



*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs.  
231/01*

## Parte generale

4 dicembre 2019

(rev.1)

**SOMMARIO**

<b>1</b>	<b>PREMESSA</b> .....	<b>4</b>
1.1	Profilo della Società .....	4
1.2	Sommario operativo .....	5
<b>2</b>	<b>IMPIANTO NORMATIVO DEL D. LGS. 231/01</b> .....	<b>5</b>
2.1	Introduzione .....	5
2.2	Reati di cui al D. Lgs. 231/01 o “reati 231” .....	6
2.3	Soggetti destinatari del D. Lgs. 231 .....	7
2.4	Sanzioni irrogabili all’ente .....	7
2.5	Modelli di organizzazione e gestione .....	8
2.6	Linee guida di categoria .....	9
<b>3</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE ED I SUOI CONTENUTI</b> .....	<b>9</b>
3.1	Contenuti del Modello di organizzazione e gestione .....	9
3.2	Destinatari del Modello .....	10
3.3	Legge nazionale e internazionale .....	10
3.4	Statuto Sociale.....	10
3.5	Codice Etico .....	10
3.6	Linee di condotta.....	11
3.7	Norme emanate ai fini del D. Lgs. 231/01 .....	11
3.8	Altre norme interne .....	11
3.9	Procedure e le circolari interne.....	11
3.10	Sistema dei Controlli Interni .....	11
<b>4</b>	<b>STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E DI GESTIONE</b> .....	<b>12</b>
4.1	Articolazione del Modello.....	12
4.2	Definizione dei protocolli .....	13
<b>5</b>	<b>GOVERNANCE DELLA SOCIETÀ</b> .....	<b>13</b>
5.1	Organi societari .....	13
5.2	Organismo di Vigilanza .....	14
<b>6</b>	<b>MAPPATURA E LA VALUTAZIONE DEI RISCHI REATO 231</b> .....	<b>14</b>
6.1	Gruppo di lavoro .....	14
6.2	Metodologia adottata (Parte speciale A) .....	15
6.3	Valutazione preliminare dei rischi reato 231 (Parte speciale B) .....	15
6.4	Mappatura e la valutazione del rischio delle “Aree a rischio reato 231” (Parte speciale C) .....	15
<b>7</b>	<b>ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D. LGS. 231/01</b> .....	<b>16</b>
7.1	Nomina e composizione dell’Organismo e suoi requisiti.....	16
7.2	Compiti dell’Organismo di Vigilanza .....	17
7.3	Poteri dell’Organismo di Vigilanza.....	18
7.4	Flussi informativi e segnalazioni all’Organismo di Vigilanza .....	18
7.5	Raccolta e conservazione delle informazioni .....	19
7.6	Rapporti dell’Organismo di Vigilanza verso gli Organi Societari .....	19
<b>8</b>	<b>CRITERI DI AGGIORNAMENTO ED ADEGUAMENTO DEL MODELLO</b> .....	<b>19</b>
8.1	Organismo di Vigilanza .....	19

8.2	Verifiche e i controlli sul Modello .....	20
8.3	Aggiornamento e l'adeguamento del Modello – Le responsabilità .....	20
<b>9</b>	<b>I FLUSSI INFORMATIVI E LE COMUNICAZIONI .....</b>	<b>20</b>
9.1	Politica di gestione e di diffusione delle informazioni .....	20
9.2	Diffusione del Modello e formazione .....	20
9.3	Clausole contrattuali con terzi e fornitori .....	21
<b>10</b>	<b>SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO .....</b>	<b>21</b>
10.1	Funzioni del sistema disciplinare e sanzionatorio .....	21
10.2	Misure nei confronti dei dipendenti .....	21
10.3	Misure nei confronti dei Dirigenti .....	22
10.4	Misure nei confronti degli Amministratori .....	22
10.5	Misure nei confronti di altri Destinatari .....	22
<b>11</b>	<b>EFFICACIA DEL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI .....</b>	<b>23</b>
<b>12</b>	<b>DIVULGAZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE .....</b>	<b>23</b>
<b>13</b>	<b>GLOSSARIO .....</b>	<b>24</b>
13.1	Aspetti generali .....	24
13.2	Sicurezza sul lavoro .....	24

## **1 PREMESSA**

### ***1.1 Profilo della Società***

AI4Health è una società di Information Technology, Consulenza e System Integration, tra i leader in Italia nell'implementazione di soluzioni basate su internet, sui nuovi canali di comunicazione e sui nuovi dispositivi e media digitali.

AI4Health fornisce soluzioni evolute che, per il tramite di tecnologie innovative, sono in grado di ottimizzare la gestione e l'interazione di processi organizzativi complessi e di agevolare la comunicazione e la collaborazione tra gli attori di tali processi.

Infatti, AI4Health è Partner per l'innovazione degli Enti e delle Aziende che cambiano.

Lavoriamo per una innovazione generatrice di benefici chiaramente percepibili ed al tempo stesso, concreta, solida, affidabile e di facile utilizzo.

Crediamo in soluzioni tecnologiche modellate a misura d'uomo, in soluzioni talmente evolute da nascondere la loro complessità trasformandosi in strumenti tanto efficaci quanto semplici ed amichevoli.

Nel suo operato AI4Health si ispira a precisi ed inderogabili principi etici, di correttezza, di trasparenza e deontologici che rispetta nelle sue azioni, nelle sue procedure e nei rapporti con i terzi.

Il Decreto Legislativo 231/2001 ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano il regime della responsabilità amministrativa a carico degli enti, per determinati reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio, da parte di soggetti che rivestono posizione di vertice o di persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di questi.

Al fine di assicurare la prevenzione dei reati contemplati in tale Decreto, AI4Health, ha adottato un proprio Modello di organizzazione, gestione, e controllo.

## **1.2 Sommario operativo**

Il Decreto Legislativo n. 231 del 2001 ha introdotto, per la prima volta nel nostro ordinamento, la responsabilità in sede penale degli enti<sup>1</sup> che va ad aggiungersi a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito. L'innovazione normativa, al momento della sua introduzione, ha rivestito grande rilevanza, in quanto ha sancito che l'ente è responsabile per i reati commessi dai propri vertici aziendali (soggetti "apicali") o anche da semplici dipendenti (soggetti "sottoposti"), purché questi abbiano agito nell'interesse o a vantaggio dell'ente medesimo.

Il Decreto Legislativo prevede che l'ente sia responsabile soltanto nel caso di reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio 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;
- persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dell'ente medesimo;
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui ai numeri 1 e 2.

La responsabilità viene meno se l'ente prova:

- che l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, di curare il loro aggiornamento sia stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- che le persone, che hanno commesso il reato, abbiano eluso fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

L'adozione di modelli organizzativi e gestionali e la creazione di organismi di vigilanza con il compito di vigilare sull'efficacia reale del modello costituiscono mezzi idonei di prevenzione dei reati commessi da dipendenti e funzionari - permettendo anche interventi sul piano disciplinare - ed evitano l'estensione della responsabilità dal soggetto che ha commesso il reato alla società.

La mancata adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo non è soggetta ad alcuna sanzione, ma espone l'ente alla responsabilità per gli illeciti realizzati da amministratori e dipendenti, incidendo direttamente sugli interessi economici dei soci, nel caso di applicazioni delle sanzioni. Conseguentemente, in caso di illecito, legittimamente i soci potrebbero esperire azione di responsabilità nei confronti degli amministratori inerti che, non avendo adottato il modello, abbiano impedito all'ente di fruire del meccanismo di "esonero" dalla responsabilità.

Pertanto, nonostante l'adozione di tali modelli sia facoltativa, di fatto essa diviene obbligatoria se si vuole beneficiare dell'esimente prevista dalla legge in oggetto.

Diventa così necessario effettuare un accurato monitoraggio dei rischi (in quale settore aziendale e come si possono verificare eventi pregiudizievoli), prima di progettare un adeguato sistema di controllo preventivo tale da garantire che i rischi siano ridotti ad un livello accettabile.

## **2 IMPIANTO NORMATIVO DEL D. LGS. 231/01**

### **2.1 Introduzione**

Il D. Lgs. 231/01, emanato in attuazione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, ha inteso conformare la normativa italiana in materia di responsabilità degli enti a quanto stabilito da alcune Convenzioni internazionali ratificate dal nostro Paese.

