

Modello di Organizzazione Gestione e Controllo

ai sensi del Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231

ACCORD HEALTHCARE ITALIA S.R.L.

VIALE MONZA 265

20126 – MILANO (MI)

TEL. +39 02.94323700 – FAX. +39 02.94323798

WEB: www.accord-healthcare.it

EMAIL: odv@accord-healthcare.com

INDICE

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

1. Introduzione

2. Struttura del Modello 231

I – CONTENUTI

1. Accord Healthcare Italia S.r.l.

2. Il quadro normativo di riferimento

2.1. Il D.Lgs. 231/2001, i reati presupposti e l'apparato sanzionatorio

2.2. Specifiche circa i delitti tentati

2.3. La condizione esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente

2.4. Le Linee guida e i principi etici associativi

3. L'adozione del Modello 231

3.1. Obiettivi e finalità perseguiti dal Modello 231

3.2. Elementi fondamentali del Modello 231

4. Destinatari del Modello 231

5. L'individuazione delle aree di rischio

5.1. Definizione di rischio accettabile

5.2. Mappatura delle attività a rischio e principi di controllo

6. Il Codice di Condotta e policy del Gruppo Accord

7. Organismo di Vigilanza

7.1. Requisiti dell'OdV

7.2. Composizione dell'OdV

7.3.	Compiti e poteri dell'OdV
7.4.	Convocazione dell'OdV
7.5.	Flussi informativi e segnalazioni all'OdV
7.6.	Speak Up Policy di Gruppo Accord
7.7.	Whistleblowing – tutela del dipendente e/o del collaboratore che segnala illeciti – art. 6, comma 2-bis, D.lgs. 231/2001
8.	Sistema disciplinare
8.1.	Infrazioni
8.2.	Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti
8.3.	Misure e sanzioni nei confronti dei dirigenti
8.4.	Misure e sanzioni nei confronti dell'Organo amministrativo e della Società di Revisione
8.5.	Misure e sanzioni nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società
9.	Formazione, Informazione e comunicazione del Modello 231
9.1.	Comunicazione iniziale
9.2.	Formazione ai dipendenti
9.3.	Informativa ai terzi destinatari
10.	Modifica, implementazione e verifica

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

1. – Introduzione

Attraverso il presente documento descrittivo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (“Modello 231”) adottato da Accord Healthcare Italia S.r.l. (“Accord Italia” o “Società”) ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (“D.Lgs. 231/2001” o “Decreto”), la Società intende dare attuazione alla disciplina contenuta nel Decreto e tenere sotto controllo le proprie attività al fine di prevenire la realizzazione dei reati secondo quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001.

Scopo del presente documento è quello di definire il Modello 231 aziendale:

- **definendo un sistema organizzativo chiaro e formalizzato;**
- **assegnando poteri (autorizzazioni e firme) coerenti con le responsabilità gestionali dell’azienda;**
- **individuando principi, regole di condotta, protocolli e procedure per la registrazione, l’autorizzazione e la verifica di ciascuna delle operazioni ed attività ritenute critiche;**
- **istituendo un Organismo di Vigilanza dotato di poteri autonomi di iniziativa e controllo;**
- **definendo le procedure di comunicazione al personale;**
- **formando il personale sulle caratteristiche del Modello 231 e sulle responsabilità di ciascuno;**
- **prevedendo obblighi di informazione, e le relative modalità di trasmissione, nei confronti dell’Organismo di Vigilanza deputato a controllare il funzionamento e l’osservanza del Modello 231;**
- **introducendo un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto degli obblighi contenuti nel Modello 231.**

Il Modello 231 si applica a tutti i settori di attività ed a tutti i processi aziendali che presentano potenzialmente fattori di rischio in relazione alla realizzazione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

2. – Struttura del Modello 231

Il Modello 231 è costituito da una Parte Generale e una Parte Speciale.

La Parte Generale fornisce un'individuazione del contesto normativo di riferimento; definisce la struttura e illustra le finalità e le funzioni del Modello 231; individua l'Organismo di Vigilanza ("OdV") e istituisce un sistema di flussi informativi e un sistema disciplinare per sanzionare il mancato rispetto del Modello 231.

