



**Modello di organizzazione, gestione e controllo
ex D.Lgs. 231/2001**

DEFINIZIONI

- **"CCNL"**: contratto collettivo nazionale applicato da Service Med S.r.l. : COMMERCIO.
- **Codice Etico**: è il documento ufficiale dell'Azienda che contiene la dichiarazione dei valori, l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'ente nei confronti di destinatari e terzi (consulenti, dipendenti, medici , partner, fornitori ecc...). E' parte integrante del modello di organizzazione, gestione e controllo.
- **"Consulenti"**: coloro che agiscono in nome e/o per conto di Service Med S.r.l. sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale;
- **"Dipendenti"**: tutti i dipendenti (compresi i dirigenti) di Service Med S.r.l.;
- **"D.Lgs. 231/2001"**: il decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 e successive modifiche;
- **"Linee Guida"**: le linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001;
- **"Modello"**: il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001;
- **"Operazione Sensibile"**: operazione o atto che si colloca nell'ambito dei Processi Sensibili e può avere natura commerciale, finanziaria, di lobby tecnico-politica o societaria;
- **"Organi sociali"**: i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale di Service Med S.r.l.;
- **"Organismo di Vigilanza"**: o "OdV" organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al relativo aggiornamento;
- **"P.A."**: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio;
- **"Partner"**: o "Terzi": controparti contrattuali di Service Med S.r.l., quali ad esempio le società di servizio, agenti, partner, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (collaborazione anche occasionale, società, associazione temporanea d'impresa, *joint venture*, consorzi, ecc.), ove destinati a cooperare con l'azienda nell'ambito dei Processi Sensibili;



- . "Processi Sensibili": attività di Service Med S.r.l. nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati;
- . "Reati": i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001;
- . "Società": indica Service Med S.r.l.

1. Il D.Lgs. 231/2001 e la normativa rilevante

In data 8 giugno 2001 è stato emanato – in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 – il D.Lgs. 231/2001, entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia ha già da tempo aderito.

Il D.Lgs. 231/2001, recante la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"* ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente 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 e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

La nuova responsabilità introdotta dal D.Lgs. 231/2001 mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione dell'illecito. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame, si tratta attualmente delle seguenti nuove tipologie:

- (a) i reati commessi nei rapporti con la P.A.;
- (b) i reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo;
- (c) alcune fattispecie di reati in materia societaria;



- (d) i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- (e) i reati contro la personalità individuale;
- (f) i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato;
- (g) il reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- (h) il reato di sfruttamento sessuale dei bambini e della pedo-pornografia anche a mezzo internet;
- (i) il "reato transnazionale", previsto dall'art. 4 del D.Lgs. 231/2001 nonché dalla L. 146/06, che consiste in un reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a 4 anni, in cui sia coinvolto un gruppo criminale organizzato e:
 - I) sia commesso in più di uno Stato;
 - II) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato;
 - III) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato, impegnato in attività criminali in più di uno Stato;
 - IV) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.
- (j) reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

Gli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001 prevedono tuttavia forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa di Service Med S.r.l. per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'Azienda stessa sia da soggetti apicali sia da soggetti a questi sottoposti.

In particolare nel caso di reati commessi da soggetti in posizione apicale, l'art.6 prevede l'esonero qualora l'Azienda stessa dimostri che:

- a. l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b. il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello nonché di proporne l'aggiornamento sia stato affidato ad un Organismo di Vigilanza di Service Med S.r.l.,



D.Lgs.231/2001
**Modello di organizzazione,
gestione e controllo**

Rev. 0
Data 20/04/2011
Pag. 4 di 21

- dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, nell'ambito dell'applicazione del Modello Organizzativo;
- c. le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il suddetto modello e non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Per quanto concerne i soggetti non apicali, l'art. 7 prevede l'esonero nel caso in cui l'ente abbia adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del reato un modello di organizzazione gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il D.Lgs. 231/2001 prevede, inoltre, che il modello, debba rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
5. introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.