In particolare, con l'entrata in vigore del D. Lgs. 231/01 è stata introdotta anche in Italia una forma di responsabilità amministrativa degli enti, quali società, associazioni e consorzi, derivante dalla commissione, o dalla tentata commissione, di alcuni reati, espressamente richiamati dal D. Lgs. 231/01, da parte di soggetti

Apicali o dei soggetti Sottoposti (collettivamente, i "Destinatari"), nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

---

<sup>1</sup> Per la definizione di ente si veda il successivo paragrafo 3.2 "Destinatari del Modello".

AI4Health srl non risponde, invece, se i predetti soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5, comma 2, D. Lgs. 231/01).

Il D. Lgs. 231/01 prevede, inoltre, la procedibilità in Italia nei confronti dell'ente per reati commessi all'estero da Apicali o Sottoposti dell'ente, nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso:

1. se l'ente ha la propria sede principale nel territorio dello stato italiano;
2. se sussiste la procedibilità in Italia nei confronti della persona fisica autore del reato;
3. se nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

La responsabilità amministrativa degli enti è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato.

## 2.2 Reati di cui al D. Lgs. 231/01 o "reati 231"

Per quanto concerne l'ambito della responsabilità dipendente da reato, la legge individua una serie di reati ("reati 231") commessi per conto o comunque nell'interesse specifico dell'ente da parte di soggetti competenti ad impegnarlo. Tali fattispecie sono, per comodità espositiva, riconducibili alle seguenti categorie:

1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 24, D. Lgs. 231/01).
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D. Lgs. 231/01) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008].
3. Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015]
4. Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012].
5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009].
6. Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009].
7. Reati societari (art. 25-ter, D. Lgs. 231/01) integrato con lettera S-bis: Corruzione tra privati (art. 2635 comma 3 c.c.) [Articolo aggiunto dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190].
8. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-quater, D. Lgs. 231/01) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003].
9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater-1, D. Lgs. 231/01) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003].
10. Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies, D. Lgs. 231/01) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003].
11. Reati di abuso di mercato (art. 25-sexies, D. Lgs. 231/01) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005].
12. 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 (art. 25-septies, D. Lgs. 231/01) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007].
13. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies, D. Lgs. 231/01) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014].
14. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies, D. Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla Legge n. 99/09].
15. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 novies, D. Lgs. 231/01) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015].
16. Reati ambientali (art. 25 undecies, D. Lgs. 231/01) [Articolo introdotto dal d.lgs. n. 121 del 7 luglio 2011 e in vigore dal 16 agosto 2011, modificato dalla L. n. 68/2015].
17. Impiego di lavoratori stranieri (art. 25 duodecies del D.Lgs. 231/01) [Articolo introdotto con l'art. 2 del

D.Lgs. 109 del 16 luglio 2012].

18. Reati transnazionali (L.n.146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale].

### **2.3 Soggetti destinatari del D. Lgs. 231**

La legge indica quali soggetti destinatari:

- gli enti forniti di personalità giuridica
- le società fornite di personalità giuridica
- le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica (art. 1, co. 2).

Il decreto legislativo individua in primo luogo gli enti forniti di personalità giuridica. Si tratta di soggetti che godono dell'autonomia patrimoniale, differenziati dai restanti enti che, pur essendo autonomi soggetti di diritto, non hanno la distinzione del patrimonio comune da quello dei singoli soci o associati.

Pertanto, i principali soggetti destinatari sono i seguenti:

- enti forniti di personalità giuridica
- società di capitali
- società cooperative
- fondazioni
- associazioni riconosciute
- enti privati e pubblici economici
- enti privati che esercitano un servizio pubblico in virtù di una concessione, convenzione, parificazione o analogo atto amministrativo
- enti privi di personalità giuridica
- società di persone
- GEIE (Gruppi Europei di Interesse Economico)
- consorzi
- associazioni non riconosciute.

I soggetti esclusi dalla disciplina sono invece:

- lo Stato
- gli enti pubblici territoriali (Regioni, Province e Comuni)
- gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (art. 1, co. 3).

Fra gli enti esclusi vi sono quelli che svolgono funzioni di rilievo costituzionale quali ad esempio:

- i partiti politici
- i sindacati dei lavoratori
- le due Camere del Parlamento
- il Segretario Generale della Presidenza della Repubblica
- la Corte Costituzionale
- il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro
- il Consiglio Superiore della Magistratura.

Sono ovviamente esclusi dalla normativa in esame le imprese esercitate in forma individuale anche se sotto forma di impresa familiare.

### **2.4 Sanzioni irrogabili all'ente**

Ai sensi del D. Lgs. 231/01, le sanzioni irrogabili all'ente per gli illeciti amministrativi dipendenti dal reato sono:

- la sanzione pecuniaria
- le sanzioni interdittive
- la confisca
- la pubblicazione della sentenza.

La sanzione pecuniaria è indefettibile e viene applicata con il sistema per quote. L'importo di una quota, in un numero non inferiore a cento né superiore a mille, va da un minimo di Euro 258,23 ad un massimo di Euro 1.549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'Ente, nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Il valore della quota è fissato, inoltre, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

Le sanzioni interdittive sono:

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

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai reati, per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero soggetti all'altrui direzione, qualora la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti (si ha reiterazione quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva).

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva. La sentenza è pubblicata una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale. La pubblicazione della sentenza è eseguita a cura della Cancelleria del giudice e a spese dell'Ente.

Nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato.

Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi di buona fede. Quando non è possibile eseguire la confisca indicata, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

## **2.5 Modelli di organizzazione e gestione**

Il D. Lgs. 231/01 prevede forme di esonero della responsabilità amministrativa degli enti. In particolare, l'articolo 6 del D. Lgs. 231/01 stabilisce che, in caso di reato commesso da un soggetto Apicale, l'ente non risponda se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento sia stato affidato ad un organismo costituito da AI4Health srl e dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (di seguito "Organismo di Vigilanza");
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo preposto.

Pertanto, nel caso di reato commesso da soggetti Apicali, sussiste in capo all'ente una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica, e quindi, la volontà dell'ente stesso. Tale presunzione, tuttavia, può essere superata se l'ente riesce a dimostrare la sussistenza delle succitate quattro condizioni di cui all'art. 6 del D. Lgs. 231/01.

In tal caso, pur sussistendo la responsabilità personale in capo al soggetto Apicale, l'ente non è responsabile ai sensi del D. Lgs. 231/01.

Il D. Lgs. 231/01 attribuisce, quindi, per quanto riguarda la responsabilità degli enti, un valore scriminante ai modelli di organizzazione e gestione nella misura in cui questi ultimi risultino, in base ad un giudizio espresso *ex ante* in adozione del criterio della prognosi postuma, idonei a prevenire i reati di cui al citato decreto e, al contempo, vengano efficacemente attuati da parte dell'organismo dirigente.

Nello stesso modo, l'art. 7 del D. Lgs. 231/01 stabilisce la responsabilità amministrativa dell'ente per i reati di soggetti Sottoposti, se la loro commissione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza. In ogni caso, l'inosservanza di detti obblighi di direzione o di vigilanza è esclusa se l'ente dimostra di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Pertanto, nell'ipotesi prevista dal succitato art. 7 del D. Lgs. 231/01, l'adozione del modello di organizzazione e gestione da parte dell'ente costituisce una presunzione a suo favore, comportando, così, l'inversione dell'onere della prova a carico dell'accusa che dovrà, quindi, dimostrare la mancata adozione ed efficace attuazione del Modello.

## **2.6 Linee guida di categoria**

Il D. Lgs. 231/01 dispone che i modelli di organizzazione e gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti e comunicati al Ministero della Giustizia, cui è data facoltà di formulare, di concerto con i Ministri competenti, entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati, purché garantiscano le esigenze indicate dall'articolo 6, comma 2, del D. Lgs. 231/01.

Tale previsione normativa ha principalmente la finalità di promuovere, nell'ambito degli aderenti alle associazioni di categoria, l'allineamento ai principi espressi dal D. Lgs. 231/01 e, parimenti, di stimolare l'elaborazione di codici strutturati che possano fungere da punto di riferimento per gli operatori che si accingano a redigere un modello di organizzazione e gestione.

Nella strutturazione del presente modello, AI4Health srl ha fatto riferimento alle "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01" del marzo 2014, edite da Confindustria.

## **3 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE ED I SUOI CONTENUTI**

### **3.1 Contenuti del Modello di organizzazione e gestione**

AI4Health srl, in coerenza con il proprio sistema di governance e con gli standard etici che si è data, ha adottato un Modello di organizzazione e gestione in ottemperanza al disposto del D. Lgs. 231/01 (di seguito il "Modello").

