

# **HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa**

---

**Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 8  
giugno 2001, n. 231**

## **PARTE GENERALE**

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>	
<b>PARTE GENERALE</b>		
	<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
	29/09/2017	19/05/2020

SEZIONE I.....	8
Introduzione al Modello Organizzativo .....	8
1.1 Finalità del Modello .....	10
1.2 Destinatari .....	11
1.3 Struttura del Modello .....	12
1.4 Principi ispiratori.....	13
1.5 Strumenti e Linee Guida per l'implementazione del Modello .....	14
1.6 Gli step del processo di implementazione e l'adozione del Modello .....	15
SEZIONE II .....	17
Quadro normativo di riferimento .....	17
2.1 La responsabilità amministrativa degli Enti.....	17
2.2 Ambito di applicazione soggettivo .....	18
2.3 I Presupposti della responsabilità.....	19
2.4 I reati-presupposto.....	21
2.5 L'apparato sanzionatorio .....	30
2.6 La condizione esimente e l'esonero della responsabilità.....	32
2.7 Sindacato di idoneità del Modello Organizzativo.....	34
SEZIONE III.....	35
Analisi dei rischi .....	35
3.1 Giudizio Preliminare .....	35
3.2 Analisi e valutazione dei rischi. Note metodologiche.....	38
3.3 Individuazione dei reati e dei processi a rischio .....	43
3.4 Valutazione dei rischi.....	67

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>	
<b>PARTE GENERALE</b>		
	<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
	29/09/2017	19/05/2020

3.5 Fattispecie non rilevanti .....	83
<b>SEZIONE IV</b> .....	<b>90</b>
Sistema di gestione e controllo .....	90
4.1 Strumenti di prevenzione e controllo .....	90
4.2 Modello Organizzativo e Codice Etico .....	92
4.3 Sistema dei poteri.....	93
<b>SEZIONE V</b> .....	<b>93</b>
L'Organismo di Vigilanza e gli strumenti attuativi del Modello .....	93
5.1 Modalità di attuazione e aggiornamento del Modello .....	93
5.2 Statuto dell'Organismo di Vigilanza .....	97
5.2 Flussi informativi e obblighi di informazioni .....	107
5.3 Diffusione, informazione e formazione .....	113
<b>SEZIONE VI</b> .....	<b>119</b>
Sistema disciplinare .....	119
6.1 Destinatari .....	120
6.2 Principi e comportamenti sanzionati.....	120
6.3 Procedimento disciplinare.....	124
6.4 Sanzioni disciplinari.....	128
<b>SEZIONE VII</b> .....	<b>134</b>
<b>LA PROCEDURA IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING</b> .....	<b>134</b>
Ambito di applicazione .....	134
Principi di riferimento.....	135
<b>Soggetti coinvolti</b> .....	<b>136</b>
Oggetto della segnalazione .....	136
<b>Segnalazione</b> .....	<b>137</b>
Esame e valutazione delle segnalazioni .....	137
Tutela del segnalante e del segnalato .....	139

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>	
<b>PARTE GENERALE</b>		
	DATA	REVISIONE
	29/09/2017	19/05/2020

## **Definizioni**

### **Aree (processi) sensibili**

Insieme di attività correlate e collegate funzionalmente il cui svolgimento determina, in termini concreti, un rischio di commissione dei Reati-presupposto del Decreto 231.

### **Autorità Pubbliche di Vigilanza**

Enti nominativamente individuati per legge, dotati di particolare autonomia e imparzialità, preposti alla tutela di alcuni interessi di rilievo costituzionale, tra i quali la libertà di Concorrenza, la tutela dei Mercati Finanziari, la tutela della sfera di Riservatezza professionale e personale, la vigilanza sui Lavori pubblici, etc.

### **CCNL**

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato nella HEALTH ASSISTANCE.

### **Codice Etico**

Codice di comportamento che riassume gli *standard* di comportamento e i criteri di svolgimento delle attività al fine di garantire azioni e decisioni in conformità alle prescrizioni di Legge, ai Regolamenti, ai principi etici e ai valori morali propri della HEALTH ASSISTANCE.

Costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, gestione e controllo adottato dalla HEALTH ASSISTANCE con delibera del Consiglio di Amministrazione.

### **Decreto 231**

Decreto Legislativo 8 giugno 231, n. 231, dal titolo *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”*, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 231 e successive modifiche e integrazioni.

### **Destinatari**

Sono destinatari del Modello di organizzazione, gestione e controllo tutti i soggetti interni alla HEALTH ASSISTANCE e, in particolare, il Presidente, i Consiglieri, i Responsabili, i Soci e gli altri dipendenti nonché i collaboratori interni ed esterni, siano essi legati all'organizzazione in

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>	
<b>PARTE GENERALE</b>		
	DATA	REVISIONE
	29/09/2017	19/05/2020

modo continuativo oppure occasionale. Sono altresì destinatari i soggetti terzi (consulenti, professionisti, partner, etc.) che operano in nome e per conto della HEALTH ASSISTANCE, nei limiti di quanto indicato nell'art. 5 del Decreto 231.

### **Enti Collettivi (Enti)**

Sono organizzazioni destinatarie del Decreto 231. Trattasi di soggetti giuridici o privi di personalità giuridica che rientrano nell'ambito di applicazione della disciplina della "Responsabilità amministrativa dipendente da reato".

### **Area aziendale**

Struttura funzionale, inserita nella complessiva struttura organizzativa, che persegue specifici obiettivi svolgendo tanto attività autonome, quanto attività correlate/coordinate con le altre aree funzionali (aziendali), nell'ambito degli obiettivi generali e della *mission* aziendale della HEALTH ASSISTANCE.

### **Modello Organizzativo 231 (o Modello Organizzativo o Mod 231)**

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto 231. Rappresenta il sistema strutturato formato da un complesso organico di principi, regole, disposizioni, schemi organizzativi e connessi compiti e responsabilità idoneo a prevenire i reati e gli illeciti amministrativi, così come previsto dagli articoli 6 e 7 del Decreto, ad integrazione degli strumenti Organizzativi e di Controllo vigenti nella HEALTH ASSISTANCE.

### **PG**

Parte generale del Modello organizzativo.

### **PS**

Parte/i speciale/i del Modello organizzativo.

### **Organi di Controllo**

Collegio sindacale; Società esterna di revisione contrattualizzata.

### **Organi Sociali**

Sono l'Assemblea dei Soci, l'Organo Amministrativo, il Presidente del CdA, il Collegio dei sindaci.

### **Organismo di Vigilanza (OdV)**

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>	
<b>PARTE GENERALE</b>		
	<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
	29/09/2017	19/05/2020

Organo previsto dall'art. 6 del Decreto 231, avente il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo, nonché di curarne l'aggiornamento.

### **Pubblica Amministrazione**

Qualsiasi Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi esponenti nella loro veste di Pubblici Ufficiali o Incaricati di Pubblico Servizio.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, per Pubblica Amministrazione si intendono: le Amministrazioni dello Stato (Amministrazione Finanziaria, Autorità garanti e di Vigilanza, Autorità Giudiziarie, ecc.), le aziende di Stato, le regioni, le province, i comuni, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le aziende e gli enti del servizio sanitario nazionale.

### **Responsabile (Direttore o Caposettore/area)**

Soggetto della HEALTH ASSISTANCE al quale viene attribuita la responsabilità, singola o condivisa con altri responsabili, per le operazioni nelle Aree (Funzioni) Aziendali da esso presiedute.

### **Soggetti in posizione apicale**

Persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione all'interno delle HEALTH ASSISTANCE o di una sua eventuale unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della HEALTH ASSISTANCE .

### **Soggetti terzi (Stakeholders)**

Coloro che agiscono in nome e/o per conto della HEALTH ASSISTANCE sulla base di apposito mandato o di altro vincolo contrattuale.

### **Sottoposti (soggetti)**

Soggetti in posizione subordinata, sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale.

### **Violazione (Illecito) disciplinare**

<b>HEALTH ASSISTANCE</b> <b>Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>		
<b>PARTE GENERALE</b>			
		<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
		29/09/2017	19/05/2020

Ogni comportamento non rispondente alle disposizioni della parte generale, delle parti speciali e dei documenti allegati al Modello, ivi compreso il Codice Etico. Condotte di tal fatta sono passibili di provvedimenti disciplinari.

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>	
<b>PARTE GENERALE</b>		
	<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
	29/09/2017	19/05/2020

## **Modello di organizzazione, gestione e controllo 231**

### **PARTE GENERALE**

#### **SEZIONE I**

##### **Introduzione al Modello Organizzativo**

Con delibera del 29 settembre 2017, il Consiglio di Amministrazione della HEALTH ASSISTANCE ha adottato il proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto 8 giugno 2001, n.231 (d'ora in poi, anche solo "Modello Organizzativo" o "Modello"). In occasione della medesima riunione, il Consiglio di Amministrazione ha provveduto ad istituire l'Organismo di Vigilanza (di seguito, anche solo "OdV"), in composizione monosoggettiva, ed affidando a tale nuovo organo - in linea con le disposizioni di cui al Decreto in parola - il compito di vigilare sull'adeguatezza e sull'efficace funzionamento del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

Al fine di mantenere la propria efficacia nel tempo, il Modello Organizzativo sarà revisionato con cadenza annuale. In ogni caso, il Presidente e i Consiglieri, su proposta dell'Organismo di Vigilanza, procederanno ad individuare e approvare le modifiche e/o gli aggiornamenti necessari qualora si venissero a verificare situazioni che compromettano l'efficacia preventiva e di controllo del presente Modello. A titolo esemplificativo e non esaustivo, ciò potrebbe accadere in occasione di:

- modifiche e/o integrazioni al Decreto 231 e alla normativa collegata rilevanti per l'attività e per le aree sensibili della HEALTH ASSISTANCE ;
- trasformazione del modello giuridico e/o variazioni del sistema di *governance*;
- modifiche dell'organigramma funzionale, dell'organizzazione interna e del sistema dei poteri e delle deleghe;
- cambiamenti nello svolgimento dei processi e delle attività a rischio;
- svolgimento di nuovi processi, aree e/o attività a rischio.

L'OdV, nell'ambito dei poteri ad esso conferiti, a seguito delle proprie attività di verifica e controllo circa lo stato di attuazione e il livello di efficacia preventiva del Modello Organizzativo, conformemente a quanto disposto dall'art. 6 del Decreto 231, ha il dovere di porre in essere

<b>HEALTH ASSISTANCE</b> <b>Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>		
<b>PARTE GENERALE</b>			
		<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
		29/09/2017	19/05/2020

adeguati flussi informativi verso il Presidente, l'Amministratore Delegato e i Consiglieri, circa le proposte in ordine all'aggiornamento e all'adeguamento del presente Modello.

Le modifiche, le integrazioni e le revisioni del Modello, che abbiano carattere sostanziale, sono di esclusiva competenza dell'Organo Amministrativo il quale procederà a renderle operative seguendo la stessa procedura con la quale è approvato ed adottato il presente Modello.

<b>HEALTH ASSISTANCE</b> <b>Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>		
<b>PARTE GENERALE</b>			
		<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
		29/09/2017	19/05/2020

### 1.1 Finalità del Modello

Il presente Modello Organizzativo si configura come un sistema strutturato ed organico di strumenti di prevenzione e controllo, il cui scopo è quello di prevenire e ridurre ad un livello minimo/accettabile il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto 231.

Attraverso l'adozione del Modello Organizzativo, la HEALTH ASSISTANCE intende sensibilizzare tutti i Destinatari del Modello stesso a tenere comportamenti leciti, nel rispetto dei principi etici e morali, secondo onestà e correttezza, sempre e comunque nel pieno rispetto delle leggi e dei regolamenti nazionali, comunitari ed internazionali. Tutti coloro che operano in nome e per conto della HEALTH ASSISTANCE devono essere pienamente consapevoli che qualora operino in violazione delle disposizioni del Modello esportano non solo loro stessi, ma anche la HEALTH ASSISTANCE al rischio di incorrere in gravose sanzioni sia di carattere penale sia di carattere amministrativo.

La HEALTH ASSISTANCE intende ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate, in quanto, seppure l'Organizzazione fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio, sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di Legge, anche ai principi etico-morali cui la HEALTH ASSISTANCE stessa si ispira nell'espletamento della propria *mission* e nel perseguimento dei propri obiettivi, che riguardano servizi socio-educativi-assistenziali-sanitari di qualità volti a fornire una pronta risposta ai bisogni scaturiti da particolari condizioni di disagio e fragilità legati alla salute.

Funzionale alla realizzazione e alla diligente gestione di un sistema di controllo e monitoraggio delle aree (processi) e attività sensibili, il presente Modello Organizzativo:

- individua le aree, i processi e le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevede strumenti generali di controllo e specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della HEALTH ASSISTANCE in relazione ai reati da prevenire;

<b>HEALTH ASSISTANCE</b> <b>Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>		
<b>PARTE GENERALE</b>			
		<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
		29/09/2017	19/05/2020

- individua modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevede obblighi di informazione (cd. “flussi informativi”) da e verso l'OdV per una costante ed efficace operatività del Modello;
- prevede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello e nel Codice Etico;
- prevede misure idonee a scoprire ed eliminare tempestivamente ulteriori situazioni di rischio che successivamente si potrebbero presentare.

All'adozione del Modello si accompagna l'efficace attuazione dello stesso, garantita dalla costante azione di monitoraggio delle aree, dei processi e delle attività a rischio da parte dell'OdV. In tal modo, è costantemente assicurato il tempestivo aggiornamento e adeguamento del Modello, consentendo alla HEALTH ASSISTANCE di intervenire rapidamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati del "catalogo 231".

## 1.2 Destinatari

Il Modello Organizzativo, comprendente il presente documento, le parti speciali e gli allegati, si rivolge a tutti i soggetti che operano in nome e per conto della HEALTH ASSISTANCE, quale che sia il rapporto che li lega ad essa.

In particolare, sono **Destinatari** del Modello Organizzativo:

- I.** coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della HEALTH ASSISTANCE o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa. Tali soggetti, cd. apicali, sono:
- il Presidente e i componenti del Consiglio di Amministrazione;
  - gli altri Organi Sociali previsti dallo Statuto della HEALTH ASSISTANCE ;
  - i Responsabili delle aree aziendali così come definite nelle procedure aziendali.

Nell'individuazione degli obiettivi, delle linee strategiche, nella gestione degli affari ed in generale nell'assolvimento dei compiti loro assegnati, operano nel puntuale rispetto della

<b>HEALTH ASSISTANCE</b> <b>Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>		
<b>PARTE GENERALE</b>			
		<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
		29/09/2017	19/05/2020

Legge e dei Regolamenti. In virtù della posizione e dei ruoli ricoperti, sono chiamati a dare seguito a quanto previsto dal Modello Organizzativo.

**II.** coloro i quali sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra.

Tali soggetti sottoposti alla direzione e alla vigilanza dei cd. apicali sono:

- i dirigenti (qualora esistenti);
- i dipendenti;
- coloro che collaborano con la HEALTH ASSISTANCE in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato.

**III.I** Soggetti Terzi legati alla HEALTH ASSISTANCE da relazioni e rapporti contrattuali-mutualistici, ancorché occasionali:

- soggetti che operano su mandato o per conto della HEALTH ASSISTANCE , quali *promoter*, consulenti esterni, etc.;
- soggetti che agiscono su mandato o anche nell'interesse della HEALTH ASSISTANCE in quanto legati da accordi mutualistici.

Tutti i destinatari sono tenuti a rispettare con la massima diligenza le disposizioni contenute in tutti i documenti e le parti del presente Modello Organizzativo, nonché ad uniformare i propri comportamenti ai principi del Codice Etico.

### **1.3 Struttura del Modello**

Il Modello Organizzativo è formato dalla Presente parte generale e dalle seguenti Parti Speciali e allegati:

- Allegato A: testo del Decreto Legislativo n. 231/2001;
- Parte Speciale A: Reati contro la Pubblica Amministrazione;
- Parte Speciale B: Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- Parte Speciale C: Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- Parte Speciale D: Reati societari;
- Parte Speciale E: Reati Ambientali.

Tutti i documenti descrivono complessivamente il Modello Organizzativo e perfezionano e integrano il complesso di norme di condotta, principi, direttive, *policy*, procedure, istruzioni operative e regole interne, nonché tutti gli strumenti organizzativi e controlli interni esistenti ed

<b>HEALTH ASSISTANCE</b> <b>Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>		
<b>PARTE GENERALE</b>			
		<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
		29/09/2017	19/05/2020

operativi, con l'attuazione delle prescrizioni che rispondano alle finalità del Decreto 231, allo scopo specifico di prevenire la commissione dei reati ivi contemplati.

#### **1.4 Principi ispiratori**

Nella predisposizione del presente Modello Organizzativo si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e ampiamente operanti nella HEALTH ASSISTANCE e, ove giudicati idonei a valere come misure di prevenzione dei reati e di controllo sui processi sensibili, mantengono la loro operatività continuando a disciplinare le attività della HEALTH ASSISTANCE.

In particolare, in relazione ai reati da prevenire, sono stati individuati tra gli specifici strumenti già esistenti, operativi e funzionali a disciplinare le attività e a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni all'interno della HEALTH ASSISTANCE, i seguenti elementi di organizzazione aziendale:

- le procedure aziendali, la documentazione e le disposizioni inerenti;
- la struttura gerarchico - funzionale ed organizzativa interna;
- le norme inerenti il sistema amministrativo, contabile, finanziario e di *reporting*;
- la comunicazione al personale e la formazione dello stesso;
- il sistema disciplinare di cui al Regolamento Aziendale e ai CCNL;
- in generale, l'osservanza della normativa applicabile tra cui, a titolo esemplificativo, le leggi in materia di sicurezza sul lavoro.

I principi, le regole e le procedure di cui agli strumenti sopra elencati non vengono riportati dettagliatamente nel presente Modello, ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare.

I principi cardine a cui il Modello della HEALTH ASSISTANCE si ispira, oltre a quanto sopra indicato, sono i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno e quindi:

##### 1. la tracciabilità delle operazioni rilevanti ai fini del Decreto 231

La formazione e l'attuazione delle decisioni della HEALTH ASSISTANCE è improntata alla massima trasparenza e alla condivisione fra più soggetti, e il Modello prevede meccanismi di decisione e di controllo preventivo e successivo tali da eliminare – o quantomeno ridurre

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>	
<b>PARTE GENERALE</b>		
	DATA	REVISIONE
	29/09/2017	19/05/2020

significativamente – le aree a rischio; il Modello prevede altresì che le operazioni nelle aree sensibili siano sempre supportate da adeguata documentazione con strumenti di *reporting* e controllo che consentono il tempestivo intervento dell'OdV.

## 2. il rispetto del principio della separazione delle funzioni

La struttura organizzativa è progettata affinché le funzioni tecnico-operative siano separate da quelle decisionali, contabili e di controllo, con la preclusione dell'esercizio delle attività finanziarie da parte delle funzioni commerciali; la separazione dei ruoli e delle funzioni è accompagnata dal dovere di segnalare all'OdV eventuali anomalie che venissero riscontrate, anche in ordine al mancato rispetto delle attribuzioni delle responsabilità e dei poteri.

## 3. la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate

Il presente Modello organizzativo è progettato affinché risultino bilanciate le responsabilità e i poteri delle singole funzioni aziendali.

### **1.5 Strumenti e Linee Guida per l'implementazione del Modello**

Il presente Modello Organizzativo, contenente misure volte a garantire la prevenzione dei reati presupposto - ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto 231, il quale prevede che i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli Enti - è stato implementato avendo a riferimento:

- le Linee Guida e i Codici di comportamento delle principali associazioni rappresentative degli Enti;
- le Linee Guida *Uni - Inail*;
- le indicazioni provenienti dalla giurisprudenza e dalla dottrina.

In particolare, le suddette Linee guida definiscono genericamente i requisiti di forma e contenuto del Modello e forniscono, tra l'altro, precise indicazioni metodologiche:

- per l'individuazione delle aree di rischio-reato;
- per l'analisi e la valutazione del rischio;
- per la progettazione e la realizzazione dei protocolli;
- per la predisposizione di un sistema disciplinare;

<b>HEALTH ASSISTANCE</b> <b>Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>		
<b>PARTE GENERALE</b>			
		<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
		29/09/2017	19/05/2020

- per l'individuazione e la qualificazione dell'Organismo di Vigilanza.

Le divergenze rispetto ai punti specifici dalle Linee guida rispondono all'esigenza di adeguare le misure organizzative di prevenzione e controllo alle necessità della HEALTH ASSISTANCE, tenuto conto:

- del settore e delle caratteristiche dell'attività svolta;
- del modello giuridico e del sistema di *governance* adottato;
- delle dimensioni organizzative ed operative.

### **1.6 Gli step del processo di implementazione e l'adozione del Modello**

Le attività di costruzione e implementazione del Modello Organizzativo è stata svolta grazie alla collaborazione tra la HEALTH ASSISTANCE e uno *staff* di professionisti esterni di comprovata esperienza nel settore della *compliance* aziendale.

Tutte le fasi che hanno portato all'adozione del Modello Organizzativo hanno visto il coinvolgimento dei membri degli Organi sociali nonché la partecipazione la collaborazione dei responsabili delle Aree Organizzative e del loro personale. In particolare, le attività di progettazione, realizzazione e redazione della documentazione è stata condotta dal *team* di professionisti, dando seguito ad un continuo scambio informativo con la dirigenza della HEALTH ASSISTANCE, consentendo la condivisione e l'approvazione delle risultanze e garantendo una precisa definizione degli strumenti preventivi e di controllo in linea con la realtà gestionale ed operativa della HEALTH ASSISTANCE.

Per l'adozione del Modello Organizzativo sono state eseguite le seguenti attività, suddivise nelle diverse fasi di seguito elencate:

- analisi e valutazione preliminare;
- analisi e valutazione dei rischi e mappatura delle aree a rischio;
- definizione del sistema preventivo e di controllo (c.d. protocolli);
- definizione delle competenze, dei poteri e dei doveri dell'Organismo di Vigilanza;
- definizione dei flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza;
- definizione del sistema disciplinare;
- definizione delle modalità di informazione/diffusione;
- definizione dei programmi di formazione del personale;

<b>HEALTH ASSISTANCE</b> <b>Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>		
<b>PARTE GENERALE</b>			
		<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
		29/09/2017	19/05/2020

- redazione della documentazione;
- approvazione dei documenti e adozione del Modello Organizzativo con delibera dell'Organo Amministrativo;
- istituzione dell'Organismo di Vigilanza con delibera dell'Organo Amministrativo e nomina dei primi membri.

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>	
<b>PARTE GENERALE</b>		
	DATA	REVISIONE
	29/09/2017	19/05/2020

## **Modello di organizzazione, gestione e controllo 231**

### **PARTE GENERALE**

#### **SEZIONE II**

##### **Quadro normativo di riferimento**

La presente sezione del Modello Organizzativo ha lo scopo di illustrare, in maniera sintetica ma esaustiva, i profili giuridici essenziali della disciplina introdotta dal Decreto 231.

In ogni caso, il programma di formazione generale, previsto per tutti Destinatari interni (apicali e sottoposti), tratterà in occasione del primo evento gli aspetti rilevanti della disciplina della *"Responsabilità amministrativa degli Enti"* oggetto della presente sezione II, quali:

- l'ambito di applicazione soggettivo;
- i presupposti della responsabilità amministrativa degli Enti Collettivi;
- le fattispecie di reato rilevanti (reati-presupposto);
- il sistema sanzionatorio;
- la condizione esimente per l'esonero della responsabilità;
- la funzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo.

Per un maggior approfondimento della disciplina si rimanda al testo integrale del Decreto 231 (allegato A).

#### **2.1 La responsabilità amministrativa degli Enti**

Il Decreto 231 (Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, emanato in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300), introduce la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"*, adeguando la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali precedentemente sottoscritte dall'Italia, quali 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.

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>	
<b>PARTE GENERALE</b>		
	DATA	REVISIONE
	29/09/2017	19/05/2020

Con il Decreto in parola, il legislatore ha introdotto nell'ordinamento nazionale un nuovo tipo di responsabilità, definita “*amministrativa*”, ma che in realtà ha forti analogie con la responsabilità penale prevista per le persone fisiche.

Secondo il Decreto 231, gli Enti possono essere ritenuti responsabili in relazione a taluni reati commessi o tentati nel loro interesse o vantaggio da soggetti legati funzionalmente agli enti stessi.

