



Medipass
Advanced Medical Services

PARTE GENERALE

Rev. 2 marzo 2022

Emissione

Data

Firma


Approvazione

CdA

Data

Medipass

Firma

Stato delle revisioni

Versione	Data	Descrizione
00	05/02/2019	Prima emissione
01	01/12/2021	Introdotti nel catalogo dei reati presupposto l'art. 25 quinquiesdecies e l'art.25-octies.1
02	12/03/2022	recepiti novità introdotte dal Decreto Legge n. 13 del 25.02.22, dalla Legge 238/21 e dai D.Lgs. 184 e D.Lgs. 195

PARTE GENERALE

MODELLO ORGANIZZATIVO

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	3
1.1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI	3
1.2. AUTORI DEI REATI-PRESUPPOSTO	3
1.3. I REATI PREVISTI DAL DECRETO E DALLE NOVELLE LEGISLATIVE	3
1.4. SANZIONI A CARICO DELL'ENTE	4
1.5. CONDIZIONI ESIMENTI DALLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA	7
2. IL MODELLO ADOTTATO DA MEDIPASS	8
2.1. MOTIVAZIONI DI MEDIPASS ALL'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE	8
2.2. FINALITÀ DEL MODELLO	8
2.3. STRUTTURA DEL MODELLO	9
3. ORGANISMO DI VIGILANZA	10
3.1. IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	10
3.2. DURATA IN CARICA, DECADENZA E REVOCA	10
3.3. COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	11
3.4. REQUISITI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	12
3.5. OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	12
3.5.1 INFORMAZIONI DA COMUNICARE SU BASE PERIODICA	12
3.5.2 INFORMAZIONI DA COMUNICARE SU BASE OCCASIONALE	12
3.5.3 SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE RILEVANTI AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	13
3.5.4 CANALI DI SEGNALAZIONE	14
3.5.5 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI	14
3.5.6 RISERVATEZZA	14
4. FORMAZIONE E INFORMATIVA	14
4.1. LA COMUNICAZIONE INIZIALE	15
4.2. FORMAZIONE DEL PERSONALE	15
4.3. INFORMATIVA A COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER	15
5. SISTEMA SANZIONATORIO	15
6. VERIFICHE PERIODICHE	21
7. MODELLO E CODICE ETICO	21

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, in attuazione dell'art.11 della Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto in Italia la **"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"**, (di seguito, per brevità, anche "D.Lgs. 231/2001", "Decreto 231" o semplicemente "Decreto"); entrato in vigore il 4 luglio successivo, ha inteso adeguare la normativa italiana, in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle Convenzioni internazionali sottoscritte da tempo dall'Italia, in particolare la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Con tale Decreto **è stato introdotto** nel nostro ordinamento, **a carico delle persone giuridiche** (di seguito denominate Enti), un **regime di responsabilità amministrativa** (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha materialmente commesso fatti illeciti espressamente indicati nel D.Lgs. 231/2001, e che mira a coinvolgere, nella punizione degli stessi, gli Enti nel cui interesse o vantaggio siano stati compiuti i reati in discorso.

Un simile ampliamento della responsabilità a carico degli Enti mira, pertanto, ad estendere la punizione degli illeciti penali individuati nel Decreto, agli Enti che abbiano tratto vantaggio o nel cui interesse siano stati commessi i reati stessi. Si ritiene precisare che anche se non si è concretizzato alcun vantaggio ma l'interesse dell'Ente sussisteva, l'illecito può configurarsi.

Se l'interesse manca perché il soggetto ha agito per realizzare un interesse proprio od altrui, l'Ente non ne risponde. Nei reati colposi, l'interesse o vantaggio dell'Ente va riferito con riguardo alla condotta posta in essere in violazione di norme cautelari.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato nel cui luogo è stato commesso il reato.

Infine, può ricorrere responsabilità, qualora il reato si configuri nella forma del tentativo, e cioè quando il soggetto ha posto in essere atti idonei in modo non equivoco a commettere il reato e l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

1.2. AUTORI DEI REATI-PRESUPPOSTO

La responsabilità dell'Ente può sussistere qualora il reato sia commesso da parte di uno dei soggetti qui di seguito elencati:

- **persone fisiche che rivestono posizioni c.d. apicali:** ovvero da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di altra unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o persone che ne esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo. A tal fine per una più puntuale disanima si è proceduto a inquadrare gli apicali in apicali in senso stretto (coloro che decidono le strategie e hanno poteri e deleghe formali conferite per farlo) e in apicali non in senso stretto (coloro che influenzano fortemente le decisioni strategiche per la posizione che ricoprono ma che formalmente non hanno poteri e deleghe loro assegnate);
- **persone fisiche sottoposte** alla direzione o vigilanza da parte di uno dei soggetti sopraindicati.

Per una corretta individuazione delle persone fisiche e del loro posizionamento funzionale all'interno del gruppo Medipass si rimanda all' Organigramma e alla Mappatura dei soggetti apicali in senso stretto e non in ultima revisione.

1.3. I REATI PREVISTI DAL DECRETO E DALLE NOVELLE LEGISLATIVE

I Reati dal cui compimento può derivare la responsabilità amministrativa dell'Ente, sono innanzitutto quelli richiamati dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni. Recentemente sono intervenute alcune novelle legislative tali per cui risulta ampliato il catalogo dei reati presupposti rispetto alla originaria identificazione inclusa nel Decreto. Qui di seguito si riporta la **tabella** ove sono elencati i

reati che, allo stato attuale, sono inclusi nel perimetro di applicazione del Decreto.

Si segnala che, secondo un recente orientamento interpretativo dottrinale, l'Ente potrebbe incorrere in responsabilità anche in relazione a reati estranei alle previsioni incluse nel Decreto.