Il presente documento contiene una illustrazione generale e sintetica del Modello e delle principali disposizioni finalizzate alla prevenzione della commissione o della tentata commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01 ed è stato adottato dall'Amministratore Unico.

In particolare, ai sensi del comma 2 dell'art. 6 del D. Lgs. 231/01 un modello di organizzazione e gestione deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare attività esposte al rischio di commissione di reati;
- prevedere specifici protocolli per programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in funzione della prevenzione del rischio (ossia in relazione ai reati da prevenire);
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un adeguato sistema disciplinare per sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il Modello di AI4Health srl, illustrato nel presente documento e nei suoi allegati, è costituito dall'insieme organico dei principi, regole, procedure e disposizioni interne, circolari, schemi organizzativi relativi alla gestione ed al controllo dell'attività sociale e strumentale. Il modello è finalizzato alla realizzazione ed alla diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili per la prevenzione della commissione, o della tentata commissione, dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01.

Tali disposizioni possono essere scritte od orali, di applicazione generale o limitate a categorie di soggetti od individui, permanenti o temporanee.

### **3.2 Destinatarî del Modello**

Il presente Modello è oggetto di applicazione da parte dell'Amministratore Unico e da tutte le persone legate da rapporti di lavoro subordinato con AI4Health srl.

In particolare, i fornitori ed i partner di AI4Health srl, come anche i collaboratori esterni, sono tenuti ad osservare il Codice Etico quando trattano o agiscono in nome e per conto di AI4Health srl

Tutti questi soggetti, sia interni che esterni alla Società, operanti, direttamente o indirettamente, per AI4Health srl (es. procuratori, agenti, collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, partner commerciali, quale che sia il rapporto che li lega alla stessa), sono definiti nel modello anche con il termine di "Destinatari".

I Destinatari, nello svolgimento delle rispettive attività, si attengono a:

- a) Le disposizioni legislative e regolamentari, italiane o straniere, applicabili alla fattispecie;
- b) Il Codice Etico;
- c) Le Linee di condotta;
- d) Le norme generali emanate ai fini del D. Lgs. 231/01
- e) Le deliberazioni dell'Amministratore Unico;
- f) Le risoluzioni/circolari della Direzione;
- g) Le procedure interne del sistema di gestione della qualità;
- h) Le procedure interne introdotte ad integrazione di quelle sopra indicate e necessarie a mitigare il rischio di reato;
- i) Le disposizioni di servizio (circolari) emanate dalle unità organizzative competenti e dai superiori gerarchici.

Tutte le norme introdotte dalle fonti di cui sopra costituiscono il Modello, il cui costante aggiornamento è compito, ognuno per l'ambito rispettivamente affidatogli, di coloro che hanno la competenza di emanare le norme di cui sopra.

### **3.3 Legge nazionale e internazionale**

I Destinatari sono tenuti all'osservanza dei precetti posti da fonti normative pubbliche, italiane o straniere, statuali, regionali o locali, di rango costituzionale, primario o secondario.

AI4Health srl, coerentemente con l'impegno di legalità riflesso nel Codice Etico, ritiene di imporre espressamente l'osservanza della legge, dando così anche a tale fonte rilievo contrattuale ed incorporando così anche tali norme nel Modello. È opportuno ricordare che l'osservanza della legge è richiesta indipendentemente dall'effettiva conoscenza che il soggetto ne abbia. È pertanto compito di ciascuno conoscere ed osservare le norme di legge, in particolare quelle attinenti al proprio settore di attività. In caso di dubbi sulla portata o sull'interpretazione di norme di legge vanno interpellate le competenti strutture aziendali.

### **3.4 Statuto Sociale**

Lo Statuto costituisce il documento fondamentale su cui è basato il sistema di governo societario di AI4Health srl. Alcuni principi del governo societario sono posti dallo Statuto, gli aspetti specifici del sistema di Governance di AI4Health srl sono riportati al Cap. 5.

### **3.5 Codice Etico**

AI4Health srl attribuisce particolare attenzione all'obiettivo dell'impegno verso la Società e gli stakeholders, nella convinzione che la competitività e la ricerca del profitto si debbano accompagnare alla sensibilità etica, al coinvolgimento sociale ed al rispetto per l'ambiente.

Oltre alla creazione di un modello organizzativo e societario, adeguato a gestire in maniera efficace il rischio d'impresa, AI4Health srl ha ritenuto necessario formalizzare e diffondere a tutti i Destinatari un documento che esprima i più salienti principi di deontologia a cui AI4Health srl si ispira.

Per tale motivo AI4Health srl ha adottato un Codice Etico, parte integrante del Modello.

### 3.6 Linee di condotta

Le “Linee di Condotta” adottate in aggiunta ai principi contenuti nel Codice Etico, sono parte integrante del Codice Etico di AI4Health srl (“Modello”) e provvedono a fornire, ai Destinatari del Codice Etico e del Modello, le linee di condotta operative da rispettare e i principi di controllo da applicare nell’esercizio delle attività svolte in AI4Health srl e valutate “a rischio” di commissione reato.

L’applicazione delle Linee di Condotta è obbligatoria alle seguenti categorie di Destinatari del Codice: Amministratori, Dipendenti, Collaboratori, Agenti, Procacciatori d’affari, Rivenditori e, in genere, tutti i Componenti della rete commerciale di AI4Health srl. La violazione delle Linee di Condotta comporta l’applicazione del Sistema disciplinare e sanzionatorio come indicato nel Modello organizzativo e nel Codice Etico di AI4Health srl.

### 3.7 Norme emanate ai fini del D. Lgs. 231/01

L’attività di analisi dei processi aziendali, condotta nelle forme e nei modi descritti nel capitolo precedente, ha consentito di individuare quelle attività ove si è ritenuto potesse determinarsi il rischio di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01 e i *process owner*<sup>2</sup> (titolari di processo) ad esse afferenti.

Per ogni processo sensibile sono state inoltre identificate, attraverso specifici colloqui con gli *owner* dei processi nell’ambito dei quali fossero identificabili potenziali “attività di rischio”, le modalità operative e gestionali esistenti e gli elementi di controllo presenti, a presidio delle stesse.

E’ stata, quindi, valutata la congruità delle norme e procedure attualmente in essere e, ove necessario, sono state elaborate o meglio precisate la necessità di introduzione di norme e di controlli in grado di prevenire o quantomeno ridurre sensibilmente il rischio di commissione di reati (“azioni da intraprendere”).<sup>3</sup>

### 3.8 Altre norme interne

Oltre a quanto previsto dal Codice Etico, esistono norme poste da altre fonti, in particolare da altre deliberazioni dell’Amministratore Unico.

Alle norme poste da queste fonti viene data adeguata pubblicità, assicurandone la conoscenza, a seconda dei casi, alla generalità dei dipendenti ovvero a singole categorie di destinatari.

Chi ha emanato la norma dispone altresì circa la forma delle relative disposizioni e la pubblicità. In ogni caso, se la norma non è emanata per iscritto, se ne assicura la conoscibilità attraverso idonee forme di comunicazione, incluso tramite posta elettronica od iniziative di formazione delle risorse.

### 3.9 Procedure e le circolari interne

Quando le disposizioni sono emanate tramite procedure e circolari, si conformano alle seguenti caratteristiche:

- a) sono identificate univocamente (codifica alfanumerica, numero della revisione, data di emissione della revisione, ecc.);
- b) contengono sempre l’indicazione dell’unità organizzativa e/o del responsabile promotore della circolare e l’avvallo della Direzione;
- c) riportano in oggetto l’argomento;
- d) contengono sia disposizioni a carattere tecnico che disposizioni relative alla modifica della struttura direttiva;
- e) sono rese disponibili nella *intranet* aziendale.

### 3.10 Sistema dei Controlli Interni

Il Sistema dei controlli interni per AI4Health srl è costituito dall’insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte ad assicurare il corretto funzionamento ed il buon andamento dell’impresa e a garantire, con un ragionevole margine di sicurezza:

- l’efficienza e l’efficacia dei processi aziendali,

---

<sup>2</sup> Il “process owner” è persona che coordina le strutture organizzative e le attività operative svolte a tutti i livelli di un determinato processo.

<sup>3</sup> Si veda le schede della “Parte speciale B” e della “Parte speciale C”.