Trattasi di responsabilità autonoma rispetto a quella prevista per la persona fisica che ha commesso il reato: non sostituisce quella personale dell'autore dell'illecito ma si aggiunge a questa, con la conseguenza che, accertata la responsabilità dell'Ente, saranno applicabili, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva, in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati agli stessi ai sensi dell'art. 5 del Decreto 231.

## **2.2 Ambito di applicazione soggettivo**

Dall'entrata in vigore ad oggi, la disciplina in esame è stata oggetto di una serie di importanti interventi di modifica e integrazioni ad opera del legislatore, che ne ha enormemente ampliato la portata e che ad oggi, coinvolge praticamente tutte le realtà economiche, a prescindere dalla tipologia dell'attività e dalla dimensione.

Secondo un'analisi delle decisioni giurisprudenziali in ordine al campo di applicazione, così come indicato dal comma 2 dall'art. 1 del Decreto 231, le disposizioni del decreto medesimo interessano tanto gli "*Enti forniti di personalità giuridica*", quanto "*le Società e le Associazioni prive di personalità giuridica*".

Nello specifico, i soggetti che rientrano nel campo di applicazione della norma sono:

- le società di capitali, ivi incluse le S.r.l. e le S.p.A. unipersonali;
- le società di persone, comprese le società irregolari (società di fatto);
- le SIM, le SICAV, le SGR, le Società sportive;
- i comitati, le associazioni, le Fondazioni; □ gli Enti pubblici economici.

Per espressa previsione della Legge in esame, sono invece esclusi dalla disciplina:

- lo Stato e gli Enti Pubblici territoriali e/o non economici;

<b>HEALTH ASSISTANCE</b> <b>Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>		
<b>PARTE GENERALE</b>			
		<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
		29/09/2017	19/05/2020

- gli Enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale;
- gli Enti a soggettività pubblica che non esercitano pubblici poteri.

## 2.3 I Presupposti della responsabilità

### 1. La commissione di un reato

La responsabilità dell'Ente sorge in relazione alla commissione, da parte di un soggetto legato da un rapporto funzionale con l'Ente stesso, di uno dei reati previsti dal Decreto 231.

Per una più precisa individuazione delle fattispecie criminose a cui è collegata la responsabilità amministrativa, si rimanda al paragrafo 2.4 dove sono analiticamente individuati i cd. "Reati presupposto" del Decreto 231.

### 2. L'interesse o il vantaggio dell'Ente

Ulteriore elemento costitutivo della responsabilità amministrativa è rappresentato dalla necessità che la condotta illecita sia stata posta in essere dai citati soggetti (apicali e sottoposti)

“nell’interesse o a vantaggio della Ente” e non “nell’interesse esclusivo proprio o di terzi” (art. 5, comma 1 e 2).

Ne deriva che tale responsabilità sorge non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, per l'Ente, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto-reato trovi ragione nell'interesse dell'Ente stesso. Sul significato dei termini "interesse" e "vantaggio", la Relazione governativa che accompagna il Decreto chiarisce che:

- *l'interesse* ha una valenza “*soggettiva*”, riferita cioè alla volontà dell'autore (persona fisica) materiale del reato. In tal senso l'Ente è responsabile quando l'autore si sia attivato avendo come fine della sua azione illecita la realizzazione di uno specifico interesse dell'Ente;
- *il vantaggio* ha una valenza di tipo “*oggettivo*” riferita ai risultati effettivi della sua condotta. È il caso in cui l'autore del reato, pur non avendo direttamente di mira un interesse dell'ente, realizza comunque un vantaggio in suo favore.

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>	
<b>PARTE GENERALE</b>		
	DATA	REVISIONE
	29/09/2017	19/05/2020

Pertanto, se il soggetto ha agito perseguendo sia l'interesse proprio che quello dell'Ente, lo stesso sarà passibile di sanzione.

Si precisa che ove risulti prevalente l'interesse dell'agente rispetto a quello dell'Ente, sarà possibile un'attenuazione della sanzione stessa, a condizione, però, che l'Ente non abbia tratto vantaggio o abbia tratto vantaggio minimo dalla commissione dell'illecito.

Infine, nel caso in cui si accerti che il soggetto ha perseguito esclusivamente un interesse personale o di terzi, l'Ente non sarà responsabile affatto a prescindere dal vantaggio eventualmente acquisito.

### 3. Il legame funzionale tra il soggetto autore del reato e l'Ente

Il rapporto funzionale che lega l'autore dell'illecito penale alla persona giuridica può essere di rappresentanza, di subordinazione o di collaborazione, nei limiti previsti dal Decreto 231.

In particolare, secondo quanto disposto dal Decreto 231, l'Ente può essere chiamato a rispondere per i reati commessi o tentati nel suo interesse o a suo vantaggio da:

- soggetti in posizione apicale, ossia da “persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso” (art. 5, comma 1, lett. a);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale (art. 5, comma 1, lett. b).

### 4. La mancanza di strumenti idonei alla prevenzione dei comportamenti illeciti

L'elemento caratterizzante la forma di responsabilità in discorso è costituito dalla c.d. “colpa di organizzazione”.

Qualora il reato sia commesso da un soggetto in posizione apicale, l'Ente è responsabile per non aver adottato, prima della commissione del reato, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Del pari, l'Ente è chiamato a rispondere dell'eventuale reato anche nel caso in cui, pur avendo predisposto un proprio Modello, non lo abbia efficacemente attuato o non abbia affidato il compito di vigilare sul funzionamento,

<b>HEALTH ASSISTANCE</b> <b>Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>		
<b>PARTE GENERALE</b>			
		<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
		29/09/2017	19/05/2020

l'osservanza e l'aggiornamento dello stesso ad un organismo (di vigilanza) dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Nel caso invece in cui l'illecito sia posto in essere dai "soggetti sottoposti", l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, salvo che l'Ente abbia, prima della commissione del fatto, adottato ed efficacemente attuato un proprio modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati del tipo di quello verificatosi.

In tale ipotesi, l'onere di provare la mancata adozione ovvero la mancata attuazione del Modello Organizzativo ricade sull'accusa.

#### **2.4 I reati-presupposto**

Le fattispecie di reato (di seguito definite "reati-presupposto") che possono configurare la responsabilità amministrativa in capo agli Enti, per il richiamo al principio di legalità, sono esclusivamente quelle espressamente previste dalla legge:

*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, Decreto 231)*

- Malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis c.p.);
- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.);
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640, co. 2, n.1, c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.); □ Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.).

*Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis, Decreto 231)*

- Falsità in un documento informatico pubblico o privato avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);

<b>HEALTH ASSISTANCE</b> <b>Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>		
<b>PARTE GENERALE</b>			
		<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
		31/05/2017	19/05/2020

- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615- *quater* c.p.);
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-*quinquies* c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quater* c.p.);
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quinquies* c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-*bis* c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-*ter* c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-*quater* c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-*quinquies* c.p.);
- Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640- *quinquies* c.p.). Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter, Decreto n. 231)
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-*bis* c.p.);
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-*ter* c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, DPR 9 ottobre 1990, n. 309);
- Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'articolo 416-*bis* c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo;
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, co. 2, lett. a), n. 5), c.p.p.).

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>	
<b>PARTE GENERALE</b>		
	DATA	REVISIONE
	31/05/2017	19/05/2020

Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione (art. 25, Decreto 231)

- Concussione (art. 317 c.p.);
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.)
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 bis c.p.).

Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis, Decreto 231)

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.); Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>	
<b>PARTE GENERALE</b>		
	DATA	REVISIONE
	31/05/2017	19/05/2020

- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

Delitti contro l'industria e il commercio (25-bis.1, Decreto n. 231)

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.);
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514);
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.). Reati societari (art. 25-ter, Decreto 231)
- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.);
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- Impedito controllo (art. 2625, co. 2, c.c.);
- Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.);
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.)
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>	
<b>PARTE GENERALE</b>		
	DATA	REVISIONE
	31/05/2017	19/05/2020

- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, co. 1 e 2, c.c.).

Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-quater, Decreto 231)

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.);
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.);
- Assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.);
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.);
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270quinquies c.p.);
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies c.p.);
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-bis c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.);
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.);
- Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.);
- Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.);
- Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.);
- Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.);
- Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1);  
Danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2);  
Sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3);  
Pentimento operoso (D.Lgs. n. 625/1979, art. 5);  
Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2).

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>	
<b>PARTE GENERALE</b>		
	DATA	REVISIONE
	31/05/2017	19/05/2020

Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1, Decreto 231)

Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.). Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, Decreto n. 231)

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater);
- Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.);
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600quinquies c.p.);
- Tratta di persone (art. 601 c.p.);
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.);  Adescamento di minorenni (609-undecies c.p.).

Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231)

- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D. Lgs. n. 58/1998);  Manipolazione del mercato (art. 185 D. Lgs. n. 58/1998).

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, Decreto 231)

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.).

Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25- octies, Decreto 231)

- Ricettazione (art. 648 c.p.);
- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.);
- Autoriciclaggio (art. 648-ter. 1 c.p.)

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>	
<b>PARTE GENERALE</b>		
	DATA	REVISIONE
	31/05/2017	19/05/2020

*Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies, Decreto 231)*

- Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, co. 1, lett. *a-bis*), L. 633/1941);
- Reati di cui al punto precedente commessi su un opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, co. 3, L. 633/1941);
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita, detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-*bis*, co. 1, L. 633/1941);
- Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche dati (art. 171-*bis*, co. 2, L. 633/1941);
- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico-musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre 50 copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera o parte di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-*ter*, comma 1, L. 633/1941);

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>	
<b>PARTE GENERALE</b>		
	DATA	REVISIONE
	31/05/2017	19/05/2020

- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-*septies*, L. 633/1941);
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-*octies*, L. 633/1941).

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies*, Decreto 231)

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.).

Reati ambientali (art. 25-*undecies*, Decreto 231)

- Inquinamento ambientale (art. 452-*bis* c.p.);
- Disastro ambientale (art. 452-*quater* c.p.);
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-*quinquies* c.p.);
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-*sexies* c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 452-*octies* c.p.);
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-*bis* c.p.);
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-*bis* c.p.);
- Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n.150/1992, art. 1, art. 2, art. 3-*bis* e art. 6);
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D. Lgs n.152/2006, art. 137);
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D. Lgs n.152/2006, art. 256);
- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D. Lgs n. 152/2006, art. 257);
- Traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 259);

<b>HEALTH ASSISTANCE</b> <b>Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>		
<b>PARTE GENERALE</b>			
		<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
		31/05/2017	19/05/2020

- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D. Lgs n.152/2006, art. 258);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 260);
- False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 260-bis);
- Sanzioni (D.Lgs. n. 152/2006, art. 279);
- Inquinamento doloso provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 8);
- Inquinamento colposo provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 9);
- Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993 art. 3).

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies, Decreto 231/01

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, c. 12-bis c.p.). Reati transnazionali (Legge n. 146/2006)

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso (art. 416 bis c.p.);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.);
- Favoreggiamento personale (378 c.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 quater del DPR n. 43/1973);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del DPR n. 309/1990);
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3 bis, 3-ter e 5, D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286).

<b>HEALTH ASSISTANCE</b> <b>Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>		
<b>PARTE GENERALE</b>			
		<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
		31/05/2017	19/05/2020

## 2.5 L'apparato sanzionatorio

Le sanzioni previste dal Decreto 231 sono di diversa tipologia e vengono irrogate, anche in via cautelare, in occasione del procedimento penale a carico dell'Ente giudicato responsabile. Modulabili in modo da essere applicate in relazione alla gravità del fatto cui si ricollega l'illecito, alla dimensione e alla capacità economica dell'Ente, l'art. 9 del Decreto 231 individua diverse tipologie di sanzioni:

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

Per l'illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre la *sanzione pecuniaria*, per la quale non è ammesso il pagamento in misura ridotta. La sanzione pecuniaria viene applicata per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille. L'importo di una quota va da un minimo di euro 258 ad un massimo di euro 1.549.

Per ciò che concerne la commisurazione della sanzione pecuniaria, il Giudice la determina tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'Ente, dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Le sanzioni interdittive comprendono:

- 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 che 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, la cui durata non può essere inferiore a tre mesi e superiore a due anni, si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

<b>HEALTH ASSISTANCE</b> <b>Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>		
<b>PARTE GENERALE</b>			
		<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
		31/05/2017	19/05/2020

- l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione, quando la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano, secondo quanto indicato dall'art. 17, allorché, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrano le seguenti condizioni:

- l'Ente ha risarcito integralmente il danno ed ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- l'Ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, mediante l'adozione di Modelli Organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- l'Ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

La *pubblicazione della sentenza* di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'Ente sia 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.

Infine, è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la *confisca del prezzo o del profitto del reato*, salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato.

Quando non è possibile eseguire la confisca così come sopra indicato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti sanzionati sulla base del Decreto 231, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà.

È esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 Decreto 231). L'esclusione di

<b>HEALTH ASSISTANCE</b> <b>Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>		
<b>PARTE GENERALE</b>			
		<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
		31/05/2017	19/05/2020

sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra Ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

## **2.6 La condizione esimente e l'esonero della responsabilità**

L'Ente è ritenuto responsabile qualora non abbia adottato o non abbia rispettato *standard* di buona gestione e di controllo attinenti alla sua organizzazione e allo svolgimento della sua attività. La *colpa* dell'Ente, e quindi la possibilità di muovergli un rimprovero, si correla ad una politica di impresa non corretta o a *deficit* strutturali nell'organizzazione aziendale che non abbiano prevenuto la commissione di uno dei reati presupposto.

Il Decreto 231 esclude la responsabilità dell'ente, nel caso in cui, *prima della commissione del reato*, l'Ente si sia dotato ed abbia efficacemente attuato un "modello di organizzazione, gestione e controllo" idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato.

Il Modello Organizzativo opera quale esimente, sia che il reato presupposto sia stato commesso dai cd. soggetti apicali, sia che sia stato commesso da un soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di questi ultimi.

Per i reati commessi dagli apicali, il Decreto introduce una sorta di *presunzione di responsabilità dell'Ente*, dal momento che prevede l'esclusione della sua responsabilità solo se esso dimostra che:

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

<b>HEALTH ASSISTANCE</b> <b>Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>		
<b>PARTE GENERALE</b>			
		<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
		31/05/2017	19/05/2020

Le condizioni qui elencate devono concorrere *tutte e congiuntamente* affinché la responsabilità dell'Ente possa essere esclusa.

L'Ente dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria *“colpa organizzativa”*. Per i reati commessi da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, l'Ente può essere chiamato a rispondere *solo* qualora si accerti che *"la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza"*.

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa "se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi". Il Decreto 231 delinea il contenuto dei Modelli di organizzazione, di gestione e controllo prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, come specificato dall'art. 6, comma 2, devono:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi 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 dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

L'art. 7, comma 4, del Decreto 231 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;

<b>HEALTH ASSISTANCE</b> <b>Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>		
<b>PARTE GENERALE</b>			
		<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
		31/05/2017	19/05/2020

- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Con riferimento ai reati in materia di salute e sicurezza dai quali può scaturire la responsabilità amministrativa dell'ente, il Decreto n. 81 del 9 aprile 2008, "*Testo Unico in materia di salute e sicurezza del lavoro*", stabilisce, all'art. 30 (*Modelli di organizzazione e di gestione*), che il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa, adottato ed efficacemente attuato, deve assicurare un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi al rispetto delle norme sulla sicurezza sui luoghi di lavoro.

## **2.7 Sindacato di idoneità del Modello Organizzativo**

La responsabilità per l'illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale. A tale proposito, l'art. 36 del Decreto 231 prevede: "*La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende*". L'attività di accertamento svolta dal giudice penale in merito alla sussistenza di profili di responsabilità amministrativa a carico dell'Ente concerne due profili.

Da un lato, l'accertamento circa la commissione di un reato che rientri nell'ambito di applicazione del Decreto 231.

Dall'altro, "il sindacato di idoneità" dell'eventuale Modello Organizzativo adottato dall'Ente stesso. Il giudizio di idoneità viene formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante*, per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale esistente al momento in cui si è verificato l'illecito e valuta "idoneo a prevenire i reati" il Modello organizzativo che, prima della commissione del reato, potesse e dovesse essere ritenuto tale da ridurre ad un livello ragionevolmente accettabile il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>	
<b>PARTE GENERALE</b>		
	DATA	REVISIONE
	31/05/2017	19/05/2020

## **Modello di organizzazione, gestione e controllo 231**

### **PARTE GENERALE**

#### **SEZIONE III**

#### **Analisi dei rischi**

Il Decreto 231, all'articolo 6 secondo comma, dispone che l'Ente, nel progettare ed adottare il proprio Modello Organizzativo, deve procedere all'individuazione analitica delle aree, dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati-presupposto.

La presente sezione del Modello Organizzativo ha lo scopo di delineare il quadro emerso a seguito delle attività di *risk assessment*, attraverso la quale si è proceduto all'analisi dei processi e delle attività gestionali ed operative della HEALTH ASSISTANCE e alla successiva individuazione e inventariazione dei processi/attività "sensibili" ai reati-presupposto (di seguito, "attività sensibili" e "processi sensibili").

### **3.1 Giudizio Preliminare**

#### Giudizio preliminare sul Modello giuridico

La HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa risulta aver predisposto un modello di *governance* allineato alle finalità perseguite e da perseguire. L'atto costitutivo e lo statuto sono adeguati alle norme di legge

#### Giudizio preliminare sulla Corporate Governance Gli

Organi Sociali della HEALTH ASSISTANCE sono:

- il Presidente del Cda;
- il Consiglio di Amministrazione;
- l'Assemblea dei Soci nelle sue diverse articolazioni;
- il Collegio Sindacale.

Di seguito si riportano le caratteristiche principali (composizione, modalità di nomina, etc.) degli Organi Sociali della HEALTH ASSISTANCE:

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>		
<b>PARTE GENERALE</b>			
		<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
		31/05/2017	19/05/2020

<i>Organo</i>	<i>Composizione</i>	<i>Nomina</i>	<i>Durata in carica</i>	<i>Compiti e poteri</i>
<b>Presidente</b>	1	Consiglio di Amministrazione	3 esercizi.	<p>Ha la rappresentanza legale della HEALTH ASSISTANCE</p> <p>Ha il compito di convocare, fissare l'ordine del giorno e presiedere le riunioni del Consiglio di Amministrazione.</p> <p>Ha il compito di sovrintendere all'esecuzione delle deliberazioni del CdA, nonché di assumere provvedimenti attinenti la gestione ordinaria con successiva ratifica del CdA stesso.</p> <p>Cura le relazioni con Enti, Istituzioni, Imprese Pubbliche e private e altri Organismi, per quanto di sua competenza.</p>

<i>Organo</i>	<i>Composizione</i>	<i>Nomina</i>	<i>Durata in carica</i>	<i>Compiti e poteri</i>
<b>Consiglio di Amministrazione</b>	Da 3 a 5 membri compresi Presidente e	Assemblea dei Soci	3 esercizi.	Gli Amministratori sono investiti dei più ampi poteri per la gestione della Società, esclusi quelli riservati

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>		
<b>PARTE GENERALE</b>			
		<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
		31/05/2017	19/05/2020

	vice Presidente.			all'Assemblea dei Soci.
--	---------------------	--	--	-------------------------

<i>Organo</i>	<i>Composizione</i>	<i>Nomina</i>	<i>Durata in carica</i>	<i>Compiti e poteri</i>
<b>Assemblea dei soci</b>	Come previsto dal codice civile	Come previsto dal codice civile	Come previsto dal codice civile	Ha tutti i poteri attribuiti dalla legge o dallo Statuto. Approva il bilancio di esercizio annuale e le situazioni economico - finanziarie - patrimoniali.

<i>Organo</i>	<i>Composizione</i>	<i>Nomina</i>	<i>Durata in carica</i>	<i>Compiti e poteri</i>
<b>Collegio dei Sindaci</b>	3 membri effettivi e due supplenti	Assemblea dei soci	Restano in carica per tre esercizi. Sono rieleggibili.	Il Collegio dei Sindaci ha il compito della verifica sulla correttezza e legittimità legale e contabile degli atti posti in essere dalla società.

Gli Organi Sociali agiscono nel rispetto delle disposizioni dello Statuto.

Statuto Sociale e Organigramma costituiscono parte fondante del sistema di prevenzione e controllo rispetto ai rischi-reato del Modello Organizzativo.

#### Anamnesi e vicende pregresse

In relazione alle vicende storiche più significative della società, nonché in relazione all'anamnesi circa gli eventuali procedimenti penali (pendenti e/o passati) a carico dei componenti degli Organi

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>	
<b>PARTE GENERALE</b>		
	DATA	REVISIONE
	31/05/2017	19/05/2020

Sociali, dei dipendenti o dei collaboratori interni della HEALTH ASSISTANCE, non si segnalano rischi relativamente ai reati contemplati dal Decreto 231.

In base alle analisi preliminari condotte si può in definitiva concludere che:

1. Il modello giuridico adottato risponde alle esigenze e alle attività previste dallo Statuto.
2. Il controllo esercitato durante l'esercizio delle attività societarie, anche dalle strutture esterne, qualora previsto dalla normativa vigente, oltrech  attraverso procedure interne, permette di affermare che i rischi inerenti alla tipologia dall'attivit  della HEALTH ASSISTANCE sono costantemente monitorati e limitati.

### **3.2 Analisi e valutazione dei rischi. Note metodologiche**

La metodologia utilizzata per l'individuazione dei processi e delle attivit  a rischio reato   stata quella dei colloqui/interviste personali rivolte ai componenti degli Organi Sociali, ai Responsabili e al personale in possesso di una conoscenza approfondita dei processi/attivit  e dei meccanismi di controllo della HEALTH ASSISTANCE. L'analisi   stata altres  effettuata attraverso analisi documentale e ulteriori incontri con i referenti interni per la progettazione e la realizzazione del Modello Organizzativo.

In particolare si   proceduto a:

- rilevare gli ambiti aziendali di attivit  e le relative responsabilit  funzionali;
- svolgere "interviste" strutturate con i Componenti degli Organi Sociali, con i Responsabili nonch  con il personale da loro indicato;
- condividere con i Responsabili e con i referenti interni per la realizzazione del Modello quanto emerso nel corso delle "interviste";
- identificare gli ulteriori soggetti (consulenti, legali, etc.) in grado di dare un apporto significativo alla comprensione/analisi di alcuni processi e attivit  e dei relativi meccanismi di controllo.

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>	
<b>PARTE GENERALE</b>		
	DATA	REVISIONE
	31/05/2017	19/05/2020

Al termine di tale fase è stata effettuata la valutazione dei rischi con la predisposizione del documento riepilogativo "Analisi dei rischi. Mappatura dei processi e attività sensibili" che individua:

- per ogni reato presupposto, i processi e le attività sensibili ed il grado di rischio ad essi associato;
- le Aree Aziendali/i soggetti interni/esterni coinvolti;
- il livello del sistema dei controlli esistenti e i fattori attenuanti del rischio;
- il grado di rischio residuo;
- le modalità di intervento a contenimento del rischio - reato.

#### 1.Determinazione del rischio inerente: l'impatto e la probabilità

La fase di analisi dei rischi ha previsto un primo *step* che consiste nell'individuazione del cosiddetto rischio inerente, ossia il rischio di commissione del reato nello svolgimento di un processo o di una determinata attività, prescindendo da qualsiasi tipo di controllo o strumento preventivo a mitigazione dello stesso.

Per la valutazione del rischio, si è proceduto a rilevare l'impatto di un eventuale evento illecito e la probabilità che lo stesso possa verificarsi.

### **RISCHIO INERENTE = IMPATTO SANZIONE x PROBABILITA' REATO**

Il rischio inerente è un concetto intermedio calcolato al fine di individuare il cosiddetto rischio residuo.

Il valore dell'impatto è determinato, in base delle disposizioni di Legge, associando il numero delle quote in combinazione alla presenza/tipologia di una sanzione interdittiva ai singoli reati presupposto.

Detta graduazione viene sviluppata assumendo le seguenti valutazioni:

<b>HEALTH ASSISTANCE</b> <b>Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>		
<b>PARTE GENERALE</b>			
		<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
		31/05/2017	19/05/2020

Sanzione Pecuniaria (Quote): le sanzioni pecuniarie vanno da un minimo di 100 ad un massimo di 1.000 quote. Il numero delle quote nonché il valore delle stesse (da € 258,00 a € 1.549,00) sono modulate dal giudice penale a seconda del fatto illecito contestato.

