico della società nel caso in cui l'autore dell'illecito rientri tra i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza, poiché in tal caso l'illecito del soggetto sottoposto comporta la responsabilità della società solo se la sua commissione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza.

In base al principio costituzionale per il quale la responsabilità penale è ascrivibile solo a una persona fisica, la nuova disciplina ha introdotto una figura di responsabilità non penale (di qui si giustifica l'aggettivazione di responsabilità amministrativa discussa però in sede penale) delle società o degli enti che si avvalgono del reato come strumento per affermare la loro posizione sul mercato (interesse o vantaggio).

Si tratta di una responsabilità autonoma della società che si aggiunge alla responsabilità penale della persona fisica autrice del reato che permette di colpire direttamente la società/gli enti che abbiano avuto un interesse o tratto un vantaggio dai soggetti in posizione apicale oppure sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale indipendentemente dalla forma contrattuale che lega il soggetto che si presuppone abbia commesso l'illecito e la società.

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 si applica in relazione a reati commessi in Italia e all'estero, purché la società abbia nel territorio dello Stato italiano la sede principale, e nei confronti dello stesso non proceda direttamente lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

2.2 I reati-presupposto

In base al principio di legalità espresso dall'art. 2 del citato Decreto, la società non può essere ritenuta responsabile per un fatto costituente reato, se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto.

Da questo principio discende che la responsabilità non è connessa alla semplice commissione di un reato previsto come tale dall'ordinamento penale, ma soltanto per determinati reati (definiti presupposto) che il legislatore ha introdotto con il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e successivamente ampliato con ulteriori fattispecie di responsabilità, che continuamente aggiorna e corregge, sia su indicazione dell'Unione Europea sia per esigenze nazionali.

Su questa base i reati-presupposto possono essere schematizzati nelle aree che seguono (vedere anche gli articoli 24 e seguenti del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231). Tale classificazione è essenziale al fine di creare una relazione fra un approccio giuridico e una fattiva applicazione aziendale. Trattandosi di

classificazione per aree permette, pertanto, di individuare i processi e le attività dell'organizzazione (e relativi soggetti) che possono essere coinvolti e definire quindi procedure e controlli per la gestione di tali attività. Successivamente, l'applicazione puntuale delle procedure potrà permettere un controllo specifico anche sulla singola fattispecie del reato. Nella sezione 4 del presente documento vengono presentate le aree di gestione e controllo dove sono riscontrabili possibili rischi per l'azienda.

In considerazione della natura dell'attività sociale svolta, MedicAir Healthcare ha escluso altre tipologie di illecito previste dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, in quanto ne ha ritenuto estremamente improbabile la commissione. Il presente Modello continuerà a essere adeguato in relazione alle ulteriori disposizioni normative emanate di volta in volta nell'ambito di applicazione del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231.

2.2.1 Le aree dei reati presupposto sono le seguenti:

Le fattispecie di reati che comportano la responsabilità amministrativa degli enti sono:

1. **Reati commessi nei rapporti con la pubblica amministrazione** (Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture.) – (Art 24, D.lgs. 231/01)
2. **Reati informatici e trattamento illecito di dati** (art. 24-*bis*, D.lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla Legge 18 marzo 2008, n. 48, art. 7]
3. **Reati di criminalità organizzata** (art. 24-*ter*, D.lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla Legge 15 luglio 2009, n. 94, art. 2, co. 29]
4. **Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio** (Art. 25, D.lgs. 231/01)
5. **Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (art. 25-*bis*, D.lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dal D.L. 25 settembre 2001 n.350, art. 6, D.L. convertito con modificazioni dalla Legge n.409 del 23 novembre 2001, e integrato dall'art. 15 della Legge 23 luglio 2009, n. 99]
6. **Reati contro l'industria e il commercio** (art. 25-*bis* 1, D.lgs. 231/01) [Articolo introdotto dalla Legge del 23 luglio 209, n. 99]
7. **Reati societari** (art. 25-*ter*, D.lgs. 231/01) [Articolo introdotto dal D.lgs. 11 aprile 2002, n. 61, art. 3, modificato dalla Legge 28 dicembre 2005, n. 262 e dalla Legge 69/2015]
8. **Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali** (art. 25-*quater*, D.lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla Legge 14 gennaio 2003, n. 7, art. 3]
9. **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art. 25-*quater* -1, D.lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla Legge 9 gennaio 2006, n. 7, art. 8]
10. **Reati contro la personalità individuale** (art. 25-*quinquies*, D.lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla Legge 11 agosto 2003, n. 228, art. 5 e modificato dal **Decreto n. 39 del 4 marzo 2014**]
11. **Reati di abuso di mercato** (art. 25-*sexies*, D.lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62, art. 9]