2. Le Linee Guida

La scelta eventuale di non adeguare il Modello ad alcune indicazioni contenute nelle Linee Guida non inficia la validità dello stesso (come peraltro precisano espressamente le Linee Guida). Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della società, ben può discostarsi dai codici citati che, per loro natura, hanno carattere generale.

I punti fondamentali che le Linee Guida individuano nella costruzione dei Modelli possono essere così sintetizzati:

- individuazione delle **aree di rischio**, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la commissione dei Reati;
- predisposizione di un **sistema di controllo** in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di apposite procedure. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo sono individuate nei seguenti strumenti:
 1. codice etico;
 2. sistema organizzativo;
 3. procedure manuali ed informatiche;
 4. poteri autorizzativi e di firma;
 5. sistemi di controllo e gestione;
 6. comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

- ❖ verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- ❖ applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- ❖ documentazione dei controlli;
- ❖ previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal Modello;
- ❖ individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili come segue:
 - autonomia e indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità di azione.
- ❖ obblighi di informazione dell'Organismo di Vigilanza.

Nell'ambito dei gruppi societari, è ammessa l'adozione di soluzioni organizzative che accentrino presso la capogruppo le funzioni previste dal D.Lgs. 231/2001, a condizione che:

- in ogni controllata sia istituito il proprio Organismo di Vigilanza (fatta salva la possibilità di attribuire questa funzione



direttamente all'organo dirigente della controllata se di piccole dimensioni);

- sia prevista la possibilità, per l'Organismo di Vigilanza istituito presso la controllata, di avvalersi delle risorse allocate presso l'analogo organismo della capogruppo;
- siano concordati meccanismi di raccordo e di coordinamento tra l'Organismo di Vigilanza della *holding* e l'Organismo di Vigilanza della società controllata, al fine di evitare discrasie negli indirizzi e nei criteri adottati per lo svolgimento dell'attività di vigilanza.

3. Il Modello

3.1 La costruzione del Modello

Successivamente all'emanazione del D.Lgs. 231/2001, Service Med S.r.l. ha avviato un progetto interno finalizzato a garantire la predisposizione del Modello di cui all'art. 6 del citato decreto.

La predisposizione del presente Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie suddivise in differenti fasi e dirette tutte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.Lgs. 231/2001 ed ispirate, oltre che alle norme in esso contenute, anche alle Linee Guida.

Si descrivono qui di seguito brevemente le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio, sulle cui basi si è poi dato luogo alla predisposizione del presente Modello.

1) **L'identificazione dei Processi Sensibili:** questa fase è stata attuata attraverso il previo esame della documentazione aziendale (principali procedure in essere, organigrammi, mansionari ecc.) e una serie di incontri con i soggetti responsabili nell'ambito della struttura aziendale (Amministratore Delegato, Responsabile Amministrazione e Finanza, responsabile Risorse Umane, Responsabile Commerciale, Responsabile Centro Direzionale Comunicazioni (CDC) e Centro Elaborazione Dati (CED)) mirate all'individuazione ed alla comprensione dei Processi Sensibili e dei sistemi e procedure di controllo già adottati in relazione ai medesimi.

Obiettivo di questa fase è stata l'analisi del contesto aziendale, al fine di identificare in quale area/settore di attività e secondo quale modalità vi sia la potenziale possibilità di commettere i Reati.

L'analisi è stata condotta principalmente su tutte le attività che prevedono un contatto tra risorse aziendali e soggetti qualificabili come Pubblici Ufficiali o incaricati di Pubblico Servizio, nonché sulle attività societarie capaci di influire sulla commissione dei reati societari considerati assoggettabili alle sanzioni di cui al D.Lgs. 231/2001.



Si è così ricavata una rappresentazione dei Processi Sensibili, dei controlli già esistenti e delle relative criticità.