- un adeguato controllo dei rischi,
- l'attendibilità e l'integrità delle informazioni contabili e gestionali,
- la salvaguardia del patrimonio,
- la conformità dell'attività d'impresa alla normativa vigente, alle direttive ed alle procedure aziendali.

Il sistema dei controlli interni di AI4Health srl riflette la struttura dinamica dei "processi" aziendali. In questo senso coinvolge, con ruoli diversi: l'Amministratore Unico, la Direzione, i responsabili di funzione e tutte le altre funzioni aziendali, prevedendo lo svolgimento di attività di controllo come parte integrante delle attività quotidiane svolte dalla Società.

## 4 STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E DI GESTIONE

### 4.1 Articolazione del Modello

AI4Health srl facendo anche riferimento alle Linee Guida emanate da Confindustria, ha provveduto ad elaborare un **Modello di organizzazione e di gestione** che si compone di:

1. **Parte Generale** (parte in oggetto) che descrive:
  - il processo di definizione ed i principi di funzionamento del Modello di Organizzazione e Gestione,
  - i meccanismi di concreta attuazione del Modello, tra cui i meccanismi di operatività e le competenze dell'Organismo di Vigilanza,
  - l'insieme delle informazioni generali riguardanti il profilo organizzativo di AI4Health srl (anche in termini di Corporate Governance),
  - il sistema delle procedure (protocolli) in essere,
  - il sistema sanzionatorio, che prevede misure sanzionatorie a carico dei lavoratori subordinati, amministratori ed altri destinatari ed è stato inserito nella Parte Generale.
2. **Parti Speciali** che individuano, descrivono attività e processi strumentali a rischio reato e valutano i rischi connessi. Queste parti sono composte da:
  - **Parte Speciale A:** Classi di reato 231 - "Valutazione di sintesi del rischio"
  - **Parte Speciale B:** Mappatura e valutazione del rischio delle "Attività sensibili a rischio reato 231"
  - **Parte Speciale C:** Mappatura e valutazione del rischio dei "Processi strumentali alla commissione di reati 231"
3. **Codice Etico**
4. **Linee di Condotta**
5. **Documento di Valutazione dei Rischi** (ex D.Lgs. 81/08)
6. **Documento Programmatico per la Sicurezza** (ex D.Lgs. 196/03)
7. **Parti Comuni e accessorie al Modello** che sono composte da procedure (protocolli), modulistiche sviluppate ad hoc per il modello, ma aventi anche finalità gestionali. Si tratta di norme generali emanate ai fini del D. Lgs. 231/01 (procedure) che disciplinano vari ambiti di attività con il fine particolare, anche se non esclusivo, di prevenire la commissione dei reati di cui al decreto in riferimento.
8. **Parti facenti riferimento al Sistema Gestione Qualità (ISO 9001:2015):** alcune procedure possono far anche riferimento a protocolli già esistenti prima dell'avvio dell'applicazione del modello (procedure e

modulistica del Sistema Gestione Qualità), ma validamente applicabili quali protocolli del presente modello. Si faccia riferimento in particolare all'Elenco Procedure del Sistema Gestione Qualità.

Ciascun Destinatario è tenuto alla conoscenza ed osservanza del modello dei principi contenuti nel Codice Etico e nelle parti speciali, per quanto di propria pertinenza. Analogo obbligo d'informativa e di applicazione è richiesto agli enti terzi ed esterni che interagiscono in maniera continuata e strutturata con AI4Health srl.

#### **4.2 Definizione dei protocolli**

Per protocolli si possono intendere tutte quelle misure aziendali assimilabili, per le loro finalità dirette o indirette, ad elementi di mitigazione del rischio reato. Le categorie di protocolli secondo le linee guida di Confindustria<sup>4</sup> si possono elencare come:

- a) *Sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro*, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo quali, ad esempio, la contrapposizione di funzioni.
- b) *Procedure manuali e informatiche* tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo. Una particolare efficacia preventiva riveste lo strumento di controllo rappresentato dalla separazione di compiti fra coloro che svolgono fasi (attività) cruciali di un processo a rischio.
- c) *Poteri autorizzativi e di firma*. In termini generali, un corretto sistema dovrà assicurare (citando dalle linee guida):
  1. che l'esercizio dei poteri d'impresa nell'ambito di un processo decisionale sia svolto da posizioni di responsabilità congruenti con l'importanza e/o la criticità di determinate operazioni economiche;
  2. che al processo decisionale partecipino soggetti che svolgano effettivamente le attività che sono oggetto dell'esercizio dei poteri e che agiscano sotto le direttive di questi ultimi;
  3. che l'ente sia validamente impegnato nei confronti di terzi – ad es. clienti, fornitori, banche, amministrazioni pubbliche, ecc. – solo da un numero ben determinato di soggetti muniti di delega scritta ove siano specificamente indicati i relativi poteri.
- d) *Sistema di controllo di gestione* in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare.
- e) *Comunicazione al personale e sua formazione*.
- f) *Sistema di verifiche*. E' importante affermare che i modelli organizzativi devono essere verificati periodicamente anche da soggetti diversi da coloro che li devono fare funzionare, e tali verifiche devono essere opportunamente documentate.
- g) *Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori*.
- h) *Codice etico* con riferimento ai reati considerati.

## **5 GOVERNANCE DELLA SOCIETÀ**

### **5.1 Organi societari**

Il modello di *governance* della Società si prefigge la formalizzazione del sistema dei valori che intende promuovere creando un assetto organizzativo idoneo.

---

<sup>4</sup> Le Linee Guida di Confindustria sono state aggiornate al marzo 2014.

La Società ha adottato statutariamente il sistema di amministrazione e controllo (*governance*) cosiddetto “tradizionale”, affidando i poteri di gestione ad un Amministratore Unico, i cui poteri sono descritti nello Statuto e nella Visura Camerale.

La Società non si avvale della facoltà di ricorrere ad un Collegio Sindacale o ad un Sindaco unico..

## 5.2 Organismo di Vigilanza

L’Organismo di Vigilanza è l’organismo interno dell’ente previsto dall’articolo 6 del D. Lgs. 231/2001.

L’Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare:

- sull’efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
- sull’osservanza delle prescrizioni del Modello da parte degli Organi Sociali, dei Dipendenti e degli altri Destinatari, in quest’ultimo caso anche per il tramite delle funzioni aziendali competenti;
- sull’opportunità di aggiornamento del Modello stesso, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

I componenti dell’Organismo di Vigilanza sono nominati dall’Amministratore Unico e la durata in carica viene stabilita in sede di nomina.

Per maggiori dettagli e informazioni in merito, si rimanda all’ultimo capitolo del presente documento e al regolamento dell’Organismo di Vigilanza.

## 6 MAPPATURA E LA VALUTAZIONE DEI RISCHI REATO 231

### 6.1 Gruppo di lavoro

Al fine di analizzare e verificare il livello di idoneità dell’organizzazione aziendale e delle disposizioni interne esistenti, in relazione ai requisiti del D. Lgs. 213/2001 e in materia di prevenzione dei rischi reato previsti dal Decreto stesso, e nell’ottica di intervenire integrando il sistema di controllo esistente con nuovi “protocolli”, è stato istituito, all’inizio del progetto, un Gruppo di Lavoro, composto da consulenti esterni esperti della normativa in oggetto, *risk management*, in *governance* ed in organizzazione aziendale.

Il Gruppo di lavoro ha svolto nel corso del 2015 l’analisi dell’organizzazione e della documentazione esistente, soprattutto attraverso specifiche interviste e invii di questionari ai Responsabili di funzione e dei principali processi aziendali (*Process Owner*)<sup>5</sup>, che presiedono le attività nell’ambito delle quali si possono presentare potenziali rischi reato 231. I contenuti, emersi durante ciascun’intervista o questionario, sono stati riportati in specifici schemi dove sono state individuate le attività aziendali a rischio 231, i sistemi di controllo in essere, le eventuali aree di miglioramento finalizzate a mitigare i rischi reato 231.

Nel corso di tali interviste, gli aspetti di rilievo sono stati riportati nelle “Parti Speciali” del Modello 231 di AI4Health srl, nelle quali sono stati rispettivamente valutati:

- a livello preliminare e sintetico i rischi reato 231 (“Parte Speciale B”),
- i rischi reato sono stati in seguito approfonditi rispetto alle cosiddette “attività sensibili” (“Parte Speciale C”).