Articolo	Reato presupposto
24	Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture
24 bis	Delitti informatici e trattamento illecito di dati
24 ter	Delitti di criminalità organizzata
25	Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio
25 bis	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
25 bis.1	Delitti contro l'industria e il commercio
25 ter	Reati Societari
25 quater	Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali
25 quater.1	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
25 quinquies	Delitti contro la personalità individuale
25 sexies	Abusi di mercato
25 septies	Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro
25 octies*	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio
25 octies.1	Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti
25 novies	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
25 decies	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
25 undecies	Reati ambientali
25 duodecies	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
25 terdecies	Razzismo e xenofobia
25 quaterdecies	Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
25 quinquiesdecies	Reati tributari
25 sexiesdecies	Contrabbando – Diritti di confine
26	Delitti tentati
12, Legge n.9/2013	Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato
Legge n.146/2006	Reati transnazionali

*) modifiche e ampliamento di portata a seguito dell'entrata in vigore del d.lgs. N 195/2021

1.4. SANZIONI A CARICO DELL'ENTE

L'art. 9 del D.Lgs. 231/2001 prevede le seguenti sanzioni amministrative a fronte del compimento degli illeciti di cui al Decreto medesimo:

- (a) sanzioni pecuniarie;
- (b) sanzioni interdittive;
- (c) confisca;
- (d) pubblicazione della sentenza.

Il d.lgs. n. 472/1997 prevede l'applicazione anche di sanzioni tributarie per gli illeciti fiscali.

(a) Sanzioni pecuniarie

Le sanzioni pecuniarie sono decise dal giudice attraverso un sistema basato su "quote", in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000, e di importo variabile fra un minimo di euro 258,22 ed un massimo di euro 1.549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determinerà:

- sia il **numero delle quote**, tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità della Società nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- sia l'**importo della singola quota**, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della Società.

(b) Sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito, e si applicano in relazione ai soli reati per i quali sono espressamente previste. In particolare, le principali sanzioni interdittive, che possono essere comminate anche in via cautelare, concernono:

- l'interdizione dall'esercizio delle attività;
- la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, nonché la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi e, in caso di condanna, il patrimonio dell'ente viene aggredito attraverso la confisca, anche per equivalente, del prezzo o del profitto del reato.

Il Giudice determina il tipo e la durata – da 3 mesi a 2 anni - delle sanzioni interdittive, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicare congiuntamente più di una sanzione.

L'interdizione dall'esercizio dell'attività, il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e il divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicati, nei casi più gravi, in via definitiva.

Per completezza, si ricorda che l'art. 23 del Decreto punisce l'inosservanza delle sanzioni interdittive, che si realizza qualora all'Ente sia stata applicata, ai sensi del Decreto, una sanzione o una misura cautelare interdittiva e, nonostante ciò, lo stesso trasgredisca agli obblighi o ai divieti ad esse inerenti.

(c) Confisca

È sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto del reato (utilità economica immediata ricavata), salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

(d) Pubblicazione della sentenza

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

Nelle ipotesi di commissione nelle forme del tentativo, dei reati presupposto del Decreto, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (articolo 26 del Decreto).

Sanzioni tributarie

Per gli illeciti fiscali, sono applicabili all'Ente anche le sanzioni tributarie di cui al D.lgs. n. 472/1997

Si segnala inoltre l'aumento della sanzione fino ad un terzo nel caso in cui l'Ente abbia conseguito un profitto di rilevante entità per effetto della condotta illecita.

1.5. CONDIZIONI ESIMENTI DALLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

Oltre all'esistenza dei requisiti sin qui descritti, il Decreto richiede anche l'accertamento della colpevolezza dell'Ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è riconducibile ad una "colpa da organizzazione", da intendersi quale mancata adozione, da parte dell'Ente, di misure preventive idonee a prevenire la commissione dei Reati previsti dal Decreto, da parte dei soggetti espressamente individuati dal medesimo.

Gli articoli 6 e 7 del D.Lgs. n. 231 del 2001, prevedono forme specifiche e differenti di **esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente** per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso sia da Soggetti Apicali, sia da Soggetti Sottoposti (come definiti nel paragrafo 1.2 "Gli autori dei reati-presupposto" del presente documento).

Nel caso di **reati commessi da Soggetti Apicali**, come statuito dall'articolo 6 del Decreto, è previsto l'esonero dalla responsabilità qualora l'Ente stesso dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati;
- ha affidato ad un Suo organismo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello in questione, nonché di curarne l'aggiornamento;
- le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stato omesso o insufficiente controllo da parte dell'organismo di vigilanza.

Nel caso di **reati commessi da Soggetti Sottoposti**, l'articolo 7 del Decreto prevede l'esonero della responsabilità qualora l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. L'Ente è responsabile nelle ipotesi in cui la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza. In tale circostanza la prova della responsabilità dell'ente grava sulla pubblica accusa.

Il Decreto prevede inoltre che i modelli di organizzazione e gestione debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Relativamente al rischio di comportamenti illeciti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, il sistema generale deve necessariamente tenere conto della legislazione prevenzionistica vigente e, in particolare, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 "Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro".

La formulazione dei modelli e l'organizzazione dell'attività dell'Organismo di Vigilanza devono porsi l'obiettivo del giudizio di idoneità, da parte dell'autorità giudiziaria, che conduca all'esonero di responsabilità dell'ente.

È infine previsto che, negli enti di piccole dimensioni, il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall'organo dirigente.

2. IL MODELLO ADOTTATO DA MEDIPASS

2.1. MOTIVAZIONI DI MEDIPASS ALL'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

Medipass spa (si seguito "Medipass" o la "Società"), al fine di sempre più assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha ritenuto opportuno adottare un modello di organizzazione e di gestione in linea con le prescrizioni del Decreto (di seguito "Modello").

Medipass ritiene che l'adozione di tale Modello, unitamente all'emanazione del Codice Etico, costituiscano, al di là delle prescrizioni di legge, un ulteriore valido strumento di sensibilizzazione di tutti i dipendenti di Medipass e di tutti gli altri soggetti allo stesso cointeressati (Fornitori, Partner, Investitori, ecc.). Tutto ciò affinché i suddetti soggetti seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira Medipass nel perseguimento del proprio oggetto sociale, e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto.

Medipass ha predisposto il Modello sulla base di quanto previsto dal Decreto e dalle Linee Guida formulate da Confindustria in data 7 marzo 2002, approvate dal Ministero della Giustizia il 7 marzo 2002, aggiornate a marzo 2014 e a giugno 2021. Con riferimento alla Parte Speciale relativa ai Reati Ambientali, la Società ha inoltre tenuto conto di quanto indicato nella circolare n. 15 del 28 maggio 2012 emessa da Assonime.