I Processi Sensibili di Service Med S.r.l. sono quelli descritti al successivo cap.4

2) **Individuazione delle azioni di miglioramento:** Sulla base dei Processi Sensibili individuati, delle procedure e controlli già adottati, nonché delle previsioni e finalità del D. Lgs. 231/2001, si sono individuate le azioni di miglioramento delle attuali procedure interne adottate (su tutte l'adeguamento alla tracciabilità dei flussi finanziari, ai sensi della L. 136/2010) e dei requisiti organizzativi essenziali per la definizione di un modello "specifico" di organizzazione, gestione e monitoraggio ai sensi del D.Lgs. 231/01.

3) **Predisposizione del Modello.** Il presente Modello è costituito da una "Parte Generale" e da singole "Parti Speciali" predisposte per quelle specifiche categorie di reato contemplate nel D.Lgs. 231/2001, il cui compimento è stato ritenuto astrattamente ipotizzabile in ragione dell'attività economica svolta da Service Med S.r.l.

La Parte Generale contiene l'indicazione dei principi ispiratori del Modello, la sua descrizione, le definizioni, la disciplina dell'Organismo di Vigilanza, il codice etico e il sistema disciplinare.

La prima Parte Speciale (**Parte Speciale n. 1**) è denominata "Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione" e trova applicazione per le tipologie specifiche di Reati previste ai sensi degli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001.

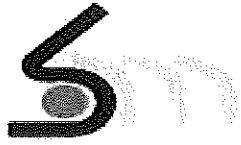
La seconda Parte Speciale (**Parte Speciale n. 2**) è denominata "Reati Societari" e si applica per le tipologie specifiche di Reati previste ai sensi dell'art. 25 *ter* del D.Lgs. 231/2001.

La terza Parte Speciale (**Parte Speciale n. 3**) è denominata "Salute e sicurezza dei lavoratori" e si applica per le tipologie di reati previsti dall'art. 25 *septies* del D.Lgs. 231/2001.

3.2 La funzione del Modello

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo consente a Service Med S.r.l. di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs. 231/2001, ma migliora, nei limiti previsti dallo stesso, la stessa *gestione aziendale*, limitando il rischio di commissione dei Reati.

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventivo ed *ex post*) che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei Reati mediante l'individuazione dei Processi Sensibili e il loro conseguente monitoraggio.



I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare nel potenziale autore del Reato una piena consapevolezza di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi dell'Azienda, anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio), dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire a Service Med S.r.l. di reagire tempestivamente nel prevenire o impedire la commissione del Reato stesso.

Tra le finalità del Modello di Service Med S.r.l. vi è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza nei Dipendenti, Consulenti e Partner, che operino per conto o nell'interesse della società nell'ambito dei Processi Sensibili di poter incorrere – in caso di comportamenti non conformi alle norme e procedure aziendali (oltre che alla legge) – in illeciti possibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per se stessi, ma anche per la società.

Inoltre, si intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la costante attività dell'Organismo di Vigilanza sull'operato delle persone rispetto ai Processi Sensibili e la comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

3.3 Principi ed elementi ispiratori del Modello

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo (rilevanti nella prima fase di identificazione dei Processi Sensibili) esistenti e già ampiamente operanti in azienda, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e controllo sui Processi Sensibili.

Conformemente a quanto previsto anche dalle Linee Guida, sono state considerate le procedure esistenti che, previo eventuale adeguamento, potessero essere qualificabili come generali elementi costitutivi del Modello, ovvero:

- il sistema organizzativo aziendale;
- le procedure aziendali;
- il sistema di deleghe di poteri e delle procure;
- il sistema di comunicazione al personale;
- il sistema disciplinare.

Principi cardine a cui il Modello si ispira sono:

- ❖ le Linee Guida in base alle quali è stata predisposta la mappatura dei **Processi Sensibili** di Service Med S.r.l.;
- ❖ i requisiti indicati dal D.Lgs. 231/2001 ed in particolare:



- l'attribuzione ad un **Organismo di Vigilanza** del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001;
 - la messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza di **strumenti** adeguati a supportarlo nei compiti affidatigli e a raggiungere risultati ragionevolmente ottenibili;
 - l'attività di **verifica del funzionamento** del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*);
 - l'attività di **sensibilizzazione e diffusione** a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- ❖ i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare:
- la **verificabilità e documentabilità** di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001;
 - il rispetto del principio della **separazione delle funzioni**;
 - la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
 - la comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni rilevanti;
- ❖ i principi ed i valori espressi nel **Codice etico** (cap. 9)

3.4 L'adozione del Modello e successive modifiche

L'organo dirigente di Service Med ha adottato il presente Modello con ATTO del 12/07/2011.