Le eventuali azioni di successiva riduzione dei rischi che si sono ravvisate opportune intraprendere per ridurre ulteriormente il livello di rischio, sono state condivise con i Vertici aziendali.

---

<sup>5</sup> Il “*process owner*” è il soggetto che coordina le strutture organizzative e le attività operative svolte a tutti i livelli di un determinato processo.

Il Gruppo di Lavoro ha poi definito, sulla base delle caratteristiche dimensionali e operative di AI4Health srl, la struttura del presente Modello e ha provveduto alla stesura della documentazione.

In particolare, i Consulenti, e il gruppo di lavoro in generale, hanno esaminato l'adeguatezza dei protocolli aziendali in essere, verificando il Codice Etico, il Sistema Organizzativo, il Sistema di attribuzione di Procure e Deleghe, il Sistema per la Salute e Sicurezza del lavoro.

Quindi, in coerenza con le Linee Guida Confindustria 231, sono stati identificati i punti di miglioramento, con la formulazione delle azioni che sarebbe opportuno intraprendere per ridurre ulteriormente il livello rischio (c.d. *gap-analysis*).

Infine, il Gruppo di lavoro ha condiviso con i Responsabili aziendali il Modello Organizzativo 231 prodotto.

## **6.2 Metodologia adottata (Parte speciale A)**

L'art. 6.2, lett. a) del D. Lgs. 231/01 indica, come uno dei requisiti del Modello 231, l'individuazione "delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati".

Con riferimento a ciò, si è proceduto all'individuazione delle cosiddette "aree sensibili" o "a rischio", cioè di quei processi e di quelle attività aziendali in cui potrebbe determinarsi il rischio di commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/01.

Come già evidenziato, nel precedente Paragrafo, si sono sottoposte a mappatura le aree aziendali in cui è possibile la commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01, evidenziando i momenti ed i processi maggiormente rilevanti. In parallelo, si sono identificate le condotte e le attività che, nel contesto aziendale, potrebbero portare alla realizzazione di fattispecie delittuose.

La metodologia adottata per la valutazione del rischio è descritta nella Parte Speciale A "Metodologie di mappatura e di valutazione delle aree di rischio".

## **6.3 Valutazione preliminare dei rischi reato 231 (Parte speciale B)**

In ragione dell'ampiezza assunta dalle classi di reato incluse nel D. Lgs. 231/01, della diversa probabilità e significatività di impatto che queste possono presentare sull'attività aziendale, delle caratteristiche particolari dell'azienda e del settore di appartenenza, si è proceduto ad una prima valutazione "preliminare" dell'impatto dei reati di cui al D. Lgs. 231 su AI4Health srl.

Affinché il Modello possa presentare omogeneità nel trattamento dei rischi reato 231 e dei relativi protocolli preventivi e al fine di pervenire ad un allineamento con le fattispecie proposte nei "case study" riportati nelle Linee Guida 231 di Confindustria, le valutazioni di "sintesi" hanno avuto come oggetto le classi di reato proposte nel precedente § 2.2.

L'obiettivo principale della prima valutazione "di sintesi" è quello di discernere tra i diversi reati 231, quelle categorie di reati che possono presentare "per loro natura" un rischio "significativo".

Pertanto, il Gruppo di lavoro ha svolto un'istruttoria formale di valutazione dei rischi reato 231, per le diverse tipologie di reato (come descritto nella "Parte Speciale A").

È stato utilizzato un criterio di valutazione del rischio (vedi documento Parte Speciale A e B) di tipo "qualitativo", che considera cinque fasce di misurazione (5. alto – 4. medio/alto – 3. medio – 2. medio/basso – 1. basso) e che prevede anche l'individuazione di "reato non realizzabile" (NR) e di fattispecie di reato non applicabile (NA).

## **6.4 Mappatura e la valutazione del rischio delle "Aree a rischio reato 231" (Parte speciale C)**

Dalle classi di rischio reato considerate applicabili e verosimili, per individuare più specificatamente e in concreto le aree aziendali a rischio, sono state individuate le attività cosiddette 'sensibili', ovvero quelle specifiche attività per il cui espletamento si è ravveduta la presenza di condizioni che possano determinare la commissione dei reati.

Tramite interviste ai Responsabili aziendali, per ogni attività "sensibile" si è tenuto conto di:

- denominare e descrivere l'area a rischio reato,
- individuare i reati ipotizzabili di commissione all'interno dell'area,
- individuare le funzioni ed i ruoli aziendali coinvolti,
- valutare l'entità del rischio "potenziale lordo" (o "rischio inerente"),
- rilevare i principali controlli e monitoraggi che insistono sull'area a rischio,

- valutare l'entità del rischio "effettivo netto" (o "rischio residuo") dopo i controlli,
- definire, nel caso di necessità, le "Azioni da intraprendere" ad ulteriore contenimento del rischio.

In particolare, per ognuna delle attività "sensibili" individuate ("Parte Speciale C") è stata compiuta, attraverso le interviste e i questionari ottenuti dai Responsabili aziendali, un'analisi specifica per rilevare le modalità operative e gestionali esistenti e per valutare la congruità o meno dei protocolli aziendali in essere, nonché del loro livello di diffusione e conoscenza.

A proposito di ciò, è stato sviluppato un paragrafo che contiene la descrizione sintetica dei controlli e monitoraggi esistenti (o "protocolli") e le valutazioni di rischio. Infine, ove necessario, sono state indicate le necessità d'intervento ("azioni da intraprendere")<sup>6</sup> finalizzate a prevenire, o quantomeno a ridurre, sensibilmente il rischio di commissione di reati.

## 7 ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D. LGS. 231/01

### 7.1 Nomina e composizione dell'Organismo e suoi requisiti

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 231/01 AI4Health srl identifica l'Organismo di Vigilanza (da qui in poi anche "OdV") in una struttura collegiale che riferisce all'Amministratore Unico, avendo come riferimento, nella strutturazione e nella attribuzione delle competenze dell'organismo, le Linee Guida di Confindustria.

L'Organismo è un organo formato da uno a cinque membri effettivi. In caso di pluralità di membri, l'Organismo procurerà di nominare il Presidente tra uno di essi.

I componenti dell'Organismo restano in carica per anni tre ed il mandato può essere rinnovato per uguale periodo. Sono possibili incarichi per periodi più brevi.

I membri dell'Organismo sono scelti tra soggetti con conoscenze nell'ambito operativo di AI4Health srl, esperti nelle materie legali, nelle procedure di controllo e conoscitori delle procedure operative aziendali e devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità di cui all'art. 109 del D. Lgs. 1 settembre 1993, n. 385.

I membri dell'Organismo non devono avere vincoli di parentela con il Vertice aziendale, né tanto meno possono essere legati alla Società da interessi economici rilevanti (es. partecipazioni azionarie rilevanti); essi devono, inoltre, essere liberi da qualsiasi situazione che possa generare in concreto conflitto di interesse.

Con la delibera di nomina, l'Amministratore Unico fissa l'eventuale compenso spettante ai membri dell'OdV per l'incarico a ciascuno assegnato. Nel caso di membro esterno il compenso è sicuramente assegnato. La nomina dell'OdV, i suoi compiti ed i suoi poteri, sono oggetto di tempestiva comunicazione alla struttura di AI4Health srl

In conformità a quanto previsto dalle Linee Guida della Confindustria, l'OdV di AI4Health srl è stato strutturato per rispondere ai seguenti requisiti:

- **autonomia e indipendenza:** tali requisiti si riferiscono all'Organo nel suo complesso e devono caratterizzare la sua azione. Si osserva che i membri possono rivestire, a vario titolo e con varia intensità, attività operative: l'esercizio di queste attività potrebbe ledere l'obiettività di giudizio. In ragione di questo sono state individuate per ogni membro dell'OdV quelle attività aziendali per le quali si può configurare una mancanza di segregazioni di compiti tra operatività e controllo. Nei casi in cui si tratti di materie dove è ravvisabile un conflitto di interessi, i membri si astengono da ogni attività decisionale e la loro attività si contiene in funzioni consultive.
- **professionalità:** intesa come insieme di strumenti e tecniche necessari allo svolgimento dell'attività assegnata, sia di carattere ispettivo che consulenziale;

---

<sup>6</sup> Vedi gli specifici Capitoli della "Parte speciale B" e della "Parte speciale C", dedicati rispettivamente alle "attività sensibili" e ai "processi strumentali".