12. **Reati commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro** (art. 25-*septies*, D.lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla Legge 3 agosto 2007, n. 123]
13. **Reati di ricettazione, riciclaggio, auto riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita** (art. 25-*octies*, D.lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dal D.lgs. 21 novembre 2007, n. 231, art. 63, co. 3 e modificato dalla legge n. 186 del 15 dicembre 2014]
14. **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti** (Art. 25 – octies.1 – D.Lgs. 231/01);
15. **Reati in materia di violazioni del diritto d'autore** (art. 25-*novies*, D.lgs. 231/01) [Articolo introdotto dalla Legge del 23 luglio 2009, n. 99, art. 15]
16. **Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 25-*decies*, D.lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla Legge 3 agosto 2009, n. 116, art. 4]
17. **Reati ambientali** (art. 25-*undecies*, D.lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dall'art. 4, comma 2 della Legge 3 agosto 2009, n. 116, come sostituito dall'art. 2, comma 1 del D.lgs. 121/2011 e modificato dalla Legge 68/2015]
18. **Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 25-*undecies*, D.lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dal D.lgs.109/2012]
19. **Razzismo e xenofobia** (art. 25-*terdecies*, D.lgs. 231/01) [Articolo introdotto dall'art. 5 della Legge 3 maggio 2019, n.39]
20. **Frodi 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. 231/01) [introdotto dalla Legge Europea 2017]
21. **Reati Tributari** (art. 25 *quinquiesdecies*, D.lgs. 231/01) [introdotto dalla legge 157/2019]
22. **Contrabbando** (art. 25-sexiesdecies D.lgs. 231/01)
23. **Delitti contro il patrimonio culturale (Art.25-septiesdecies– D.Lgs. 231/01)**
24. **Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici** (Art. 25-duodevicies– D.Lgs. 231/01).
25. **Reati Transnazionali** (Legge 16 marzo 2006, n. 146, art.li. 3 e 10).

2.3 Appartenenza dell'autore del reato alla società

Fermo restando che, per il diritto italiano, la responsabilità penale è configurabile solo con riferimento a una persona fisica, per fondare la responsabilità da reato delle società o degli enti, ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 occorre che il reato-presupposto sia commesso da una persona fisica che appartenga all'organizzazione di impresa della società.

Questo presupposto è fissato dall'art. 5 Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 quando si prevede che la Società sia responsabile per i reati commessi da due categorie di persone fisiche:

- da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (soggetti in posizione apicale);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale (cosiddetti soggetti sottoposti).

2.4 Il presupposto dell'interesse o del vantaggio della società

Altro presupposto oggettivo della responsabilità da reato delle società e degli enti è che il reato sia commesso nel suo interesse o a suo vantaggio (art. 5 Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231).

Questo principio è rafforzato dalla previsione per la quale la società non risponde, se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5 Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231). Si aggiunga che l'art. 12, comma 1, lettera a) Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 prevede un'ipotesi di riduzione della sanzione pecuniaria qualora "l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e la società non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricevuto vantaggio minimo". Questo comporta che, se l'autore del reato ha agito perseguendo tanto l'interesse proprio quanto quello della società, quest'ultima è passibile di sanzione.

Nel caso in cui sia prevalente l'interesse della persona fisica autrice del reato rispetto a quello della società al quale appartiene, l'ordinamento prevede un'attenuazione della sanzione (pecuniaria o interdittiva), qualora la società non abbia tratto vantaggio o abbia tratto minimo beneficio dalla commissione del reato.

2.5 Le sanzioni

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 pone a carico della società nel cui interesse o a cui vantaggio sia stato commesso un reato-presupposto - da un soggetto in posizione apicale o da un soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale - sanzioni che possono essere classificate nel seguente modo:

1. sanzioni pecuniarie;
2. sanzioni interdittive:
    - interdizione dall'esercizio dell'attività;
    - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
    - divieto di contrarre con la pubblica amministrazione;
    - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
    - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
3. confisca del profitto che la società ha tratto dal reato (comunque disposta, anche per equivalente);
4. pubblicazione della sentenza di condanna che può essere disposta in caso di applicazione di una sanzione interdittiva (sanzione stigmatizzante).

In particolare, per quel che concerne le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive, si osserva quanto segue:

La sanzione pecuniaria (art. 10 Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231) è sempre applicata per illecito amministrativo. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione anche attraverso un sistema di commisurazione per quote e graduato sulla base della gravità del fatto, del livello di responsabilità della società e delle attività e provvedimenti adottati per eliminare le conseguenze dannose del reato commesso.

A ogni quota è assegnato un valore determinato in base alle condizioni economico-patrimoniali della società.

La sanzione pecuniaria viene applicata per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille. L'importo di una quota va da un minimo di euro 258 ad un massimo di euro 1.549. Non è ammesso il pagamento in misura ridotta.

Le sanzioni interdittive sono previste per ipotesi più gravi e nel caso in cui ricorra uno dei seguenti presupposti:

- la società ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti alla loro direzione o vigilanza quando, per tale ultima ipotesi, la commissione del reato-presupposto è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti, presupposto di responsabilità amministrativa degli enti.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, e non si applicano nei casi in cui l'art. 12 del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 prevede la riduzione della sanzione pecuniaria.