Sanzione interdittiva: le sanzioni interdittive riguardano un'ampia tipologia di strumenti sanzionatori e costituiscono elemento aggravante elevando l'impatto della sanzione complessiva.

Il valore dell'impatto va da un minimo di 1 (impatto basso) per un illecito che prevede la sola sanzione pecuniaria fino a 400 quote, ad un impatto massimo in cui la sanzione pecuniaria (superiore a 600 quote) può essere accompagnata da una sanzione interdittiva (e dalla eventuale pubblicazione della sentenza).

La probabilità di incorrere in una eventuale sanzione pecuniaria/interdittiva è stata valutata analizzando i processi e le attività.

I parametri di riferimento sono la frequenza e la rischiosità:

- la frequenza di svolgimento si determina analizzando storicamente l'attività svolta dalle diverse Direzioni, Settori, Aree e Uffici della HEALTH ASSISTANCE;
- la rischiosità dell'attività è un parametro che sintetizza i diversi elementi di rischiosità quali ad esempio, la tracciabilità del processo/attività, la presenza di una chiara divisione dei ruoli, l'impiego di risorse finanziarie, il necessario coinvolgimento di soggetti terzi o di soggetti della pubblica amministrazione, etc..

<b>HEALTH ASSISTANCE</b> Società Cooperativa	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>	
<b>PARTE GENERALE</b>		
	DATA	REVISIONE
	31/05/2017	19/05/2020

<b>MISURAZIONE DELL'IMPATTO (I)</b>			
VALORE	CLASSIFICAZIONE	SANZIONE PECUNIARIA QUOTE	SANZIONE INTERDITTIVA
1	BASSO	Fino a 400	no
2	MEDIO	Fino a 600	no
		Fino a 400	sì
3	ALTO	Superiore a 600	no
		Fino a 600	sì
4	MOLTO ALTO	Superiore a 600	sì

<b>FREQUENZA PROCESSI/ATTIVITA' (F)</b>	
VALORE	CLASSIFICAZIONE
1	Il processo prevede attività di gestione straordinaria, o attività che, pur rientrando nell'oggetto sociale, sono svolte raramente
3	Il processo prevede attività il cui svolgimento avviene al verificarsi di particolari eventi o, periodicamente, secondo scadenze predefinite (+/- 1/2 volta al bimestre)
5	Il processo prevede lo svolgimento delle attività di gestione (+/- 4/5 volte al mese)
7	Il processo prevede attività di ordinaria gestione, operative e di <i>routine</i>

<b>RISCHIOSITA' DELL'ATTIVITA' (S)</b>	
VALORE	CLASSIFICAZIONE
1	Rischiosità bassa: il processo/l'attività non si presenta, né direttamente, né in maniera strumentale, idoneo a configurare fattispecie di reato

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>	
<b>PARTE GENERALE</b>		
	DATA	REVISIONE
	31/05/2017	19/05/2020

<b>3</b>	Rischiosità media: il processo/l'attività può essere considerato strumentale alla realizzazione dei reati-presupposto
<b>5</b>	Rischiosità alta: il processo/l'attività si presenta sia in maniera diretta sia indiretta idoneo a configurare rischi-reati <i>ex</i> D.lgs. 231/2001

Il valore che il rischio inerente può assumere va da un minimo di 1 (quando la probabilità del verificarsi di un reato è verosimilmente nulla) ad un massimo di 140 (quando l'impatto della sanzione e la probabilità di verificarsi di un evento sono massime).

2.Valutazione del sistema di controllo interno e determinazione del rischio residuo. La rilevazione e la valutazione degli strumenti di controllo interni esistenti preimplementazione del Modello Organizzativo fornisce l'elemento fondamentale per la stima del rischio residuo.

L'analisi del Sistema di Controllo Interno è stata effettuata per verificare in particolare:

- l'esistenza di regole comportamentali di carattere generale a presidio delle attività svolte;
- l'esistenza e l'adeguatezza di regole e procedure già in essere per la regolamentazione dello svolgimento delle attività nel rispetto dei principi di tracciabilità degli atti, di oggettivazione del processo decisionale e di previsione di adeguati punti di controllo;
- il rispetto e l'attuazione concreta del generale principio di separazione dei compiti;
- l'esistenza di livelli autorizzativi a garanzia di un adeguato controllo del processo decisionale;
- l'esistenza eventuale di specifiche attività di controllo e di monitoraggio sulle attività "critiche" in relazione al Decreto 231.

<b>HEALTH ASSISTANCE</b> <b>Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>	
<b>PARTE GENERALE</b>		
	DATA	REVISIONE
	31/05/2017	19/05/2020

<b>RISCHIO RESIDUO - PRESIDI</b>	
VALORE	CLASSIFICAZIONE
R < 5	<b>RISCHIO RESIDUO ACCETTABILE:</b> Nonostante il rischio sia a livello accettabile, i processi/attività devono essere svolti secondo i principi e le disposizioni del Codice Etico e della parte generale del Modello.
R < 20	<b>RISCHIO RESIDUO BASSO:</b> I processi/attività devono essere svolti secondo i principi e le disposizioni del Codice Etico, della parte generale e speciale del Modello nonché secondo quanto stabilito dagli Ordini di servizio interni e dal Sistema dei Poteri.
R < 50	<b>RISCHIO RESIDUO MEDIO:</b> I processi/attività devono essere svolti secondo i principi e le disposizioni del Codice Etico, della parte generale e speciale del Modello nonché secondo quanto stabilito dagli Ordini di servizio interni e dal Sistema dei Poteri e dalle procedure specifiche.
R > 50	<b>RISCHIO RESIDUO ALTO:</b> I processi/attività devono essere svolti secondo i principi e le disposizioni del Codice Etico, della parte generale e speciale del Modello nonché secondo quanto stabilito dagli Ordini di servizio interni e dal Sistema dei Poteri, dalle procedure specifiche e dalla previsione di informativa preventiva verso gli organi di controllo competenti.

### **3.3 Individuazione dei reati e dei processi a rischio**

Le tabelle che seguono sono il risultato dell'attività di analisi dei processi aziendali e di identificazione di quei processi che determinano il rischio di commissione dei reati di cui al Decreto 231.

Gli Articoli 24 e 25 del Decreto 231 prevedono fattispecie che riguardano processi e attività che postulano punti di contatto con i soggetti rappresentanti della Pubblica Amministrazione.

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>	
<b>PARTE GENERALE</b>		
	DATA	REVISIONE
	31/05/2017	19/05/2020

<i>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</i>			
ART.24	Reato presupposto	Riferimento	Area/Processo/Attività
ART.24	Malversazione a danno dello Stato	Art. 316-bis c.p.	Partecipazione a gare indette da Ministeri, Regioni, Province, Comuni ed altri Enti della Pubblica Amministrazione. Richiesta di autorizzazioni/concessioni, licenze e
	Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato	art.316-ter c.p	
ART.24	Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee	art.640, comma 2, n.1, c.p.	permessi presso la Pubblica Amministrazione. Gestione degli aspetti retributivi, previdenziali e assicurativi connessi al personale dirigente/ dipendente e ai collaboratori esterni e dei relativi rapporti con enti previdenziali ed assistenziali per l'ottenimento di erogazioni pubbliche (anche attraverso l'utilizzo dei Sistemi Informativi Aziendali)
	Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche	art. 640-bis c.p..	
	Frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico	art. 640-ter c.p.	

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>	
<b>PARTE GENERALE</b>		
		<b>DATA</b>
		<b>REVISIONE</b>
	31/05/2017	19/05/2020

<b><i>Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione</i></b>			
<b><i>[articolo modificato dalla L. n. 190/2012]</i></b>			
<b>ART. 25</b>	<b>Reato presupposto</b>	<b>Riferimento</b>	<b>Area/Processo/Attività</b>
	Corruzione in atti giudiziari	art. 319-ter c.p. (modificato dalla L. n. 69/2015)	Gestione contenziosi giudiziari o procedimenti arbitrari
			Gestione dei rapporti con la Magistratura e con i suoi ausiliari.
	Concussione	art. 317 c.p. (modificato dalla L. n. 69/2015)	Partecipazione a gare indette da Ministeri, Regioni, Province, Comuni ed altri Enti della Pubblica Amministrazione. Gestione dei rapporti con PA per l'ottenimento di autorizzazioni e licenze. Gestione dei
	Corruzione per l'esercizio della funzione	art. 318 c.p. (modificato	
		dalla L. n. 190/2012 e L. n. 69/2015)	rapporti con l'Amministrazione Finanziaria. Gestione degli aspetti retributivi, previdenziali e assicurativi connessi al personale dirigente/ dipendente e ai collaboratori esterni e dei relativi rapporti con enti previdenziali ed assistenziali. Gestione
	Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio	art. 319 c.p. (modificato dalla L. n. 69/2015)	delle visite ispettive di Organi di
	Circostanze aggravanti	art. 319-bis c.p.	Vigilanza della Pubblica Amministrazione. Selezione
	Induzione indebita a dare o promettere utilità	art. 319-quater (aggiunto dalla L. n. 190/2012 e modificato dalla L. n. 69/2015)	professionisti/collaboratori e affidamento incarichi di consulenza/collaborazione a Soggetti

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>	
<b>PARTE GENERALE</b>		
	DATA	REVISIONE
	31/05/2017	19/05/2020

<b>ART. 24-BIS</b>	Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio	Art. 320 c.p.	Terzi. Assunzione e gestione del personale. Acquisti di beni e servizi. Gestione omaggi, donazioni, liberalità, sponsorizzazioni. Esternalizzazione di attività presso ditte esterne.
	Pene per il corruttore	art. 321 c.p.	
	Istigazione alla corruzione	art. 322 c.p.	
	Peculato, concussione, induzione indebita dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri.	art. 322-bis c.p. (modificato dalla L. n. 190/2012)	

La tabella che segue espone i processi a rischio nell'ambito dei reati informatici ed individua sostanzialmente tra le attività sensibili quelle relative all'utilizzo e alla gestione dei sistemi informativi.

<i>Delitti informatici e trattamento illecito di dati</i>			
<i>[articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008]</i>			
	Reato presupposto	Riferimento	Area/Processo/Attività
<b>ART. 24-BIS</b>	Falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria	(art. 491-bis c.p.)	Utilizzo delle postazioni e dei sistemi informativi in genere. Gestione dei sistemi informativi aziendali
	Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico	(art. 615-ter c.p.)	

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>	
<b>PARTE GENERALE</b>		
	<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
	31/05/2017	19/05/2020

	Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici	(art. 615-quater c.p.)
	Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico	(art. 615quinquies c.p.)
	Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche	(art. 617-quater c.p.)
	o telematiche	
	Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche	(art. 617quinquies c.p.)
	Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici	(art. 635-bis c.p.)

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>	
<b>PARTE GENERALE</b>		
	DATA	REVISIONE
	31/05/2017	19/05/2020

	Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità	(art. 635-ter c.p.)
	Danneggiamento di sistemi informatici o telematici	(art. 635-quater c.p.)
	Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità	(art. 635quinquies c.p.)
	Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico	(art. 640-ter c.p.)
	Frode informatica del certificatore di firma elettronica	(art. 640quinquies c.p.)

Per la tipologia dei reati che seguono, a seguito dell'analisi dei processi e della valutazione del sistema di controllo interno non si rilevano processi o attività ritenute sensibili.

<i>Delitti di criminalità organizzata</i>		
<i>[articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. n. 69/2015]</i>		
	Reato presupposto	Riferimento
	Sequestro di persona a scopo di estorsione	(art. 630 c.p.)
		Non si rilevano processi o attività che, anche potenzialmente, possano

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>	
<b>PARTE GENERALE</b>		
	DATA	REVISIONE
	31/05/2017	19/05/2020

<b>ART. 24-TER</b>	Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope	(art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309)	configurare ipotesi di reato e/o interesse-vantaggio per la HEALTH ASSISTANCE.
	Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo	(L. 203/91)	
	Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo.	(art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.)	

La tabella seguente individua le molteplici fattispecie di reato che possono configurare illecito ai sensi del Decreto 231. I processi e le attività a rischio, benché marginali e solo potenzialmente ravvisabili, sono individuati nella tabella che segue.

<i>Delitti di criminalità organizzata</i>		
<i>[articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. n. 69/2015]</i>		
Reato presupposto	Riferimento	Area/Processo/Attività
Associazione per delinquere	(art. 416 c.p.p.)	

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>	
<b>PARTE GENERALE</b>		
	DATA	REVISIONE
	31/05/2017	19/05/2020

<b>ART. 24-TER</b>	Associazione di tipo mafioso	(art. 416-bis c.p.)	Non si rilevano processi o attività che, anche potenzialmente, possano configurare ipotesi di reato e/o interesse-vantaggio per la HEALTH ASSISTANCE.
	Scambio elettorale politico mafioso	(art. 416-ter c.p.)	

<b><i>Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento</i></b>			
<b><i>[articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009]</i></b>			
<b>25-BIS</b>	<b>Reato presupposto</b>	<b>Riferimento</b>	<b>Area/Processo/Attività</b>
	Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate	(art. 453 c.p.)	Gestione della cassa. Richiesta di certificati in bollo.
	Alterazione di monete	(art. 454 c.p.)	
	Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate	(art. 455 c.p.)	
	Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede	(art. 457 c.p.)	
Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati	(art. 459 c.p.)		

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>	
<b>PARTE GENERALE</b>		
	<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
	31/05/2017	19/05/2020

Contraffazione di carta HEALTH ASSISTANCE filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo	(art. 460 c.p.)
Fabbricazione o detenzione di HEALTH ASSISTANCE filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta HEALTH ASSISTANCE filigranata	(art. 461 c.p.)
Uso di valori di bollo contraffatti o alterati	(art. 464 c.p.)
Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni	(art. 473 c.p.)
Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi	(art. 474 c.p.)

Le analisi effettuate portano ad escludere i delitti contro l'industria e il commercio, qui di seguito esposti, dai reati a rischio per la HEALTH ASSISTANCE.

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>	
<b>PARTE GENERALE</b>		
	DATA	REVISIONE
	31/05/2017	19/05/2020

<i>Delitti contro l'industria e il commercio</i>			
<i>[articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]</i>			
<b>25-BIS1</b>	<b>Reato presupposto</b>	<b>Riferimento</b>	<b>Area/Processo/Attività</b>
	Turbata libertà dell'industria o del commercio	(art. 513 c.p.)	Non si rilevano processi o attività che, anche potenzialmente, possano configurare ipotesi di reato e/o interesse-vantaggio per la HEALTH ASSISTANCE.
	Illecita concorrenza con minaccia o violenza"	(art. 513-bis c.p.)	
	Frodi contro le industrie nazionali	(art. 514)	
	Frode nell'esercizio del commercio	(art. 515 c.p.)	
	Vendita di prodotti industriali con segni mendaci	(art. 517 c.p.)	
	Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale	(art. 517-ter c.p.)	

La tabella che segue espone i processi a rischio nell'ambito dei reati societari.

<i>Reati societari</i>			
<i>[articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L. 69/2015]</i>			
	<b>Reato presupposto</b>	<b>Riferimento</b>	<b>Area/Processo/Attività</b>
	False comunicazioni sociali	(art. 2621 c.c.)	Gestione dei rapporti con i Soci.

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>	
<b>PARTE GENERALE</b>		
	DATA	REVISIONE
	31/05/2017	19/05/2020

<b>25-TER</b>	False comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori	(art. 2622, comma 1 e 3, c.c.)	<p>Predisposizione delle situazioni contabili economiche, finanziarie e patrimoniale della HEALTH ASSISTANCE.</p> <p>Predisposizione dei Bilanci obbligatori.</p> <p>Predisposizione di comunicati e diffusione di notizie e dati verso l'esterno.</p>
	Impedito controllo	(art. 2625, comma 2, c.c.)	<p>Gestione dei rapporti con soci. Gestione dei rapporti con la Società di revisione e collegio sindacale qualora esistenti.</p> <p>Gestione dei rapporti con le altre Autorità di Vigilanza.</p>
	Indebita restituzione di conferimenti	(art. 2626 c.c.)	<p>Gestione dei rapporti con soci.</p> <p>Predisposizione delle situazioni contabili economiche, finanziarie e patrimoniale della HEALTH ASSISTANCE.</p> <p>Predisposizione dei Bilanci obbligatori.</p> <p>Predisposizione di comunicati e diffusione di notizie e dati verso l'esterno</p> <p>Gestione dei rapporti con la Società di revisione e collegio sindacale qualora esistenti. Gestione dei rapporti con le altre Autorità di Vigilanza.</p>
	Illegale ripartizione degli utili e delle riserve	(art. 2627 c.c.)	
	Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante	(art. 2628 c.c.)	
	Operazioni in pregiudizio dei creditori	art. 2629 c.c.)	
	Omessa comunicazione del conflitto d'interessi	(art. 2629-bis c.c.) [aggiunto dalla legge n.	

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>		
<b>PARTE GENERALE</b>			
		<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
		31/05/2017	19/05/2020

	262/2005]	
Corruzione tra privati	(art. 2635 c.c.) [aggiunto dalla legge n. 190/2012 e modificato dal d.lgs. n. 38/2017]	Selezione professionisti/collaboratori e affidamento incarichi di consulenza/collaborazione a Soggetti Terzi. Assunzione e gestione del personale. Acquisti di beni e servizi. Gestione omaggi, donazioni, liberalità, sponsorizzazioni. Esternalizzazione di attività presso ditte esterne.
Istigazione alla corruzione tra privati	(art. 2635 bis c.c., inserito dal d.lgs. n. 38/2017)	
Illecita influenza sull'assemblea	(art. 2636 c.c.)	Gestione dei rapporti con soci. Predisposizione delle situazioni contabili economiche, finanziarie e
Aggiotaggio	(art. 2637 c.c.)	patrimoniale della HEALTH ASSISTANCE.
Formazione fittizia del capitale	(art. 2632 c.c.)	Predisposizione dei Bilanci obbligatori. Predisposizione di comunicati e
Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori.	(art. 2633 c.c.)	diffusione di notizie e dati verso l'esterno Gestione dei rapporti con la Società di revisione e collegio sindacale qualora esistenti. Gestione dei rapporti con le altre Autorità di Vigilanza.
Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza	(art. 2638, comma 1 e 2, c.c.)	Gestione dei rapporti con Autorità di Vigilanza relativi allo svolgimento di attività regolate dalla Legge.

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>	
<b>PARTE GENERALE</b>		
	DATA	REVISIONE
	31/05/2017	19/05/2020

<i>Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali</i>			
<i>[articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]</i>			
<b>25-QUATER</b>	<b>Reato presupposto</b>	<b>Riferimento</b>	<b>Area/Processo/Attività</b>
	Associazioni sovversive	(art. 270 c.p.)	Non si rilevano processi o attività che, anche potenzialmente, possano configurare ipotesi di reato e/o interesse-vantaggio per la HEALTH ASSISTANCE.
	Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico	(art. 270 bis c.p.)	
	Assistenza agli associati	(art. 270 ter c.p.)	
	Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale	(art. 270 quater c.p.)	
	Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale	(art. 270 quinquies c.p.)	
	Condotte con finalità di terrorismo	(art. 270 sexies c.p.)	
	Attentato per finalità terroristiche o di eversione	(art. 280 c.p.)	
	Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi	(art. 280 bis c.p.)	
	Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione	(art. 289 bis c.p.)	

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>	
<b>PARTE GENERALE</b>		
	<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
	31/05/2017	19/05/2020

	Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai Capi primo e secondo	(art. 302 c.p.)
	Cospirazione politica mediante accordo	(art. 304 c.p.)
	Cospirazione politica mediante associazione	(art. 305 c.p.)
	Banda armata: formazione e partecipazione	(art. 306 c.p.)
	Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata	(art. 307 c.p.)
	Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo	(L. n. 342/1976, art. 1)
	Danneggiamento delle installazioni a terra	(L. n. 342/1976, art. 2)
	Sanzioni	(L. n. 422/1989, art. 3)
	Pentimento operoso	(D.Lgs. n. 625/1979, art. 5)
	Convenzione di New York del 9 dicembre 1999	(art. 2)

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>	
<b>PARTE GENERALE</b>		
	DATA	REVISIONE
	31/05/2017	19/05/2020

La tabella precedente e quelle che seguono riguardano fattispecie di reato che, a seguito della complessiva analisi e valutazione risultano non essere rilevanti per la HEALTH ASSISTANCE se non per quei reati che possono astrattamente verificarsi a seguito dell'utilizzo dei sistemi informativi aziendali. Il riferimento è agli artt. 25-Quater-art 25-quinquies ed art 25-sexies del decreto.

<b>Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 583-bis c.p.)</b>			
<i>[articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]</i>			
<b>25-QUATERI</b>	<b>Reato presupposto</b>	<b>Riferimento</b>	<b>Area/Processo/Attività</b>
	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	(art. 583-bis)	Non si rilevano processi o attività che, anche potenzialmente, possano configurare ipotesi di reato e/o interesse-vantaggio per la HEALTH ASSISTANCE.

<b>Delitti contro la personalità individuale</b>			
<i>[articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003]</i>			
<b>25-QUINQUIES</b>	<b>Reato presupposto</b>	<b>Riferimento</b>	<b>Area/Processo/Attività</b>
	Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù	(art. 600 c.p.)	Non si rilevano processi o attività che, anche potenzialmente, possano configurare ipotesi di reato e/o interesse-vantaggio per la HEALTH ASSISTANCE.
	Prostituzione minorile	(art. 600-bis c.p.)	
	Pornografia minorile	(art. 600-ter c.p.)	Utilizzo delle postazioni e dei sistemi informativi in genere.
	Detenzione di materiale pornografico	(art. 600quater)	
	Pornografia virtuale	(art. 600quater.1 c.p.)	

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>	
<b>PARTE GENERALE</b>		
	DATA	REVISIONE
	31/05/2017	19/05/2020

<b>25-SEXIES</b>	Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile	(art. 600quinquies c.p.)	Non si rilevano processi o attività che, anche potenzialmente, possano configurare ipotesi di reato e/o interesse-vantaggio per la HEALTH ASSISTANCE
	Tratta di persone	(art. 601 c.p.)	
	Acquisto e alienazione di schiavi	(art. 602 c.p.)	
	Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro	(art. 603 bis c.p.)	Selezione, assunzione e gestione del personale
	Adescamento di minorenni	(art. 609 undecies c.p.)	Non si rilevano processi o attività che, anche potenzialmente, possano configurare ipotesi di reato e/o interesse-vantaggio per la HEALTH ASSISTANCE

<b>Reati di abuso di mercato</b>		
<i>[articolo aggiunto dalla L. n.62/2005]</i>		
<b>25-SEXIES</b>	Reato presupposto	Area/Processo/Attività
	Abuso di informazioni privilegiate	Non si rilevano processi o attività che, anche potenzialmente, possano configurare ipotesi di reato e/o interesse-vantaggio per la HEALTH ASSISTANCE.
	Manipolazione del mercato	

Le tabelle che seguono riguardano le categorie dei reati colposi di cui all'articolo 25-septies e 25-octies ritenuti comunque possibili anche se marginali per la HEALTH ASSISTANCE ed illustrati nelle tabelle che seguono.

**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**

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>		
<b>PARTE GENERALE</b>			
		<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
		31/05/2017	19/05/2020

<i>[articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007]</i>			
<b>25-SEPTIES</b>	<b>Reato presupposto</b>	<b>Riferimento</b>	<b>Area/Processo/Attività</b>
	Omicidio colposo	(art. 589 c.p.)	Gestione degli adempimenti in materia di salute e sicurezza nel lavoro in linea con quanto stabilito dal D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81.
	Lesioni personali colpose	(art. 590 c.p.)	

<b>Ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita</b>		
<i>[articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014]</i>		
<b>25-OCTIES</b>	<b>Reato presupposto</b>	<b>Area/Processo/Attività</b>
	Ricettazione	Gestione dei rapporti con l'Amministrazione Finanziaria. Gestione della Fiscalità. Utilizzo di fondi e contributi erogati dal Comune di Roma e da altri Enti Pubblici. Selezione professionisti/collaboratori e affidamento incarichi di consulenza/collaborazione a Soggetti Terzi. Gestione della tesoreria e dei flussi finanziari e monetari. Gestione omaggi, donazioni, liberalità, sponsorizzazioni. Assunzione e gestione del personale. Predisposizione delle situazioni contabili economiche, finanziarie e patrimoniale della HEALTH ASSISTANCE. Predisposizione dei Bilanci obbligatori. Predisposizione di comunicati e diffusione di notizie e dati verso l'esterno.
	Riciclaggio	
	Autoriciclaggio	
	Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita	

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>	
<b>PARTE GENERALE</b>		
	DATA	REVISIONE
	31/05/2017	19/05/2020

Per quanto riguarda i delitti in materia di violazione del diritto di autore, dall'attività di analisi e valutazione dei rischi è emerso quanto dalla tabella di seguito esposto.