- **continuità di azione:** per garantire una efficace e costante attuazione del Modello, la struttura dell'OdV è provvista di un adeguato budget e di adeguate risorse. I membri dell'OdV pianificano e impiegano un significativo tempo all'attività di vigilanza in AI4Health srl

L'Organismo di Vigilanza si potrà servire, nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di soggetti esterni qualificati, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità nell'esercizio dell'attività di vigilanza e controllo. Tale scelta consente all'Organismo di Vigilanza di assicurare un ulteriore ed elevato livello di professionalità e di continuità di azione.

A tali fini dovranno essere predisposti i necessari strumenti che prevedano i livelli di servizio, i flussi informativi e precisi obblighi di lealtà e di riservatezza nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

Coloro i quali sono incaricati del ruolo di Organismo di Vigilanza devono aver conoscenze in materie attinenti al settore operativo di AI4Health srl e/o a quello della revisione interna (internal auditing) e/o a conoscenze di diritto penale e/o societario e/o avere esperienze di gestione manageriale di impresa. Gli incaricati non devono essere titolari di situazioni soggettive di incompatibilità tra le quali, a titolo esemplificativo:

- l'aver intrattenuto rapporti di lavoro autonomo o subordinato, nell'ultimo triennio, con entità con le quali o, nei confronti delle quali, possono essere compiuti i reati e gli illeciti previsti dal D. Lgs. 231/01 (Esempio: rapporti di lavoro con enti e aziende rientranti nella Pubblica Amministrazione)
- essere stati oggetto di condanna penale a titolo definitivo con particolare riguardo per i reati previsti dal D. Lgs. 231/01.

Il venir meno dei predetti requisiti in costanza del mandato determina la decadenza dall'incarico. In tal caso l'Amministratore Unico provvede tempestivamente alla nomina del sostituto del membro decaduto, nel rispetto del principio informatore della scelta in precedenza indicata, previo accertamento della sussistenza dei requisiti di professionalità e di onorabilità.

Il membro dell'Organismo di Vigilanza è in qualunque tempo revocabile per giusta causa e/o per giustificato motivo dall'Amministratore Unico, il quale deve provvedere tempestivamente alla sua sostituzione, sempre nel rispetto del principio informatore della scelta più sopra indicata.

## 7.2 *Compiti dell'Organismo di Vigilanza*

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- Provvedere, nell'ambito aziendale, alla diffusione, conoscenza e comprensione del Modello;
- Vigilare sull'osservanza del Modello stesso;
- Raccogliere, elaborare e conservare ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell'osservanza del Modello;
- Vigilare sull'efficacia nel tempo del Modello, con particolare riferimento ai comportamenti riscontrati nell'ambito aziendale;
- Aggiornare il Modello nell'ipotesi in cui si renda necessario e/o opportuno effettuare correzioni e adeguamenti dello stesso, a seguito delle mutate condizioni aziendali e/o legislative;
- Segnalare tempestivamente all'Amministratore Unico qualsiasi violazione del Modello ritenuta rilevante, di cui sia venuto a conoscenza per segnalazione da parte dei dipendenti o che abbia accertato l'Organismo stesso. Nel caso di segnalazioni anonime e non in forma scritta, l'Organismo valuterà, a sua discrezione, la gravità della violazione denunciata;
- Comunicare ed esporre periodicamente (almeno ogni sei mesi) all'Amministratore Unico circa le attività svolte, alle segnalazioni ricevute, agli interventi correttivi e migliorativi del Modello ed il loro stato di realizzazione. Trasmettere, con periodicità annuale, all'Amministratore Unico una relazione contenente i seguenti elementi: l'attività complessivamente svolta nel corso dell'anno; le attività cui non si è potuto procedere per giustificate ragioni di tempo e risorse; i necessari e/o opportuni interventi correttivi e migliorativi del Modello ed il loro stato di realizzazione.

- Individuare e valutare l'opportunità dell'inserimento di clausole risolutive nei contratti con Consulenti, Collaboratori, Procuratori, Agenti e Terzi che intrattengono rapporti con la Società, nell'ambito delle attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione dei reati di cui al citato
  - Decreto;
- Promuovere e diffondere la conoscenza dei principi contenuti nel Codice Etico ex D. Lgs. 231/01 e la loro traduzione in comportamenti coerenti da parte dei diversi attori aziendali, individuando gli interventi formativi e di comunicazione più opportuni nell'ambito dei relativi piani annuali;
- Verificare e controllare periodicamente le attività/operazioni a rischio individuate nel Modello ed effettuare una ricognizione delle attività aziendali con lo scopo di individuare le attività a rischio di reato e suggerirne l'aggiornamento e l'integrazione, ove se ne ravvisi l'opportunità;
- Istituire specifici canali informativi "dedicati" via e-mail, diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo;
- Segnalare, sulla base dei risultati ottenuti, le strutture aziendali competenti per l'elaborazione di procedure operative e di controllo intese a regolamentare adeguatamente lo svolgimento delle attività, al fine di implementare il Modello.

### **7.3 Poteri dell'Organismo di Vigilanza**

Per lo svolgimento degli adempimenti elencati al comma precedente, all'Organismo sono attribuiti i seguenti poteri:

- Emanare disposizioni interne intese a regolare l'attività dell'Organismo. Queste dovranno essere adeguatamente motivate (es. disposizioni dettate da situazioni di urgenza od opportunità), saranno emanate in autonomia dall'Organismo di Vigilanza, senza essere in contrasto con le norme della Società;
- Avere accesso ad ogni documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001;
- Fare ricorso a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello;
- Richiedere che qualsiasi dipendente e/o dirigente della Società fornisca tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali (in caso di mancata collaborazione l'Organismo riferirà all'Amministratore Unico);
- Sollecitare le strutture preposte per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari in caso di violazioni accertate del Modello e dei suoi elementi costitutivi;
- Promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari.

### **7.4 Flussi informativi e segnalazioni all'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti od eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/01.

Valgono, in proposito, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- sono raccolte eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/01 o comunque relativi a comportamenti in generale che possono determinare la violazione del Modello;
- il dipendente che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello può contattare il proprio diretto superiore gerarchico ovvero riferire direttamente all'Organismo di Vigilanza;

- gli altri soggetti che intrattengono con AI4Health srl rapporti di collaborazione contrattualmente regolati, per quanto riguarda i rapporti e l'attività svolta nei confronti di AI4Health srl, effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza;
- al fine di raccogliere in modo efficace le segnalazioni sopra descritte, l'Organismo di Vigilanza provvederà tempestivamente e capillarmente a comunicare, a tutti i soggetti interessati, i modi e le forme di effettuazione delle stesse;
- l'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità, le segnalazioni ricevute ed i casi in cui è necessario attivarsi.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione.

### **7.5 Raccolta e conservazione delle informazioni**

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, sono immediatamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza 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 contemplati dal D. Lgs. 231/01 e che possano coinvolgere AI4Health srl;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al D. Lgs. 231/01, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;
- i rapporti preparati dai responsabili di unità organizzative e funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali emergono fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. 231/01;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti ed alle eventuali sanzioni erogate, in relazione a fattispecie previste dal D. Lgs. 231/01 ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Ogni informazione, segnalazione, report, relazione prevista nel Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio.

### **7.6 Rapporti dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi Societari**

L'Organismo di Vigilanza informa l'Amministratore Unico sull'applicazione e sull'attuazione del Modello, nonché sull'emersione di eventuali aspetti critici e sulla necessità di interventi modificativi.

L'Organismo di Vigilanza predisponde:

- entro 90 giorni dalla chiusura di ciascun esercizio sociale, una relazione riepilogativa dell'attività svolta nell'anno trascorso ed un piano delle attività previste per l'anno in corso, da presentare all'Amministratore Unico;
- immediatamente, una comunicazione relativa al verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio violazioni dei principi contenuti nel Modello, ecc.) ed in caso di segnalazioni ricevute o altre fattispecie che rivestono carattere d'urgenza, da sottoporre all'esame dell'Amministratore Unico.

## **8 CRITERI DI AGGIORNAMENTO ED ADEGUAMENTO DEL MODELLO**

### **8.1 Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza è delegato a curare l'aggiornamento dell'intero Modello e di sottoporlo all'approvazione dell'Amministratore Unico in occasioni delle modifiche apportate.

Sono modifiche le variazioni di tutte le parti del modello e degli allegati. Sono apportate quando ciò si manifesti opportuno, anche in ragione dell'introduzione di rilevanti novità di legge, ovvero di rilevanti nuove norme del Modello, anche non allegate al presente documento.