Come disposto dall'art. 14 del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, nell'applicazione delle sanzioni interdittive devono essere seguiti tali criteri:

- le sanzioni interdittive hanno per oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito della società;
- il tipo e la durata della sanzione devono essere determinati in base alla gravità del fatto, al grado della responsabilità della società e all'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione può essere limitato a determinati contratti e amministrazioni;
- l'interdizione dall'esercizio dell'attività comporta la sospensione, la revoca delle autorizzazioni, licenze e simili funzionali allo svolgimento delle attività;
- le sanzioni interdittive possono essere applicate congiuntamente;
- l'interdizione dall'esercizio dell'attività si applica soltanto quando l'irrogazione delle altre sanzioni interdittive risulti inadeguata.

Gli articoli 15 e 45 del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 considerano la possibilità di nomina di un commissario giudiziale.

Gli articoli 53 e 54 del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 prevedono il potere del giudice di disporre il sequestro preventivo dei beni di cui è consentita la confisca o il sequestro conservativo.

2.6 Procedura di accertamento e di applicazione delle sanzioni

La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi della società appartiene al giudice penale competente, per i reati dai quali gli stessi dipendono (art. 36 Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231).

Il Pubblico Ministero, rilevato un reato-presupposto di responsabilità delle società e degli enti, verifica l'appartenenza della persona fisica imputata all'organizzazione di una determinata società o ente; pertanto, acquisita la notizia dell'illecito amministrativo dipendente dal reato commesso nell'interesse o a vantaggio della società, annota immediatamente nel registro di cui all'art. 335 del c.p.p. gli elementi identificativi della società, insieme, ove possibile, alla generalità del suo legale rappresentante, nonché il reato da cui dipende l'illecito.

Per l'azione di responsabilità amministrativa della società, il Pubblico Ministero deve dimostrare l'esistenza degli elementi oggettivi della responsabilità e precisamente che è stato commesso uno dei reati-presupposto:

- il reato è stato commesso nell'interesse o a vantaggio della società;
- l'autore del reato svolge formalmente o di fatto una funzione nella società ed è in posizione apicale o di sottoposto anche se è rimasto ignoto.

A questo punto occorre distinguere se l'autore del reato é:

- in posizione apicale;
- in posizione di sottoposto.

Nel primo caso, la colpa di organizzazione è presunta e la società deve dare prova dell'esistenza a suo favore di una causa di esonero da responsabilità, secondo quanto previsto dall'art. 6 del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231.

Nel secondo caso, il Pubblico Ministero, per avanzare la responsabilità della società, deve fornire la prova che la commissione del reato è dovuta all'osservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza, mentre la società ha l'onere della prova dei fatti impeditivi della responsabilità.

L'art. 39 del D.lgs. 231/01 disciplina specificamente i profili di rappresentanza processuale dell'ente, nonché la problematica legata alla nomina del difensore della persona giuridica nel procedimento penale. In particolare, la norma dispone che l'ente partecipa al procedimento penale tramite il proprio Legale Rappresentante, "salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo".

Ed invero, nel corso di un eventuale procedimento penale sussiste il rischio di insorgenza di un conflitto di interesse tra la difesa tecnico processuale del Legale Rappresentante e quella dell'Ente. Tale problematica, prevista dal legislatore, si manifesta allorché il Legale Rappresentante sia indagato/imputato per l'illecito presupposto dal quale è derivata anche l'iscrizione/incolpazione a carico della persona giuridica a esso rappresentata. In tale situazione ben può emergere una inconciliabilità tra le esigenze difensive del Legale Rappresentante e quelle dell'Ente. Hanno espressamente affermato le Sezioni Unite della Cassazione, nella sentenza n. 33041 del 2015, che, in tale circostanza, è giustificato il sospetto che l'atto di nomina del difensore di fiducia dell'ente indagato, formalizzato dal legale rappresentante a sua volta indagato, possa essere "produttivo di effetti potenzialmente dannosi sul piano delle scelte strategiche della difesa dell'ente che potrebbero trovarsi in rotta di collisione con divergenti strategie della difesa del legale rappresentante indagato". La Corte di Cassazione ha ulteriormente specificato, con la sentenza n. 32110 del 2023, che l'ente è chiamato all'interno del proprio Modello organizzativo, a prevedere - in caso di procedimento penale che veda, al contempo, l'incolpazione dell'ente e l'imputazione a carico del Legale Rappresentate per l'illecito presupposto - le modalità di nomina del proprio difensore, per prevenire la manifestazione di un conflitto di interesse di natura processuale tra le rispettive esigenze difensive. Sicché, la normativa e la giurisprudenza di legittimità dispongono, in tutela della persona giuridica, che quest'ultima non possa essere rappresentata in giudizio dal Legale Rappresentante coimputato. Pertanto, il Legale Rappresentante imputato non avrà la facoltà di nominare il difensore dell'Ente nel procedimento.