Nel predetto ATTO, l'organo dirigente ha espressamente dichiarato di impegnarsi al rispetto del presente Modello.

Essendo il presente Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" [in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 231/2001] le successive modifiche e integrazioni, sono rimesse alla competenza del medesimo organo dirigente, in via autonoma o su istanza dell'Organismo di Vigilanza.

4. I Processi Sensibili di Service Med S.r.l.

Rispetto al novero dei reati indicati dagli artt. 24 e seguenti del D.Lgs. 231/2001, l'analisi del rischio, condotta da Service Med S.r.l., in relazione alla probabilità di commissione ed alla tipologia della peculiare attività d'impresa, ha individuato quali reati sono interessati dal rischio di commissione:

- a) i reati contro la Pubblica Amministrazione;



b) i reati societari;

c) i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute nei luoghi di lavoro.

Gli altri reati (quali, ad esempio, quelli di natura ambientale) contemplati dal D.Lgs. 231/2001 appaiono solo astrattamente e non concretamente configurabili in seno all'Azienda e, a seguito dell'analisi e della verifica delle prassi aziendali invalse nella stessa, non sono emersi Processi Sensibili che possano riguardare dette fattispecie di reato.

Di seguito sono elencate le principali attività che, per il loro contenuto intrinseco, sono considerate maggiormente esposte alla commissione dei Reati di cui al D.Lgs. 231/2001:

a) Processi Sensibili nei rapporti con la P.A.

Tenuto conto della molteplicità dei rapporti che Service Med S.r.l. intrattiene con la Pubblica Amministrazione, i processi ritenuti più specificamente a rischio sono:

- rapporti costanti e correnti con la Pubblica Amministrazione per lo svolgimento dell'attività sanitaria;
- rapporti contrattuali con la Pubblica Amministrazione o con Enti Pubblici;
- gestione delle ispezioni (amministrative, fiscali, previdenziali, ecc..).

b) Processi sensibili nella gestione della società (reati societari)

- Predisposizione delle comunicazioni a soci e/o a terzi relative alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società (bilancio d'esercizio e bilancio consolidato).

c) Processi sensibili in relazione agli infortuni nei luoghi di lavoro

- Ogni processo produttivo di beni o servizi realizzato mediante personale di Service Med S.r.l.
- Gestione delle emergenze, degli incendi, delle situazioni di pericolo
- Gestione dei processi di implementazione della normativa antinfortunistica
- Adeguamento delle procedure operative agli standard richiesti dalle norme di prevenzione in materia di salute e di sicurezza sui luoghi di lavoro
- Processi di controllo sul rispetto delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro



- Attribuzione e delega dei poteri e delle funzioni di controllo e prevenzione degli infortuni sul lavoro – sistema di deleghe e procure.

Si rinvia alle rispettive Parti Speciali per una più dettagliata descrizione dei Processi Sensibili sopra elencati.

L'OdV ha il potere di individuare eventuali ulteriori attività a rischio che – a seconda dell'evoluzione legislativa o dell'attività aziendale – potranno essere ricomprese nell'elenco dei Processi Sensibili.

5. L'organismo interno di vigilanza (OdV)

5.1 Identificazione dell'organismo interno di vigilanza e requisiti. Nomina e revoca

In base alle previsioni del D.Lgs. 231/2001, l'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento deve essere un organismo della società (art. 6. 1, b) del D. Lgs. 231/2001) e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Le linee Guida suggeriscono che si tratti di un organo diverso dall'organo dirigente caratterizzato da autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione, nonché da onorabilità e assenza di conflitti di interesse.