<b>Delitti in materia di violazione del diritto d'autore</b>			
<i>[articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]</i>			
<b>25-NOVIES</b>	<b>Reato presupposto</b>	<b>Riferimento</b>	<b>Area/Processo/Attività</b>
	Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa	(art. 171, legge n.633/1941 comma 1 lett. a) bis)	Non si rilevano processi o attività che, anche potenzialmente, possano configurare ipotesi di reato e/o interesse-vantaggio per la HEALTH ASSISTANCE.
	Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione	(art. 171, legge n.633/1941 comma 3)	
	Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi [...] predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per	(art. 171-bis legge n.633/1941 comma 1)	Non si rilevano processi o attività che, anche potenzialmente, possano configurare ipotesi di reato e/o interesse-vantaggio per la HEALTH ASSISTANCE.

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>		
<b>PARTE GENERALE</b>			
		<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
		31/05/2017	19/05/2020

	elaboratori		
	Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati [...]	(art. 171-bis legge n.633/1941 comma 2)	
	Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi [...]	(art. 171-ter legge n.633/1941)	Attività di divulgazione scientifica e culturale.
	Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione	(art. 171septies legge n.633/1941)	

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>	
<b>PARTE GENERALE</b>		
	DATA	REVISIONE
	31/05/2017	19/05/2020

<b>25-DECIES</b>	Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato	(art. 171-octies legge n.633/1941)	Non ci sono processi e attività che anche potenzialmente possano configurare ipotesi di reato e/o interesse-vantaggio per la HEALTH ASSISTANCE.
------------------	---	------------------------------------	---

Per quanto riguarda i reati di cui agli artt. 25 decies, 25 undecies, 25 duodecies, è emerso quanto nelle tabelle di seguito è esposto.

<b>Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001)</b>			
<i>[articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]</i>			
<b>25-DECIES</b>	<b>Reato presupposto</b>	<b>Riferimento</b>	<b>Area/Processo/Attività</b>
	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	(art. 377-bis c.p.).	Gestione contenziosi giudiziali o procedimenti arbitrali.

<b>Reati ambientali</b>				
<i>[articolo aggiunto dal D.Lgs. n.121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015]</i>				
<b>DE</b>	<b>CI</b>	<b>Reato presupposto</b>	<b>Riferimento</b>	<b>Area/Processo/Attività</b>
		Inquinamento ambientale	(art. 452 bis c.p.)	Non si rilevano processi o attività che, anche potenzialmente, possano

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>	
<b>PARTE GENERALE</b>		
	DATA	REVISIONE
	31/05/2017	19/05/2020

	Disastro ambientale	(art. 452 quater c.p.)	configurare ipotesi di reato e/o interesse-vantaggio per la HEALTH ASSISTANCE, fermo l'obbligo di controllo della HEALTH ASSISTANCE medesima nei confronti dei terzi con cui stipula contratti.
	Delitti colposi contro l'ambiente	(art. 452 quinquies c.p.)	
	Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività	(art. 452 sexies c.p.)	
	Circostanze aggravanti	(art. 452 octies c.p.)	
	Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette	(art. 727-bis c.p.)	
	Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto	(art. 733-bis c.p.)	
	Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette	(L. n.150/1992, art. 1 e art. 2)	Non si rilevano processi o attività che, anche potenzialmente, possano configurare ipotesi di reato e/o interesse-vantaggio per la HEALTH ASSISTANCE

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>	
<b>PARTE GENERALE</b>		
	DATA	REVISIONE
	31/05/2017	19/05/2020

Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili	(D. Lgs n.152/2006, art. 137)	Non si rilevano processi o attività che, anche potenzialmente, possano configurare ipotesi di reato e/o interesse-vantaggio per la HEALTH ASSISTANCE, fermo l'obbligo di controllo della HEALTH ASSISTANCE medesima nei confronti dei terzi con cui stipula contratti.
Attività di gestione di rifiuti non autorizzata	(D. Lgs n.152/2006, art. 256)	Raccolta, trasporto, recupero, smaltimento rifiuti.
Traffico illecito di rifiuti	(D. Lgs n.152/2006, art. 259)	Raccolta, trasporto, recupero, smaltimento rifiuti.
Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti	(D. Lgs n.152/2006, art. 260)	Non si rilevano processi o attività che, anche potenzialmente, possano configurare ipotesi di reato e/o interesse-vantaggio per la HEALTH ASSISTANCE, fermo l'obbligo di controllo della
Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee	(D. Lgs n. 152/2006, art. 257)	HEALTH ASSISTANCE medesima nei confronti dei terzi con cui stipula contratti.
Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari	(D. Lgs n.152/2006, art. 258)	Gestione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari.

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>	
<b>PARTE GENERALE</b>		
	DATA	REVISIONE
	31/05/2017	19/05/2020

	False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimicofisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI-area movimentazione nel trasporto di rifiuti	(D. Lgs n.152/2006, art. 260-bis)	Non vengono riferiti processi o attività che, anche potenzialmente, possano configurare ipotesi di reato e/o interesse-vantaggio per la HEALTH ASSISTANCE
	Inquinamento doloso provocato da navi	(D. Lgs. n.202/2007, art. 8)	Non si rilevano processi o attività che, anche potenzialmente, possano configurare ipotesi di reato e/o interesse-vantaggio per la HEALTH ASSISTANCE.
	Inquinamento colposo provocato da navi	(D. Lgs. n.202/2007, art. 9)	
	Cessazione e riduzione dell'impiego di sostanze lesive	(L. n. 594/1993 art. 3)	

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>	
<b>PARTE GENERALE</b>		
	DATA	REVISIONE
	31/05/2017	19/05/2020

<b>Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare</b>			
<i>[articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012]</i>			
DUODECIES	Reato presupposto	Riferimento	Area/Processo/Attività
	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	(art. 22, comma 12 bis, D.Lgs. n. 286/1998)	Selezione, assunzione e gestione del personale.

Le analisi effettuate portano ad escludere i reati transnazionali, qui di seguito esposti, dai reati a rischio per la HEALTH ASSISTANCE.

<b>Reati transnazionali (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]</b>			
REATI TRANSNAZIONALI	Reato presupposto	Riferimento	Area/Processo/Attività
	Disposizioni contro le immigrazioni clandestine	(art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, di cui al D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286)	Non si rilevano processi o attività che, anche potenzialmente, possano configurare ipotesi di reato e/o interesse-vantaggio per la HEALTH ASSISTANCE.
	Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope	(art. 74 di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309)	

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>		
<b>PARTE GENERALE</b>			
		<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
		31/05/2017	19/05/2020

	Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri	art. 291-quater di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)
	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	(art. 377 bis c.p.)
	Favoreggiamento personale	(art. 378 c.p.)
	Associazione per delinquere	(art. 416 c.p.)
	Associazione di tipo mafioso	(art. 416 bis c.p.)

### 3.4 Valutazione dei rischi

Le tabelle che seguono costituiscono la sintesi di un'approfondita e analitica valutazione del rischio inerente e del sistema di controllo interno esistente e delinea gli strumenti di presidio per la riduzione del rischio residuo individuato.

<b>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</b>					
<b>ART.24</b>	<b>Area/Processo sensibile</b>	<b>Attività sensibile</b>	<b>Funzioni aziendali</b>	<b>RESIDU O</b>	<b>PRESIDI</b>

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>		
<b>PARTE GENERALE</b>			
		<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
		31/05/2017	19/05/2020

	Partecipazione a gare indette da Ministeri, Regioni, Province, Comuni ed altri Enti della Pubblica Amministrazione	Predisposizione, controllo presentazione e integrazione della documentazione per la partecipazione a bandi e gare.	President e CdA, - Cda	basso	Codice Etico + Modello organizzativo 231 PG e PS + Sistema dei Poteri
		Gestione dei rapporti con i soggetti rappresentanti della PA in occasione di adempimenti.		basso	Codice Etico + Modello organizzativo 231 PG e PS + Sistema dei Poteri
	Autorizzazioni/concessioni, licenze e permessi presso la Pubblica Amministrazione.	Predisposizione, controllo, presentazione e integrazione della documentazione per le richieste.	President e CdA, - Cda -	basso	Codice Etico + Mog231 PG e PS + Sistema dei Poteri
		Gestione dei rapporti con i soggetti rappresentanti della PA in occasione di adempimenti.	President e CdA, - Cda - Collegio Sindacale -	basso	Codice Etico + Mog231 PG e PS + Sistema dei Poteri

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>		
<b>PARTE GENERALE</b>			
		<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
		31/05/2017	19/05/2020

	Gestione degli aspetti retributivi, previdenziali e assicurativi connessi al personale dirigente/ dipendente e ai collaboratori esterni e dei relativi rapporti con enti previdenziali ed assistenziali per l'ottenimento di erogazioni pubbliche.	Predisposizione, controllo, presentazione e integrazione della documentazione per l'accesso a fondi/contribuiti/sgravati correlati ad attività amministrativa e alla gestione del personale.	President e CdA, Cda	basso	Codice Etico + Modello organizzativo 231 PG e PS + Sistema dei Poteri

<b>Delitti informatici e trattamento illecito di dati</b>						
[articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008]						
ART. 24-BIS	Area/Processo sensibile	Attività sensibile	Funzioni aziendali	<b>RISCHIO PRESIDI RESIDUO</b>		
	Utilizzo delle postazioni e dei sistemi informativi in genere	Accesso alla navigazione internet e utilizzo della posta elettronica	Archiviazione e custodia dei dati sensibili su supporti informatici	Tutte le funzioni che hanno in dotazione sistemi informativi aziendali.	basso	Codice Etico + Mog231 PG + PS + Regolamento interno - Privacy
		medio				

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>		
<b>PARTE GENERALE</b>			
		<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
		31/05/2017	19/05/2020

	Attività che prevedono l'utilizzo di software e applicazioni ad accesso riservato (es. software contabilità, cassetto previdenziale, ecc.)	Tutte le funzioni autorizzate a compiere operazioni su software e applicazioni ad accesso riservato.	medio	
	Gestione e custodia dei dati e delle credenziali di accesso	Presidente Cda - Cda. medio	medio	Codice Etico + Mog231 PG + PS + Regolamento Interno+ Privacy
	Manutenzione ordinaria dei sistemi informativi aziendali		medio	
	Acquisti e gestione delle licenze software		medio	
	Gestione dei rapporti con i			
Gestione dei sistemi informativi aziendali				

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>		
<b>PARTE GENERALE</b>			
		<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
		31/05/2017	19/05/2020

		soggetti cui è affidata la manutenzione straordinaria dei sistemi informativi aziendali.		medio	
		Acquisti e gestione		medio	
		delle apparecchiature hardware			

<b>Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione</b>					
[articolo modificato dalla L. n. 190/2012]					
ART. 25	Area/Processo sensibile	Attività sensibile	Funzioni aziendali	RISCHIO	PRESIDI
				RESIDUO	
	Gestione contenziosi giudiziali o procedimenti arbitrali	Conferimento incarichi e gestione dei rapporti con i consulenti legali esterni	Presidente Cda - Cda	accettabile	Codice Etico + Mog231 PG e PS

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>	
<b>PARTE GENERALE</b>		
	DATA	REVISIONE
	31/05/2017	19/05/2020

		Gestione dei rapporti con la Magistratura e con i suoi ausiliari.	accettabile	Codice Etico + Mog231 PG e PS
	Partecipazione a gare indette da Ministeri, Regioni, Province, Comuni ed altri Enti della	Gestione dei rapporti con i soggetti rappresentanti della PA in occasione di	accettabile	Codice Etico + Mog231 PG e PS

72

	Pubblica Amministrazione	adempimenti.		
	Gestione dei rapporti con PA per l'ottenimento di autorizzazioni e licenze.	Gestione dei rapporti con i soggetti rappresentanti della PA in occasione di adempimenti.	basso	

72

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>		
<b>PARTE GENERALE</b>			
		<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
		31/05/2017	19/05/2020

	Gestione dei rapporti con l'Amministrazione Finanziaria.	Gestione dei rapporti con i soggetti rappresentanti della PA in occasione di adempimenti.		basso	
	Gestione degli aspetti retributivi, previdenziali e assicurativi connessi al personale dirigente/ dipendente e ai collaboratori esterni e dei	Gestione dei rapporti con i soggetti rappresentanti della PA in occasione di adempimenti.		accettabile	
	relativi rapporti con enti previdenziali ed assistenziali.				

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>	
<b>PARTE GENERALE</b>		
	DATA	REVISIONE
	31/05/2017	19/05/2020

Gestione delle visite ispettive di Organi di Vigilanza della Pubblica Amministrazione			accettabile	Codice Etico + Mog231 PG e PS.
<b>Attività strumentali</b>				
Selezione professionisti/collaboratori e affidamento incarichi di consulenza/collaborazione a Soggetti Terzi.		Presidente CdA, - Cda	basso	Codice Etico + Mog231 PG e PS
Assunzione e gestione del personale			basso	
Acquisti di beni e servizi.			medio	
Gestione omaggi, donazioni, liberalità, sponsorizzazioni.			basso	
Esterne di attività presso ditte esterne	Gestione gare d'appalto	Presidente CdA, Cda	accettabile	Codice Etico + Mog231 PG e PS
	Gestione dei rapporti con ditte esterne		basso	

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>		
<b>PARTE GENERALE</b>			
		<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
		31/05/2017	19/05/2020

**Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento**

[articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009]

<b>25-BIS</b>	<b>Area/Processo sensibile</b>	<b>Attività sensibile</b>	<b>Funzioni aziendali</b>	<b>RISCHIO RESIDUO</b>	<b>PRESIDI</b>
	Gestione della cassa.		Presidente Cda -Cda	accettabile	Codice Etico + Mog231  PG
	Richiesta di certificati in bollo.			accettabile	

**Reati societari**

[articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L. n. 69/2015]

<b>25-TER</b>	<b>Area/Processo sensibile</b>	<b>Attività sensibile</b>	<b>Funzioni aziendali</b>	<b>RISCHIO RESIDUO</b>	<b>PRESIDI</b>
	Gestione dei rapporti con i Soci e con i Terzi.	Predisposizione delle situazioni contabili economiche, finanziarie e patrimoniale della HEALTH ASSISTANCE	Presidente CdA- Cda	basso	Codice Etico + Mog231 PG e PS
	Gestione della tesoreria e dei flussi finanziari e monetari			basso	

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>		
<b>PARTE GENERALE</b>			
		<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
		31/05/2017	19/05/2020

	Predisposizione delle situazioni contabili economiche,	Gestione della Contabilità Generale. Impiego delle risorse		basso	
	finanziarie e patrimoniale della HEALTH ASSISTANCE.	finanziarie derivanti da contributi Istituzionali			
	Predisposizione dei Bilanci obbligatori.	Predisposizione dei prospetti contabili, dei budget annuali e dei piani pluriennali.		basso	
	Predisposizione di comunicati e diffusione di notizie e dati verso l'esterno.				
	Gestione dei rapporti con la Società di revisione contabile e collegio sindacale qualora esistenti.		Presidente CdA - CdA	basso	
				basso	
	Gestione dei rapporti con Autorità di Vigilanza.			accettabile	
Selezione professionisti/collaboratori e affidamento incarichi di consulenza/collaborazione a Soggetti Terzi.		Presidente CdA, CdA	accettabile	Codice Etico + Mog231 PG e PS	

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>		
<b>PARTE GENERALE</b>			
		<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
		31/05/2017	19/05/2020

	Selezione, assunzione e gestione del personale.		accettabile	
	Acquisti di beni e servizi.		accettabile	
	Gestione omaggi, donazioni, liberalità, sponsorizzazioni.		accettabile	
	Esternalizzazione di attività presso ditte esterne	Gestione gare d'appalto	accettabile	Codice Etico +
		Gestione dei rapporti con ditte esterne	accettabile	Mog231 PG e PS + Codice degli appalti

<b>Delitti contro la personalità individuale</b>				
[articolo modificato dalla L. n. 199/2016]				
25-QUINQUES	Area/Processo sensibile	Attività sensibile	Funzioni aziendali e di controllo	RISCHIO PRESIDI RESIDUO
	Selezione, assunzione e gestione del personale.		Presidente del CdA – Cda	accettabile Codice Etico + Mog231 PG e PS

<b>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</b>				
[articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007]				
	Area/Processo sensibile	Attività sensibile	Funzioni aziendali	RISCHIO PRESIDI RESIDUO

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>	
<b>PARTE GENERALE</b>		
	DATA	REVISIONE
	31/05/2017	19/05/2020

<b>25-SEPTIES</b>	Gestione degli adempimenti in materia di salute e sicurezza nel lavoro (D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81).	Presidente CdA-CdA.	basso	Codice Etico + Mog231 PG e PS + Documenti e attività di cui al D.lgs. 81/2008
-------------------	---	---------------------	-------	---

**Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio**

[articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2001, modificato dalla L. n. 186/2014]

<b>25-OCTIES</b>	Area/Processo sensibile	Attività sensibile	Funzioni aziendali	<b>RISCHIO PRESIDI RESIDUO</b>	
	Gestione dei rapporti con l'Amministrazione Finanziaria. Gestione della Fiscalità.	Gestione dei rapporti con i soggetti rappresentanti della PA in occasione di adempimenti.	Presidente del CdA - CdA	basso	Codice Etico + Mog231 PG e PS
		Utilizzo di fondi e contributi erogati da Enti Pubblici.		Acquisti di beni e servizi.	
		Affidamento incarichi di consulenza a professionisti esterni.		basso	

<b>HEALTH ASSISTANCE</b> <b>Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>		
<b>PARTE GENERALE</b>			
		<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
		31/05/2017	19/05/2020

	Tenuta contabilità analitica e rendicontazione periodica relativamente all'utilizzo dei ntributi.	<b>accettabile</b>	
--	---	--------------------	--

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>	
<b>PARTE GENERALE</b>		
	DATA	REVISIONE
	31/05/2017	19/05/2020

	Predisposizione dei bilanci e delle situazioni infrannuali economiche-finanziarie e patrimoniali.	accettabile	
	Selezione professionisti/collaboratori e affidamento incarichi di consulenza/collaborazione a Soggetti Terzi.	medio	
	Assunzione e gestione del personale	medio	
	Acquisti di beni e servizi.	medio	
	Gestione omaggi, donazioni, liberalità, sponsorizzazioni.	accettabile	
	Gestione della tesoreria e dei flussi finanziari e monetari	basso	
	Predisposizione delle situazioni contabili economiche, finanziarie e patrimoniale della CoopSalute. Predisposizione	Gestione della Contabilità Generale. Impiego delle risorse finanziarie derivanti da contributi Istituzionali	accettabile

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>	
<b>PARTE GENERALE</b>		
	DATA	REVISIONE
	31/05/2017	19/05/2020

	dei Bilanci obbligatori. Predisposizione di comunicati e diffusione di notizie e dati verso l'esterno.	Predisposizione dei prospetti contabili, dei budget annuali e dei piani pluriennali.	accettabile
--	--	--	-------------

**Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001)**

[articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]

25-DECIES	Area/Processo sensibile	Attività sensibile	Funzioni aziendali	<b>RISCHIO RESIDUO</b>	<b>PRESIDI</b>
		Gestione contenziosi giudiziari o procedimenti arbitrari	Conferimento incarichi e gestione dei rapporti con i consulenti legali esterni	Presidente del CdA - Cda	accettabile
	Gestione dei rapporti con la Magistratura e con i suoi ausiliari.		accettabile		Codice Etico + Mog231 PG e PS

**Reati ambientali**

[articolo aggiunto dal D.Lgs. n.121/2001, modificato dalla L. n. 68/2015]

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>			
<b>PARTE GENERALE</b>				
			<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
			31/05/2017	19/05/2020

<b>25-UNDECIES</b>	<b>Area/Processo sensibile</b>	<b>Attività sensibile</b>	<b>Funzioni aziendali e di controllo</b>	<b>RISCHIO RESIDU O</b>	<b>PRESID I</b>
	Raccolta, trasporto, recupero, smaltimento rifiuti.	Gestione dell'iter per il corretto smaltimento.	Presidente del CdA - Cda	accettabile	Codice Etico + Mog231 PG e PS
	Gestione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari	Predisposizion e e compilazione dei registri e dei certificati relativi ai rifiuti pericolosi.			

<b>Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare</b>					
[articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012]					
<b>25-DUODECIES</b>	<b>Area/Processo sensibile</b>	<b>Attività sensibile</b>	<b>Funzioni aziendali e di controllo</b>	<b>RISCHIO RESIDUO</b>	<b>PRESIDI</b>
	Selezione, assunzione e gestione del personale.		Presidente del CdA – Cda	accettabile	Codice Etico + Mog231 PG e PS

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>	
<b>PARTE GENERALE</b>		
	DATA	REVISIONE
	31/05/2017	19/05/2020

### 3.5 Fattispecie non rilevanti

Di seguito sono individuati i reati-presupposto che, in seguito all'attenta analisi effettuata, non risultano essere rilevanti. Non si rilevano infatti processi o attività che, anche astrattamente, possano configurare un rischio relativamente alle seguenti fattispecie di reato.

<i>Delitti di criminalità organizzata</i>		
<i>[articolo aggiunto dalla L. n. 49/2009 e modificato dalla L. 69/2015]</i>		
<b>ART. 24-TER</b>	<b>Reato presupposto</b>	<b>Riferimento</b>
	Associazione per delinquere	(art. 416 c.p.p.)
	Associazione di tipo mafioso	(art. 416-bis c.p.)
	Scambio elettorale politico-mafioso	(art. 416-ter c.p.)
	Sequestro di persona a scopo di estorsione	(art. 630 c.p.)
	Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope	(art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309)
	Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo	(L. 203/91)

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>	
<b>PARTE GENERALE</b>		
	DATA	REVISIONE
	31/05/2017	19/05/2020

	Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo.	(art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.)
--	--	--

<i>Delitti contro l'industria e il commercio</i>		
<i>[articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]</i>		
25-BIS.1	Reato presupposto	Riferimento
	Turbata libertà dell'industria o del commercio	(art. 513 c.p.)
	Illecita concorrenza con minaccia o violenza"	(art. 513-bis c.p.)
	Frodi contro le industrie nazionali	(art. 514)
	Frode nell'esercizio del commercio	(art. 515 c.p.)
	Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine	(art. 516 c.p.)
	Vendita di prodotti industriali con segni mendaci	(art. 517 c.p.)
	Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale	(art. 517-ter c.p.)

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>	
<b>PARTE GENERALE</b>		
	DATA	REVISIONE
	31/05/2017	19/05/2020

	Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari	(art. 517-quater c.p.)
--	--	------------------------

<i>Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali</i>		
<i>[articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]</i>		
25-QUATER	Reato presupposto	Riferimento
	Associazioni sovversive	(art. 270 c.p.)
	Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico	(art. 270 bis c.p.)
	Assistenza agli associati	(art. 270 ter c.p.)
	Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale	(art. 270 quater c.p.)
	Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale	(art. 270 quinquies c.p.)
	Condotte con finalità di terrorismo	(art. 270 sexies c.p.)
	Attentato per finalità terroristiche o di eversione	(art. 280 c.p.)
	Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi	(art. 280 bis c.p.)
	Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione	(art. 289 bis c.p.)