In seguito a rilevanti modifiche, il presente documento è nuovamente sottoposto all'approvazione dell'Amministratore Unico.

## **8.2 Verifiche e i controlli sul Modello**

L'Organismo di Vigilanza redige con cadenza annuale un programma di vigilanza attraverso il quale pianifica, in linea di massima, la propria attività di verifica e controllo.

Il programma contiene un calendario delle attività da svolgere nel corso dell'anno prevedendo, altresì, la possibilità di eseguire verifiche e controlli non programmati.

Nello svolgimento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza potrà avvalersi del supporto di soggetti dotati di specifiche competenze nei settori aziendali, quali:

- funzioni e unità di AI4Health srl;
- soggetti terzi qualificati o soggetti che esercitano attività in virtù di contratti di outsourcing.

All'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti, nel corso delle verifiche e ispezioni pianificate, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli.

## **8.3 Aggiornamento e l'adeguamento del Modello – Le responsabilità**

L'Amministratore Unico, avvalendosi anche delle proposte e dei suggerimenti dell'Organismo di Vigilanza, è responsabile dell'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione al mutamento degli assetti organizzativi, dei processi operativi nonché alle risultanze dei controlli.

L'Organismo di Vigilanza assolve compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine può formulare osservazioni e proposte, attinenti l'organizzazione ed il sistema di controllo, all'Amministratore Unico e alle unità organizzative per gli aspetti di pertinenza.

L'Organismo di Vigilanza provvede a rendere operative, nei tempi concordati con l'Amministratore Unico, le modifiche del Modello deliberate dall'Amministratore Unico ed a curare la divulgazione dei contenuti all'interno di AI4Health srl e, per quanto necessario, anche all'esterno della stessa.

Per garantire che le variazioni del Modello siano operate con la necessaria tempestività e snellezza, anche al fine di ridurre al minimo i disallineamenti tra i processi operativi, da un lato, e le prescrizioni contenute nel Modello e la diffusione delle stesse, dall'altro, l'Amministratore Unico ha ritenuto di delegare all'Organismo di Vigilanza il compito di apportare, con cadenza periodica, le eventuali modifiche del Modello.

Nell'ambito della relazione annuale, l'Organismo di Vigilanza può presentare all'Amministratore Unico una eventuale informativa in merito alle variazioni, che si propone di apportare al Modello stesso, affinché l'Amministratore Unico, nell'esercizio della propria competenza esclusiva in materia, deliberi al riguardo.

# **9 I FLUSSI INFORMATIVI E LE COMUNICAZIONI**

## **9.1 Politica di gestione e di diffusione delle informazioni**

AI4Health srl, al fine di dare efficace attuazione al Modello adottato, intende assicurare una corretta e completa divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria struttura. In particolare, obiettivo di AI4Health srl è di estendere la comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello non solo ai propri Dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di Dipendente, operano anche occasionalmente per il conseguimento degli obiettivi di AI4Health srl in forza di contratti e sui quali AI4Health srl sia in grado di esercitare direzione o vigilanza.

In caso di innovazioni normative o modifiche parziali o sostanziali del Modello, AI4Health srl provvederà a porre in essere le iniziative dirette a far conoscere e diffondere con tempestività i nuovi contenuti a tutti i Destinatari.

## **9.2 Diffusione del Modello e formazione**

I contenuti ed i principi del Modello saranno portati a conoscenza di tutti i Dipendenti e gli altri soggetti che intrattengano con AI4Health srl rapporti di collaborazione contrattualmente regolati.

Ai Dipendenti verrà garantita la possibilità di accedere e consultare il presente documento (ed i suoi Allegati) direttamente sull'*Intranet* aziendale, mentre per gli altri soggetti (destinatari) la suddetta documentazione sarà resa disponibile con altre modalità (es. internet, consegna di copia controllata, ecc.)

Inoltre, al fine di agevolare la comprensione del Modello, AI4Health srl organizzerà, attraverso l'unità organizzativa aziendale preposta alla formazione, dei percorsi formativi diversamente caratterizzati, che potranno concretizzarsi, a seconda dei casi, in diverse modalità didattiche da tenersi in sede o presso soggetti terzi a questo qualificati.

AI4Health srl provvederà nel corso di tali attività a rendere noto ai dipendenti che gli stessi sono tenuti a conoscere i principi ed i contenuti del Modello ed a contribuire, in relazione al ruolo e alle responsabilità rivestite all'interno de AI4Health srl, alla sua attuazione e al suo rispetto, segnalando eventuali carenze.

Ai componenti degli organi sociali sarà resa disponibile copia cartacea della versione integrale del documento illustrativo del Modello. Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i Destinatari circa le eventuali modifiche apportate al Modello.

### **9.3 Clausole contrattuali con terzi e fornitori**

Al fine di evitare comportamenti in contrasto con quanto previsto dal Modello, AI4Health srl provvederà, inoltre, a concordare con i partner commerciali di riferimento clausole standard che impegnino contrattualmente questi ultimi a non adottare atti o intrattenere comportamenti tali da determinare una violazione del Modello.

## **10 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO**

### **10.1 Funzioni del sistema disciplinare e sanzionatorio**

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs. 231/01 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello di organizzazione e gestione, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso. La definizione di un efficace sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza del Modello.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello, a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato, rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/01.

### **10.2 Misure nei confronti dei dipendenti**

AI4Health srl ha, quindi, adottato un Sistema Disciplinare precipuamente volto a sanzionare la violazione dei principi, delle norme e delle misure previste nel Modello e dei relativi Protocolli, nel rispetto delle norme previste dalla contrattazione collettiva nazionale, nonché delle norme di legge o di regolamento vigenti.

Sulla scorta di tale Sistema Disciplinare, sono passibili di sanzione sia le violazioni del Modello e dei relativi Protocolli commesse dai soggetti posti in posizione "apicale" - in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo dell'Ente - sia le violazioni perpetrate dai soggetti "sottoposti" all'altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto di AI4Health srl

Costituisce sempre illecito disciplinare la violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti de AI4Health srl, soggetti al Contratto Collettivo Nazionale per i lavoratori dipendenti da aziende del terziario, distribuzione e servizi (CCNL "Comunicazione-Piccola e Media Industria").

Le procedure contenute nel Modello, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, sono comunicate a tutti i dipendenti mediante gli strumenti previsti dal Paragrafo 7.4 "Flussi informativi e segnalazioni all'Organismo di Vigilanza" del Modello e sono vincolanti per tutti i dipendenti di AI4Health srl

Ad ogni segnalazione di violazione del Modello da parte dell'Organismo di Vigilanza, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della responsabilità della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine per presentare le sue difese e giustificazioni alla contestazione. Una volta accertata tale responsabilità sarà irrogata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa.

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti di AI4Health srl, conformemente a quanto previsto dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili, sono quelle previste dalla legge nonché dall'apparato sanzionatorio dei Contratti di lavoro, e precisamente:

1. biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
2. biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1);
3. multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'art. 193;
4. sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;

#### 5. licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalle legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale e del livello di responsabilità ed autonomia delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

E' inteso che saranno seguite tutte le disposizioni e le garanzie previste dalla legge e dai Contratti di lavoro in materia di procedimento disciplinare; in particolare si rispetterà:

- l'obbligo - in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare - della previa **contestazione dell'addebito** al dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo - salvo che per l'ammonizione verbale - che **la contestazione sia fatta per iscritto** e che il provvedimento non sia emanato se non siano decorsi i giorni specificatamente indicati per ciascuna sanzione nei Contratti di lavoro dalla contestazione dell'addebito.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e la irrogazione delle sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, ai dirigenti e ai responsabili gerarchici.

AI4Health srl intende portare a conoscenza dei propri dipendenti le disposizioni e le regole comportamentali contenute nel Modello, la cui violazione costituisce illecito disciplinare, nonché le misure sanzionatorie applicabili, tenuto conto della gravità delle infrazioni.

### **10.3 Misure nei confronti dei Dirigenti**

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello da parte di dirigenti, AI4Health srl provvede a irrogare nei confronti degli autori della condotta censurata le seguenti misure disciplinari.

#### **Lettera di richiamo**

Questa misura viene applicata quando vengono ravvisati comportamenti, nell'espletamento delle attività nelle attività a rischio, che costituiscano violazioni di lieve entità rispetto alle disposizioni del Modello.