L'autonomia presuppone che l'OdV risponda, nello svolgimento di questa sua funzione, solo al massimo vertice gerarchico (Amministratore Unico, Amministratore Delegato, Consiglio di Amministrazione e anche Collegio Sindacale).

Applicando tali principi alla realtà aziendale di Service Med S.r.l., in considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'OdV, il relativo incarico sarà affidato ad un organo monocratico che il massimo vertice gerarchico riterrà adeguato a svolgere i compiti a lui delegati dal D.Lgs. 231/2001, dati i requisiti di onorabilità, autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione dei suoi componenti.

E' pertanto rimesso al suddetto organo il compito di svolgere – in qualità di OdV – le funzioni di vigilanza e controllo previste dal Modello.

La nomina dell'OdV e la revoca del suo incarico sono di competenza dell'organo dirigente.

L'OdV esercita la sua funzione sino a quando non è revocato dall'organo dirigente, per il venir meno dei suoi requisiti o, in ogni caso, per l'eventuale sua inadeguatezza e/o inefficienza a svolgere il suo ruolo.



NOTA:

Negli enti di piccole dimensioni i compiti di vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del modello e sul suo aggiornamento possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente (Art. 6 comma 3 D.Lgs. 231/2001)

5.2 Funzioni e poteri dell'organismo interno di vigilanza

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- A. sull'osservanza del Modello da parte dei Dipendenti, degli Organi Sociali, dei Consulenti e dei Partner;
- B. sull'efficacia ed adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
- C. sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

A tal fine, all'OdV sono altresì affidati i compiti di:

✓ Verifiche e controlli:

- a) attuare le procedure di controllo previste dal Modello anche tramite l'emanazione di disposizioni (regolamentari e/o informative) interne;
- b) condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura dei Processi Sensibili;
- c) effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere da Service Med S.r.l., soprattutto nell'ambito dei Processi Sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da esporsi in sede di *reporting* agli Organi Sociali deputati;
- d) raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione (vedi in dettaglio il successivo cap. 5.4);
- e) coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l'OdV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dal *management*:



D.Lgs.231/2001
**Modello di organizzazione,
gestione e controllo**

Rev. 0
Data 20/04/2011
Pag. 13 di 21

- a. sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre Service Med S.r.l. al rischio concreto di commissione di uno dei Reati;
- b. sui rapporti con i Consulenti e con i Partner che operano per conto della società nell'ambito di Operazioni Sensibili;
- f) attivare e svolgere le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire ulteriori elementi di indagine;

✓ Formazione:

- a. coordinarsi con il responsabile Risorse Umane e/o con i vertici aziendali per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da inoltrare a Dipendenti ed Organi Sociali, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa dei cui al D.Lgs. 231/2001;
- b. indirizzare la predisposizione e l'aggiornamento continuo dello spazio sul sito Internet contenente tutte le informazioni relative al D.Lgs. 231/2001 e al Modello;
- c. monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione interna necessaria al fine della sua efficace attuazione, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso;

✓ Sanzioni:

- a) coordinarsi con il *management* aziendale per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, fermo restando la competenza di quest'ultimo per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare (si rinvia in merito a questo punto al successivo cap. 8);

✓ Aggiornamenti:

- a) recepire la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative;
- b) valutare le esigenze di aggiornamento del Modello;
- c) indicare al *management* le eventuali integrazioni ai sistemi di gestione delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita), già presenti in Azienda, per introdurre alcuni accorgimenti idonei a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici



e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto.

L'attività dell'OdV è indipendente e non è soggetta al controllo ed alla direzione da parte di altri soggetti, fermo restando, tuttavia, che l'organo amministrativo è chiamato a svolgere un'attività di valutazione sull'adeguatezza del suo operato.

L'OdV ha libero accesso in tutte le aree aziendali ed in tutti gli organismi societari – senza necessità di alcun consenso preventivo – onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs. n. 231/2001.