La Parte Speciale, tenuto conto della natura dell'attività svolta da Accord Italia, identifica le aree sensibili per la Società – ovvero le aree in cui potrebbero essere commessi i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 – e individua i principi, le regole di condotta, i protocolli e le procedure finalizzati a prevenire gli illeciti.

Il Codice di Condotta di Accord Healthcare Limited, formalmente adottato e applicato dalla Società, rappresenta parte integrante del presente Modello.

Rappresentano, altresì, parti integranti del presente Modello l'insieme delle policy e procedure, sia locali che di Gruppo nel tempo adottate e applicate da Accord al fine di disciplinare ruoli, responsabilità e modalità operative nella gestione dei processi e delle attività sensibili a rischio reato 231 (c.d. Protocolli).

I – PARTE GENERALE

1. – Accord Healthcare Italia S.r.l.

Accord Italia svolge, nell'ambito del settore medico, farmaceutico, dermocosmetico, la produzione, la commercializzazione, l'esportazione, l'importazione, il deposito dei presidi e strumenti medico chirurgici e da toilette, dell'abbigliamento chirurgico e occorrente di pronto soccorso, degli integratori alimentari, dei prodotti chimici, medicinali e preparazioni medicinali di qualunque genere, degli articoli sanitari, ottici, profumi, saponi, cosmetica, gomma e materiale elastico, chimico, ottico, elettrico, senza fili, strumentazioni fotografiche e scientifiche, dispositivi, equipaggiamento, accessori, il tutto per uso umano e veterinario.

Accord Italia è stata costituita il 26 febbraio 2009 ed è soggetta all'attività di direzione e coordinamento di Accord Healthcare Limited ("Gruppo Accord") con sede a Londra nel Regno Unito.

2. – Il quadro normativo di riferimento

In attuazione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, in data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto legislativo n. 231, entrato in vigore il 4 luglio 2001, con il quale il Legislatore ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche. In particolare, si tratta della Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, della Convenzione firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale siano coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri, e della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

2.1. – Il D.Lgs. 231/2001, i reati presupposti e l'apparato sanzionatorio

Il Decreto, recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa (assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, etc., di seguito denominati "Enti") per reati tassativamente elencati e

commessi nel loro interesse o vantaggio:

- da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi; ovvero
- da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

La responsabilità dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica, che ha commesso materialmente il reato. La previsione della responsabilità amministrativa di cui al Decreto coinvolge, nella repressione degli illeciti penali ivi espressamente previsti, gli Enti che abbiano tratto interesse e/o vantaggio dalla commissione del reato.

In base al disposto del D.Lgs. 231/2001 e successive integrazioni la responsabilità amministrativa dell'ente si configura con riferimento alle seguenti fattispecie di reato:

- 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);
- Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (art. 25);
- Falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1.);
- Reati societari (art. 25-ter);
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1.);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- Abusi di mercato (art. 25-sexies);
- Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione di norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- Reati ambientali (art. 25-undecies);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
- Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);
- Reati di contrabbando-Diritti di confine (art. 25-sexdecies);
- Reati transnazionali (L. n. 146/2006 modificata dalla L. n. 236/2016);
- Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013)

Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva.

L'apparato sanzionatorio

Sono previste dagli artt. 9 - 23 del D.Lgs. 231/01 a carico dell'ente in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati le seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, d.lgs. 231/01, "Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente") che, a loro volta, possono consistere in:
 - a) interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - b) sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - c) divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - d) esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - e) divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);

- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su “quote” in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 ad un massimo di Euro 1549,37.

Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

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

L’ente risponde dell’obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria con il suo patrimonio o con il fondo comune (art. 27, comma 1, D.Lgs. 231/01).

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a. l’ente abbia tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all’altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b. in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive sono previste per il compimento di: reati contro la pubblica amministrazione, taluni reati contro la fede pubblica, delitti in materia di terrorismo e di eversione dell’ordine democratico, delitti contro la personalità individuale, pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, reati transnazionali, reati in materia di salute e sicurezza, ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché dei delitti informatici e trattamento illecito di dati, delitti di criminalità organizzata, taluni delitti contro l’industria e il commercio, delitti in materia di violazione del diritto d’autore, reati ambientali.