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>	
<b>PARTE GENERALE</b>		
	DATA	REVISIONE
	31/05/2017	19/05/2020

	Istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti dai Capi primo e secondo	(art. 302 c.p.)
	Cospirazione politica mediante accordo	(art. 304 c.p.)
	Cospirazione politica mediante	(art. 305 c.p.)
	associazione	
	Banda armata: formazione e partecipazione	(art. 306 c.p.)
	Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata	(art. 307 c.p.)
	Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo	(L. n. 342/1976, art. 1)
	Danneggiamento delle installazioni a terra	(L. n. 342/1976, art. 2)
	Sanzioni	(L. n. 422/1989, art. 3)
	Pentimento operoso	(D.Lgs. n. 625/1979, art. 5)

<i>Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 583-bis c.p.)</i>		
<i>[articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]</i>		
<b>QUATERI</b>	<b>Reato presupposto</b>	<b>Riferimento</b>
	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	(art. 583-bis)
<i>Reati di abuso di mercato</i>		
<i>[articolo aggiunto dalla L. n.62/2005]</i>		

<b>HEALTH ASSISTANCE</b> <b>Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>	
<b>PARTE GENERALE</b>		
	DATA	REVISIONE
	31/05/2017	19/05/2020

25-SEXIES	Reato presupposto	Riferimento
	Abuso di informazioni privilegiate	(art. 184 D. Lgs. n. 58/1998)
	Manipolazione del mercato	(art. 185 D. Lgs. n. 58/1998)

***Delitti in materia di violazione del diritto d'autore***

*[articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]*

25-NONIES	Reato presupposto	Riferimento
	Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa	(art. 171, legge n.633/1941 comma 1 lett. a) bis)
	Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione	(art. 171, legge n.633/1941 comma 3)
	Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi [...] predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori	(art. 171-bis legge n.633/1941 comma 1)
	Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati [...]	(art. 171-bis legge n.633/1941 comma 2)

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>	
<b>PARTE GENERALE</b>		
	<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
	31/05/2017	19/05/2020

	Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al	(art. 171-ter legge n.633/1941)
	circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi [...]	
	Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione	(art. 171-septies legge n.633/1941)
	Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato	(art. 171-octies legge n.633/1941)

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>	
<b>PARTE GENERALE</b>		
	DATA	REVISIONE
	31/05/2017	19/05/2020

<i>Reati transnazionali (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]</i>		
TRANSNAZIO	Reato presupposto	Riferimento
NALI	Disposizioni contro le immigrazioni clandestine	(art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, di cui al D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286)
	Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope	(art. 74 di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309)
	Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri	(art. 291-quater di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)
	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	(art. 377-bis c.p.)
	Favoreggiamento personale	(art. 378 c.p.)
	Associazione per delinquere	(art. 416 c.p.)
	Associazione di tipo mafioso	(art. 416-bis c.p.)

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>	
<b>PARTE GENERALE</b>		
	<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
	31/05/2017	19/05/2020

### III

#### Modello di organizzazione, gestione e controllo 231

##### PARTE GENERALE

##### SEZIONE IV

##### Sistema di gestione e controllo

Di seguito sono sintetizzate le finalità e le caratteristiche delle componenti del Modello Organizzativo che costituiscono il complessivo sistema di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione dei rischi-reato, ad integrazione del pre-esistente Sistema di Controllo Interno della HEALTH ASSISTANCE .

La HEALTH ASSISTANCE si impegna a promuovere e mantenere un adeguato sistema di controllo interno, da intendersi come insieme di tutti gli strumenti necessari ed utili a indirizzare, gestire e verificare le attività con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure aziendali, di proteggere i beni aziendali, di gestire le attività al fine di fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

#### **4.1 Strumenti di prevenzione e controllo**

##### Il Codice Etico

Il Codice Etico esplicita i valori cui la HEALTH ASSISTANCE si ispira nello svolgimento delle proprie attività.

I principi generali contenuti nel Codice Etico definiscono i criteri e gli *standard* di comportamento che devono essere rispettati da tutti Destinatari, ad esempio in tema di salute e sicurezza sul lavoro, di tutela dell'ambiente, di trasparenza e onestà nello svolgimento delle attività istituzionali e commerciali.

Con il Codice, si vuole favorire la responsabile applicazione delle regole comportamentali, promuovere il rispetto della legalità e dell'integrità morale, scoraggiando comportamenti illeciti e offensivi, anche attraverso un sistema disciplinare che reprima le violazioni del Codice medesimo.

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>	
<b>PARTE GENERALE</b>		
	DATA	REVISIONE
	31/05/2017	19/05/2020

### L'Analisi dei rischi e la mappatura delle aree sensibili

L'Analisi dei rischi di cui alla Sezione III del presente modello, cui si rimanda, ha lo scopo di individuare le aree nel cui ambito si configura il rischio di commissione dei reati-presupposto.

### La struttura organizzativa e il sistema dei poteri

Lo scopo dell'organigramma aziendale è quello di definire con chiarezza le dipendenze gerarchiche e le linee di riporto.

Il sistema di *governance* e la struttura organizzativa è formalizzata attraverso il sistema dei poteri, costituito dall'Organigramma aziendale e dallo Statuto, che consente di individuare funzioni e compiti in ossequio al principio di attribuzione delle responsabilità in coerenza con l'esercizio dei poteri e nel rispetto del principio di separazione delle funzioni.

Allo stato attuale, non sussistono deleghe, ma se ne sta prevedendo il conferimento. Sarà compito dell'Organismo di Vigilanza verificarne forma e contenuto.

### Le Procedure nelle attività sensibili strumentali

Le "procedure nelle attività sensibili strumentali" integrano le Parti Speciali del Modello, le direttive, le policy, i mansionari e le procedure (manuali e informatiche) esistenti della HEALTH ASSISTANCE e sono volte a regolamentare lo svolgimento delle attività maggiormente sensibili.

### La Diffusione e la formazione del personale

Al fine di garantire l'efficace attuazione del Modello, lo stesso prevede un piano di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali, nonché un programma di formazione rivolto a tutti i soggetti della HEALTH ASSISTANCE, siano essi "apicali" o "sottoposti".

### Il Sistema disciplinare

Un elemento particolarmente significativo per la efficace attuazione del presente Modello Organizzativo è costituito dalla predisposizione del Sistema Disciplinare.

Il Sistema Disciplinare è rivolto a tutti i Destinatari, siano essi interni (componenti degli Organi Sociali, dipendenti o collaboratori interni) o esterni (collaboratori, consulenti, fornitori, etc.). L'osservanza del Modello è quindi assicurata da un complesso di sanzioni da applicarsi in maniera obiettiva e sistematica in conseguenza della violazione dei protocolli e delle

<b>HEALTH ASSISTANCE</b> <b>Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>		
<b>PARTE GENERALE</b>			
		<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
		31/05/2017	19/05/2020

prescrizioni previste dal Modello, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale o dall'esito dello stesso a carico del trasgressore e/o della HEALTH ASSISTANCE . Le Parti Speciali

Ogni Parte Speciale è correlata ad alcune categorie di reato e istituisce l'obbligo per i Destinatari di rispettare le regole di condotta ed applicare i protocolli in esse individuati al fine di prevenire la commissione di specifiche categorie di reati.

In particolare, per ciascuna Parte Speciale correlata alle categorie di reato rilevanti sono indicate:

- le fattispecie di reato-presupposto e le modalità di commissione dei reati;
- le aree (processi) a rischio reato e le relative attività sensibili dirette e/o “strumentali”;
- le principali funzioni aziendali coinvolte nei processi sensibili;
- i principi di comportamento generali e gli standard di controllo generali;
- i principi e i protocolli di controllo specifici;
- l'introduzione di nuove procedure o il rinvio all'applicazione di procedure vigenti.

#### **4.2 Modello Organizzativo e Codice Etico**

Il Codice Etico (o di condotta) è lo strumento, complementare al Modello Organizzativo, con il quale la HEALTH ASSISTANCE definisce i principi etici e gli obiettivi di carattere sociale su cui si fonda la propria *mission* aziendale.

Il **Codice Etico** persegue l'obiettivo dell'esternalizzazione dei principi che ispirano l'attività della HEALTH ASSISTANCE , costituendo il documento nel quale vengono ufficialmente definiti i valori al rispetto dei quali deve uniformarsi il comportamento di tutti i soggetti Destinatari del presente Modello Organizzativo.

Il Codice Etico svolge la propria funzione di prevenzione dei comportamenti irresponsabili o illeciti da parte di chi opera in nome e per conto della HEALTH ASSISTANCE e definisce le responsabilità etiche e sociali dei propri dirigenti, quadri, dipendenti, collaboratori e consulenti verso i diversi gruppi di stakeholders.

Oltre ad essere strumento indispensabile a garantire un'equa ed efficace gestione delle transazioni e delle relazioni umane, il Codice Etico della HEALTH ASSISTANCE disciplina i

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>	
<b>PARTE GENERALE</b>		
	DATA	REVISIONE
	31/05/2017	19/05/2020

comportamenti dei destinatari al fine di impedire o ostacolare e sanzionare condotte contrarie alle prescrizioni del Decreto 231 e della Legge in genere.

#### **4.3 Sistema dei poteri**

Il sistema dei poteri è costituito dall'Organigramma aziendale e dallo Statuto.

Allo stato attuale, non sussistono deleghe, ma se ne sta prevedendo il conferimento.

Il Presidente del CdA, Dott. Marco Marcocci, ha la rappresentanza della HEALTH ASSISTANCE davanti ai terzi ed in giudizio Egli è autorizzato a riscuotere, da Pubbliche Amministrazioni o da privati, pagamenti di ogni natura ed a qualsiasi titolo, rilasciandone liberatorie quietanze.

Il Presidente ha altresì la facoltà di nominare avvocati e procuratori nelle liti attive e passive riguardanti la HEALTH ASSISTANCE, davanti a qualsiasi autorità giudiziaria ed amministrativa ed in qualunque grado di giurisdizione. In caso di impedimento, è sostituito in tutte le sue funzioni dal Vice Presidente.

### **Modello di organizzazione, gestione e controllo 231**

#### **PARTE GENERALE**

#### **SEZIONE V**

#### **L'Organismo di Vigilanza e gli strumenti attuativi del Modello**

##### **5.1 Modalità di attuazione e aggiornamento del Modello**

##### L'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza (OdV) è affidato il compito di attuare quanto disposto dal Modello Organizzativo assicurandone efficacia, effettività ed adeguatezza.

L'Organo collegiale composto da n. 3 membri, costituito con delibera del Consiglio di Amministrazione del ..., è strutturato in modo da garantire i requisiti richiesti dal combinato disposto degli artt. 6 e 7 del Decreto 231.

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>		
<b>PARTE GENERALE</b>			
		<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
		31/05/2017	19/05/2020

L'OdV svolge quindi la sua attività in *autonomia, indipendenza e con continuità d'azione*. Pur trovando collocazione all'interno della HEALTH ASSISTANCE, esso assume un posizione di *terzietà*.

Nel pieno rispetto dei principi di autonomia ed indipendenza dell'OdV, i membri che lo compongono sono scelti tra persone che non si trovano in conflitto di interesse, anche potenziale, con la HEALTH ASSISTANCE, che non hanno relazione di parentela con gli organi sociali e con il vertice della HEALTH ASSISTANCE medesima, e che presentano i necessari requisiti di onorabilità, onestà, integrità e rispettabilità.

I compiti ad esso attribuiti sono, a titolo esemplificativo, i seguenti:

- valutare efficienza ed efficacia del Modello;
- verificare il rispetto delle disposizioni e dei protocolli previsti dal Modello, tanto da parte dei soggetti apicali quanto da parte dei soggetti a questi sottoposti;
- decidere in ordine alle conseguenze delle non conformità rilevate;
- proporre l'applicazione di sanzioni disciplinari a carico di quanti violino le prescrizioni del Modello;
- fornire chiarimenti in relazione alle disposizioni contenute nel Modello Organizzativo;
- formulare proposte al Presidente della HEALTH ASSISTANCE in ordine alla necessità/opportunità di eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello, a seguito

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>	<b>Pagina di 130</b>	
<b>PARTE GENERALE</b>		Aggiornamento documento con d.lgs. n. 38/2017	
		<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
		31/05/2017	

di violazioni significative delle prescrizioni del medesimo o a seguito di modificazioni dell'assetto organizzativo e delle attività o di novità legislative;

- diffondere il Modello Organizzativo, sia all'interno (ai vari livelli dell'Organizzazione), sia all'esterno, nei confronti dei Soggetti Terzi che abbiano rapporti con la HEALTH ASSISTANCE ;
- definire e far attuare i programmi per la formazione del Personale, con differente grado di approfondimento in relazione alla posizione gerarchica e al livello di coinvolgimento nelle aree sensibili;
- gestire le segnalazioni, i canali e i flussi informativi;
- predisporre *report* e relazioni informative, con cadenze periodiche, in ordine alle attività di verifica e controllo compiute, da fornire al Consiglio di Amministrazione. Alta professionalità e affidabilità dei suoi componenti rappresentano i presupposti essenziali per l'autonomia dell'organismo e si estrinsecano in competenze multidisciplinari che vanno da generiche competenze in ambito consulenziale a conoscenze specifiche in ambito giuridico, dalla conoscenza dei processi aziendali e alla padronanza di tecniche specialistiche di *risk management* proprie di chi svolge attività di controllo.

La caratterizzazione dell'OdV come *organo imparziale* impone che i componenti dello stesso non siano coinvolti nelle attività gestionali ed operative. Rimanendo estraneo ad ogni forma di interferenza, l'OdV si colloca in posizione gerarchica di vertice, con un'unica linea di riporto verso il Presidente della HEALTH ASSISTANCE e verso il Consiglio stesso.

L'OdV è dotato di ampi poteri ispettivi, inibitori e di iniziativa a livello disciplinare. Al fine di assicurare la puntuale ed efficace vigilanza sull'applicazione ed osservanza del presente

Modello Organizzativo, l'OdV può:

- svolgere le attività di indagine e istruttoria che reputi opportune;

□

□

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>	<b>Pagina di 130</b>	
<b>PARTE GENERALE</b>		Aggiornamento documento con d.lgs. n. 38/2017	
		<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
		31/05/2017	

- effettuare visite ispettive presso qualsiasi ufficio della HEALTH ASSISTANCE ; effettuare accessi a qualsiasi archivio, banca dati e documento della HEALTH ASSISTANCE; accedere ai mezzi informatici ed alle informazioni afferenti alle aree a rischio della HEALTH ASSISTANCE;
- chiedere agli organi competenti di adottare i provvedimenti e formalizzare le contestazioni nei confronti di chi si sia reso responsabile della violazione delle prescrizioni contenute nel Modello.

#### I flussi informativi e le segnalazioni all'OdV

Per un'efficace attuazione del Modello Organizzativo, la HEALTH ASSISTANCE ritiene necessario promuovere la costante interazione dell'OdV con gli Organi Sociali, le Direzioni, i Settori, le Aree, e gli Uffici dell'Organizzazione.

A tal fine sono previsti flussi informativi in entrata (verso l'OdV) e flussi informativi in uscita (dall'OdV).

I primi sono costituiti da comunicazioni scritte, *report*/relazioni periodiche e segnalazioni obbligatorie trasmesse all'OdV tramite i canali informativi all'uopo istituiti.

Ciò consente all'Organismo di vigilare costantemente circa l'efficacia e l'efficienza delle modalità operative del Modello, individuando con tempestività eventuali *deficit* del sistema di prevenzione e controllo, così da rispondere con immediatezza, definendo ed attuando opportune misure di miglioramento.

I flussi informativi in uscita sono, invece, costituiti dall'insieme di informazioni in ordine alle attività di verifica e controllo svolte, che deve essere trasmesso dall'OdV al Presidente e agli altri Consiglieri.

Tali relazioni sono essenziali non solo per verificare lo stato di attuazione del Modello, ma anche per far pervenire al Consiglio di Amministrazione le proposte migliorative individuate dall'OdV, consentendo al Consiglio stesso di valutare e deliberare in ordine a revisioni, modifiche e integrazioni del Modello Organizzativo.

L'OdV provvede periodicamente alla verifica circa efficacia e l'adeguatezza del Modello alla realtà organizzativa, gestionale ed operativa. A tal fine L'Organismo è tenuto a svolgere le

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>	<b>Pagina di 130</b>	
<b>PARTE GENERALE</b>		Aggiornamento documento con d.lgs. n. 38/2017	
		<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
		31/05/2017	

opportune verifiche. Potrà richiedere informazioni a mezzo di moduli che ciascun Direttore/Responsabile di Settore, Area o Ufficio dovrà compilare e recapitare riservatamente presso l'Ufficio dell'OdV. Potrà inoltre avvalersi di ulteriori questionari rivolti a tutto o parte del personale, per verificare i livelli formativi, nonché l'adeguatezza degli "schemi di controllo".

L'OdV è tenuto a dare comunicazione scritta al Consiglio di Amministrazione (organo cui spetta la competenza esclusiva in ordine all'aggiornamento/revisione del Modello) nel caso in cui ritenga necessario apportare rilevanti correzioni o miglioramenti nonché a seguito di:

- modifiche e integrazioni del Decreto 231 e della normativa collegata;
- mutamenti nell'assetto organizzativo e nel sistema dei poteri della HEALTH ASSISTANCE ;
- cambiamenti nelle modalità di svolgimento delle attività; □ significative violazioni alle prescrizioni del Modello.

## **5.2 Statuto dell'Organismo di Vigilanza**

Con delibera del Consiglio di Amministrazione, la HEALTH ASSISTANCE istituisce il proprio Organismo di Vigilanza (OdV), affidando allo stesso il compito di vigilare in ordine al funzionamento, all'efficacia, all'adeguatezza ed all'osservanza del Modello di Organizzazione e Gestione adottato, nonché di curarne l'aggiornamento.

In applicazione delle disposizioni di cui al Decreto 231, alle indicazioni contenute nelle Linee Guida delle associazioni di categoria, nonché alle principali pronunce della magistratura in materia, recependo anche il documento n. 18/2013 – IRDCEC, la HEALTH ASSISTANCE costituisce l'OdV in relazione alle proprie dimensioni e alla propria complessità organizzativa, tenendo conto delle finalità perseguite dalla Legge e assicurando il rispetto, tra l'altro, dei requisiti di autonomia ed indipendenza che tale Organismo deve possedere.

### 1. Nomina e composizione

- 
-

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>	<b>Pagina di 130</b>	
<b>PARTE GENERALE</b>		Aggiornamento documento con d.lgs. n. 38/2017	
		<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
		31/05/2017	

**1.1** L'OdV è l'organo collegiale composto da n. 3 componenti, dei quali uno con funzioni di Presidente.

Il Presidente viene nominato dall'Organismo medesimo nella prima riunione successiva alla sua costituzione.

L'OdV si compone come segue:

□ Presidente esterno Nome Cognome; Membro

esterno Nome Cognome;

Membro esterno Nome Cognome.

**1.2** L'OdV è nominato dal Consiglio di Amministrazione della HEALTH ASSISTANCE mediante delibera consiliare.

La nomina dell'Organismo di Vigilanza deve essere resa nota a ciascun componente nominato mediante comunicazione scritta avente la forma di lettera di incarico, che dovrà essere formalmente accettata dal soggetto nominato. Nel caso di collaboratore esterno, tale incarico avverrà nelle forme del contratto di consulenza specifico, debitamente concordato e sottoscritto tra la HEALTH ASSISTANCE ed il collaboratore.

**1.3** L'avvenuto conferimento dell'incarico e la nomina dell'OdV sarà, poi, formalmente comunicato da parte del Presidente della HEALTH ASSISTANCE a tutti i livelli aziendali, mediante diffusione di un comunicato interno che illustri poteri, compiti e responsabilità dell'OdV, nonché la sua collocazione gerarchica ed organizzativa e le finalità della sua costituzione.

## 2. Durata in carica

**2.1** Al fine di garantire l'efficace e costante attuazione del Modello, nonché la continuità di azione, la durata dell'incarico dell'OdV è fissata in anni 3 (tre) dalla data di nomina, o in base ai termini richiamati dal documento n. 18/2013 – IRDCEC. Alla scadenza, è data possibilità al Consiglio di Amministrazione di procedere al rinnovo della nomina del medesimo Organismo.

**2.2** Nella prima riunione successiva alla sua nomina, l'OdV elegge tra i propri componenti il Presidente e, se lo ritiene, un Vice-Presidente. Il Presidente ha il compito

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>	<b>Pagina di 130</b>	
<b>PARTE GENERALE</b>		Aggiornamento documento con d.lgs. n. 38/2017	
		<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
		31/05/2017	

di provvedere all'espletamento delle formalità relative alla convocazione, alla fissazione degli argomenti da trattare ed allo svolgimento delle riunioni collegiali.

**2.3** In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza preventiva di un membro dell'Organismo, l'OdV verificherà la permanenza della propria operatività e, comunque, informerà con apposita relazione il Consiglio di Amministrazione, con obbligo per il Consiglio di Amministrazione di procedere ad una valutazione di merito per decidere se

- nominare uno o più nuovi membri oppure
- integrare l'OdV con uno o più membri oppure
- sancire la decadenza e procedere alla nomina dell'intero Organismo.

**2.4** L'incarico di componente dell'OdV viene conferito al professionista esterno con durata a tempo determinato, corrispondente alla durata dell'Organismo.

**2.5** L'incarico di componente dell'OdV viene conferito al dipendente interno mediante lettera di incarico con durata corrispondente alla durata dell'Organismo.

### 3. Requisiti soggettivi

**3.1** Sono requisiti soggettivi necessari dell'OdV:

- Autonomia e indipendenza;  Professionalità e competenza;  Continuità di azione.

**3.2** Ciascun componente dell'OdV deve avere un profilo professionale e personale che non possa pregiudicare l'imparzialità di giudizio, l'autorevolezza e l'eticità della condotta.

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>	<b>Pagina di 130</b>	
<b>PARTE GENERALE</b>		Aggiornamento documento con d.lgs. n. 38/2017	
		<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
		31/05/2017	

**3.3** I componenti dell'Organismo sono scelti tra soggetti qualificati ed esperti in ambito legale o contabile o fiscale, dotati di adeguata professionalità ed in possesso dei requisiti di indipendenza e di autonomia di cui al successivo paragrafo 4.

Essi devono altresì avere un profilo etico di indiscutibile valore.

**3.4** L'OdV, collegialmente, deve essere dotato delle seguenti competenze:

- Conoscenza dell'organizzazione e dei principali processi aziendali della HEALTH ASSISTANCE;
- Conoscenze giuridiche tali da consentire l'identificazione delle fattispecie suscettibili di configurare ipotesi di reato;
- Capacità di individuazione e valutazione degli impatti, discendenti dal contesto normativo di riferimento, sulla realtà aziendale;
- Conoscenze di principi e tecniche proprie di Internal Auditing.

#### 4. Cause d'ineleggibilità

**4.1** Costituiscono cause di ineleggibilità e/o decadenza:

le fattispecie previste dall'art. 2382 c.c.; il verificarsi di situazioni in cui può essere seriamente compromessa l'autonomia e l'indipendenza;

- il rinvio a giudizio per uno dei reati presupposto ai sensi del Decreto 231;
- il rinvio a giudizio per un qualsiasi reato non colposo o che comunque comporti l'interdizione, anche temporanea, dalla titolarità di cariche pubbliche o di uffici direttivi di persone giuridiche.

Il verificarsi delle predette circostanze costituisce di per sé causa di decadenza dall'incarico.

**4.2** Al fine di garantire l'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo, potranno essere nominati membri interni alla HEALTH ASSISTANCE solo se privi di compiti operativi o comunque purché non vengano a determinarsi situazioni di incompatibilità

I componenti dell'OdV non dovranno avere vincoli di parentela con il Vertice aziendale, né dovranno essere legati alla HEALTH ASSISTANCE da qualsiasi situazione che possa generare conflitto di interesse, tale da inficiarne l'obiettività di giudizio.

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>	<b>Pagina di 130</b>	
<b>PARTE GENERALE</b>		Aggiornamento documento con d.lgs. n. 38/2017	
		<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
		31/05/2017	

**4.3** Nell'esercizio delle loro funzioni i membri dell'OdV non devono trovarsi in situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse derivanti da qualsivoglia ragione di natura personale, familiare o professionale. In caso contrario, sono tenuti ad informare immediatamente gli altri membri dell'Organismo e devono astenersi dal partecipare alle relative deliberazioni.

#### 5. Cessazione dall'incarico

**5.1** La revoca dell'OdV e di ciascun componente compete esclusivamente al Consiglio di Amministrazione.

**5.2** L'OdV non potrà essere revocato se non per giusta causa.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, giuste cause di revoca sono:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità di uno o più componenti, che renda l'OdV inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti l'astensione dall'incarico per un periodo superiore a 6 (sei) mesi;
- l'attribuzione all'OdV di funzioni e responsabilità operative incompatibili con i requisiti di autonomia, di iniziativa, di controllo, di indipendenza e di continuità di azione, che sono propri dell'OdV;
- un grave inadempimento dei doveri propri dell'OdV;

□

□

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>	<b>Pagina di 130</b>	
<b>PARTE GENERALE</b>		Aggiornamento documento con d.lgs. n. 38/2017	
		<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
		31/05/2017	

- una sentenza di condanna della HEALTH ASSISTANCE ai sensi del Decreto, passata in giudicato, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'OdV;
- una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico dei componenti dell'OdV per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal Decreto 231;
- una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico dei componenti dell'OdV, ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese; □ il sopraggiungere di una delle cause di ineleggibilità/decadenza.