Nel caso dovesse verificarsi quanto qui sopra illustrato, al fine di prevenire l'emersione di un vulnus di tutela nella propria difesa processuale, la presente Società dispone che il Legale Rappresentante si astenga dalla nomina del difensore dell'Ente, e procede alla nomina del difensore dell'Ente per il tramite di altro proprio responsabile, munito di specifica Procura a rappresentare in giudizio l'Ente stesso, quale ad esempio xxxxx, non in conflitto. Qualora non sia possibile individuare tale soggetto, l'assemblea provvede, senza ritardo, a nominare un Procuratore ad hoc, conferendo a quest'ultimo il potere di rappresentanza in giudizio. In ogni caso, il rappresentante dell'ente non in conflitto provvederà alla nomina del difensore processuale dell'Ente, che verrà identificato in un avvocato penalista esperto in materia di responsabilità degli enti da reato. Inoltre, è previsto che il difensore dell'Ente dovrà essere individuato in professionista diverso e terzo rispetto a quello incaricato di curare la difesa processuale del Legale Rappresentante imputato nel medesimo procedimento od in relazione ai medesimi fatti.

2.7 Presupposti per l'esonero della responsabilità

L'art. 6, comma 1, Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, dispone che la società non risponde se prova che:

a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quelli verificatisi;
b) il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli, nonché di curarne il loro aggiornamento, è stato affidato a un organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;

c) le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lettera b).
L'esonero dalla responsabilità della società viene sottoposto al giudizio di idoneità del Modello che il giudice penale è chiamato a formulare in occasione del procedimento penale a carico dell'autore materiale del fatto illecito.

Il **Modello di organizzazione e di gestione**, utile per l'esonero da responsabilità della società, deve rispondere a specifiche caratteristiche che possono essere così identificate:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati **(analisi del rischio e delle attività sensibili);**
- predisporre specifici protocolli **(procedure, istruzioni)** e attività diretti a regolare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di reati;
- prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello organizzativo (**Regolamento Organismo di Vigilanza**);
- introdurre un Sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello organizzativo **(Sistema disciplinare).**

Sono stati riportati in parentesi e in grassetto i documenti predisposti da MedicAir Healthcare, applicativi dei "modelli" sopra richiesti.
Le caratteristiche indicate dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 23 per la costruzione del Modello di organizzazione e gestione si riferiscono a un sistema aziendale di gestione dei rischi detto "risk management".

2.8 Funzione del Modello di organizzazione e gestione

Il Modello di organizzazione e gestione introdotto dal legislatore italiano sulla scorta di esperienze maturate nell'ambito di ordinamenti stranieri, principalmente di stampo anglosassone e quindi di common law (conosciuti anche come compliance programme), costituisce un complesso organico di principi, di disposizioni, di schemi organizzativi e connessi compiti e responsabilità, funzionale alla realizzazione e alla diligente gestione di un sistema di controllo e monitoraggio delle attività sensibili, ai fini della prevenzione del rischio della commissione (anche tentata) di un reato-presupposto ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231.

L'individuazione delle attività esposte al rischio di reato e la loro regolamentazione in procedure accompagnate da un efficiente sistema di controlli interni deve avere le seguenti precipue finalità:

- rendere consapevoli tutti coloro che operano in nome e per conto di MedicAir Healthcare dei rischi di poter incorrere, nel caso di violazione dei dettati del Modello, in illeciti passibili di sanzioni sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della società;
- affermare che ogni condotta illecita è fermamente condannata da MedicAir Healthcare in quanto, anche nei casi in cui la società potesse - in ipotesi - trarne vantaggio, è comunque contraria non solo alle disposizioni di legge ma anche a quei principi di correttezza e trasparenza che MedicAir Healthcare intende rispettare nell'esercizio della propria attività;
- fornire alla società lo strumento per prevenire o contrastare la commissione di reati e in tal modo evitare i rischi della conseguente responsabilità amministrativa della società;

- assicurare a MedicAir Healthcare l'efficacia dell'azione, tanto più garantita se norme, regolamenti e leggi vengono seguiti e rispettati.

Ulteriore finalità del Modello è informare i dipendenti, gli organi sociali, i consulenti e i partner che operano per conto o nell'interesse della società, dell'importanza che riveste il rispetto dei ruoli, delle modalità operative e dei protocolli (procedura) nello svolgimento delle attività della società.

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo elaborato da MedicAir Healthcare è, inoltre, conforme alle indicazioni fornite dalle "Linee guida" emesse da Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, del 28 giugno 2021.

3. LE RAGIONI DI ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE IDONEO A PREVENIRE IL RISCHIO-REATO

MedicAir Healthcare – società di MedicAir Group – è attiva nel campo dei servizi assistenziali per la gestione delle terapie sanitarie a domicilio. Forte dell'esperienza del gruppo e del know-how nell'assistenza domiciliare, MedicAir Healthcare offre, in regime privato, visite specialistiche, esami diagnostici e prestazioni sanitarie a domicilio o presso i nostri ambulatori. Al suo interno opera un team di professionisti dedicato al trattamento delle apnee ostruttive del sonno: dalla pre-diagnosi con un test di valutazione, alla diagnosi, cura e monitoraggio della terapia con i nostri dispositivi tecnologicamente avanzati e servizi altamente qualificati. Il nostro "network" è innovativo, flessibile e ampiamente "modulabile" in base alle esigenze di ogni singola persona.