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell’idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti assimilabili a quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, D.Lgs. 231/01).

2.2. – Specifiche circa i delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa

degli enti, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26, D.Lgs. 231/2001). L'esclusione di 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.

Si tratta di un'ipotesi particolare del c.d. "recesso attivo", previsto dall'art. 56, comma 4, c.p.

2.3. – La condizione esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente

Istituita la responsabilità amministrativa degli Enti, l'art. 6 del Decreto stabilisce che l'ente non ne risponde nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "modelli di organizzazione di gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi".

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

Detti modelli di organizzazione, gestione e controllo, ex art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. 231/2001, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- 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 ad impedire la commissione di tali 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 231.

Ove il reato venga commesso da soggetti 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 soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello 231 idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 e di curare il suo aggiornamento è

stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello 231;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al Modello 231.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello 231 idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'art. 6 del Decreto dispone, infine, che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto con i Ministeri competenti, potrà formulare, entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

2.4. – Le Linee guida e i principi etici associativi

Per espressa previsione legislativa (art. 6, comma 3, D.Lgs. 231/2001), i Modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

In particolare, il processo di predisposizione del presente Modello è stato effettuato tenendo in considerazione le "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001" emesse da Confindustria; Linee Guida che sono state, tra le altre, approvate a cura del Ministero di Grazie e Giustizia.

Le Linee guida di Confindustria, in particolare, indicano un percorso che può essere in sintesi così riepilogato:

- individuazione delle aree di rischio, al fine di evidenziare le funzioni aziendali nell'ambito delle quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:

- Codice Etico;
- sistema organizzativo;

Accord Healthcare Italia S.r.l.

- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

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

- Verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione
- Applicazione del principio di segregazione dei compiti
- Documentazione dei controlli
- Previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure

I requisiti individuati dell'Organismo di Vigilanza sono riassumibili in:

- autonomia e indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione;
- previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- obblighi di informazione dell'organismo di controllo.

In aggiunta alle Linee Guida Confindustria, ai fini della predisposizione del Modello si è tenuto conto dei principi di cui al Codice Deontologico di Egualia, ente italiano facente parte dell'associazione di categoria europea Medicine for Europe, i cui principi deontologici sono applicati da Accord Healthcare.

Il Codice Deontologico Egualia, in particolare, definisce le regole deontologiche che ogni associato deve mantenere e rispettare relativamente alle interazioni con i diversi stakeholders tra cui Operatori Sanitari, Organizzazioni Sanitarie, Associazioni di Pazienti e Organizzazioni caritatevoli, di volontariato e di beneficenza.

Il Codice, in particolare, individua i principi di comportamento e deontologico relativi alle seguenti attività/processi a rischio:

- Informazione scientifica in favore degli operatori sanitari;
- Gestione di materiali promozionali e materiali di consultazione scientifica non attinenti al farmaco;
- Gestione dei campioni gratuiti di prodotti;

- Pubblicità su giornali, riviste e *web*;
- Gestione delle iniziative e manifestazioni congressuali;
- Visite ai laboratori aziendali da parte di Operatori Sanitari;
- Gestione degli Investigators' Meetings;
- Aggiornamento e formazione via *web*;
- Organizzazione e sponsorizzazione di Simposi Satellite nell'ambito di iniziative congressuali;
- Gestione degli incarichi di consulenza;
- Gestione delle borse di studio;
- Interazioni e rapporti con le Società Scientifiche;
- Sperimentazioni e indagini connesse ai farmaci;
- Gestione dei siti internet;
- Rapporti con Associazioni di pazienti;
- Rapporti con organizzazioni caritatevoli, di volontariato e di beneficenza,
- Trasparenza dei trasferimenti di valore tra le industrie farmaceutiche, gli Operatori Sanitari e le Organizzazioni Sanitarie.