2.2. FINALITÀ DEL MODELLO

Nell'adottare il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, la Società persegue, oltre al beneficio dell'esimente, anche l'obiettivo di integrare nel suo complesso il proprio Sistema di Controllo Interno, assicurandone nel tempo l'aderenza alle buone pratiche e ad elevati standard etici, favorendo al contempo un'efficiente gestione dell'attività aziendale.

Il Modello predisposto da Medipass si fonda sull'implementazione di un sistema di procedure organizzative operative e di attività di controllo che nella sostanza:

- **individuano le aree/processi di possibili rischi** nell'attività aziendale, con particolare riguardo a quelli che comportano un rischio reato ai sensi del Decreto, ne valutano l'impatto economico, lo verificano e lo documentano (Risk Management);
- **definiscono un sistema diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni** della Società in relazione ai rischi/reati da prevenire tramite:
 - un sistema normativo composto da un **Codice Etico**, che fissa le linee di orientamento generali, e da procedure formalizzate, tese a disciplinare in dettaglio le modalità per assumere ed attuare decisioni nei settori "sensibili";
 - un **sistema di deleghe e di poteri** aziendali che assicuri una chiara e trasparente rappresentazione del processo aziendale di formazione e di attuazione delle decisioni;
 - la **definizione di strutture organizzative** coerenti idonee, fra l'altro, a controllare la correttezza dei comportamenti, garantendo una chiara ed organica attribuzione dei compiti, applicando una giusta divisione delle funzioni, assicurando che gli assetti voluti della struttura organizzativa siano realmente attuati;
- individuano i **processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie** nelle attività potenzialmente a rischio reato;
- **attribuiscono ad un organismo di vigilanza specifici compiti di vigilanza** sull'efficacia e il corretto funzionamento del Modello, sulla coerenza dello stesso con gli obiettivi e sul suo aggiornamento periodico.

Le **finalità** del Modello sono, pertanto, quelle di:

- **prevenire** e ragionevolmente limitare i rischi connessi all'attività aziendale con particolare riguardo alle eventuali condotte illegali;
- **determinare**, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Medipass, nelle aree di attività a rischio, la **consapevolezza** di poter incorrere, nel caso di violazioni alle disposizioni riportate nel Modello, in un reato passibile di sanzioni penali e amministrative non solo nei loro confronti, ma

anche nei confronti di Medipass;

- **ribadire** che Medipass non tollera comportamenti illeciti, di ogni tipo e indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto gli stessi, oltre a trasgredire le leggi vigenti, sono comunque contrari ai principi etico-sociali cui Medipass intende attenersi.

2.3. STRUTTURA DEL MODELLO

Il Modello, descritto e composto in un complesso articolato di documenti, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di Medipass, ed è composto dai seguenti elementi:

- Documento descrittivo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 (Parte Generale e Parti Speciali tra cui il Sistema Disciplinare e il Codice Etico);
- Organismo di Vigilanza;
- Formazione e informativa;
- Le procedure e le norme interne emanate dalla Società ed al cui integrale rispetto sono chiamati tutti soggetti apicali e subordinati cui le stesse risultino applicabili.

Ne consegue che con il termine "Modello" deve intendersi non solo il presente documento, ma altresì tutte le norme interne, le procedure con impatto sulle previsioni dello stesso e sulle finalità ivi indicate, attualmente in vigore e successivamente adottate.

(a) Documento descrittivo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs.231/2001

Il **Modello si compone di una "Parte Generale" e di singole "Parti Speciali"** relative al Codice Etico, alla struttura organizzativa, al sistema sanzionatorio, nonché alle diverse tipologie di reato previste dal Decreto.

Il Modello è stato così articolato al fine di garantire una più efficace e snella attività di aggiornamento dello stesso. Infatti, se la "Parte Generale" contiene la formulazione di principi di diritto da ritenersi sostanzialmente invariabili, le diverse "Parti Speciali", in considerazione del loro particolare contenuto, sono suscettibili invece di costanti aggiornamenti. Inoltre, l'evoluzione legislativa – quale ad esempio l'estensione delle tipologie di reati che, per effetto di altre normative, risultino inserite o comunque collegate all'ambito di applicazione del Decreto – può rendere necessaria l'integrazione del Modello con ulteriori "Parti Speciali". La nomenclatura delle Parti Speciali afferenti alla trattazione di reati non segue un ordine sequenziale, in quanto fa riferimento esclusivamente ai reati per la quale la Società è risultata sensibile nell'assessment condotto e a valle della mappatura apicali e non apicali.

In considerazione di quanto sopra, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di adottare ogni tipo di provvedimento affinché il Consiglio di Amministrazione di Medipass provveda ad operare simili aggiornamenti, integrazioni o introduzione delle singole "Parti Speciali".

Il Modello si applica a Medipass spa e alle controllate El.si.da S.r.l. ed Ecomedica S.p.A, che non dispongono di un Modello Organizzativo proprio predisposto ai fini del D.Lgs. 231/2001.

(b) Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione di Medipass ha deliberato la nomina dell'Organismo di Vigilanza a cui è **affidato il compito di vigilare sull'osservanza e il funzionamento del Modello stesso.**

La scelta dei soggetti a cui affidare le funzioni di vigilanza e controllo è avvenuta in modo da garantire in capo all'Organismo i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione che il Decreto stesso richiede per tale delicata funzione.

I compiti, i poteri ed i flussi informativi concernenti l'Organismo di Vigilanza sono definiti al capitolo 3 della Parte Generale del presente Modello.

(c) Formazione e informativa

Sono previste **periodicamente attività di formazione** del personale dipendente nonché degli altri soggetti che interagiscono con la Società al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle

disposizioni del Modello.

Tale processo costituisce parte integrante del presente Modello ed è descritto al successivo capitolo 4.

(d) Procedure e norme interne

Tutte le procedure e le norme interne della Società debbono intendersi come parti integranti del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Medipass; infatti, poiché all'integrale rispetto di tali norme e procedure sono chiamati tutti i dipendenti cui le stesse risultino applicabili, esse costituiscono a tutti gli effetti uno degli strumenti che la Società utilizza anche al fine di assicurare il rispetto dei principi introdotti dal D.Lgs. 231/2001 unitamente alla legislazione correlata.