3.1 Applicazione del Modello

Ogni azione e operazione di MedicAir Healthcare deve essere adeguatamente registrata e documentata affinché sia sempre possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento nonché il controllo delle caratteristiche e delle ragioni dell'operazione e l'individuazione del soggetto che ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa.

Per la gestione delle attività aziendali è necessaria la partecipazione di più di un soggetto alla medesima attività, cosicché nessuna operazione sia posta in essere in autonomia assoluta da un solo soggetto.

In tutti i contratti sensibili stipulati da MedicAir Healthcare sono riportate clausole che vincolano al rispetto del Codice etico, nonché delle regole di comportamento e delle procedure stabilite nel Modello; la violazione delle clausole richiamate è causa di risoluzione del contratto ed eventualmente di risarcimento del danno ove ne ricorrano gli estremi.

Nei rapporti contrattuali con i terzi, MedicAir Healthcare ha cura di controllare la serietà e le credenziali del contraente, disponendo che tutti i pagamenti tra le parti avvengano tramite bonifico o strumento equivalente.

L'assunzione di decisioni della società che abbiano rilevanza esterna si svolge in assoluta trasparenza.

Sono predisposte misure di sicurezza e igiene sul lavoro rispondenti agli standard indicati dalla normativa vigente in materia, volte alla tutela dei lavoratori e per le quali i responsabili della società fanno riferimento ai soli criteri della qualità e dell'efficienza, tenendo conto delle innovazioni tecniche e scientifiche intervenute.

È definito un programma di formazione e aggiornamento dei dipendenti in merito ai principi del Codice etico e delle procedure definite in accordo con il presente documento.

In caso di violazione dei principi contenuti nel Codice e nelle relative procedure, è previsto un Sistema disciplinare, nei confronti degli stessi.

In sede di assunzione di cittadini extracomunitari è fatto obbligo verificare l'esistenza e la validità dei documenti richiesti dalle disposizioni legislative vigenti.

Coloro che svolgono funzioni di controllo devono riferire all'Organismo di Vigilanza le irregolarità riscontrate nel rispetto del Codice e delle procedure previste in linea con quanto richiesto dalle disposizioni in materia di Whistleblowing in vigore.

Le suddette regole di condotta sono applicate attraverso la definizione di un Codice etico dettagliato, delle procedure e dei regolamenti (per esempio, per l'Organismo di vigilanza o per gli aspetti sanzionatori).

3.2 Procedure seguite nell'identificazione del rischio-reato con specifico riguardo alle attività sensibili

Al fine di garantire l'esonero della società dalle responsabilità da reato è essenziale che il Modello di organizzazione, gestione e controllo venga assunto secondo una procedura idonea a rilevare le occasioni del rischio-reato; ciò, con specifico riferimento alle attività sensibili e tenuto conto delle concrete condizioni operative e di mercato di MedicAir Healthcare , è stato svolto attraverso una valutazione formale e documentata dei rischi-reato che viene aggiornata periodicamente e i cui risultati sono sottoposti alla Direzione.

Procedendo secondo questi criteri è stato elaborato il Modello di organizzazione, gestione e controllo (sintetizzato in questo documento) articolato in parte generale e parte speciale.

Le procedure, le istruzioni nonché quanto definito nel contratto di Governance con le altre società del gruppo rappresentano quelle regole che il Modello impone nello svolgimento di un'attività sensibile o a rischio, e costituiscono l'aspetto più rilevante e qualificante del Modello.

Le attività sensibili (in relazione al rischio-reato) rappresentano i settori di attività e i processi di business di MedicAir Healthcare che potrebbero potenzialmente essere coinvolti nella commissione dei reati indicati nel Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e norme collegate.

3.3 Attività a potenziale sensibilità

Le aree di attività a potenziale rischio di sensibilità per l'applicazione del Decreto legislativo 231 del 2001 sono identificate in:

PROCESSI ATTIVITÀ OPERATIVE/BUSINESS

- Gestione rapporti commerciali verso la Pubblica Amministrazione;
- Gestione rapporti commerciali verso clienti privati;
- Gestione delle gare (anche on line) con clienti della Pubblica amministrazione;
- Gestione offerte privati;
- Gestione comunicazione e marketing;

- Rapporti con fornitori e gestione dei contratti di acquisto e di ordini;
- Relazioni con enti di vigilanza come, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
    - ATS;
    - Regioni;
- Logistica di distribuzione e trasporto;
- Servizio di assistenza tecnica, manutenzione e sanificazione;
- Servizi di telemedicina;
- Servizi di tele monitoraggio;
- Gestione poliambulatorio autorizzato

PROCESSI/ATTIVITÀ DI SUPPORTO

- Gestione delle relazioni tra le società del gruppo;
- Gestione della richiesta di finanziamenti e corretto utilizzo degli stessi;
- Gestione attività amministrativo/contabile (ciclo attivo, ciclo passivo Elaborazione scritture contabili bilanci etc.);
- Gestione dei beni informatici (pc, cellulari etc);
- Gestione e coordinamento delle attività legate al corretto funzionamento degli Organi Sociali e ai rapporti tra gli stessi;
- Gestione attività fiscali (es. dichiarazioni e calcolo pagamento tributi e tasse);
- Gestione sistema informatico aziendale;
- Accesso ai sistemi telematici o informatici della PA per la trasmissione di dati o informazioni per la comunicazione di dati fiscali dell'azienda;
- Accesso ai sistemi telematici o informatici della PA per la trasmissione di dati o informazioni per la comunicazione di dati previdenziali dell'azienda;
- Gestione e applicazione delle regole per la sicurezza dei dati e delle informazioni;
- Selezione e assunzione del personale;
- Gestione delle attività a rischio in materia di Sicurezza sul lavoro;
- Gestione dei rifiuti speciali e speciali pericolosi.