Al fine di garantire che l'attività dell'OdV sia efficace e penetrante, fatta salva la necessità che l'OdV sia un organo riferibile alla Società e fermo restando il suo potere e responsabilità per la vigilanza sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello, esso può avvalersi non solo dell'ausilio di tutte le strutture della società ma altresì – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – di consulenti esterni, con specifiche competenze professionali in materia, per l'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie alla funzione di controllo. Tali consulenti dovranno sempre riferire i risultati del proprio operato all'OdV.

Nel contesto delle procedure di formazione del *budget* aziendale, l'organo dirigente deve prevedere una **dotazione di risorse finanziarie**, della quale l'OdV potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

L'OdV ha, come previsto dalla legge, autonomi poteri di iniziativa e controllo al fine di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, ma non ha poteri coercitivi o di intervento, modificativi della struttura aziendale o sanzionatori nei confronti di Dipendenti, Partener o Organi Sociali, poteri questi che sono demandati ai competenti soggetti ed organi (Presidente, Amministratore Delegato, Amministratore Unico, Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale).

5.3 Reporting dell'OdV verso il vertice aziendale

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del modello e all'emersione di eventuali criticità ad esso connesse. In particolare, l'OdV provvede a fornire un rapporto operativo semestrale, presentato al vertice aziendale nel quale sono specificati gli interventi effettuati, le criticità riscontrate e lo stato di implementazione delle attività previste dalle singole Parti Speciali.

L'OdV dovrà, in ogni caso, riferire tempestivamente al vertice aziendale in merito a qualsiasi violazione del modello ritenuta fondata, di cui sia venuto a conoscenza tramite segnalazione da parte dei destinatari o che abbia accertato durante lo svolgimento delle proprie attività.



La presenza dei suddetti rapporti di carattere funzionale costituisce un fattore in grado di assicurare che l'incarico venga espletato dall'OdV con le maggiori garanzie di indipendenza.

L'OdV di Service Med S.r.l. potrà essere convocato in qualsiasi momento dagli organi sociali di vertice o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del modello o a situazioni specifiche.

5.4 Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie

L'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Dipendenti, degli Organi Sociali, dei Consulenti e dei Partner in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di Service Med S.r.l. ai sensi del D.Lgs. 231/2001. I flussi informativi verso l'OdV sono effettuati in ottemperanza a specifiche procedure.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- i Dipendenti e gli Organi Sociali devono segnalare all'OdV le notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei Reati;
- Consulenti e Partner saranno tenuti ad effettuare le segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei Reati e nei limiti e con le modalità eventualmente previste contrattualmente;
- I Dipendenti con la qualifica di dirigente avranno l'obbligo di segnalare all'OdV le violazioni indicate al successivo capitolo 8.2.1 lett. b), c) e d) commesse dai Dipendenti che a loro rispondono gerarchicamente;
- se un Dipendente desidera segnalare le violazioni indicate al successivo capitolo 8.2.1, lo stesso deve contattare il suo diretto superiore. Qualora la segnalazione non dia esito, o il Dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per la presentazione della segnalazione, ne riferiscono direttamente all'OdV. I Consulenti e i Partner effettuano le segnalazioni a cui sono tenuti direttamente all'OdV;
- l'OdV valuta le segnalazioni ricevute; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto al successivo capitolo 8 (Sistema Disciplinare);
- le segnalazioni dovranno essere inoltrate all'OdV **personalmente o per iscritto in forma non anonima**. I segnalanti in buona fede **saranno garantiti** contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza e l'anonimato del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.



D.Lgs.231/2001 **Modello di organizzazione, gestione e controllo**

Rev. 0
Data 20/04/2011
Pag. 16 di 21

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i Reati qualora tali indagini coinvolgano Service Med S.r.l., i suoi Dipendenti o componenti degli Organi Sociali;
- le richieste di assistenza legale inoltrate alla società dai Dipendenti o dagli Organi Sociali in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati nei confronti degli stessi;
- i rapporti eventualmente preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti ed alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di Reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello.