In aggiunta a tali processi/attività, il Codice Deontologico individua, altresì, i principi fondamentali a cui tutti gli associati devono attenersi in materia di:

- Rispetto della normativa in materia di concorrenza;
- Principi di probità, integrità e decoro;
- Correttezza, chiarezza e trasparenza nelle interazioni con la Pubblica Amministrazione, i suoi enti e le sue istituzioni.

3. – L'adozione del Modello 231

Essendo il Modello 231 un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto), è rimessa all'Organo amministrativo la responsabilità di approvarlo e recepirlo, mediante apposita delibera.

3.1. – Obiettivi e finalità perseguiti dal Modello 231

La Società è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali. A tal fine, sebbene l'adozione del Modello 231 sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, Accord Italia ha avviato un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la rispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello 231 possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto stesso.

In particolare, attraverso l'adozione del Modello 231, Accord Italia si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili alla Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche al "Codice Etico e di Condotta" al quale Accord Italia intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Nell'ottica della realizzazione di un programma d'interventi sistematici e razionali per l'adeguamento dei propri modelli organizzativi e di controllo, la Società ha predisposto una mappa delle attività aziendali e ha individuato nell'ambito delle stesse le cosiddette attività "a rischio" ovvero quelle che, per loro natura, rientrano tra le attività da sottoporre ad analisi e monitoraggio alla luce delle prescrizioni del Decreto.

A seguito dell'individuazione delle attività "a rischio", Accord Italia ha ritenuto opportuno definire i principi di riferimento del Modello 231 che intende attuare, tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto, le linee guida elaborate in materia dalle associazioni di categoria (Confindustria) e i principi di cui al Codice Deontologico Egualia.

La Società si impegna a svolgere un continuo monitoraggio della propria attività sia in relazione ai suddetti reati, sia in relazione all'espansione normativa cui potrà essere soggetto il Decreto. Qualora dovesse emergere la rilevanza di uno o più dei reati sopra menzionati, o di eventuali nuovi reati che il Legislatore riterrà di inserire nell'ambito del Decreto, la Società valuterà l'opportunità di integrare il presente Modello 231 con nuove misure di controllo. e/o nuove Parti Speciali

3.2. – Elementi fondamentali del Modello 231

Con riferimento alle "esigenze" individuate dal legislatore nel Decreto, i punti fondamentali individuati dalla Società nella definizione del Modello 231 possono essere così brevemente riassunti:

- mappa delle attività aziendali "sensibili" ovvero di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
- analisi dei protocolli in essere e definizione delle eventuali implementazioni finalizzate, con riferimento alle attività aziendali "sensibili", a garantire i principi di controllo;
- modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- identificazione, ruolo e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza ("Organismo" o "OdV");
- definizione dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo e dei canali di whistleblowing;
- attività di informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- sistema disciplinare;

Inoltre, ai fini della predisposizione del Modello è stato preso in considerazione la presenza di un sistema gestionale e di controllo rigoroso basato sui Sistemi di Gestione della Qualità e Ambiente ai sensi delle seguenti norme internazionali:

- **UNI EN ISO 9001**
- **UNI EN ISO 14001**

4. – Destinatari del Modello 231

Sono destinatari del Modello 231 ("Destinatari") tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli

obiettivi aziendali.

Fra i destinatari del Modello 231 sono annoverati i componenti degli organi sociali aziendali, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti, i consulenti esterni e i partner commerciali e/o finanziari.

Tutti i Destinatari del Modello 231 sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni contenute nello stesso.

5. – L'individuazione delle aree di rischio

Ai fini della predisposizione del Modello 231, in primo luogo, è necessaria la preventiva individuazione delle aree di attività aziendale che si considerano a rischio.

A riguardo, l'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 indica le caratteristiche essenziali per la costruzione di un modello di organizzazione, gestione e controllo mediante la realizzazione di un tipico sistema di gestione del rischio (risk management).

La norma individua due fasi in cui il sistema debba articolarsi:

- **l'identificazione dei rischi:** l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove e con quali modalità si possono verificare la ipotesi di reato;
- **la progettazione del sistema di controllo:** la valutazione del sistema della Società e il suo eventuale adeguamento per ottenere una riduzione dei rischi identificati ad un livello accettabile.