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1. IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il Consiglio di Amministrazione della società ha conferito il compito di **vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo** ai sensi e per gli effetti di cui all'art.6 del D.Lgs. 231/2001 ad un Organismo dotato di autonomia e indipendenza con propri poteri di iniziativa e di controllo: il c.d. Organismo di Vigilanza (di seguito anche OdV).

L'Organismo di Vigilanza della Società è un organismo collegiale, composto da soggetti esterni all'ente, individuato dal Consiglio di Amministrazione tenendo conto delle caratteristiche strutturali, dimensionali, operative e di business della Società.

In considerazione della peculiarità delle proprie attribuzioni e dei propri requisiti professionali, l'Organismo di Vigilanza, nello svolgimento dei compiti che gli competono, si avvarrà del supporto di quelle altre funzioni aziendali di Medipass e delle controllate che di volta in volta si dovessero rendere utili per il perseguimento dei propri fini, e, se del caso, di professionisti e strutture di comprovata esperienza, al fine di integrare e completare le competenze necessarie all'Organismo di Vigilanza stesso per garantire il proprio corretto funzionamento.

3.2. DURATA IN CARICA, DECADENZA E REVOCA

L'Organismo di Vigilanza è organo collegiale composto da tre membri, dei quali uno con funzioni di Presidente; l'Organismo è nominato dal Cda al quale riporta e ne risponde. Resta in carica per due anni e l'incarico è rinnovabile.

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o di decadenza automatica dell'Organismo di Vigilanza:

- la condanna, con sentenza passata in giudicato, per aver commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs.231/2001;
- intrattenere significativi rapporti d'affari con Medipass, con società da essa controllate o ad essa collegate, salvo il rapporto di lavoro subordinato o l'eventuale appartenenza al Collegio Sindacale, né intrattenere significativi rapporti d'affari con gli amministratori muniti di deleghe (amministratori esecutivi);
- la condanna, con sentenza passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o avere ottenuto una sentenza di patteggiamento per la commissione di uno dei reati o degli illeciti amministrativi (nonché di reati o illeciti amministrativi di natura simili);
- l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- conflitto di interesse, anche potenziali, con la Società o con società controllate, che ne compromettano l'indipendenza, salvo il rapporto di lavoro subordinato o l'eventuale appartenenza al Collegio Sindacale;
- risultare titolari direttamente o indirettamente di partecipazioni nel capitale della Società;
- funzioni di amministratore esecutivo ricoperte, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza, in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;

- avere rapporti con o far parte del nucleo familiare degli amministratori esecutivi, dovendosi intendere per nucleo familiare quello costituito dal coniuge non separato legalmente, dai parenti ed affini entro il quarto grado;
- sopravvenuta incapacità e la morte.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca, sospensione o decadenza del Presidente, subentra a questi il membro più anziani il quale rimane in carica fino alla data in cui il Consiglio di Amministrazione della Società abbia reintegrato l'organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a comunicare immediatamente al Consiglio d'Amministrazione, l'insorgere di eventuali condizioni ostative.

Fatte salve le ipotesi di decadenza automatica, i membri dell'OdV non possono essere revocati dal Consiglio di Amministrazione se non per giusta causa.

Rappresentano ipotesi di giusta causa di revoca:

- a) una sentenza di condanna o di patteggiamento, passata in giudicato, emessa nei confronti di uno dei membri dell'Organismo di Vigilanza per aver commesso uno dei reati o illeciti amministrativi (o reati/illeciti amministrativi della stessa indole);
- b) la violazione degli obblighi di riservatezza di cui al successivo art. 11;
- c) la mancata partecipazione a più di tre riunioni consecutive senza giustificato motivo;
- d) grave negligenza nell'adempimento dei propri compiti.

L' OdV può essere inoltre revocato dal Consiglio di Amministrazione a seguito di una sentenza di condanna definitiva della Società ai sensi del Decreto o di una sentenza di patteggiamento, passata in giudicato, ove risulti dagli atti "l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto.

Le modalità di funzionamento sono rimesse all'Organismo di Vigilanza, il quale si dota di un apposito "Regolamento per il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza e di controllo". Eventuali modifiche al Regolamento devono essere comunicate al Consiglio di Amministrazione.

3.3. COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

All'organismo di vigilanza è affidato il **compito** di:

- vigilanza sull'effettività del modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il modello istituito;
- disamina in merito all'adeguatezza del modello, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;
- analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del modello;
- verifica dell'efficacia dei protocolli del Modello Organizzativo, anche attraverso l'accertamento del livello di conoscenza dello stesso e delle richieste di chiarimenti o segnalazioni pervenute;
- verifica del rispetto delle prescrizioni del Modello Organizzativo adottando procedure di auditing anche attraverso società di consulenza all'uopo incaricata;
- stimolare e controllare il necessario aggiornamento in senso dinamico del modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti. Tale cura, di norma, si realizza attraverso la presentazione al Consiglio di Amministrazione:
 - di proposte di adeguamento del modello;
 - di proposte di modifica da apportare alle procedure esistenti;
 - delle risultanze delle verifiche e dei documenti in genere;
 - segnalazione dei rilievi a seguito di violazione accertata dell'osservanza delle disposizioni del Modello Organizzativo. In relazione alle violazioni previste nel sistema disciplinare, l'Organismo di
- vigilanza ha la responsabilità di segnalare i rilievi al responsabile della funzione competente ovvero al Consiglio di Amministrazione;

- informare immediatamente il Consiglio di amministrazione qualora la violazione sia di particolare gravità o riguardi il vertice della Società.

L'OdV si riunisce almeno una volta ogni tre mesi su convocazione del Presidente secondo un calendario a tal fine predisposto. Si relaziona al Consiglio di Amministrazione in merito al piano delle attività che intende svolgere durante l'esercizio, allo stato avanzamento del programma in corso e alle eventuali problematiche significative scaturite. L'OdV mantiene rapporti con il Collegio Sindacale in ordine alle tematiche inerenti il Modello Organizzativo.