#### **Risoluzione del rapporto**

Questa misura viene applicata quando vengono ravvisati comportamenti, nell'espletamento delle attività nelle attività a rischio, che costituiscano violazioni di grave entità rispetto alle disposizioni del Modello.

In alternativa saranno irrogate le misure ritenute più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL per i dirigenti del settore del Commercio.

### **10.4 Misure nei confronti degli Amministratori**

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte dell'Amministratore Unico, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'Amministratore Unico e l'Assemblea dei Soci. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

### **10.5 Misure nei confronti di altri Destinatari**

Ogni violazione da parte della rete di vendita, consulenti/collaboratori esterni o partner commerciali delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal D. Lgs. 231/01 da parte degli stessi, sarà, per quanto possibile, sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti. Tali clausole potranno prevedere, a titolo meramente esemplificativo, la facoltà di risoluzione del contratto e/o il pagamento di penali (rispettando le clausole inserite ad hoc nei relativi contratti), fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società.

## **11 EFFICACIA DEL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI**

In generale, è stato esaminato il Sistema dei Controlli Interni, costituito dall'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte ad assicurare il corretto funzionamento ed il buon andamento dell'impresa e a garantire, con un ragionevole margine di sicurezza, il conseguimento degli obiettivi strategici e gestionali che

AI4Health srl si è posta, tra cui quelli puntualmente evidenziati al § 5.10 "Il Sistema dei Controlli Interni". Il personale di AI4Health srl di qualsiasi funzione e grado viene sensibilizzato sulla necessità dei controlli, conoscendo il proprio ruolo ed impegnandosi nella necessaria misura nello svolgimento dei controlli stessi.

Si rileva che il sistema dei controlli e le prescrizioni, contenute nelle procedure ed in generale in tutta la documentazione facente riferimento al sistema, sono sufficienti ad evitare la commissione di un numero rilevante di reati e sono strutturati in modo tale da non poter essere aggirati se non fraudolentemente (art. 6, D. Lgs. 231/01).

Oltre a quanto indicato, occorre tenere presente che l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza, interno alla struttura aziendale, del compito di vigilare sul funzionamento efficace e l'osservanza corretta del Modello, anche attraverso il controllo e la supervisione dei comportamenti aziendali costituisce una garanzia ulteriore affinché i principi espressi negli strumenti sopra citati vengano osservati dal personale di AI4Health srl

Si aggiunga, infine, che nell'espletamento di tutte le operazioni attinenti alla gestione sociale, i Destinatari prendono conoscenza e si impegnano a rispettare le norme poste da tutte le componenti del Modello<sup>7</sup>.

## **12 DIVULGAZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE**

Il presente Modello di organizzazione è stato approvato dall'Amministratore Unico di AI4Health srl. La società si impegna a far conoscere il presente Modello ai sensi del D. Lgs. 231/01 a tutti i Destinatari.

---

<sup>7</sup> Vedi § 3.1 "Articolazione del Modello":

## 13 GLOSSARIO

### 13.1 Aspetti generali

Nel presente documento s'intendono per:

**“Apicali”**: le 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 le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso.

**“Attività a rischio reato 231”**: le attività cosiddette ‘sensibili’, ovvero quelle specifiche attività nel corso del cui espletamento si è ravveduta la presenza di condizioni che possano determinare la commissione dei reati.

**“D. Lgs. 231/01” o “Decreto Legislativo” o “Decreto”**: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni.

**“D. Lgs. 81/08”**: il Decreto Legislativo 81 del 9 Aprile 2008, entrato in vigore il 15 maggio 2008, recante il “Testo Unico in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro”.

**“Destinatari”**: le 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, le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, nonché le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti, cioè gli Apicali ed i Sottoposti.

**“Linee Guida di Confindustria”**: le “Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001” emanate da Confindustria in data marzo 2014.

**“Modello di Organizzazione e Gestione” o “Modello”**: tutti i documenti e le norme elencate al § 3.1 del presente documento.

**“P.A.”**: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio;

**“Processi Sensibili”**: attività di AI4Health srl nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati;

**“Processi Strumentali”**: processi, nel cui ambito ed in linea di principio, potrebbero crearsi strumenti ovvero configurarsi condizioni o mezzi per la commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/01.

**“Reati”**: i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;

**“Sottoposti”**: le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti che appartengono ai vertici aziendali.

**“Terzi”**: clienti, collaboratori esterni e Partner.

### 13.2 Sicurezza sul lavoro

Nel presente documento s'intendono per:

**“ASPP o Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione”**: i soggetti in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'art. 32 del Decreto Sicurezza facenti parte del Servizio di Prevenzione e Protezione.

**“Datore di Lavoro”**: il soggetto titolare del rapporto di lavoro con i Lavoratori o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito i Lavoratori prestano la propria attività, ha la

responsabilità, in virtù di apposita delega, dell'organizzazione stessa o dell'Unità Produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.

**“Decreto Sicurezza”**: il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81- “Attuazione dell’articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”.

**“Dirigente”**: il soggetto che, in ragione delle competenze professionali e dei poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del Datore di Lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando sulla stessa.

**“DVR o Documento di Valutazione dei Rischi”**: il documento redatto dal Datore di Lavoro contenente una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa ed i criteri per la suddetta valutazione, l'indicazione delle misure di prevenzione e protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati a seguito di tale valutazione, il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, l'indicazione del nominativo del RSPP, del RSL e del Medico Competente che ha partecipato alla valutazione del rischio, nonché l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i Lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione ed addestramento.

**“Linee guida Uni-Inail”**: le linee guida elaborate dall'UNI e dall'INAIL per la costituzione volontaria da parte delle imprese di un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (ed. settembre 2001).

**“Linee guida Ohsas 18001 o British Standard”**: La norma OHSAS (Occupational Health and Safety Assessment Series) 18001, ufficialmente rilasciata in Gran Bretagna nell'aprile 1999, applica i concetti della Qualità Totale e la metodologia ISO 9000 ai temi della sicurezza, ottenendo un sistema aziendale, un insieme di procedimenti, mezzi, risorse e attività che portano a un effettivo controllo dei rischi e alla tensione, da parte di tutti, verso la prevenzione. La norma è stata redatta da un gruppo di lavoro, costituito dai principali enti di certificazione, da organismi di normazione nazionali e da consulenti specialisti, allo scopo di pervenire finalmente a uno standard armonizzato per il quale potesse essere richiesta la certificazione.

**“Medico Competente”**: il medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formali e professionali indicati nel Decreto Sicurezza incaricato dal Datore di Lavoro ai fini della valutazione dei rischi e al fine di effettuare la Sorveglianza Sanitaria ed adempiere tutti gli altri compiti di cui al Decreto Sicurezza.

**“POS o Piano Operativo di Sicurezza”**: il documento redatto dal Datore di Lavoro dell'impresa esecutrice, coerentemente con il PSC del singolo Cantiere interessato.

**“Preposto”**: il soggetto che in ragione delle competenze professionali e nei limiti dei poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei Lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa.

**“Progettisti, Fabbricanti, Fornitori ed Installatori”**: le persone fisiche o giuridiche che, su affidamento, progettano i luoghi, i posti di lavoro e gli impianti, o producono, forniscono, noleggianno, concedono in uso o installano impianti, macchine o altri mezzi tecnici per l'azienda.

**“Reati commessi in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro”**: i reati di cui all'art. 25- septies del D. Lgs. 231/2001, ovvero l'omicidio colposo (art. 589 cod. pen) e le lesioni personali gravi o gravissime (art. 590 terzo comma cod. pen.) commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

**“Responsabile dei Lavori”**: il soggetto che può essere incaricato dal Committente ai fini della progettazione, della esecuzione o del controllo dell'esecuzione dell'opera o di una parte della procedura.

**“RLS o Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza”**: il soggetto eletto o designato per rappresentare i Lavoratori in relazione agli aspetti della salute e sicurezza durante il lavoro.

**“RSPP o Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione”**: il soggetto in possesso delle capacità e dei requisiti professionali indicati nel Decreto Sicurezza, designato dal Datore di Lavoro, cui risponde, per coordinare il Servizio di Prevenzione e Protezione.

**“Sorveglianza Sanitaria”**: l'insieme degli atti medici finalizzati alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei Lavoratori in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali, ed alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.

**“SPP o Servizio di Prevenzione e Protezione”**: l'insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dei rischi professionali per i Lavoratori.