**5.3** Ciascun componente dell'OdV potrà recedere in ogni momento dall'incarico senza obbligo di motivazione, mediante comunicazione scritta al Presidente dell'Organismo stesso ed al Presidente del Consiglio di Amministrazione, da inoltrarsi con un preavviso di almeno 3 (tre) mesi.

**5.4** La mancata partecipazione a due o più riunioni, anche non consecutive, senza giustificato motivo, nell'arco di 12 (dodici) mesi consecutivi, così come il venire meno dei requisiti di onorabilità, comporterà la decadenza automatica del componente dell'Organismo.

## 6. Obblighi dell'Organismo

**6.1** I componenti dell'OdV devono adempiere al loro incarico con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico, dalla natura dell'attività esercitata e dalle loro specifiche competenze.

**6.2** Nell'esercizio delle sue funzioni, l'OdV deve ispirarsi a principi di autonomia ed indipendenza.

**6.3** I componenti dell'OdV sono tenuti al rispetto degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni.

**6.4** In ogni caso, ogni informazione in possesso dei membri dell'Organismo viene trattata in conformità alla legislazione vigente in materia e, in particolare, in conformità al d.lgs. n.

<b>HEALTH ASSISTANCE</b> <b>Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>		
<b>PARTE GENERALE</b>		Aggiornamento documento con d.lgs. n.	
		<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
		31/05/2017	

196/2003 e s.m.i..

**6.5** I componenti dell'OdV sono obbligati a mantenere la riservatezza su tutti i fatti e le circostanze di cui vengono a conoscenza, ad esclusione delle comunicazioni cui sono obbligati per legge.

**6.6** L'inosservanza dei suddetti obblighi implica la decadenza automatica dalla carica di membro dell'Organismo.

## 7. Poteri dell'Organismo

**7.1** Per esercitare efficacemente le proprie funzioni ed eseguire i compiti cui è tenuto (indicati al successivo par. 8), l'OdV ha poteri ispettivi e di controllo.

**7.2** Nell'esercizio delle sue funzioni e visti i suoi poteri, l'OdV è collocato in una posizione gerarchica di vertice della HEALTH ASSISTANCE, dovendo rapportarsi direttamente al Consiglio di Amministrazione.

L'attività dell'OdV non potrà essere sindacata da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione è comunque chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza dell'intervento dell'Organismo medesimo.

**7.3** Su richiesta dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione è chiamato ad intervenire in ordine all'attuazione del Modello Organizzativo..

**7.4** L'OdV potrà disporre, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento delle sue funzioni, di proprie risorse finanziarie (*budget*). Tale *budget* deve essere deliberato, insieme al consuntivo delle spese dell'anno precedente, dal Consiglio di Amministrazione.

**7.5** L'OdV delibera in autonomia ed indipendenza le spese da effettuarsi, nei limiti del *budget* approvato. In caso di necessità di spese eccedenti il *budget* approvato, l'Organismo dovrà farne richiesta motivata al Presidente del Consiglio di Amministrazione, che, ove ne ravvisi la necessità, rilascia apposita autorizzazione .

## 8. Compiti dell'Organismo

<b>HEALTH ASSISTANCE</b> <b>Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>		
<b>PARTE GENERALE</b>		Aggiornamento documento con d.lgs. n.	
		<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
		31/05/2017	

**8.1** L'OdV vigila sull'efficacia e sull'aggiornamento del Modello di Organizzativo della HEALTH ASSISTANCE e/o dei suoi elementi costitutivi.

**8.2** L'Organismo di Vigilanza, in particolare, deve:

- verificare l'efficienza ed efficacia del Modello Organizzativo;
- sviluppare sistemi di controllo e monitoraggio tesi alla ragionevole prevenzione delle irregolarità ai sensi del Decreto 231;
- verificare il rispetto degli *standard* di comportamento e dei protocolli previsti dal Modello Organizzativo e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali, mediante analisi dei flussi informativi e delle segnalazioni a cui sono tenuti i Responsabili/Responsabili delle varie Funzioni/Settori/Aree/Uffici;
- riferire periodicamente al Consiglio di Amministrazione circa lo stato di attuazione e l'operatività del Modello Organizzativo;
- promuovere, di concerto con le funzioni aziendali a ciò preposte, programmi di formazione e comunicazione interna, con riferimento al Modello, agli standard di comportamento e ai protocolli adottati ai sensi del Decreto 231;
- raccogliere e conservare in uno specifico archivio, riservato solamente ai membri dell'OdV, la documentazione e le informazioni di rilievo ottenute nell'esecuzione delle attività di controllo e verifica;
- se nell'attività emergono carenze od omissioni nella corretta esecuzione del Modello Organizzativo, o possibili violazioni delle prescrizioni contenute nel Modello stesso,

l'OdV richiede con immediatezza ai Responsabili/Responsabili delle Direzioni/Settori/Aree/Uffici interessati e agli autori delle violazioni (se conosciuti) informazioni e notizie. L'OdV dispone con immediatezza i provvedimenti e le misure necessarie per correggere tali mancanze e impedire la commissione di ulteriori illeciti;

- segnalare al Presidente e al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti, quelle violazioni accertate del Modello Organizzativo che

<b>HEALTH ASSISTANCE</b> <b>Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>		
<b>PARTE GENERALE</b>		Aggiornamento documento con d.lgs. n.	
		<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
		31/05/2017	

possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla HEALTH ASSISTANCE;

- ai sensi dell'art. 52 D.lgs. 231/2007, l'OdV deve:
  - i. comunicare senza ritardo alle autorità di vigilanza di settore tutti gli atti o fatti di cui venga a conoscenza nell'esercizio dei propri compiti che possano costituire una violazione delle disposizioni emanate ai sensi dell'art. 7

comma 2D.Lgs. 231/2007 (disposizioni in materia di identificazione del cliente e disposizioni procedurali per prevenire il riciclaggio);

- ii. comunicare senza ritardo al Presidente della HEALTH ASSISTANCE, le infrazioni alle disposizioni previste dall'art. 41 del D.Lgs. 231/2007 di cui hanno notizia (segnalazione di operazioni sospette);
- iii. comunicare entro 30 (trenta) giorni dal Ministero dell'Economia e delle Finanze le infrazioni alle disposizioni di cui all'art. 49 D.Lgs. 231/2007

(limitazioni all'uso del contante e dei titoli al portatore), e all'art. 50 (divieto di conti e libretti di risparmio anonimi o con intestazione fittizia) di cui hanno notizia;

- iv. comunicare entro 30 (trenta) giorni all'UIF le infrazioni alle disposizioni contenute nell'art. 36 del D.Lgs. 231/2007 (obblighi di registrazione), di cui hanno notizia.

- formulare proposte al Consiglio di Amministrazione e/o alle

Direzioni/Settori/Aree/Uffici interessati, di eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello Organizzativo adottato e dei suoi elementi costitutivi, in conseguenza di:

- a. significative violazioni delle prescrizioni del Modello;

<b>HEALTH ASSISTANCE</b> <b>Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>		
<b>PARTE GENERALE</b>		Aggiornamento documento con d.lgs. n.	
		<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
		31/05/2017	

- b. significative modificazioni dell'assetto interno della Mutua e/o delle modalità di svolgimento delle attività;
- c. modifiche nello svolgimento delle attività aziendali;
- d. modifiche/integrazioni della normativa rilevante.

**8.3** L'Organismo così identificato deve essere in grado di agire nel rispetto dell'esigenza di recepimento, verifica ed attuazione del Modello Organizzativo richiesto dall'art. 6 del Decreto 231, ma anche, e necessariamente, rispetto all'esigenza di costante monitoraggio dello stato di attuazione e della effettiva rispondenza dello stesso Modello alle esigenze di prevenzione che la Legge richiede.

Tale attività di costante verifica deve tendere in una duplice direzione:

- qualora emerga che lo stato di attuazione degli standard operativi richiesti sia carente, è compito dell'OdV adottare tutte le iniziative necessarie per correggere questa condizione.

Si tratterà, a seconda dei casi e delle circostanze, di:

- sollecitare i Responsabili/Responsabili delle singole Direzioni/Settori/Aree/Uffici al rispetto del Modello Organizzativo;
  - indicare direttamente quali correzioni e modifiche debbano essere apportate alle ordinarie prassi di attività;
  - segnalare i casi più lievi di mancata attuazione del Modello Organizzativo ai Responsabili/Responsabili ed agli addetti ai controlli all'interno delle singole funzioni.
- qualora, invece, il Modello risulti integralmente e correttamente attuato ma emerga la necessità di adeguamento dello stesso, sarà compito dell'OdV attivarsi per garantire l'aggiornamento. Tempi e forme di tale adeguamento non sono predeterminati, ma i tempi devono intendersi come i più solleciti possibile ed il contenuto sarà quello imposto dalle rilevazioni che hanno determinato l'esigenza di adeguamento.

**8.4** A tal fine, l'OdV deve avere libero accesso alle persone e a tutta la documentazione aziendale e la possibilità di acquisire dati ed informazioni rilevanti dai soggetti responsabili, senza alcuna necessità di preventiva richiesta o autorizzazione.

<b>HEALTH ASSISTANCE</b> <b>Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>		
<b>PARTE GENERALE</b>		Aggiornamento documento con d.lgs. n.	
		<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
		31/05/2017	

**8.5** I verbali delle riunioni dell’OdV, le informazioni, le notizie e la documentazione raccolta nell’esercizio delle attività di verifica sono conservati in uno specifico archivio, il cui accesso è consentito solamente ai membri dell’OdV. Lo stesso trattamento di riservatezza si applica ai dati dell’OdV presenti su supporto informatico.

Tali informazioni sono considerate riservate; potranno essere poste a conoscenza del Consiglio di Amministrazione su specifica iniziativa dell’OdV, o su esplicita e motivata richiesta degli Amministratori. L’accesso a tali documentazione verrà garantito su specifica richiesta delle Autorità Giudiziarie o Amministrative.

**8.6** La definizione degli aspetti attinenti alla continuità di azione dell’Organismo, la calendarizzazione delle attività, la determinazione delle cadenze temporali dei controlli e l’individuazione dei controlli e delle procedure di analisi sono oggetto di apposito regolamento che verrà approvato in autonomia dall’OdV.

## 9. Collaboratori interni ed esterni

**9.1** Per l’esecuzione delle sue attività, l’OdV può avvalersi delle prestazioni di collaboratori, anche esterni, rimanendo sempre direttamente responsabile dell’esatto adempimento degli obblighi di vigilanza e controllo derivanti dal Decreto 231.

**9.2** Ai collaboratori è richiesto il rispetto degli obblighi di diligenza previsti per i componenti dell’OdV.

## 10. Modifiche allo Statuto

**10.1** Eventuali modifiche al presente Statuto potranno essere apportate unicamente a mezzo di delibere validamente adottate dal Consiglio di Amministrazione della HEALTH ASSISTANCE.

### **5.2 Flussi informativi e obblighi di informazioni**

La definizione di un efficace sistema di *reporting* verso l’Organismo di Vigilanza, e da questo verso il Consiglio di Amministrazione costituisce uno dei requisiti fondamentali per garantire l’efficace attuazione e l’aggiornamento del Modello Organizzativo in un’ottica di miglioramento continuo del sistema di controllo interno.

<b>HEALTH ASSISTANCE</b> <b>Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>		
<b>PARTE GENERALE</b>		Aggiornamento documento con d.lgs. n.	
		<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
		31/05/2017	

Istituendo gli “*obblighi di informazione nei confronti dell’OdV*”, la presente sezione del Modello, promuove la costante interazione tra Organo di controllo del Modello e Organi Sociali, Direzioni, Settori, Aree e singoli Uffici della HEALTH ASSISTANCE, individuano e disciplinando i contenuti minimi, i requisiti di forma e la periodicità dei relativi flussi informativi.

I flussi informativi di seguito disciplinati si distinguono in:

- A. informazioni straordinarie, ovvero le segnalazioni di situazioni anomale o di possibili violazioni del Modello Organizzativo stesso.
- B. informazioni ordinarie, ossia i report, le relazioni e le comunicazioni periodiche obbligatorie relative all'esecuzione delle attività operative e di gestione nei processi sensibili,
  - report e relazioni *diretti all’OdV* (flussi informativi *in entrata*);
  - report e relazioni *trasmessi dall’OdV* al vertice aziendale (flussi informativi *in uscita*).

#### A. Segnalazioni

Devono essere portate a conoscenza dell’OdV attraverso Segnalazione Obbligatoria:

- la commissione o il tentativo di commissione di uno dei reati-presupposto;
- le violazioni delle prescrizioni del Modello Organizzativo;
- le eventuali anomalie riscontrate nell’applicazione del Modello Organizzativo;
- i provvedimenti e le notizie riguardanti lo svolgimento di indagini per i reati- presupposto.

Fino a diversa comunicazione dell’OdV, tutti i dipendenti e i terzi che intrattengono rapporti con la HEALTH ASSISTANCE possono liberamente inviare/depositare le segnalazioni sul sospetto di eventuali violazioni del Modello Organizzativo con le modalità specificate nella sezione VII del presente modello.

L’OdV garantisce l’anonimato delle segnalazioni ricevute fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della HEALTH ASSISTANCE o delle persone accusate in mala fede.

In ogni caso le informazioni/segnalazioni pervenute dovranno essere conservate in forma informatica e/o cartacea e i dati sensibili dei segnalanti saranno conservati nel rispetto delle norme di cui al D.lgs. 196/2003.

<b>HEALTH ASSISTANCE</b> <b>Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>		
<b>PARTE GENERALE</b>		Aggiornamento documento con d.lgs. n.	
		<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
		31/05/2017	

A tal fine, i componenti dell'OdV sono obbligati a non rivelare all'esterno alcuna informazione o notizia appresa nell'esercizio delle proprie funzioni, salvo gli obblighi di denuncia o di comunicazione previsti dalla Legge.

#### B. Flussi informativi

##### **Flussi informativi in entrata**

Con riferimento ai flussi informativi in entrata le Direzioni/Aree/Uffici, ciascuna per il proprio ambito di competenza, sono tenute a comunicare all'OdV tutte le informazioni che possano inficiare l'adeguatezza e l'efficacia del Modello Organizzativo, collaborando attivamente con l'OdV stesso nelle attività di aggiornamento e miglioramento del Modello. In via esemplificativa e non esaustiva il Consiglio di Amministrazione, i Responsabili, i Responsabili di Area, i Capo Uffici dovranno comunicare all'OdV:

- l'esistenza di richieste di assistenza legale inoltrate dai componenti del Consiglio di Amministrazione, dai Dirigenti e/o dai dipendenti, nei confronti dei quali la Magistratura proceda per reati compiuti nell'esercizio dell'attività aziendale;
- qualsiasi modifica nel sistema di attribuzione dei poteri, delle deleghe e delle relative responsabilità;
- comunicazioni relative a provvedimenti/ notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per reati compiuti nell'esercizio dell'attività aziendale;
- relazioni interne dalle quali emergano eventuali responsabilità per reati compiuti nell'esercizio dell'attività aziendale;
- qualsiasi modifica nello svolgimento dei processi e delle attività sensibili;
- qualsiasi modifica all'organizzazione interna delle Direzioni, delle Aree e degli Uffici.

In ogni caso l'OdV ha la facoltà di indicare ai Destinatari ulteriori elementi da comunicare, nonché particolari requisiti di forma da rispettare.

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>		
<b>PARTE GENERALE</b>		Aggiornamento documento con d.lgs. n.	
		<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
		31/05/2017	

Oltre alle comunicazioni sopra individuate i Destinatari del Modello, ciascuno relativamente alle proprie competenze, hanno l'onere di predisporre ed inviare almeno ogni semestre le seguenti relazioni e comunicazioni:

- copia dei verbali delle riunioni del Consiglio di Amministrazione;
- copia dei verbali delle visite ispettive della ASL e degli altri Organi di Vigilanza esterni; dichiarazioni di veridicità e attestazioni relative alla redazione del bilancio da parte delle funzioni competenti;
- i report degli acquisti superiori a € 50.000;
- report degli incarichi per servizi e delle consulenze professionali assegnati;
- report delle sponsorizzazioni, liberalità e omaggi;
- report delle commesse/incarichi ricevuti da Enti pubblici o da soggetti che svolgono funzioni di pubblica utilità;
- report degli appalti affidati a seguito di gare a livello internazionale, nazionale, ovvero a trattativa privata;
- report dei nuovi contratti di fornitura stipulati e dei rinnovo dei contratti scaduti;
- report finanziamenti/concessioni/autorizzazioni inoltrati, in lavorazione, ottenuti.

L'OdV ha la facoltà di istituire ulteriori obblighi informativi e/o di indicare ai Destinatari diverse scadenze periodiche da rispettare.

Relativamente agli aspetti connessi con la gestione della salute e sicurezza, al fine di consentire all'OdV di monitorare efficacemente le misure di prevenzione e protezione poste in atto dalla HEALTH ASSISTANCE, allo scopo di prevenire gli infortuni sul lavoro, evitando al contempo inutili sovrapposizioni con l'attività di controllo già delegata alle strutture aziendali competenti, devono essere inviati all'OdV i seguenti documenti e relazioni:

- la relazione scritta periodica, almeno semestrale, contenente la descrizione della situazione delle unità locali per quanto riguarda l'igiene e sicurezza sul lavoro (stato del sistema di prevenzione e protezione implementato in azienda).
- la relazione annuale riepilogativa sul Sistema di Prevenzione e Protezione;

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>		
<b>PARTE GENERALE</b>		Aggiornamento documento con d.lgs. n.	
		<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
		31/05/2017	

- il budget annuale di spesa/investimento predisposto al fine di effettuare gli interventi migliorativi necessari e/o opportuni in ambito di sicurezza;
- la notifica tempestiva degli infortuni con prognosi maggiore o uguale a 40 giorni. Devono inoltre essere messi tempestivamente a disposizione dell'OdV i seguenti documenti e relazioni:
- il documento di valutazione del rischio di cui all'articolo 28 del D.lgs. n. 81/08;
- una relazione scritta in merito a situazioni di pericolo o comunque di rischio che possano pregiudicare la salute o l'integrità fisica delle persone che operano presso la HEALTH ASSISTANCE;
- una comunicazione scritta di ogni variazione nelle persone dei soggetti responsabili o incaricati in materia di sicurezza, prevenzione infortuni e di igiene del lavoro;
- una relazione in merito all'effettuazione degli interventi formativi in materia di sicurezza, prevenzione ed igiene del lavoro, ovvero della mancata effettuazione di quelli programmati, indicandone le ragioni;
- il verbale della Riunione annuale ex articolo 35 del D.lgs. n. 81/08 relativamente al sistema di gestione della salute e sicurezza.

### **Flussi informativi in uscita**

I flussi informativi in uscita sono costituiti dall'insieme di informazioni che l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione.

Annualmente, è fatto obbligo all'OdV di redigere una relazione scritta destinata al Consiglio di Amministrazione con indicazione delle seguenti informazioni:

- un resoconto delle attività e dei controlli svolti nell'anno;
- il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni;
- le eventuali nuove attività nell'ambito delle quali può essere commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- il riepilogo delle segnalazioni ricevute e l'esito delle verifiche su dette segnalazioni;
- il riepilogo delle procedure disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla HEALTH ASSISTANCE;

<b>HEALTH ASSISTANCE</b> <b>Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>	
<b>PARTE GENERALE</b>	Aggiornamento documento con d.lgs. n.	
	<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
	31/05/2017	

- una valutazione complessiva sul funzionamento e l'efficacia del Modello Organizzativo con eventuali proposte di integrazioni, correzioni o modifiche di forma e di contenuto;
- gli eventuali mutamenti del quadro normativo che richiedono un aggiornamento del Modello;
- il rendiconto relativo alle modalità di impiego delle risorse finanziarie costituenti il budget in dotazione;
- il piano delle attività programmate per l'anno successivo.

L'OdV, con cadenza almeno semestrale, deve inoltre presentare una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione in merito a:

- i controlli e le verifiche effettuati ed il loro esito;
- lo stato di avanzamento del proprio piano di attività, segnalandogli eventuali cambiamenti apportati indicandone le motivazioni;
- il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni;
- eventuali nuove attività nell'ambito delle quali può essere commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- il riepilogo delle segnalazioni ricevute e l'esito delle verifiche su dette segnalazioni;
- il riepilogo delle procedure disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla HEALTH ASSISTANCE;
- gli eventuali mutamenti del quadro normativo che richiedono un aggiornamento del Modello;
- eventuale necessità di aggiornamento e/o modifiche da apportare al Modello Organizzativo.

In ogni caso, l'OdV deve comunicare immediatamente al Consiglio di Amministrazione in merito a:

- violazioni al Modello Organizzativo individuate durante lo svolgimento delle verifiche; □ eventuali problematiche significative scaturite dall'attività di Vigilanza.

L'OdV può inoltre, valutando le circostanze:

- segnalare per iscritto alle Direzioni/Uffici competenti eventuali comportamenti non in linea con il Modello Organizzativo suggerendo azioni di miglioramento;

<b>HEALTH ASSISTANCE</b> <b>Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>		
<b>PARTE GENERALE</b>		Aggiornamento documento con d.lgs. n.	
		<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
		31/05/2017	

- comunicare per iscritto i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle Aree aziendali (processi) oggetto dell'attività di controllo al fine di ottenere dai Responsabili/Responsabili delle medesime Aree ulteriori informazioni aggiuntive in merito ai processi;
- individuare di concerto con il Responsabile/Responsabili eventuali azioni di miglioramento;
- valutare successivamente l'efficacia delle azioni di miglioramento attuate.

In ogni caso l'OdV deve dare comunicazione di tali scambi informativi, nel più breve tempo possibile e per iscritto, al Consiglio di Amministrazione affinché questi assicurino il supporto delle strutture aziendali idonee nelle attività di controllo e di attuazione delle misure correttive. In merito alle verifiche svolte a seguito delle segnalazioni, notifiche e comunicazioni ricevute, l'OdV provvederà a dare riscontro scritto nelle relazioni di sua competenza, indicando anche le eventuali ulteriori segnalazioni ai fini di prevenzione che ritenesse opportuno annotare.

### **5.3 Diffusione, informazione e formazione**

Tra i requisiti indicati dal Decreto 231 in merito ad una efficace attuazione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo, vi è la sensibilizzazione e la diffusione a tutti i livelli aziendali, ovvero all'esterno, verso i soggetti che a vario titolo collaborano con l'organizzazione, dei contenuti obbligatori e delle disposizioni del Modello Organizzativo adottato.

Altrettanto essenziale è una formazione mirata e diversificata, a seconda dei livelli e dei ruoli all'interno dell'organizzazione, rivolta a tutti i soggetti interni.

In attuazione a quanto disposto dal Decreto, prendendo a riferimento i recenti pronunciamenti giurisprudenziali nonché le Linee Guida Confindustria, la HEALTH ASSISTANCE ha definito le modalità di informazione, diffusione e formazione verso i Destinatari del Modello.

La HEALTH ASSISTANCE, per mezzo dell'attività dell'OdV, s'impegna a dare ampia divulgazione dei principi contenuti nel Modello, affinché:

- tutti i soggetti legati all'attività aziendale e associativo-mutualistica della HEALTH ASSISTANCE vengano a conoscenza dell'adozione del Modello Organizzativo ed

<b>HEALTH ASSISTANCE</b> <b>Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>		
<b>PARTE GENERALE</b>		Aggiornamento documento con d.lgs. n.	
		<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
		31/05/2017	

adeguino i loro comportamenti ai principi etici e morali e alle disposizioni in esso contenute;

- siano specificati ed attuati i programmi per la diffusione del Modello sia all'interno, ai vari livelli (Direzioni, Settori o Aree, Funzioni o Unità), sia all'esterno, nei confronti dei Soggetti Terzi;
- siano specificati ed attuati i programmi di formazione dei Dipendenti e dei Collaboratori interni, affinché ognuno sia adeguatamente formato e sia sempre nelle condizioni di applicare correttamente le componenti del Modello rilevanti per la sua posizione.