5.1. – Definizione di rischio accettabile

Riguardo al sistema di controllo preventivo da costruire in relazione al rischio di commissione delle fattispecie di reati contemplate dal D.Lgs. 231/2001, la soglia concettuale di accettabilità, nei casi di reati dolosi, è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non in modo fraudolento.

Questa soluzione è in linea con la logica della 'elusione fraudolenta' del modello organizzativo quale esimente espressa dal Decreto ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa dell'ente (art. 6, Comma 1, Lettera c) "Le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione".

Diversamente, nei casi di reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commesse con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la soglia concettuale di accettabilità, agli effetti esimente del D.Lgs. 231/2001, è rappresentata dalla realizzazione di una condotta (non accompagnata dalla volontà dell'evento-morte/lesioni personali) violativa del modello organizzativo di prevenzione (e dei sottostanti adempimenti

obbligatorie prescritte dalle norme prevenzionistiche) nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal D.Lgs. 231/2001 da parte dell'apposito organismo in quanto l'elusione fraudolenta dei modelli organizzativi appare incompatibile con l'elemento soggettivo dei reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose, di cui agli artt. 589 e 590 del Codice Penale.

5.2. – Mappatura delle attività a rischio e principi di controllo

Le attività considerate rilevanti ai fini della predisposizione del Modello 231 sono quelle che, a seguito della specifica analisi dei rischi, hanno manifestato fattori di rischio relativi alla commissione di violazioni delle norme penali indicate dal D.Lgs. 231/2001 o, in generale, dal Codice di Condotta della Società stessa.

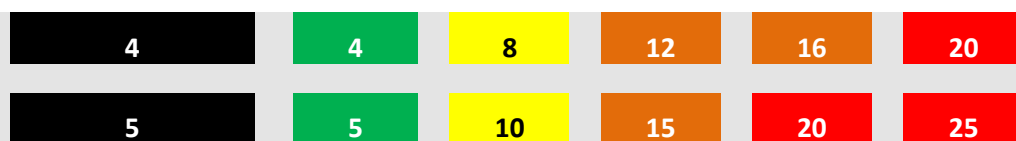
L'analisi dei rischi è stata strutturata in modo da valutare per ciascuna fase dei processi, quali possono essere quelli potenzialmente a rischio relativamente ai singoli articoli del D.Lgs. 231/01. In questo modo la Società ha effettuato una vera e propria **Mappatura dei rischi**.

In tal senso è stata creata la seguente tabella per poter valutare questi aspetti e definirne delle priorità di intervento.

	Probabilità "P"	Danno "D"	Valore
Inevitabile	≥ 30%	Altissimo	5
Alta	5% ≤ P < 30%	Alto	4
Moderata	1% ≤ P < 5%	Moderato	3
Bassa	0,01% ≤ P < 1%	Basso	2
Remota	< 0,01%	Irrelevante	1

P x D	1	2	3	4	5
1	1	2	3	4	5
2	2	4	6	8	10
3	3	6	9	12	15

Accord Healthcare Italia S.r.l.



Se P x D	0 – 5	Nessuna azione
Se P x D	6 – 10	Azione necessaria entro 1 anno
Se P x D	11 – 16	Azione necessaria entro 1 mese
Se P x D	17-25	Azione necessaria entro 2 giorni

Nell'ambito dello sviluppo delle attività di definizione dei protocolli necessari a prevenire le fattispecie di rischio-reato, sono stati individuati, sulla base della conoscenza della struttura interna e della documentazione aziendale, i principali processi, sotto processi o attività nell'ambito dei quali, in linea di principio, potrebbero realizzarsi i reati o potrebbero configurarsi le occasioni o i mezzi per la realizzazione degli stessi.

Con riferimento a tali processi, sotto processi o attività è stato rilevato il sistema di gestione e di controllo in essere focalizzando l'analisi sulla presenza/assenza all'interno dello stesso dei seguenti elementi di controllo:

- **regole comportamentali:** esistenza di regole comportamentali e procedurali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio;
- **procedure:** esistenza di procedure interne a presidio dei processi nel cui ambito potrebbero realizzarsi le fattispecie di reati previste dal D.Lgs. 231/2001 o nel cui ambito potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi di commissione degli stessi reati. Le caratteristiche minime che sono state esaminate sono:
 - definizione e regolamentazione delle modalità e tempistiche di svolgimento delle attività;
 - tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);
 - chiara definizione della responsabilità delle attività;
 - esistenza di criteri oggettivi per l'effettuazione delle scelte aziendali;
 - adeguata formalizzazione e diffusione delle procedure aziendali in esame.