5.5 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, *report* previsto nel presente Modello è conservato dall'OdV in un apposito *data base* (informatico o cartaceo) per un periodo di 5 anni. L'accesso al *data base* è consentito ai vertici aziendali, salvo che non riguardino indagini nei loro confronti, nel qual caso sarà necessaria l'autorizzazione del massimo organo dirigente.

5. L'adozione del Modello da parte di Service Med S.r.l.

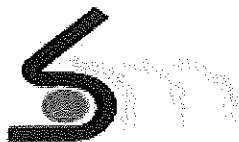
6.1 Adozione del Modello da parte di Service Med S.r.l.

Con l'adozione del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, Service Med S.r.l. si ripromette di realizzare un importante strumento per una gestione aziendale che, in ultima analisi, ponga ancor più attenzione alle esigenze e alle aspettative di individui deboli.

I principi che da sempre ispirano quanti prestano la propria opera presso ... sono oggi raccolti ed esplicitati nel Codice Etico che ne permette la diffusione e la valorizzazione.

Service Med S.r.l. ritiene che i principi così raccolti rappresentino un patrimonio da condividere e sviluppare continuamente.

L'alto valore etico e morale espresso richiede un adeguato sistema di politiche attuative volto a preservare il puntuale compimento della mission, che si integri con il Sistema Qualità implementato dall'Azienda.



L'obiettivo finale è quello che tutte le persone che operano in Service Med S.r.l. partecipando a qualsiasi titolo all'attuazione della mission aziendale, applichino quanto previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo nell'espletamento delle proprie attività lavorative.

6.2 Aggiornamento modifiche ed integrazioni del modello

Essendo il presente modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a) del DECRETO), la sua adozione, le successive modifiche e integrazioni sono rimesse alla competenza dell'Amministratore in quanto organo di vertice di Service Med S.r.l.

In particolare sono demandate all'organo dirigente di Service Med S.r.l.:

- ❖ l'attività di verifica dell'aggiornamento del modello (da svolgersi con cadenza almeno annuale);
- ❖ la responsabilità di modificare o integrare, a seguito della suddetta verifica annuale o comunque su proposta motivata dell'Organismo di Vigilanza, il modello stesso.

Tutte le modifiche e le integrazioni di cui sopra, saranno tempestivamente comunicate ai Dipendenti, Consulenti, Partner, Organi Sociali e soggetti Terzi.

7. La formazione delle risorse umane e la diffusione del Modello

7.1 Formazione ed informazione dei Dipendenti di Service Med S.r.l.

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo di Service Med S.r.l. garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse umane già presenti in azienda sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differenti gradi di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento dei soggetti medesimi nei Processi Sensibili.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'OdV eventualmente in collaborazione con il responsabile Risorse Umane e con i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello.

✓ La comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello è comunicata dall'Organo Dirigente a tutti i Dipendenti presenti in azienda al momento dell'adozione stessa, mediante comunicazione formale via e-mail, accompagnata dal caricamento sulla rete intranet aziendale del documento comprovante l'adozione del suddetto Modello.



Ai nuovi assunti, invece, viene consegnato un set informativo (es. CCNL, Modello Organizzativo, Decreto Legislativo 231/2001, ecc.), con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

I suddetti soggetti, al momento della consegna del presente Modello, lo sottoscrivono per integrale presa visione e accettazione e si impegnano, nello svolgimento dei propri compiti afferenti i Processi Sensibili e in ogni altra attività che possa realizzarsi nell'interesse o a vantaggio della società, al rispetto dei principi, regole e procedure in esso contenuti.

Essi sono destinati a frequentare inoltre corsi di formazione e di aggiornamento.

✓ **La formazione**

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della società.

In particolare, Service Med S.r.l. ha previsto livelli diversi di informazione e formazione attraverso idonei strumenti di diffusione (comunicazione scritta iniziale, corsi in aula).