3.4 Funzioni e posizioni

È presente:

- Il Legale Rappresentante Amministratore Unico;
- Il Direttore sanitario;
- Il Coordinatore del servizio;
- Customer Service Responsabile sviluppo del business;
- Ufficio Privati;
- Amministrazione;
- Gli operatori sanitari (Assunti e a contratto).

A seguito di uno specifico contratto di Governance le attività di assunzione del personale, gestione documentale dei rifiuti, gestione del sistema informatico aziendale, gestione amministrazione, gestione comunicazione e marketing, gestione delle gare con clienti della Pubblica amministrazione, gestione legale, gestione dei contratti di acquisto e ordini, la logistica di distribuzione e trasporto, il servizio di assistenza tecnica, manutenzione e sanificazione e la qualità dei processi sono fornite dalle altre società del gruppo MedicAir a MedicAir Healthcare .

4. IL CODICE ETICO

Il Codice etico di MedicAir Group costituisce parte essenziale della gestione della compliance al Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 ed è adottano anche da MedicAir Healthcare.

Il Codice è stato predisposto con l'obiettivo di definire con chiarezza l'insieme dei valori che la società ente riconosce, accetta e condivide, nel convincimento che l'etica nella conduzione degli affari sia da perseguire quale condizione di successo per la società.

Le regole di condotta rappresentano i principi comportamentali di carattere generale cui debbono attenersi tutti i dipendenti, gli organi sociali, i consulenti, i partner e i collaboratori di MedicAir Group.

In particolare, il Codice disciplina i seguenti aspetti comportamentali (elenco sintetico e non esaustivo; per dettagli vedere il Codice etico nella versione applicabile):

- Relazioni commerciali, con il mercato e la pubblica amministrazione;
- Sponsorizzazioni;
- Regali;
- Utilizzo dei beni personali;
- Comunicazione esterna;
- Riservatezza;
- Fornitori;
- Sicurezza e salute;
- Ambiente e rifiuti;
- Fondi pubblici;
- Aspetti commerciali e copyright.

Il Codice si basa su principi generali di legalità. Tutti i dipendenti e collaboratori di MedicAir Group devono impegnarsi al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti; non devono porre in essere comportamenti che possono portare alle fattispecie di reato previste dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, né porre in essere comportamenti che possano potenzialmente diventarlo. Tali impegni devono essere assunti anche da consulenti, collaboratori, fornitori, clienti e da chiunque abbia relazioni con MedicAir Group.

Nei rapporti con la Pubblica amministrazione e con clienti privati è proibita qualsiasi forma di pratica collusiva e illegale, ogni pagamento illecito o tentativo di corruzione, ogni sollecitazione diretta a ottenere vantaggi personali per sé o per gli altri. Ai dipendenti, consulenti e collaboratori è proibito fare elargizioni in denaro o in natura a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o di aziende private che abbiamo con MedicAir Group rapporti commerciali.

La società tutela il valore della concorrenza leale astenendosi da comportamenti collusivi predatori e di abuso di posizione. Tutti i soggetti che a vario titolo operano con la società non possono partecipare ad accordi contrastanti con le regole che disciplinano la libera concorrenza tra le imprese.

Tutti i dipendenti, consulenti e collaboratori di MedicAir Group devono attenersi a quanto stabilito dalla società in merito all'entità di omaggi o di sponsorizzazioni.

È vietato presentare dichiarazioni non veritiere a organismi nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti ed è vietato destinare le somme ricevute a titolo di erogazione o finanziamento pubblico a scopi diversi da quelli a cui erano destinati.

Le dichiarazioni alla Pubblica Amministrazione trasmesse attraverso supporti informatici devono essere tutte munite di identificazione legale (per esempio firma digitale).

Nelle attività finalizzate alla formazione del bilancio e alla diffusione al pubblico di dati e notizie inerenti la situazione patrimoniale e finanziaria devono essere adottati comportamenti improntati ai principi di correttezza, trasparenza e veridicità, nel rispetto delle norme di legge e dei principi contabili.

Tutti i lavoratori sono formati su principi e criteri fondamentali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, attraverso la diffusione di un documento ufficiale.

5. DELEGHE E PROCURE DELEGHE E PROCURE

L'assegnazione di responsabilità e incarichi è uno degli aspetti più critici nella prevenzione dei rischi reato; da qui la necessità che l'organizzazione dedichi particolare attenzione al sistema delle deleghe e delle procure. Ciò rappresenta anche un importante aspetto nell'apparato dei controlli definito dal Modello, per attuare il principio della doppia responsabilità di attuazione delle decisioni.