- **segregazione dei compiti:** una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- **livelli autorizzativi:** chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio in coerenza con le mansioni attribuite e con le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
- **attività di controllo:** esistenza e documentazione di attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali;
- **attività di monitoraggio:** esistenza di meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione/accesso ai dati e ai beni aziendali.

Nello specifico, i sistemi di controllo in essere per ciascuna area aziendale/processo evidenziato sono riepilogati nelle parti speciali del presente Modello 231.

6. – Codice di Condotta e policy del Gruppo Accord

Accord Italia – in quanto soggetta a direzione e controllo di Accord Healthcare Limited (le società controllate o dirette da Accord Healthcare Limited: il “Gruppo Accord”) ha ritenuto opportuno allinearsi ai principi etici a cui il Gruppo Accord quotidianamente si ispira nella gestione delle attività aziendali, adottandone il relativo Codice Etico e di Condotta (“Codice di Condotta”), anche in considerazione dei comportamenti che possono determinare la commissione dei reati previsti dal Decreto.

Gli obiettivi che la Società ha inteso perseguire mediante l'adozione del Codice di Condotta possono essere così riepilogati:

- improntare su principi di correttezza e trasparenza i rapporti con le terze parti ed in particolar modo con la Pubblica Amministrazione;
- richiamare l'attenzione del personale dipendente, dei collaboratori, dei fornitori, e, in via generale, di tutti gli operatori, sul puntuale rispetto delle leggi vigenti, delle norme previste dal Codice di Condotta, nonché delle procedure a presidio dei processi aziendali;
- definire un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231.

I principi di riferimento del Modello 231 si integrano con quelli del Codice di Condotta adottato dalla Società, per quanto il Modello 231, per le finalità che lo stesso intende perseguire in specifica attuazione delle disposizioni del

Decreto, abbia una diversa portata rispetto al Codice di Condotta.

Sotto tale profilo, infatti, è opportuno precisare che il Codice di Condotta riveste una portata generale in quanto contiene una serie di principi di “deontologia aziendale” che l’azienda riconosce come propri e sui quali intende richiamare l’osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali. Il Modello 231 risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi nell’interesse o a vantaggio dell’azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

Anche il Codice di Condotta è stato approvato con delibera dell’Organo amministrativo ed in quanto quale è parte integrante del presente Modello 231 Organizzativo a cui è allegato.

7. – Organismo di Vigilanza

L’art. 6, comma 1, lett. b), del D.Lgs. n. 231/2001, individua l’istituzione di un Organismo di Vigilanza, come requisito affinché l’ente possa essere esonerato dalla responsabilità “amministrativa” dipendente dalla commissione dei reati specificati nel Decreto stesso.

All’OdV è demandato il compito di supervisionare il Modello 231, per consentire la sua valutazione periodica ed eventuale adeguamento. A tal fine, l’OdV raccoglie tutte le informazioni sull’andamento del Modello 231, le esamina ed esprime un parere di conformità che viene sottoposto all’Organo amministrativo.

7.1. – Requisiti dell’OdV

Requisiti richiesti all’OdV:

- **Autonomia ed indipendenza:** L’OdV risponde, nello svolgimento delle proprie funzioni, solo al Consiglio di Amministrazione e/o alla Direzione Generale (collettivamente, la ‘Direzione’). A tal fine, si prevede l’istituzione di un canale informativo diretto, tra l’OdV e gli organi decisionali e di controllo (sindaci e/o società di revisione). I requisiti di autonomia ed indipendenza sono fondamentali, affinché l’OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l’oggetto della sua attività di controllo: tali requisiti vengono ottenuti garantendo all’OdV una dipendenza gerarchica la più elevata possibile, e prevedendo una attività di reporting direttamente al CdA, ovvero al Consiglio di Amministrazione;
- **Professionalità:** L’OdV deve possedere al suo interno competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni

che è chiamato a svolgere, anche di tipo ispettivo e consulenziale. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio;