3.4. REQUISITI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Nella scelta dei componenti e nella collocazione organizzativa, viene assicurato, per l'Organismo nel suo complesso, il rispetto dei seguenti requisiti:

- **autonomia e indipendenza**, con riferimento al suo posizionamento organizzativo, garantendone l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente della Società, nonché alla mancata attribuzione di compiti operativi che potrebbero minarne l'obiettività di giudizio;
- **professionalità**, con riferimento all'identificazione di componenti in possesso di adeguate conoscenze, strumenti e tecniche per lo svolgimento dei compiti attribuiti;
- **continuità d'azione**, con riferimento alla costituzione di una struttura stabilmente dedicata alla vigilanza sul rispetto del Modello.

Per lo svolgimento dei propri compiti, l'Organismo di Vigilanza deve avere la possibilità di accedere a tutte le informazioni pertinenti la Società senza necessità di alcun consenso preventivo.

Nell'esercizio della propria attività di controllo e di verifica, l'OdV è autorizzato alla consultazione della documentazione afferente all'attività svolta in relazione ai processi a rischio oggetto di controllo e/o di verifica, estraendone eventualmente copia o chiedendone l'invio a mezzo mail, nonché alla effettuazione di interviste di soggetti coinvolti negli stessi.

Qualora lo ritenga opportuno, può avvalersi - sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - dell'ausilio di Consulenti esterni.

Ogni volta che lo ritenga opportuno, l'Organismo può disporre l'audizione di Destinatari del Modello e/o di ogni altro soggetto, al fine di avere chiarimenti o approfondimenti in merito a determinate questioni o su segnalazioni di violazioni del Modello, inoltrate all'Organismo medesimo.

Con periodicità annuale, l'Organo Amministrativo approva una dotazione adeguata di risorse finanziarie, della quale l'Organismo può disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, supporti tecnici, ecc).

Le attività poste in essere dall'Organismo non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'Organo Amministrativo è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di controllo sull'adeguatezza e la tempestività del suo intervento, in quanto la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello è in capo all'Organo Amministrativo stesso.

3.5. OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In ambito aziendale, le singole funzioni aziendali della Società devono comunicare all'Organismo di Vigilanza i flussi informativi come di seguito definiti.

3.5.1 INFORMAZIONI DA COMUNICARE SU BASE PERIODICA

L'Organismo di Vigilanza definisce i **flussi informativi strutturati**, ovvero le informazioni che devono essere trasmesse su base periodica dalle singole **funzioni aziendali** della Società attraverso direttive interne. Tali flussi sono dettagliati nelle diverse parti speciali. Tali informazioni devono essere trasmesse nei tempi e nei modi al riguardo definiti.

3.5.2 INFORMAZIONI DA COMUNICARE SU BASE OCCASIONALE

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza nonché l'accertamento delle ragioni che avessero reso

eventualmente possibile il verificarsi del reato, deve essere trasmessa ogni altra informazione, di qualsivoglia genere, proveniente anche da terzi e attinente all'attuazione del Modello nelle aree di Attività a Rischio e il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano essere ritenute utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza.

Le singole funzioni aziendali, oltre alle prescrizioni contenute nel Modello Organizzativo e nei protocolli, devono portare a conoscenza dell'OdV:

- eventuali problematiche che emergano nell'esecuzione delle attività operative;
- anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito dei dati e delle informazioni di cui entrano in possesso;
- provvedimenti e/o notizie dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- notizie relative all'attuazione del sistema sanzionatorio, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Inoltre, il vertice aziendale di Medipass spa comunica all'OdV:

- a) ogni informazione rilevante per il rispetto, il funzionamento e l'adeguamento del Modello Organizzativo;
- b) ogni cambiamento avente ad oggetto sia il sistema dei poteri (deleghe e procure) che la struttura organizzativa della Società;
- c) le operazioni societarie straordinarie di Medipass spa;
- d) ogni nuovo servizio ed attività aziendale.

L'Organismo di Vigilanza deve altresì essere informato, mediante apposite segnalazioni, in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del Decreto o a violazioni del Modello Organizzativo.

Le comunicazioni e segnalazioni di cui ai punti precedenti dovranno pervenire all'Organismo di Vigilanza a mezzo email all'indirizzo: organismodivigilanza@medipass.it

All'OdV non incombe un obbligo di agire ogni qualvolta vi sia una segnalazione essendo rimesso alla sua discrezionalità e responsabilità quando attivarsi.

3.5.3 SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE RILEVANTI AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

A tutela dell'integrità della Società è richiesta la collaborazione di tutti i soggetti nel segnalare eventuali condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto o di violazioni del presente Modello di cui gli stessi siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Coerentemente a quanto previsto dall'art. 6, comma 2-bis31, **la società ha adottato un sistema di ricezione, analisi e trattamento delle citate segnalazioni e di tutela della riservatezza** (c.d. whistleblowing). Tale processo di gestione dei flussi informativi e dell'esecuzione dell'istruttoria fornisce al segnalante (whistleblower) chiare indicazioni circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le formule di tutela che vengono garantite dall'ordinamento vigente.

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire all'Organismo di vigilanza coadiuvato nel caso da altre funzioni aziendali e/o Organi Societari di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. A tal fine le segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi della normativa 231 o di violazioni del modello di organizzazione e gestione, devono essere **circostanziate, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti**.

Le modalità di comunicazione, specificate al paragrafo successivo, e di esecuzione dell'istruttoria **sono definite in modo da garantire l'assoluta riservatezza**, a tutela dell'onorabilità delle persone menzionate nelle segnalazioni, nonché dell'anonimato dei segnalanti, affinché chi effettua la segnalazione non sia soggetto ad alcuna forma di ritorsione. L'OdV, infatti, agisce in modo da garantire i

segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità 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.

È sanzionato, sulla base delle Sistema Disciplinare di cui al presente Modello, chi viola le misure definite a tutela del segnalante o chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

3.5.4 CANALI DI SEGNALEZIONE

È istituito un indirizzo e-mail dedicato organismodivigilanza@medipass.it, cui hanno accesso unicamente i componenti dell'Organismo, a cui ogni dipendente potrà inviare segnalazioni e notizie relative a commissioni di reato o a comportamenti ritenuti non in linea con le procedure aziendali.