La presente sezione del Modello Organizzativo persegue i suddetti obiettivi e fornisce le linee guida per specificare, dettagliare ed attuare i programmi di: □ informazione e diffusione; □ formazione.

#### Informazione e diffusione interna

Il presente Modello Organizzativo è comunicato formalmente dall'OdV a ciascun componente degli Organi Sociali della HEALTH ASSISTANCE.

Il soggetto che riceve la comunicazione sottoscrive una dichiarazione di presa conoscenza ed adesione al Modello. La dichiarazione che viene archiviata e conservata dall'OdV.

Ai fini di una capillare diffusione interna del Modello Organizzativo, l'Ufficio del Personale, in stretto coordinamento e d'intesa con l'OdV, provvede a dare comunicazione iniziale dell'adozione a tutti i dipendenti secondo le modalità ed i tempi ritenuti più appropriati. Tutto il personale interno riceverà copia cartacea del Codice Etico rilasciando ricevuta di presa visione. Al contempo la HEALTH ASSISTANCE pubblicherà comunque, in apposita sezione del sito intranet aziendale il proprio Modello Organizzativo al fine di renderlo, in ogni momento, disponibile a tutto il personale interno.

In fase di prima adozione del Modello, in attesa dell'effettuazione degli incontri di formazione previsti dal Programma Formativo per Dipendenti/Collaboratori/Stage, ciascuno nell'ambito della propria Direzione, Settore, Area o Ufficio, i Responsabili/Responsabili di Settore, Area o Ufficio hanno il preciso dovere di diffondere indicazioni di maggior dettaglio sui principi

<b>HEALTH ASSISTANCE</b> <b>Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>		
<b>PARTE GENERALE</b>		Aggiornamento documento con d.lgs. n.	
		<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
		31/05/2017	

generali del Modello Organizzativo e sulle modalità applicative dello stesso, richiedendo a seconda delle esigenze specifiche l'intervento di supporto dell'OdV.

In occasione di nuove assunzioni, l'Ufficio del Personale ha il dovere di consegnare copia del Codice Etico a ciascun nuovo dipendente/collaboratore/stage facendosi rilasciare formale sottoscrizione di presa visione del Modello Organizzativo pubblicato sul sito Internet della HEALTH ASSISTANCE. L'Ufficio del personale provvede altresì ad informare l'OdV per l'erogazione di una specifica formazione in fase di inserimento di tutti i neoassunti.

#### Informazione e diffusione esterna

La HEALTH ASSISTANCE pubblica sul sito internet il proprio Modello Organizzativo.

Allo scopo di garantire la massima conoscenza e l'informazione dei principi, e delle regole di condotta previste dal Modello Organizzativo presso i Soggetti Terzi e i Soci che intrattengono rapporti con la HEALTH ASSISTANCE, ogni Direttore/Responsabile di Settore, di Area o d'Ufficio, avente contatti istituzionali con Collaboratori Esterni, Professionisti e Fornitori, in stretto coordinamento con l'OdV è tenuto a diffondere apposite informative.

Le informative riguardano i principi, le politiche e i contenuti del Modello Organizzativo loro applicabili, con particolare riferimento alle conseguenze che i comportamenti contrari al Modello stesso o alla normativa vigente possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali con essi instaurati.

Al fine di garantire efficace attuazione del Modello Organizzativo nella gestione dei rapporti esterni, alla prima occasione disponibile, saranno inserite nei contratti conclusi con i Soggetti Terzi, apposite clausole finalizzate:

- all'osservanza da parte delle controparti delle disposizioni di cui al Decreto 231;
- alla possibilità della HEALTH ASSISTANCE di avvalersi di azioni di controllo al fine di verificare il rispetto del Decreto 231;
- alla previsione di obbligo di segnalazione all'OdV in caso di violazione del Modello Organizzativo da parte dei Dipendenti, di altri Collaboratori/Consulenti Esterni e degli altri Soggetti Terzi in genere.

<b>HEALTH ASSISTANCE</b> <b>Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>		
<b>PARTE GENERALE</b>		Aggiornamento documento con d.lgs. n.	
		<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
		31/05/2017	

- all’inserimento di meccanismi sanzionatori in caso di violazione del Decreto 231;

Tutti i Soggetti Terzi aventi rapporti contrattuali con la HEALTH ASSISTANCE, interessati ad avere una maggiore conoscenza circa le finalità e i contenuti del Modello Organizzativo, possono inviare richiesta di chiarimenti all'indirizzo pec healthassistance@legalmail.it.

### Formazione

Il Programma di Formazione definito dall'OdV in stretto coordinamento con il competente Ufficio del Personale, definisce le iniziative di addestramento mirato la cui partecipazione è obbligatoria per tutto il personale della HEALTH ASSISTANCE.

Il Programma di Formazione si distingue

in:  *"Formazione Generale"*;

*"Formazione Specifica"*.

### **Formazione Generale**

I corsi di Formazione Generale, tenuti da docenti qualificati, sono pianificati dalla HEALTH ASSISTANCE prevedendo la partecipazione di tutto il personale.

Tali corsi sono organizzati ed erogati in occasione di:

- prima adozione del Modello Organizzativo;
- in occasione di modifiche e/o integrazioni del Decreto 231 e della normativa collegata;
- in occasione di nuove assunzioni.

I corsi generali sono rivolti alla comprensione del codice di comportamento (Codice Etico) della HEALTH ASSISTANCE e dei principali elementi del Modello Organizzativo e sono strutturati per garantire a tutto il personale la conoscenza dei seguenti contenuti:

- il quadro normativo di riferimento;
- la funzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- focus sui principali documenti del Modello Organizzativo;
- focus sul Codice Etico;
- focus sull’Organismo di Vigilanza;
- i flussi di informazione;  il Sistema disciplinare.

<b>HEALTH ASSISTANCE</b> <b>Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>		
<b>PARTE GENERALE</b>		Aggiornamento documento con d.lgs. n.	
		<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
		31/05/2017	

### **Formazione Specifica**

Successivamente alla prima formazione generale, viene effettuata una formazione specifica diversificata nei contenuti e nell'erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento del personale nelle aree sensibili.

In particolare, la formazione specifica è svolta nei confronti di:

- Dirigenti;
- Responsabili delle singole Direzioni, Settori, Aree della HEALTH ASSISTANCE .

La Formazione Specifica è diretta a:

- illustrare la mappatura dei rischi nelle singole aree sensibili;
- definire le specifiche criticità di ogni area;
- illustrare i protocolli di adeguamento adottate dalla HEALTH ASSISTANCE per prevenire le irregolarità;
- presentare l'organigramma, il sistema dei poteri e delle responsabilità di ogni singola area.

I Responsabili, i Responsabili di Settore o Area della HEALTH ASSISTANCE partecipando ai corsi di Formazione Specifica, oltre a curare che tutti i dipendenti partecipino ai relativi progetti e corsi formativi, sono tenuti a promuovere, diffondere e fornire eventuali chiarimenti sul Modello Organizzativo, per una maggiore comprensione ed attuazione dello stesso, in modo capillare, presso tutta l'Organizzazione.

L'attività di formazione, erogata su iniziativa dell'OdV in coordinamento con l'Ufficio del Personale potrà svolgersi attraverso:

- corsi di addestramento in aula,
- meeting e corsi formativi esterni;
- e-learning interattivo, circolari di approfondimento, e-mail di aggiornamento.

In riferimento al sistema di prevenzione e protezione e ai sensi di quanto previsto dal D.lgs. n. 81/08, la HEALTH ASSISTANCE ha adottato le misure necessarie al fine di provvedere affinché ciascun lavoratore riceva un'adeguata informazione e formazione in ottemperanza con le

<b>HEALTH ASSISTANCE</b> <b>Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>		
<b>PARTE GENERALE</b>		Aggiornamento documento con d.lgs. n.	
		<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
		31/05/2017	

prescrizioni della normativa vigente in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro la HEALTH ASSISTANCE.

L'addestramento viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro. La formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti è periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

<b>HEALTH ASSISTANCE</b> <b>Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>		
<b>PARTE GENERALE</b>		Aggiornamento documento con d.lgs. n.	
		<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
		31/05/2017	

## **Modello di organizzazione, gestione e controllo 231**

### **PARTE GENERALE**

#### **SEZIONE VI**

#### **Sistema disciplinare**

In considerazione delle indicazioni offerte dalle Linee Guida *Confindustria* - in attuazione di quanto disposto dall' art. 6, comma 2, lett. e) D.lgs. 231/2001 e dall'art. art. 7, comma 4, lett. b) - la HEALTH ASSISTANCE ha elaborato e istituito il presente sistema disciplinare *idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello Organizzativo*, con l'obiettivo di garantire un'efficace attuazione dello stesso e quindi lo svolgimento delle attività istituzionali e commerciali nel rispetto della Legge.

Il sistema disciplinare distingue due parti:

- *le disposizioni generali* dove sono individuati:
- i Destinatari del Modello Organizzativo della HEALTH ASSISTANCE e del presente sistema disciplinare;
- i principi del sistema disciplinare e i comportamenti sanzionati;  il procedimento disciplinare.
- *le sanzioni disciplinari*, comprendenti:
  - le misure nei confronti dei dipendenti non dirigenti;
  - le misure nei confronti dei dirigenti;
  - le misure nei confronti dei componenti degli organi sociali;  le misure nei confronti dei soggetti terzi.

Al fine di soddisfare il requisito richiesto dall' art. 6, primo comma lett. e) del Decreto 231 e nel contempo garantire l'effettività del Modello Organizzativo e nonché l'efficacia dell'azione di controllo dell'OdV, il Regolamento Aziendale è stato integrato con la previsione di sanzioni disciplinari applicabili in caso di violazione delle regole e dei principi stabiliti nell'ambito del Modello Organizzativo e del Codice Etico della HEALTH ASSISTANCE .

<b>HEALTH ASSISTANCE</b> <b>Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>		
<b>PARTE GENERALE</b>		Aggiornamento documento con d.lgs. n.	
		<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
		31/05/2017	

Sono state inoltre introdotte, negli accordi con i soggetti terzi che intrattengono rapporti contrattuali e/o che agiscono in nome e per conto della HEALTH ASSISTANCE, specifiche clausole corrispondenti a misure sanzionatorie, applicabili nei casi di violazione del Modello Organizzativo e del Codice Etico dell'Organizzazione.

### **6.1 Destinatari**

Il Modello Organizzativo della HEALTH ASSISTANCE ha carattere obbligatorio ed è vincolante, tanto per i soggetti che svolgono funzioni di direzione e controllo (*cd. "apicali"*), quanto per i soggetti ad essi sottoposti che partecipano all'organizzazione, nonché per i terzi che abbiano instaurato, o intendano instaurare relazioni contrattuali, ancorché occasionali, con la HEALTH ASSISTANCE.

Il presente sistema disciplinare è di conseguenza direttamente applicato ai seguenti "Destinatari del Modello Organizzativo (Destinatari):

- membri del Consiglio di Amministrazione;
- membri degli altri Organi Sociali;
- personale dipendente della HEALTH ASSISTANCE ;
- dirigenti della HEALTH ASSISTANCE;
- collaboratori e ai terzi che operino per conto della HEALTH ASSISTANCE, quali
- soci e tutti coloro che abbiano rapporti mutualistici-contrattuali o di natura di libera professione (avvocati, commercialisti, consulenti etc.) per lo svolgimento di qualsivoglia prestazione;
- agenzie per il lavoro di cui al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276; □ appaltatori di servizi di cui al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

### **6.2 Principi e comportamenti sanzionati**

L'istituzione di sanzioni specifiche derivano dal raccordo tra le previsioni della normativa giuslavoristica e contrattualistica ed i principi/disposizioni del Modello Organizzativo della HEALTH ASSISTANCE.

<b>HEALTH ASSISTANCE</b> <b>Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>		
<b>PARTE GENERALE</b>		Aggiornamento documento con d.lgs. n.	
		<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
		31/05/2017	

L'accertamento dell'effettiva responsabilità derivante dalla violazione del Modello e l'irrogazione dei relativi provvedimenti disciplinari, avrà quindi luogo nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti, del Contratto collettivo applicato, delle disposizioni in materia di privacy e nella piena osservanza dei diritti fondamentali della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari presuppone la semplice violazione delle regole del Modello di Organizzativo, indipendentemente dall'effettiva commissione di un reato implicante la responsabilità della HEALTH ASSISTANCE e a prescindere dall'avvio o dall'esito di un procedimento eventualmente avviato dall'Autorità giudiziaria competente.

Tra i comportamenti passibili di sanzioni disciplinari si annoverano in ordine di intensità: ➤

Le condotte/omissioni che non costituiscono reato, quali

- la realizzazione di condotte non conformi alle regole comportamentali previste Modello Organizzativo e/o del Codice Etico;
  - l'omissione di azioni o di comportamenti prescritti dal Modello Organizzativo e/o del Codice Etico.
- Le condotte/omissioni che espongono la HEALTH ASSISTANCE al rischio di sanzioni per la commissione/tentativo di commissione di un reato, quali
- la semplice esposizione della HEALTH ASSISTANCE a situazioni oggettivamente a rischio di commissione di reato;
  - l'inequivocabile realizzazione di condotte/omissioni dirette a compiere un reato;
  - la realizzazione di condotte/omissioni tali da determinare l'applicazione a carico della HEALTH ASSISTANCE delle sanzioni previste dal Decreto 231.
- L'omessa vigilanza da parte dei Soggetti apicali sulle condotte poste in essere dai Sottoposti, in violazione del Modello Organizzativo e/o del Codice Etico.

A titolo esemplificativo e non esaustivo costituiscono violazioni del Modello Organizzativo e del Codice Etico:

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>	
<b>PARTE GENERALE</b>	Aggiornamento documento con d.lgs. n.	
	<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
	31/05/2017	

a) Condotte che non consentono la tracciabilità delle operazioni come ad esempio:

- mancata documentazione, anche in forma riassuntiva, delle operazioni e dei risultati dei controlli effettuati presso la HEALTH ASSISTANCE ;
- l' omessa documentazione delle operazioni di gestione;
- l'omessa archiviazione dei documenti ufficiali della HEALTH ASSISTANCE ;
- l'omessa archiviazione di copia dei documenti ufficiali diretti (tramite legali esterni o periti di parte) a Giudici, a membri del Collegio Arbitrale, o a Periti d'ufficio chiamati a giudicare sul contenzioso di interesse della HEALTH ASSISTANCE.

b) L'ostacolo all'espletamento di ispezioni e controlli quali:

- l'omessa documentazione delle operazioni compiute in occasione di ispezioni di Autorità Pubbliche;
- la partecipazione ad ispezioni di Autorità Pubbliche da parte di soggetto senza autorizzazione;
- l'ostacolo alle altrui funzioni di controllo o impedito accesso a documenti aziendali a soggetti aventi titolo (Organismo di Vigilanza, Collegio sindacale, Società di Revisione).

c) Le omissioni nei flussi informativi, segnalazioni e comunicazioni come ad esempio:

- la mancata segnalazione di anomalie o violazioni del Modello all'OdV;
- l'omessa comunicazione dell'elenco degli omaggi di importo superiore al modico valore con espressa indicazione del destinatario;
- la mancata rendicontazione degli acquisti effettuati in deroga alle procedure aziendali;

d) Le violazioni nella gestione amministrativo-finanziaria e contabile:

- l'arbitraria ingerenza da parte di preposti a funzioni contabili o di mero controllo nelle funzioni tecnico-operative o gestionali;
- la falsificazione, la distruzione, l'occultamento o l'alterazione della documentazione di natura contabile e/o finanziaria;
- compimento di operazioni al di fuori dei sistemi informatici aziendali;

<b>HEALTH ASSISTANCE Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>		
<b>PARTE GENERALE</b>		Aggiornamento documento con d.lgs. n.	
		<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
		31/05/2017	

- la mancata applicazione dei principi di redazione del bilancio contenuti nel codice civile e della procedura interna per la formazione del bilancio;
- l'apertura di un conto corrente bancario senza autorizzazione.

e) Le Violazioni nei rapporti con i fornitori:

- il mancato espletamento di adeguata attività selettiva fra diversi offerenti e di obiettiva comparazione delle offerte sulla base di criteri oggettivi e documentabili ovvero mancata giustificazione di eventuali deroghe al procedimento di selezione; □ l'omessa documentazione della richiesta di acquisto (RDA).

f) Le violazioni nella gestione delle consulenze quali:

- la pattuizione di onorari oltre i normali standard di mercato e senza giustificato motivo e relativa documentazione;
- la mancata esecuzione, da parte della Direzione competente, di una verifica sulla congruità del compenso pattuito (rispetto agli standard di mercato).

g) Le violazioni in occasione di pagamenti e omaggi come:

- l'effettuazione e/o la ricezione di pagamento in contanti per conto della HEALTH ASSISTANCE senza specifica autorizzazione o oltre i limiti o i casi consentiti dalla legge;
- l'effettuazione di pagamenti a favore della P.A. o soggetti correlati senza apposita documentazione attestante il tipo di operazione compiuta e senza relativa archiviazione;
- l'effettuazione di pagamenti in mancanza di relativa e regolare fattura;
- l'erogazione di omaggi al di fuori dei casi previsti e/o senza relativa autorizzazione e senza la relativa documentazione.

h) Le violazioni nell'uso dei sistemi informativi. Ad esempio:

- l'accesso abusivo ai sistemi informatici aziendali;
- l'accesso abusivo a cartelle o a documenti dotati di specifica protezione;
- l'accesso ad internet con scheda di rete non in uso presso la HEALTH ASSISTANCE senza relativa autorizzazione.

<b>HEALTH ASSISTANCE</b> <b>Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>		
<b>PARTE GENERALE</b>		Aggiornamento documento con d.lgs. n.	
		<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
		31/05/2017	

i) Le violazioni nella prevenzione infortuni e tutela dell'igiene e della salute sul lavoro. Tali violazioni ricomprendono ad esempio:

- la mancata osservanza delle disposizioni ed istruzioni impartite dai superiori ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- la non corretta utilizzazione di macchinari, apparecchiature, utensili, sostanze e preparati pericolosi, mezzi di trasporto ed altre attrezzature di lavoro, nonché dei dispositivi di sicurezza compresi quelli protettivi forniti dall'impresa in dotazione personale e inadeguata cura della perfetta conservazione di questi ultimi;
- l'omessa attivazione, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità, per eliminare o ridurre le deficienze e i pericoli suddetti, nonché omessa segnalazione di ciò al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- la mancata osservanza degli obblighi e degli adempimenti previsti dal D.Lgs. 81/08.

l) Omissioni dei soggetti in posizione apicale, come:

- la mancata individuazione e tempestiva eliminazione delle violazioni del Modello Organizzativo per negligenza o imperizia;
- il mancato adempimento, per negligenza o imperizia, degli obblighi di direzione o vigilanza di cui all'art. 7 del Decreto 231.

### **6.3 Procedimento disciplinare**

Il procedimento di applicazione delle sanzioni per le violazioni alle prescrizioni contenute nel Modello Organizzativo è articolato diversamente, a seconda della qualifica del soggetto che ha commesso la violazione e della sanzione di volta in volta applicabile.

La tipologia e l'entità del provvedimento disciplinare saranno individuate valutando la gravità o recidività della mancanza o del grado di colpa, tenendo in particolare in considerazione:

- l'intenzionalità del comportamento o il grado di negligenza, imprudenza o imperizia, anche alla luce della prevedibilità dell'evento;

<b>HEALTH ASSISTANCE</b> <b>Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>		
<b>PARTE GENERALE</b>		Aggiornamento documento con d.lgs. n.	
		<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
		31/05/2017	

- il comportamento complessivo del lavoratore, verificando l'esistenza di eventuali altri simili precedenti disciplinari;
- le mansioni assegnate al lavoratore, nonché il relativo livello di responsabilità gerarchica e autonomia;
- l'eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti che abbiano concorso nel determinare la violazione nonché la relativa posizione funzionale;
- le particolari circostanze che contornano la violazione o in cui la stessa è maturata;
- la rilevanza degli obblighi violati e la circostanza che le conseguenze della violazione presentino o meno rilevanza esterna alla HEALTH ASSISTANCE;
- l'entità del danno derivante alla HEALTH ASSISTANCE.

#### Procedimento disciplinare per i Dipendenti

Il procedimento per i Dipendenti non dirigenti prevede, in primo luogo, che l'OdV segnali tempestivamente ai Responsabili a ciò autorizzati ogni violazione delle prescrizioni del Modello Organizzativo che abbia rilevanza disciplinare, precisando ogni elemento utile alla relativa contestazione disciplinare ed eventualmente proponendone la sospensione cautelare.

I Responsabili a ciò autorizzati, se del caso dopo aver richiesto all'OdV i necessari chiarimenti od ulteriori elementi utili, provvederanno a dare avvio allo specifico procedimento disciplinare nel rispetto dell'art. 7 della L. 20/5/70 n. 300, delle norme del Codice Civile, delle disposizioni del Contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro del Dipendente destinatario e del Regolamento Aziendale.

I predetti Responsabili comunicheranno tempestivamente all'OdV, insieme a copia della contestazione disciplinare, le controdeduzioni presentate dal Dipendente.

L'OdV farà pervenire tempestivamente ai predetti Responsabili le proprie osservazioni sulle controdeduzioni del Dipendente, e comunque, di regola, entro 10 giorni dalla scadenza del termine a questi assegnato per la presentazione delle controdeduzioni.

<b>HEALTH ASSISTANCE</b> <b>Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>		
<b>PARTE GENERALE</b>		Aggiornamento documento con d.lgs. n.	
		<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
		31/05/2017	

Ai fini della decisione sul provvedimento disciplinare da applicare, si dovrà tener conto delle osservazioni dell'OdV.

Non potrà in nessun caso essere archiviato un provvedimento disciplinare o irrogata una sanzione disciplinare per le violazioni contestate, senza il coinvolgimento in tutte le fasi del procedimento disciplinare dell'OdV.

#### Procedimento disciplinare per i Dirigenti

Qualora accerti una violazione di prescrizioni del Modello Organizzativo da parte di un Dirigente che, in mancanza di idonee giustificazioni, possa comportare l'adozione di una o più delle sanzioni disciplinari sopra indicate, l'OdV la segnala tempestivamente ai Responsabili a ciò autorizzati, precisando ogni elemento utile alla relativa contestazione al Dirigente ed eventualmente proponendo la sospensione cautelare.

I Responsabili a ciò autorizzati, se del caso dopo aver richiesto all'OdV i necessari chiarimenti od ulteriori elementi utili, provvederanno a dare avvio allo specifico procedimento disciplinare nel rispetto dell'art. 7 della L. 20/5/70 n. 300, delle norme del Codice Civile, delle disposizioni del Contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro del Dirigente destinatario e del Regolamento Aziendale.

I predetti Responsabili comunicheranno tempestivamente all'OdV, insieme a copia della contestazione disciplinare, le controdeduzioni presentate dal Dirigente.

L'OdV farà pervenire tempestivamente ai predetti Responsabili le proprie osservazioni sulle controdeduzioni del Dirigente, e comunque, di regola, entro 10 giorni dalla scadenza del termine a questi assegnato per la presentazione delle controdeduzioni.

Ai fini della decisione sul provvedimento disciplinare da applicare, si dovrà tener conto delle osservazioni dell'OdV.

Non potrà in nessun caso essere archiviato un provvedimento disciplinare, o irrogata una sanzione disciplinare per le violazioni contestate, senza il coinvolgimento in tutte le fasi del procedimento disciplinare dell'OdV.

<b>HEALTH ASSISTANCE</b> <b>Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>		
<b>PARTE GENERALE</b>		Aggiornamento documento con d.lgs. n.	
		<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
		31/05/2017	

#### Procedimento per i soggetti che ricoprono cariche sociali

Nel caso in cui le violazioni delle prescrizioni contenute nel presente Modello Organizzativo siano commesse da componenti del Consiglio di Amministrazione o di altri organi sociali, verrà adottata la seguente procedura:

- a) l'OdV contesterà per iscritto al componente del Consiglio di Amministrazione o al componente di altri organi sociali la violazione, concedendogli un congruo termine per presentare le proprie controdeduzioni;
- b) il soggetto verso cui è diretta l'istruttoria potrà inviare all'OdV controdeduzioni.