- **Continuità di azione:** L'OdV deve lavorare costantemente sulla vigilanza del Modello 231, con i necessari poteri d'indagine in modo da garantire la continuità dell'attività di vigilanza, anche attraverso la calendarizzazione dell'attività e dei controlli, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture interne;
- **Onorabilità, assenza di cause di incompatibilità, conflitti di interesse e rapporti di parentela con i vertici aziendali:** Costituisce causa di ineleggibilità, quale componente dell'OdV, e di incompatibilità alla permanenza nella carica:
 - la condanna, con sentenza anche in primo grado, per avere commesso uno dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001 e/o uno degli illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato di cui al TUF (D.Lgs. 58/98 Testo Unico della Finanza);
 - la condanna ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.

7.2. – Le cause di ineleggibilità, revoca, sospensione e decadenza

Nel nominare i componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione della Società ha espressamente stabilito le seguenti cause di **ineleggibilità** per i membri dell'OdV.

Non possono dunque essere eletti:

- coloro i quali siano stati condannati con sentenza ancorché non definitiva, o con sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento) e anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
 1. Alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 267;
 2. A pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
 3. Alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia

pubblica, per un delitto in materia tributaria;

4. Per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;
 5. per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile così come riformulato del Decreto Legislativo 11 aprile 2002, n. 61;
 6. per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
 7. per uno o più reati tra quelli tassativamente previsti dal Decreto, anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti;
- coloro nei cui confronti sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni;
 - coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187-*quater* Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono tempestivamente segnalare al Consiglio di Amministrazioni qualora si trovassero in una delle situazioni di ineleggibilità sopra riportate.

L'eventuale **revoca** dei componenti dell'Organismo dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione della Società e potrà esclusivamente disporsi per ragioni connesse a gravi inadempimenti rispetto al mandato assunto, ivi comprese le violazioni degli obblighi di riservatezza di seguito indicati, oltre che per le intervenute cause di decadenza di seguito riportate.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza **decadono** inoltre dalla carica nel momento in cui siano, successivamente alla loro nomina:

- condannati con sentenza definitiva o di patteggiamento per uno dei reati indicati ai numeri 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- allorquando abbiano violato gli obblighi di riservatezza strettamente connessi allo svolgimento del loro incarico.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono inoltre **sospesi** dall'esercizio delle funzioni nelle ipotesi di:

- condanna con sentenza non definitiva per uno dei reati indicati nei numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;

- applicazione su richiesta delle parti di una delle pene di cui ai numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- applicazione di una misura cautelare personale;
- applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni.

7.3. – Composizione dell'OdV

L'Organismo di Vigilanza ha una struttura collegiale ed è composto da un minimo di tre a un massimo di cinque componenti.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza restano in carica un anno e sono rinnovabili.

Il Consiglio di Amministrazione, in sede di nomina, identifica altresì il Presidente dell'Organismo di Vigilanza.

7.4. – Compiti e poteri dell'OdV

L'Organismo di Vigilanza definisce e svolge le attività di competenza secondo la regola della collegialità ed è dotato ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b), del D.Lgs. 231/2001 di "autonomi poteri di iniziativa e controllo".

All'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i seguenti compiti:

- verificare l'efficienza e l'efficacia nonché l'attuazione del Modello 231 Organizzativo adottato rispetto alla prevenzione ed all'impedimento della commissione dei reati previsti dal D.Lgs 231/2001 e di quelli che in futuro dovessero comunque comportare una responsabilità amministrativa della persona giuridica;
- verificare il rispetto delle modalità e delle procedure previste dal Modello 231 e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che emergessero dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- formulare proposte alla direzione per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello 231 adottato da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si rendessero necessarie in conseguenza di:
 - significative violazioni delle prescrizioni del Modello 231;

Accord Healthcare Italia S.r.l.