Ai fini dell'applicazione del presente documento si applicano le seguenti definizioni:

- Delega: atto interno di attribuzione di funzioni e compiti;
- Procura: negozio giuridico unilaterale con cui la società attribuisce a un soggetto i poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi.

In concreto, il sistema delle procure consente al vertice aziendale di far discendere in capo ai dirigenti e ai responsabili di funzione tutti i poteri di cui necessitano per esercitare le attribuzioni e le mansioni loro assegnate; al vertice del sistema delle procure si trova l'organo di indirizzo che agisce secondo lo statuto e definisce le deleghe necessarie per l'applicazione del Modello, con particolare riferimento al Compliance manager e ai membri dell'Organismo di vigilanza.

Mediante lo strumento della procura, l'organo di indirizzo affida al procuratore solamente l'esercizio dei poteri, conservando la possibilità di ingerirsi nell'attività delegata con poteri direttivi, di sorveglianza e di avocazione. Il rappresentante/delegato, a sua volta, non può attribuire ad altri soggetti il potere rappresentativo di cui è stato investito dal rappresentato se questo è stato previsto. La legale rappresentanza della società resta, pertanto, sempre in capo all'organo di indirizzo.

La procura rappresenta anche lo strumento per regolare con la massima chiarezza e trasparenza gli aspetti inerenti il potere di spesa delegato per i singoli settori di attività, pertanto deve essere completa in ogni suo aspetto e prevedere, quando occorre, la disponibilità in capo al procuratore delle necessarie risorse finanziarie.

L'attività delegata è sottoposta sempre al controllo diretto e discrezionale del delegante affinché il delegato non possa agire in assoluta e incontrollata autonomia.

L'organo di indirizzo gestisce tale attività tramite lo specifico documento in cui si chiariscono deleghe e procure.

6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

All'Organismo di Vigilanza, organo interno alla struttura della società, il legislatore ha assegnato l'importante e fondamentale compito di promuovere l'attuazione del Modello attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali, l'acquisizione d'informazioni sulle attività e sui rischi connessi, rilevanti ai fini del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231. Tale organo ha, inoltre, la responsabilità di sensibilizzare e diffondere i principi contenuti nel Codice etico e la verifica in concreto del funzionamento del Modello.

Il corretto ed efficace svolgimento dei complessi compiti che l'Organismo di Vigilanza è chiamato a svolgere, costituisce il presupposto imprescindibile per l'esonero dalla responsabilità amministrativa della società. È per questo che l'Organismo di Vigilanza deve necessariamente caratterizzarsi per autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione.

La direzione provvede a nominare l'Organismo di vigilanza secondo quanto definito dal regolamento; tale documento è anch'esso approvato dall'Organo di indirizzo e sottoposto a gradimento dell'Organismo di vigilanza e, se necessario, modificato secondo le esigenze; di tale attività è mantenuta completa registrazione nei verbali del consiglio.

Ai fini specifici dell'esecuzione delle attività di vigilanza e di controllo assegnate, all'Organismo di Vigilanza è attribuita annualmente un'adeguata disponibilità finanziaria, di volta in volta aggiornata secondo le specifiche esigenze determinatesi, allo scopo di consentirgli lo svolgimento delle attribuzioni in piena autonomia economica e gestionale.

L'Organismo di Vigilanza annota in specifici verbali l'attività eseguita ed è prevista apposita procedura di attivazione da parte di qualunque parte interessata.

7. I FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Ciascun destinatario delle prescrizioni previste dal presente documento (Modello) è tenuto a fornire tutte le informazioni richieste dall'OdV secondo regole e periodicità, di volta in volta, definiti dallo stesso.

I destinatari devono trasmettere all'OdV tutte le informazioni riguardanti i provvedimenti provenienti dalla magistratura, dalla Polizia Giudiziaria o da altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine o giudiziaria per una delle fattispecie di illecito rilevante ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231.

I suddetti soggetti, qualora vengano a conoscenza di fatti che integrino la commissione di illeciti ovvero al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento dell'attività di competenza dell'OdV, devono informarlo prontamente. L'OdV deve valutare le segnalazioni ricevute e si attiva per i necessari adempimenti e iniziative, motivando per iscritto eventuali decisioni di non procedere a effettuare indagini interne. Ogni informazione e segnalazione raccolta dall'OdV viene custodita sotto la sua responsabilità, secondo regole, criteri e condizioni di accesso ai dati idonee a garantirne l'integrità e la riservatezza nonché la tutela del segnalante in linea con le disposizioni proprie della Legge Whistleblowing (Il decreto legislativo n. 24/2023).

Per finalità informative, nonché chiarimenti e/o informazioni, l'OdV dispone anche di un indirizzo specifico di posta elettronica, utilizzabile esclusivamente dai membri dell'Organismo di Vigilanza di MedicAir.

L'eventuale violazione degli obblighi informativi verso l'OdV può determinare l'applicazione delle sanzioni disciplinari.