È inoltre possibile inviare una missiva cartacea a mezzo posta presso lo studio del Presidente dell'OdV, Avv. Andrea Stefanelli:

Organismo di Vigilanza di Medipass spa
c/o Studio Legale Stefanelli & Stefanelli
Via Azzo Gardino, n.8/a 40122 Bologna

Tutte le segnalazioni devono transitare per i canali definiti. Chiunque riceva una segnalazione al di fuori dei canali previsti deve trasmetterla tempestivamente all'Organismo di Vigilanza, utilizzando criteri di massima riservatezza idonei a tutelare l'onorabilità delle persone segnalate e l'efficacia degli accertamenti.

3.5.5 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI

L'Organismo di Vigilanza riferisce:

- su **base annuale**, al Consiglio di Amministrazione, dei risultati della propria attività di verifica;
- direttamente al Consiglio di Amministrazione in ordine alle tematiche inerenti al Modello Organizzativo;
- **occasionalmente e tempestivamente**, nei confronti del Consiglio di Amministrazione, in ogni circostanza in cui lo ritenga necessario ovvero opportuno per il corretto svolgimento e per l'adempimento delle proprie funzioni, inclusi i casi di presunte o accertate violazioni del Modello da parte dei Vertici aziendali.

L'Organismo può essere convocato e/o può chiedere di essere ascoltato in qualsiasi momento dal Consiglio d'Amministrazione.

L'OdV è competente a fornire i chiarimenti opportuni in presenza di problematiche interpretative o di quesiti relativi al Modello Organizzativo.

3.5.6 RISERVATEZZA

L'OdV è tenuto al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle sue funzioni.

Tale obbligo, tuttavia, non sussiste nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

L'OdV assicura la riservatezza delle informazioni di cui viene in possesso, con particolare riferimento alle segnalazioni che allo stesso dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello Organizzativo

e si astiene dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate per scopi non conformi alle funzioni proprie dell'OdV, salvo il caso di espressa autorizzazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

In qualsiasi caso, tutte le informazioni in possesso dell'OdV devono essere trattate in conformità con la legislazione vigente in materia.

4. FORMAZIONE E INFORMATIVA

4.1. LA COMUNICAZIONE INIZIALE

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione stessa e inserita sulla intranet aziendale. Tutte le modifiche intervenute successivamente e le informazioni concernenti il Modello sono comunicate attraverso i medesimi canali informativi.

4.2. FORMAZIONE DEL PERSONALE

Ai fini dell'attuazione del Modello, l'HR Manager, con il supporto delle figure di compliance interna, gestisce la formazione del personale sotto la supervisione e con la cooperazione dell'OdV.

La formazione è effettuata secondo le modalità che seguono.

Personale dirigente e con funzioni di rappresentanza

HR Manager e le figure dell'Internal compliance assieme all'OdV definiranno degli incontri periodici durante i quali illustreranno il D.Lgs. 231/2001 e spiegheranno quali sono state le attività di Medipass per allinearsi al Decreto e per evitare comportamenti non voluti. A supporto di ogni sezione formativa ai partecipanti verrà messa a disposizione dettagliata documentazione e verranno forniti eventuali chiarimenti relativamente a eventuali quesiti che dovessero sorgere.

Altro personale

Tutto il personale di Medipass dovrà essere informato con riguardo al Codice Etico ed alle procedure aziendali di competenza. In particolare, all'atto dell'assunzione dovrà essere fornito al neoassunto accesso al materiale formativo sui principi del D.Lgs. 231/2001. I Direttori di Funzione hanno la responsabilità di istruire il personale per il corretto rispetto delle procedure. A questo fine potranno avvalersi della collaborazione dell'HR Manager, delle figure di compliance interna e dell'OdV.

4.3. INFORMATIVA A COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER

I collaboratori esterni e le controparti contrattuali (consulenti, fornitori, ecc.) che operano, a qualunque titolo, nell'ambito delle Aree a Rischio Reato/ Attività Sensibili per conto o nell'interesse della Società, devono essere informati in merito all'adozione del Modello e del Codice Etico, già in fase di contrattualizzazione.

A tali soggetti esterni è inoltre richiesto di aderire e rispettare il Codice Etico della Società, di evitare comportamenti che possano comportare la responsabilità della Società per reati da loro commessi, nonché di informare la Società nel caso in cui ricevano, direttamente o indirettamente richieste di comportamenti in contrasto con il Codice medesimo.

A tale scopo la Parte Generale del Documento descrittivo del Modello di Organizzazione, Gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001, nonché il Codice Etico sono consultabili sul sito della Società. La copia integrale del Documento descrittivo del Modello è inoltre disponibile presso la sede legale della Società.

In relazione alla tipologia del rapporto contrattuale e/o di attività svolta, i collaboratori esterni potranno essere coinvolti in attività di approfondimento dei contenuti del Modello medesimo.

5. SISTEMA SANZIONATORIO

La predisposizione di un efficace sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello è condizione essenziale per garantire l'effettività del Modello stesso.

Al riguardo, infatti, **l'articolo 6, comma 2, lettera e) del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione debbano "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".**

L'applicazione del sistema disciplinare, di cui al presente Modello, e delle relative sanzioni, prescinde dall'esito di eventuali procedimenti penali nel caso in cui il comportamento integri una qualunque fattispecie di reato, in quanto le regole imposte dal Modello sono assunte da Medipass in piena autonomia, indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano determinare.

In particolare, **Medipass si avvale di un sistema sanzionatorio** (di seguito il "Sistema Sanzionatorio") che:

- è diversamente strutturato a seconda dei soggetti destinatari;
- individua esattamente le sanzioni disciplinari da adottarsi nei confronti dei soggetti destinatari per il caso, da parte di questi ultimi, di violazioni, infrazioni, elusioni, imperfette o parziali applicazioni delle prescrizioni contenute nel Modello, il tutto nel rispetto delle relative disposizioni dei CCNL e delle prescrizioni legislative applicabili;
- prevede una apposita procedura di irrogazione delle suddette sanzioni, individuando il soggetto preposto alla loro irrogazione e in generale a vigilare sulla osservanza, applicazione ed aggiornamento del SistemaSanzionatorio;
- introduce idonee modalità di pubblicazione e diffusione.

Conformemente a quanto previsto dall'articolo 6, comma 2-bis, lettera d), **il Sistema Sanzionatorio si applica anche nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa gravesegnalazioni che si rivelano infondate.**

L'applicazione del sistema disciplinare, di cui al presente Modello, e delle relative sanzioni, prescinde dall'esito di eventuali procedimenti penali nel caso in cui il comportamento integri una qualunque fattispecie di reato, in quanto le regole imposte dal Modello sono assunte da Medipass in piena autonomia, indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano determinare.