Non potrà in nessun caso essere archiviato un provvedimento disciplinare o irrogata una sanzione disciplinare per le violazioni contestate, senza il coinvolgimento in tutte le fasi del procedimento disciplinare dell'OdV.

#### Procedimento per i Soggetti Terzi

In caso di violazioni delle prescrizioni contenute nel Modello Organizzativo commesse da soggetti terzi, l'ufficio avente rapporto con il soggetto terzo, in coordinamento con la Direzione competente e con l'OdV, e tenendo anche conto delle eventuali comunicazioni o richieste al riguardo dell'OdV:

- a) contesterà per iscritto al terzo le violazioni, concedendogli un congruo termine per presentare le proprie controdeduzioni;
- b) invierà tali controdeduzioni alla predetta Direzione ed all'OdV, che potranno far pervenire eventuali osservazioni;
- c) valuterà le predette controdeduzioni ed osservazioni prima di adottare le sanzioni di cui al paragrafo *"misure nei confronti di soggetti terzi"*.

Espletata tale procedura, l'ufficio avente rapporto con il soggetto terzo, in coordinamento con la Direzione competente e con l'OdV, adotterà le misure più opportune tra quelle previste nel contratto stipulato con il terzo e/o nel paragrafo *"misure nei confronti di soggetti terzi"*, tenendo conto del predetto contratto e/o della relativa tipologia contrattuale.

<b>HEALTH ASSISTANCE</b> <b>Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>		
<b>PARTE GENERALE</b>		Aggiornamento documento con d.lgs. n.	
		<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
		31/05/2017	

Non potrà in nessun caso essere archiviato un provvedimento disciplinare o irrogata una sanzione disciplinare per le violazioni contestate, senza il coinvolgimento in tutte le fasi del procedimento disciplinare dell'OdV.

#### **6.4 Sanzioni disciplinari**

##### Misure nei confronti del personale dipendente (non dirigente)

Le condotte dei lavoratori dipendenti non conformi alle norme comportamentali previste dal Modello Organizzativo e/o dal Codice Etico costituiscono illeciti disciplinari e, in quanto tali, saranno sanzionate.

Le sanzioni disciplinari ivi previste sono stabilite in conformità all'art. 7 della Legge 20/5/1970 n. 300 (*Statuto dei Lavoratori*), tenendo conto di quanto dispongono:

- l'art. 3 Legge 15/6/66, n. 604 *licenziamento per giustificato motivo con preavviso*;
- l'art. 2119 c.c. *licenziamento per giusta causa*;
- il CCNL applicato dalla HEALTH ASSISTANCE,
- la Contrattazione Integrativa Aziendale; - il Regolamento Aziendale.

Si riportano di seguito le correlazioni esistenti tra le mancanze specifiche e le sanzioni disciplinari che saranno applicate in caso di inosservanza, da parte del personale dipendente non dirigente, del Modello Organizzativo e del Codice Etico della HEALTH ASSISTANCE.

1. Incorre nel provvedimento di *“rimprovero verbale”* il lavoratore che violi uno dei protocolli interni previsti dal Modello Organizzativo e/o del Codice Etico, o adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla HEALTH ASSISTANCE.
2. Incorre nel provvedimento di *“rimprovero scritto”* il lavoratore che sia recidivo nel violare i protocolli previsti dal Modello Organizzativo e/o del Codice Etico, o nell'adottare, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non

<b>HEALTH ASSISTANCE</b> <b>Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>		
<b>PARTE GENERALE</b>		Aggiornamento documento con d.lgs. n.	
		<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
		31/05/2017	

conforme alle prescrizioni del Modello stesso. Tali comportamenti costituiscono una ripetuta mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla HEALTH ASSISTANCE.

3. Incorre nel provvedimento della *“multa non superiore alle quattro ore di retribuzione”* il lavoratore che nel violare i protocolli previsti dal Modello Organizzativo e/o del Codice Etico, o adottando nell’espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, esponga l’integrità dei beni aziendali ad una situazione di oggettivo pericolo. Tali comportamenti, posti in essere con la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla HEALTH ASSISTANCE, determinano una situazione di pericolo per l’integrità dei beni della HEALTH ASSISTANCE e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.
4. Incorre nel provvedimento della *“sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 7 giorni”* il lavoratore che nel violare i protocolli interni previsti dal Modello Organizzativo e/o del Codice Etico, o adottando nell’espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, arrechi danno alla HEALTH ASSISTANCE compiendo atti contrari all’interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell’anno solare nelle mancanze di cui ai punti 1, 2 e 3. Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla HEALTH ASSISTANCE, determinano un danno ai beni della HEALTH ASSISTANCE e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.
5. Incorre nel provvedimento del *“licenziamento con preavviso”* il lavoratore che adotti, nell’espletamento delle attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello Organizzativo e/o del Codice Etico, e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto 231. Tale comportamento costituisce una grave inosservanza delle disposizioni impartite dalla HEALTH ASSISTANCE e/o una grave violazione dell’obbligo del lavoratore di cooperare alle finalità della stessa.

<b>HEALTH ASSISTANCE</b> <b>Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>		
<b>PARTE GENERALE</b>		Aggiornamento documento con d.lgs. n.	
		<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
		31/05/2017	

6. Incorre nel provvedimento del “licenziamento senza preavviso” il lavoratore che adotti nell’espletamento delle attività nelle aree sensibili un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello Organizzativo e/o del Codice Etico, tale da determinare la concreta applicazione a carico della HEALTH ASSISTANCE delle misure previste dal Decreto 231, nonché il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell’anno solare nelle mancanze di cui al punto 4. Tale comportamento fa venire meno radicalmente la fiducia della HEALTH ASSISTANCE nei confronti del lavoratore, costituendo un grave nocumento morale e/o materiale per l’Organizzazione.

#### Misure nei confronti dei Dirigenti

Le sanzioni disciplinari ivi previste sono stabilite in conformità all’art. 7 della Legge 20/5/1970 n. 300 (*Statuto dei Lavoratori*), tenendo conto di quanto dispongono:

- l’art. 3 Legge 15/6/66, n. 604 *licenziamento per giustificato motivo con preavviso*;
- l’art. 2119 c.c. *licenziamento per giusta causa*;
- il CCNL applicato dalla HEALTH ASSISTANCE ,
- la Contrattazione Integrativa Aziendale; - il Regolamento Aziendale.

I Dirigenti della HEALTH ASSISTANCE, nello svolgimento della propria attività professionale, hanno l’obbligo sia di rispettare sia di far rispettare ai propri collaboratori le prescrizioni contenute nel Modello Organizzativo e nel Codice Etico.

Sono da considerarsi sanzionabili, a titolo esemplificativo, per violazione delle disposizioni contenute nel Modello Organizzativo e nel Codice Etico, i comportamenti illeciti posti in essere dai dirigenti, i quali:

- omettano di vigilare sul personale dipendente, affinché venga assicurato il rispetto delle disposizioni del Modello Organizzativo e del Codice Etico, per lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato e per le attività strumentali a processi operativi a rischio di reato;

<b>HEALTH ASSISTANCE</b> <b>Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>		
<b>PARTE GENERALE</b>		Aggiornamento documento con d.lgs. n.	
		<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
		31/05/2017	

- non provvedano a segnalare mancate osservanze e/o anomalie inerenti l'adempimento degli obblighi di cui al Modello Organizzativo e al Codice Etico, qualora ne abbiano notizia, tali da rendere inefficace il Modello stesso con conseguente potenziale pericolo per la HEALTH ASSISTANCE di vedersi irrogate le sanzioni di cui al Decreto 231;
- non provvedano a segnalare all'Organismo di Vigilanza criticità inerenti lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato, riscontrate in occasione del monitoraggio da parte dei soggetti preposti;
- incorrano loro stessi in una o più gravi violazioni alle disposizioni del Modello Organizzativo e del Codice Etico, tali da comportare la commissione dei reati - presupposto, esponendo così la HEALTH ASSISTANCE all'applicazione di sanzioni *ex* Decreto 231.

Le misure sanzionatorie applicabili al di fuori dei casi di cessazione del rapporto saranno individuate sulla base della valutazione del caso concreto.

In ogni caso, qualora la accertata violazione da parte del Dirigente delle prescrizioni del Modello Organizzativo e/o del Codice Etico sia di gravità tale da far venire meno il vincolo fiduciario e da non consentire quindi la prosecuzione del rapporto di lavoro, verrà adottato il provvedimento del licenziamento con preavviso, ai sensi del CCNL applicabile al rapporto di lavoro del Dirigente.

Inoltre, qualora l'accertata predetta violazione, in relazione al caso concreto, per la sua gravità o reiterazione sia idonea, oltre che a ledere irreparabilmente il vincolo fiduciario, a non consentire la prosecuzione neanche provvisoria del rapporto di lavoro, verrà adottato il provvedimento del licenziamento per giusta causa *ex art.* 2119 c.c.

#### Misure nei confronti dei componenti degli Organi Sociali

Le violazioni del Modello Organizzativo da parte dei soggetti che ricoprono cariche sociali rilevanti ai fini dell'applicazione del presente Sistema Disciplinare sono:

<b>HEALTH ASSISTANCE</b> <b>Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>		
<b>PARTE GENERALE</b>		Aggiornamento documento con d.lgs. n.	
		<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
		31/05/2017	

a) mancata individuazione e tempestiva eliminazione delle violazioni del Modello Organizzativo - e, nei casi più gravi, della perpetrazione dei reati integrati da tali violazioni – per negligenza o imperizia dei suddetti soggetti;

b) mancato adempimento, per negligenza o imperizia, degli obblighi di direzione o vigilanza di cui all'art. 7, comma 1, D.lgs. 231/01.

Le sanzioni irrogabili ai soggetti che ricoprono cariche sociali per le accertate violazioni delle prescrizioni contenute nel Modello Organizzativo e nel Codice Etico della HEALTH ASSISTANCE sono:

- il richiamo formale scritto;
- la sanzione pecuniaria di importo da determinarsi tra il 10% ed il 30% del compenso fisso annuale;
- la revoca parziale/totale delle eventuali procure o deleghe di funzioni, con perdita del relativo eventuale specifico compenso, qualora le violazioni o omissioni, in relazione al caso concreto, per la loro gravità o reiterazione siano idonee a far venir meno il vincolo fiduciario e quindi a non consentire l'ulteriore svolgimento dell'incarico specifico;
- la revoca dell'incarico, con perdita dell'eventuale compenso qualora le violazioni o omissioni, in relazione al caso concreto, per la loro gravità o reiterazione siano idonee a far venir meno il vincolo fiduciario e quindi a non consentire la continuazione dell'incarico presso la HEALTH ASSISTANCE.

#### Misure nei confronti di Soggetti Terzi

La violazione, da parte di collaboratori, fornitori, consulenti, soci e di altri soggetti terzi aventi rapporti contrattuali con la HEALTH ASSISTANCE, delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello Organizzativo agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal Decreto 231 da parte degli stessi, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, nei contratti o negli accordi commerciali.

<b>HEALTH ASSISTANCE</b> <b>Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>		
<b>PARTE GENERALE</b>		Aggiornamento documento con d.lgs. n.	
		<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
		31/05/2017	

Tali clausole, fanno esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello Organizzativo e dal Codice Etico e prevedono l'obbligo da parte dei soggetti terzi dall'astenersi nel porre in essere condotte in violazione del Modello Organizzativo e del Codice Etico della HEALTH ASSISTANCE.

Tali violazioni danno luogo a seconda della gravità a:

- perdita del diritto a sconti e/o a condizioni contrattuali di particolare favore previsti nei contratti stipulati tra le parti (salvo altre previste nei contratti nei singoli contratti);
- cancellazione temporanea dall'albo dei fornitori/consulenti della HEALTH ASSISTANCE;
- cessazione anticipata – nelle forme più idonee con o senza preavviso - del rapporto con il terzo e/o la cancellazione dello stesso dall'albo dei fornitori/consulenti della HEALTH ASSISTANCE.

E' fatta ovviamente salva, la prerogativa della HEALTH ASSISTANCE di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello da parte dei suddetti soggetti terzi.

<b>HEALTH ASSISTANCE</b> <b>Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>	
<b>PARTE GENERALE</b>	Aggiornamento documento con d.lgs. n.	
	<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
	31/05/2017	

## SEZIONE VII

### LA PROCEDURA IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING

La Legge n. 179/2017 disciplina la tutela del segnalante illeciti e irregolarità di cui è venuto a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico e privato, nota come "Whistleblowing". Tale disposto normativo ha previsto, nell'ambito delle società private, l'integrazione dell'articolo 6 del D.Lgs. 231/2001 con l'obbligo per la Società di prevedere dei canali che consentano la segnalazione di illeciti, garantendo la massima riservatezza in merito all'identità del segnalante. HEALTH ASSISTANCE ha, pertanto, istituito la presente procedura con lo scopo di istituire chiari ed identificati canali informativi idonei a garantire la ricezione, l'analisi e il trattamento di segnalazioni – aperte, anonime e riservate – relative a ipotesi di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 e/o alle violazioni del Modello e/o del Codice Etico e di definire le attività necessarie alla loro corretta gestione da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Inoltre, la presente procedura è tesa a:

- a) garantire la riservatezza dei dati personali del segnalante e del presunto responsabile della violazione, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione, o comunque i procedimenti disciplinari in caso di segnalazioni effettuate in male fede;
- b) tutelare adeguatamente il soggetto segnalante contro condotte ritorsive e/o, discriminatorie dirette o indirette per motivi collegati "direttamente o indirettamente" alla segnalazione;
- c) assicurare per la segnalazione un canale specifico, indipendente e autonomo.

#### **Ambito di applicazione**

La presente normativa si applica ai Destinatari del Modello, ossia Amministratori, Dipendenti, collaboratori, consulenti, partner commerciali nei limiti di quanto indicato nell'art. 5 del Decreto come puntualmente individuati nel punto 3.2 del presente documento.

<b>HEALTH ASSISTANCE</b> <b>Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>		
<b>PARTE GENERALE</b>		Aggiornamento documento con d.lgs. n.	
		<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
		31/05/2017	

### **Principi di riferimento**

I soggetti coinvolti nella presente procedura operano nel rispetto del sistema normativo, organizzativo e dei poteri e delle deleghe interne e sono tenute a operare in conformità con le normative di legge ed i regolamenti vigenti e nel rispetto dei principi di seguito riportati:

- **CONOSCENZA E CONSAPEVOLEZZA**

La presente procedura di segnalazione rappresenta un elemento fondamentale al fine di garantire piena consapevolezza per un efficace presidio dei rischi e delle loro interrelazioni e per orientare i mutamenti della strategia e del contesto organizzativo.

- **GARANZIA DELLA RISERVATEZZA DEI DATI PERSONALI E TUTELA DEL SOGGETTO SEGNALANTE E DEL SEGNALATO**

Tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni e ogni altro soggetto coinvolto nel processo di gestione delle segnalazioni, sono tenuti a garantire la massima riservatezza sui fatti segnalati, sull'identità del segnalato e del segnalante che è opportunamente tutelato da condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali.

- **PROTEZIONE DEL SOGGETTO SEGNALATO DALLE SEGNALAZIONI IN "MALAFEDE"**

Tutti i soggetti sono tenuti al rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno. A tal fine, è fatto obbligo al soggetto segnalante dichiarare se ha un interesse privato collegato alla segnalazione. Più in generale, la Società garantisce adeguata protezione dalle segnalazioni in "malafede", censurando simili condotte ed informando che le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio nonché ogni altra forma di abuso del presente documento sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti.

- **IMPARZIALITÀ, AUTONOMIA E INDIPENDENZA DI GIUDIZIO**

Tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni sono in possesso di requisiti morali e professionali e assicurano il mantenimento delle necessarie condizioni di indipendenza e la dovuta obiettività, competenza e diligenza nello svolgimento delle loro attività.

<b>HEALTH ASSISTANCE</b> <b>Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>		
<b>PARTE GENERALE</b>		Aggiornamento documento con d.lgs. n.	
		<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
		31/05/2017	

### **Soggetti coinvolti**

La Società ha inteso individuare quali potenziali segnalanti i soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b) del D.Lgs. 231/01 così come individuati nel par. 1.4 “Destinatari del Modello”.

In particolare, tra i soggetti citati vengono considerati: tutti i dipendenti della Società, che comunque operano sulla base di rapporti che ne determinano l’inserimento nell’organizzazione aziendale, anche in forma diversa dal rapporto di lavoro subordinato; soggetti terzi aventi rapporti e relazioni d’affari con la società, in maniera stabile; membri di organi sociali.

### **Oggetto della segnalazione**

Oggetto della segnalazione è la commissione o la tentata commissione di uno dei reati previsti dal Decreto Legislativo 231/2001 e dalla Legge 146/06 ovvero la violazione o l’elusione fraudolenta dei principi e delle prescrizioni del Modello di Organizzazione e Gestione e/o dei valori etici e delle regole comportamentali del Codice Etico della Società, di cui si è venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Le segnalazioni possono riguardare, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- violazioni relative alla tutela dei lavoratori, ivi inclusa la normativa antinfortunistica;
- presunti illeciti, tra quelli previsti dal Modello 231 della Società, da parte di esponenti aziendali nell’interesse o a vantaggio della società;
- violazioni del Codice Etico, del Modello 231, delle procedure aziendali;
- comportamenti illeciti nell’ambito dei rapporti con esponenti delle pubbliche amministrazioni.

Le segnalazioni prese in considerazione sono soltanto quelle che riguardano fatti riscontrati direttamente dal segnalante, non basati su voci correnti; inoltre, la segnalazione non deve riguardare lamentele di carattere personale. Il segnalante non deve utilizzare l’istituto per scopi meramente personali, per rivendicazioni o ritorsioni, che, semmai, rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro/collaborazione o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali occorre riferirsi alle procedure di competenza delle strutture aziendali.

<b>HEALTH ASSISTANCE</b> <b>Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>		
<b>PARTE GENERALE</b>		Aggiornamento documento con d.lgs. n.	
		<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
		31/05/2017	

## Segnalazione

Un soggetto segnalante, qualora abbia il ragionevole sospetto che si sia verificato o che possa verificarsi una delle violazioni indicate al precedente paragrafo 6.4 ha la possibilità di effettuare una segnalazione nelle seguenti modalità:

- attraverso l'indirizzo di posta elettronica odv@coopsalute.org, ovvero a mezzo posta all'indirizzo Organismo di Vigilanza HEALTH ASSISTANCE S.C.p.A. – c.a. Avv. Latorre – c/o Osborne Clarke – c.a. Avv. Daniela Latorre – Corso di Porta Vittoria 9, 20147 Milano (MI);

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala, e devono contenere tutte le informazioni necessarie per individuare gli autori della condotta illecita. Il soggetto segnalante è tenuto quindi a riportare in modo chiaro e completo tutti gli elementi utili per effettuare le verifiche e gli accertamenti necessari a valutarne la fondatezza e l'oggettività, indicando, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- riferimenti sullo svolgimento dei fatti (es. data, luogo), ogni informazione e/o prova che possa fornire un valido riscontro circa la sussistenza di quanto segnalato;
- generalità o altri elementi che consentano di identificare chi ha commesso quanto dichiarato;
- generalità di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- eventuali interessi privati collegati alla Segnalazione.

Le segnalazioni trasmesse in forma anonima sono accettate solo qualora siano adeguatamente circostanziate e in grado di far emergere fatti e situazioni determinate. Esse saranno prese in considerazione solo qualora non appaiano *prima facie* irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate. Restano fermi, in ogni caso, i requisiti della buona fede e della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

## Esame e valutazione delle segnalazioni

Il soggetto preposto alla ricezione e all'analisi delle segnalazioni è l'Organismo di Vigilanza, che provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna.

<b>HEALTH ASSISTANCE</b> <b>Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>		
<b>PARTE GENERALE</b>		Aggiornamento documento con d.lgs. n.	
		<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
		31/05/2017	

L'OdV svolge direttamente tutte le attività volte all'accertamento dei fatti oggetto della segnalazione. Può anche avvalersi del supporto e della collaborazione di strutture e funzioni aziendali quando, per la natura e la complessità delle verifiche, risulta necessario un loro coinvolgimento, come anche di consulenti esterni.

In ogni caso, durante tutta la gestione della segnalazione è fatto salvo il diritto alla riservatezza del segnalante.

In sintesi, le attività in cui si articola il processo gestionale delle segnalazioni sono: ricezione, istruttoria ed accertamento;

- Ricezione: l'OdV riceve le segnalazioni;
- Istruttoria ed accertamento: l'OdV valuta le segnalazioni ricevute avvalendosi, a seconda della loro natura, delle strutture interne della Società per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di segnalazione. Può ascoltare direttamente l'autore della segnalazione - se noto - o i soggetti menzionati nella medesima; ad esito dell'attività istruttoria assume, motivandole, le decisioni conseguenti, archiviando, ove del caso, la segnalazione o richiedendo alla Società di procedere alla valutazione ai fini disciplinari e sanzionatori di quanto accertato e/o agli opportuni interventi.

Ove gli approfondimenti effettuati evidenzino situazioni di violazioni del Modello e/o del Codice Etico ovvero l'OdV abbia maturato il fondato sospetto di commissione di un reato, l'OdV procede senza indugio alla comunicazione della segnalazione e delle proprie valutazioni tempestivamente al:

- vertice aziendale e/o il Responsabile della funzione in cui si è verificato il fatto per l'acquisizione di elementi istruttori, sempre con l'adozione delle necessarie cautele per tutelare la riservatezza del Segnalante;
- la Direzione del Personale, per eventuali profili di responsabilità disciplinare.

L'OdV inoltre informa il segnalante non anonimo sugli sviluppi del procedimento tenendo conto dell'obbligo della confidenzialità delle informazioni ricevute, anche per ottemperanza ad obblighi di Legge, che impediscano la divulgazione delle risultanze in ambiti esterni.

<b>HEALTH ASSISTANCE</b> <b>Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>		
<b>PARTE GENERALE</b>		Aggiornamento documento con d.lgs. n.	
		<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
		31/05/2017	

Le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al segnalato nonché ogni altra forma di abuso del presente documento sono fonte di responsabilità del segnalante, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti, in particolar modo se venga accertata la infondatezza di quanto segnalato e la strumentale e volontaria falsità di accuse, rilievi, censure, ecc. A tal fine, qualora nel corso delle verifiche la segnalazione ricevuta si riveli intenzionalmente diffamatoria nonché la segnalazione si riveli infondata ed effettuata con dolo o colpa grave, in coerenza con quanto sopra descritto, la Società potrà applicare opportuni provvedimenti disciplinari.

I dati e i documenti oggetto della Segnalazione vengono conservati a norma di legge.

#### **Tutela del segnalante e del segnalato**

La Società, in ottemperanza alla normativa di riferimento ed al fine di favorire la diffusione di una cultura della legalità e di incoraggiare la segnalazione degli illeciti, assicura la riservatezza dei dati personali del segnalante e la confidenzialità delle informazioni contenute nella segnalazione e ricevute da parte di tutti i soggetti coinvolti nel procedimento e inoltre garantisce che la segnalazione non costituisca di per sé violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro.

È compito dell'Organismo di Vigilanza garantire la riservatezza del soggetto segnalante sin dal momento della presa in carico della segnalazione, anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata. In particolare, la società garantisce che l'identità del segnalante non possa essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelarne la riservatezza ad eccezione dei casi in cui: - la segnalazione risulti fatta allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al segnalato (c.d. segnalazione in "mala fede") e si configuri una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi di legge; - la riservatezza non sia opponibile per legge (es. indagini penali, ecc.);

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora

<b>HEALTH ASSISTANCE</b> <b>Società Cooperativa</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo 231</b>		
<b>PARTE GENERALE</b>		Aggiornamento documento con d.lgs. n.	
		<b>DATA</b>	<b>REVISIONE</b>
		31/05/2017	

la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità. Nei confronti del segnalante non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Per misure discriminatorie s'intendono le azioni disciplinari ingiustificate, demansionamenti senza giustificato motivo, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro disagiati o intollerabili. In conformità con la normativa vigente, la società ha adottato le stesse forme di tutela a garanzia della privacy del Segnalante anche per il presunto responsabile della violazione, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge che imponga l'obbligo di comunicare il nominativo del Segnalato (es. richieste dell'Autorità giudiziaria, ecc.). Il presente documento lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante in "mala fede", e sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le Segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.