7.2 Informazione ai Consulenti ed ai Partner

I Consulenti ed i Partner devono essere informati del contenuto del Modello e dell'esigenza di Service Med S.r.l. che il loro comportamento sia conforme ai disposti del D.Lgs. 231/2001. A costoro viene consegnata copia del presente Modello.

I suddetti soggetti, al momento della consegna del presente Modello, lo sottoscrivono per integrale presa visione e accettazione e si impegnano, nello svolgimento dei propri compiti afferenti ai Processi Sensibili e in ogni altra attività che possa realizzarsi nell'interesse o a vantaggio della società, al rispetto dei principi, regole e procedure in esso contenuti.

I contratti stipulati e/o rinnovati successivamente all'adozione del presente Modello dovranno prevedere clausole che impongano ai soggetti suddetti il rispetto del Modello stesso e che stabiliscano condizioni risolutive e di risarcimento dei danni in caso di violazione da parte di Consulenti e Partner.

8. Sistema disciplinare

8.1 Funzione del sistema disciplinare

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente



Modello rende efficace l'azione di vigilanza dell'OdV ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso. La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6 comma 2 lettera e) del D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della società.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato, rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

8.2 Misure nei confronti di Dipendenti

8.2.1 Violazioni del Modello

Fermi restando gli obblighi per la società nascenti dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti sanzionabili sono i seguenti:

- A) violazione di procedure interne previste o richiamate dal presente Modello (ad esempio non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all'OdV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, ecc.) o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e alle procedure ivi richiamate;
- B) violazione di procedure interne previste o richiamate dal presente Modello o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e dalle procedure ivi richiamate che espongano la società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei Reati;
- C) adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello, o alle procedure ivi richiamate, e diretti in modo univoco al compimento di uno o più Reati;
- D) adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, o delle procedure ivi richiamate, tale da determinare



D.Lgs.231/2001

Modello di organizzazione, gestione e controllo

Rev. 0
Data 20/04/2011
Pag. 20 di 21

la concreta applicazione a carico della società di sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001.

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

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'OdV.

8.2.2 Le sanzioni

La violazione da parte dei Dipendenti soggetti al CCNL delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare.

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

- ✓ richiamo verbale;
- ✓ richiamo scritto;
- ✓ multa non superiore all'importo di quattro ore della retribuzione;
- ✓ sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;
- ✓ licenziamento (anche, se necessaria, previa sospensione cautelare).

Restano ferme – e si intendono qui richiamate – tutte le previsioni di cui al CCNL, tra cui la necessità che:

- la contestazione disciplinare sia inviata al lavoratore non oltre il termine di trenta giorni dal momento in cui gli organi direttivi sanitari ed amministrativi hanno avuto effettiva conoscenza della mancanza commessa;
- il provvedimento disciplinare non sia adottato dal datore di lavoro oltre il termine di trenta giorni dalla presentazione delle deduzioni da parte del lavoratore;
- il predetto termine di trenta giorni rimanga sospeso nel caso in cui il dipendente richieda di essere ascoltato di persona unitamente al rappresentante sindacale, riprendendo poi a decorrere, detto termine, *ab initio* per ulteriori trenta giorni dalla data in cui le parti si saranno incontrate per discutere della contestazione;



D.Lgs.231/2001
**Modello di organizzazione,
gestione e controllo**

Rev. 0
Data 20/04/2011
Pag. 21 di 21

- sia rispettato il principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, in relazione alla gravità della mancanza e, pertanto, che il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni siano determinati in relazione ai seguenti criteri generali di cui al CCNL.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al *management* aziendale.

8.3 Misure nei confronti dei Consulenti e dei Partner

Ogni violazione da parte dei Consulenti o dei Partner delle regole di cui al presente Modello agli stessi applicabili o di commissione dei Reati nello svolgimento della loro attività per Service Med S.r.l. è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti (cfr. Parte Speciale n. 1).

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001.

SERVICE MED s.r.l.
Via dell'Agricoltura, 38
37012 BUSSOLENGO
Cod. Fisc. e P.IVA: 10782860158