DIPENDENTI

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione di quanto previsto dal Modello Organizzativo – ivi ricomprendendo le procedure e le norme interne che fanno parte integrante del Modello – sono definiti come **illeciti disciplinari**. Si intendono altresì ricomprese le violazioni poste in essere ai principali obblighi indicati nell'art. 20 del D.lgs. 81/08 in relazione al rischio di reati in materia di sicurezza e salute dei lavoratori e le comunicazioni e misure di contrasto e di contenimento intraprese da Medipass per la diffusione del virus Covid 19 e poste a conoscenza del personale.

Le sanzioni disciplinari vengono applicate indipendentemente dall'eventuale svolgimento e dall'esito del procedimento penale, nel caso in cui il comportamento de quo integri una qualunque fattispecie di reato, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono autonome rispetto all'illecito che eventuali comportamenti potrebbero determinare.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti esse rientrano tra quelle previste nei vari CC.CC.NN.LL. di categoria applicati da Medipass secondo lo schema sotto riportato e nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 Statuto dei Lavoratori.

CCNL di riferimento
Artt. 225, 226, 227 CCNL per il personale dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi
Art. 42 CCNL per il personale dipendente delle strutture sanitarie private associate ad A.I.O.P.

Tali articoli (successivamente riportati nel paragrafo NORMATIVA) descrivono i provvedimenti disciplinari comminabili ed i correlati comportamenti sanzionati secondo una scala di gravità delle infrazioni commesse.

In particolare, con riferimento alle norme contenute nei CC.CC.NN.LL. vigenti, l'inosservanza, da parte dei lavoratori dipendenti, delle disposizioni e delle procedure previste nel presente Modello Organizzativo può dar luogo, secondo la gravità della infrazione, all'applicazione dei provvedimenti qui di seguito elencati:

A) RICHIAMO VERBALE O AMMONIZIONE SCRITTA

Incorre in tali provvedimenti il lavoratore dipendente che violi le disposizioni e le procedure previste dal presente Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione delle informazioni prescritte, di svolgere i necessari controlli, ecc.) o che adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle relative prescrizioni.

B) MULTA

Incorre in tale provvedimento il lavoratore dipendente che violi più volte quanto previsto dal presente Modello ovvero, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, adotti più volte un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta non osservanza delle disposizioni della Società.

C) SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE

Incorre in tale provvedimento il lavoratore dipendente che, nel violare le disposizioni e le procedure previste dal presente Modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, o compiendo comunque atti contrari all'interesse di Medipass arrechi danni alla Società o la esponga ad una situazione oggettiva di pericolo per quanto attiene l'integrità dei propri beni.

D) LICENZIAMENTO CON PREAVVISO

Incorre in tale provvedimento il lavoratore dipendente che, **nel compiere delle attività nelle aree a rischio, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto Legislativo 231/2001**, configurando con tale comportamento la determinazione di un **danno rilevante o di una situazione di notevole pregiudizio per la Società**.

E) LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO

Incorre in tale provvedimento il lavoratore dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento palesemente e deliberatamente in violazione a quanto previsto dal presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal Decreto Legislativo 231/2001, in ciò dovendosi ravvisare un comportamento tale da farne venire meno il rapporto fiduciario con la Società.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra elencate, saranno applicate in relazione:

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

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, la competenza è della Direzione Generale.

DIRIGENTI

Qualora un dirigente nell'espletamento di attività nelle aree a rischio violasse le procedure previste dal presente Modello, oppure adottasse un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare anche nei suoi confronti il sistema sanzionatorio di cui al punto C.1.1, secondo la previsione dell'art. 40 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti di Aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi.

Tenuto conto della gravità della/e violazione/i e della loro eventuale reiterazione e della natura fiduciaria del rapporto di lavoro, in caso di violazioni delle disposizioni previste dal Modello, il Dirigente sarà soggetto alle seguenti sanzioni:

- lettera di richiamo (violazioni di lieve entità);
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione (violazione di grave entità);
- risoluzione del rapporto (violazioni di grave entità e con pregiudizio per la società).

Resta salvo il diritto al risarcimento per eventuali danni cagionati alla società da parte del Dirigente.

5.1. ALTRE MISURE DI TUTELA IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO

AMMINISTRATORI

In caso di violazione del presente Modello da parte di Amministratori di Medipass, verrà informato il Consiglio di Amministrazione, il quale provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

Nel caso in cui le suddette violazioni siano commesse da Amministratori di società controllate dovrà esserne informato tempestivamente l'Organismo di Vigilanza di Medipass che provvederà a riferire agli organi societari competenti per l'adozione delle relative iniziative.

Il Consiglio di Amministrazione potrà considerare ipotesi di giusta causa di revoca dell'amministratore le gravissime violazioni del Modello e/o dei relativi Protocolli da parte degli Amministratori della Società.

MISURE NEI CONFRONTI DI UN SINDACO

In caso di violazione del Modello da parte di un Sindaco, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione il quale proporrà all'Assemblea gli opportuni provvedimenti.

COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER

Ogni comportamento posto in essere da Collaboratori esterni o da Partner in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto Legislativo 231/2001 potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership, nonché delle relative norme generali vigenti, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal citato Decreto.

5.2. NORMATIVA

Principale normativa di riferimento

LEGGE 300 DEL 20 MAGGIO 1970

ART. 7 - SANZIONI DISCIPLINARI

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

Il Datore di Lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Fermo restando quanto disposto dalla Legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre, la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il Datore di Lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il Datore di Lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIRIGENTI DI AZIENDE DEL TERZIARIO, DELLA DISTRIBUZIONE E DEI SERVIZI, DEL 27 MAGGIO 2004 E SUCCESSIVE MODIFICHE

ART. 11 ETICA DEL SERVIZIO

Le parti sottolineano la particolare importanza che i principi ispiratori del Codice quadro sull'Etica del Servizio rivestono per i dirigenti e le imprese, soprattutto nell'ambito dell'Unione Europea dove la centralità dell'utenza e le indicazioni sulla trasparenza dei comportamenti aziendali costituiscono linee guida di riferimento.