8. FORMAZIONE, INFORMAZIONE E SELEZIONE DELLE RISORSE UMANE

Al fine di dare concreta ed efficace attuazione ai principi e ai contenuti del Codice etico e delle procedure, MedicAir Healthcare assicura una corretta divulgazione degli stessi ai propri dipendenti (a ogni livello) e ai soggetti che, a qualsiasi titolo, hanno rapporti contrattuali con la società.

Seppur diversamente caratterizzata secondi i diversi destinatari cui si rivolge, tale attività di divulgazione è regolata dai principi di completezza, tempestività, accuratezza, accessibilità e continuità e gestita attraverso una procedura documentata. La suddetta documentazione è integrata da circolari o comunicazioni che verranno trasmesse se necessario dall'area compliance.

Con riferimento alla generalità dei dipendenti, al momento dell'assunzione sono consegnati e presentati a ciascun dipendente i manuali e le procedure necessarie, tale attività è registrata.

Al momento dell'assunzione viene, altresì, richiesto a ciascun dipendente di sottoscrivere una dichiarazione di conoscenza, adesione e impegno all'osservanza dei principi del Codice etico.

È dedicato, inoltre, un apposito spazio nella rete aziendale e/o sito aziendale alla diffusione e conoscenza del Codice.

La partecipazione alle attività di formazione e aggiornamento è obbligatoria per tutti i dipendenti della società.

Al fine di garantire la corretta ed efficace attuazione del Modello anche da parte dei soggetti che interagiscono a vario titolo con MedicAir Healthcare (per esempio collaboratori, consulenti, fornitori, clienti, partner), la stessa provvede ad inserire nei contratti, clausole legali che impegnano gli stessi alla conoscenza e osservanza delle prescrizioni contenute nel Codice etico. In caso di violazione degli obblighi è prevista la risoluzione del contratto e la richiesta di risarcimento del danno. Sono inoltre presenti delle regole generali di acquisto del Gruppo applicate anche da MedicAir Healthcare.

9. SISTEMA DISCIPLINARE

Un aspetto essenziale per garantire l'efficacia del Modello di compliance è senz'altro costituito dalla definizione di un adeguato Sistema disciplinare, idoneo a sanzionare la violazione delle regole di comportamento ovvero procedure aziendali a esso riferibili, sia per i soggetti in posizione apicale, sia per i soggetti sottoposti all'altrui direzione di vigilanza.

L'applicazione del Sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le norme comportamentali imposte dal Codice etico sono assunte dall'azienda in piena autonomia, a prescindere dalla rilevanza penale della condotta tenuta.

I destinatari del Sistema disciplinare, che coincidono con i destinatari del Codice e delle procedure, hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta alle regole suddette.

Per stabilire in concreto la sanzione da irrogare, il vertice aziendale deve valutare i diversi aspetti della violazione contestata e in particolare:

- l'intenzionalità della condotta;
- la negligenza, imprudenza e imperizia evidenziate dall'autore nella commissione della violazione, specie se l'evento era effettivamente prevedibile ed evitabile;
- le conseguenze della violazione e la gravità delle stesse, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la società può ragionevolmente ritenersi esposta, secondo quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 231/01, a seguito della condotta censurata;
- il ruolo ricoperto dall'autore della violazione all'interno della società, avendo particolare riguardo al livello di responsabilità e di autonomia connesso alle sue mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti o attenuanti che possono rilevare in relazione alla condotta tenuta dall'autore dell'illecito;
- il concorso di più soggetti destinatari del Modello nella commissione della violazione;
- l'esistenza di eventuali precedenti disciplinari a carico del soggetto.

Per quanto riguarda i lavoratori subordinati, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 30 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e da eventuali normative speciali applicabili, i provvedimenti disciplinari sono irrogati tenendo conto dell'apparato disciplinare del CCNL di categoria applicabile e dell'eventuale regolamento aziendale.

Per i soggetti legati alla società da contratti di natura differente dal rapporto di lavoro subordinato, le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono rispettare le norme di legge vigenti e le condizioni contrattuali. I dettagli sono riportati nel regolamento disciplinare approvato dal dall'Organo di indirizzo.

10. PROCEDURE E CIRCOLARI AZIENDALI

Costituiscono parte integrante del Modello le procedure e istruzioni aziendali, le circolari e le comunicazioni emesse ai fini della prevenzione di condotte illecite dalle quali potrebbe conseguire il riconoscimento di responsabilità a carico della società (secondo quanto previsto dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231); tale aspetto viene citato nello scopo dei suddetti documenti.

Tale documentazione è gestita sotto forma di documenti controllati.

Tra queste si ricordano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, oltre al Codice, al Sistema disciplinare e al regolamento dell'Organismo di vigilanza, le seguenti:

- Parti contrattuali e regole per i fornitori;
- Documento di valutazione dei rischi e altra documentazione riferita alla sicurezza sui luoghi di lavoro;
- Documentazione privacy (applicazione GDPR);
- Contratti di Governance;
- Procedure e istruzioni operative predisposte per l'attività di diagnostica, di telemedicina, tele monitoraggio, vendita cliente privato.