A tal fine le parti concordano, secondo i termini e le indicazioni derivanti dalle rispettive organizzazioni, sull'opportunità di continuare ad apportare il loro significativo contributo all'interno del Comitato permanente "Etica del Servizio", in vista dell'elaborazione del codice etico d'impresa e del codice etico del dirigente.

In quest'ottica le parti si impegnano a promuovere all'interno delle imprese l'adozione di comportamenti e di atteggiamenti dei fornitori di servizio nei confronti degli utenti, coerenti con i valori etici di comune ispirazione, anche tramite la valorizzazione dell'impegno deontologico del dirigente, con riferimento alle funzioni attribuitegli ed alle responsabilità ed autonomie delegategli, avuto riguardo alle nuove realtà produttive ed alle sempre maggiori esigenze di efficienza e di competitività cui le aziende devono fare riferimento.

ART. 40 DISPOSIZIONI GENERALI

Per tutto ciò che non è diversamente regolato dal presente contratto valgono le norme contrattuali collettive

in vigore per i quadri dipendenti dall'azienda per la quale il dirigente presta la propria attività.

ALTRE NORME APPLICABILI

- **Legge 604 del 15 luglio 1966** (Norme sui licenziamenti individuali);
- **Libro V Codice Civile**, art. 2104 Diligenza del Prestatore di lavoro, art. 2105 Obbligo di fedeltà, art. 2106 Sanzioni disciplinari, art. 2118-2119 Licenziamento con e senza preavviso, art. 2392 Responsabilità (degli Amministratori) verso la società, art. 2407 Responsabilità (dei Sindaci), art. 2409 Denuncia al tribunale, art. 2409-sexies Responsabilità (dei controllori e delle società di revisione)

Dalla legge 604 (Norme sui licenziamenti individuali):

- il licenziamento del prestatore di lavoro non può avvenire che per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 del Codice civile o per giustificato motivo (art. 1);
- il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa (art. 3).

Dal Codice Civile:

- **art. 2104**, Diligenza del Prestatore di lavoro: il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale; deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende;
- **art. 2105**, Obbligo di fedeltà: il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio;
- **art. 2106**, Sanzioni disciplinari: l'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione [e in conformità delle norme corporative]³⁵;
- **artt. 2118 e 2119, disciplina dei licenziamenti con e senza preavviso:**
 - art. 2118 Recesso dal contratto a tempo indeterminato: Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando preavviso nel termine e nei modi stabiliti [dalle norme corporative], dagli usi o secondo equità; in mancanza di preavviso, il recedente è tenuto verso l'altra parte a un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso; la stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per morte del prestatore di lavoro;
 - art. 2119 Recesso per giusta causa: Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto; se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore di lavoro che recede per giusta causa compete l'indennità indicata nel secondo comma dell'articolo precedente; non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto il

fallimento dell'imprenditore o la liquidazione coatta amministrativa dell'azienda;

- **art. 2392, Responsabilità** (degli Amministratori) verso la società: gli amministratori devono adempiere i doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico e delle loro specifiche competenze; essi sono solidalmente responsabili verso la società dei danni derivanti dall'inosservanza di tali doveri, a meno che si tratti di attribuzioni proprie del comitato esecutivo o di funzioni in concreto attribuite ad uno o più amministratori; in ogni caso gli amministratori sono solidalmente responsabili se, essendo a conoscenza di atti pregiudizievoli, non hanno fatto quanto potevano per impedirne il compimento o eliminarne o attenuarne le conseguenze dannose; la responsabilità per gli atti o le omissioni degli amministratori non si estende a quello tra essi che, essendo immune da colpa, abbia fatto annotare senza ritardo il suo dissenso nel libro delle adunanze e delle deliberazioni del consiglio [2421, n. 1], dandone immediata notizia per iscritto al presidente del collegio sindacale;
- **art. 2407, Responsabilità (dei Sindaci)**: i sindaci devono adempiere i loro doveri con la professionalità e la diligenza richieste dalla natura dell'incarico, sono responsabili della verità delle loro attestazioni e devono conservare il segreto sui fatti e sui documenti di cui hanno conoscenza per ragione del loro ufficio; essi sono responsabili solidalmente con gli amministratori per i fatti o le omissioni di questi, quando il danno non si sarebbe prodotto se essi avessero vigilato in conformità degli obblighi della loro carica; all'azione di responsabilità contro i sindaci si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni degli articoli;
- **art. 2409, Denuncia al tribunale**: se vi è fondato sospetto che gli amministratori, in violazione dei loro doveri, abbiano compiuto gravi irregolarità nella gestione che possono arrecare danno alla società o a una o più società controllate, i soci che rappresentano il decimo del capitale sociale o, nelle società che fanno ricorso al mercato del capitale di rischio, il ventesimo del capitale sociale, possono denunciare i fatti al tribunale con ricorso notificato anche alla società; lo statuto può prevedere percentuali minori di partecipazione.

6. VERIFICHE PERIODICHE

Il Modello Organizzativo sarà sottoposto durante l'anno a verifiche di conformità che prevederanno l'analisi ed il controllo di specifiche aree di attività aziendale ritenute a rischio. Nel corso dell'anno, inoltre, al fine di confermare la validità del Modello, se del caso, sarà aggiornata la lista delle aree aziendali a rischio reato.

Sulla base di tali verifiche verrà predisposto un rapporto da presentare al Consiglio di Amministrazione di Medipass che evidenzia le problematiche riscontrate e ne individui le azioni correttive da intraprendere.

7. MODELLO E CODICE ETICO

Il Modello ed il Codice Etico sono due strumenti complementari ed integrati, in modo da formare un corpus di norme interne che abbiano lo scopo di incentivare la cultura dell'etica e della trasparenza aziendale.

In particolare:

- il **Modello** risponde alle prescrizioni contenute nel Decreto e **tende pertanto a prevenire** quelle particolari **tipologie di rischi/reati** previsti dal Decreto stesso, attraverso la predisposizione di regole specifiche;
- il **Codice Etico** è stato adottato da Medipass per **comunicare a tutti i soggetti cointeressati i principi di deontologia aziendale** cui Medipass fa costante riferimento nell'esercizio delle sue attività imprenditoriali.