- significative modificazioni dell'assetto interno della società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
 - modifiche legislative al D.Lgs. 231/2001 o che comunque prevedano nuove ipotesi di responsabilità diretta della persona giuridica.
- a seguito dell'accertamento di violazioni del Modello 231, segnalare tempestivamente le stesse alla direzione per gli opportuni provvedimenti disciplinari che dovranno essere irrogati sulla base delle regole e procedure adottate da Accord e dal Gruppo;
 - predisporre una relazione informativa, su base almeno semestrale, per la direzione, in ordine alle attività di verifica e controllo compiute ed all'esito delle stesse.

Per l'espletamento dei suddetti compiti, all'OdV sono attribuiti i più ampi poteri. In particolare:

- le attività poste in essere dall'OdV non potranno essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale;
- l'OdV potrà emanare regolamenti, disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare la propria attività;
- è autorizzato il libero accesso dell'OdV presso tutte le funzioni della società - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- l'OdV potrà avvalersi dell'ausilio di tutte le strutture della società o della quale questa si avvale, ovvero di consulenti esterni perché collaborino nell'esecuzione dell'incarico sotto la diretta sorveglianza e responsabilità dell'Organismo stesso, nonché chiedere ai rappresentanti aziendali, di volta in volta identificati dall'OdV, di partecipare alle relative riunioni;
- per l'espletamento delle proprie attività, l'OdV gode di piena autonomia economico/gestionale e dispone di risorse finanziarie adeguate il cui stanziamento è approvato in sede di nomina dall'Organo amministrativo e la cui congruità è valutata periodicamente.

L'OdV deve predisporre annualmente un piano di attività previste per l'anno successivo, in cui si individuano le attività da svolgere e le aree che saranno oggetto di verifiche, oltre alle tempistiche e alla priorità degli interventi.

L'Organismo di Vigilanza può, comunque, effettuare, nell'ambito delle attività aziendali sensibili e qualora lo ritenga necessario ai fini dell'espletamento delle proprie funzioni, controlli non previsti nel piano di intervento (cosiddetti "controlli a sorpresa") ovvero modificare il proprio piano di azione.

7.5. – Convocazione dell’OdV

L’Organismo di Vigilanza si riunisce almeno su base trimestrale e con le modalità definite all’interno del proprio regolamento.

L’OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione e potrà, a sua volta, richiedere di essere ascoltato in qualsiasi momento, al fine di riferire sul funzionamento generale del Modello 231 o su situazioni specifiche.

7.6. – Flussi informativi e segnalazioni all’OdV

L’art. 6 c. 2. lett. d) del D.Lgs. 231/2001 individua specifici “obblighi di informazione nei confronti dell’organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli”.

È previsto un sistema di reportistica, sistematico e strutturato, in merito a temi/fatti a rischio, la cui rilevazione ed analisi costituisca il punto dal quale possono originare azioni di riscontro e approfondimento dell’OdV su eventuali situazioni anomale e/o di reato.

A tale fine, è prevista l’attivazione di specifici flussi informativi verso l’OdV.

L’OdV deve essere informato attraverso segnalazioni di dipendenti, dirigenti, altre società in merito a fatti che potrebbero generare responsabilità dell’azienda ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Spetta all’OdV il compito di garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell’identità del segnalante e la tutela dei diritti dell’azienda o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

In particolare, con riferimento alle segnalazioni (c.d. whistleblowing) da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi (c.d. whistleblowers):

- i Destinatari del Modello (sia personale interno che terze parti) che siano a conoscenza di fatti o comportamenti che possano configurare una violazione del Modello 231 o che non siano in linea con le regole di condotta adottate dalla società, devono segnalarlo all’OdV;
- i segnalanti devono essere garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione e in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell’identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela di chi venga accusato erroneamente e/o in mala fede;

Accord Healthcare Italia S.r.l.

- l'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e le eventuali conseguenti iniziative a sua discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad un'indagine interna;
- le segnalazioni potranno essere indirizzate all'OdV tramite i seguenti canali:
 - **Posta fisica, inviando la corrispondenza all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza di Accord Healthcare Italia S.r.l., viale Monza 265 – 20126 Milano (MI);**
 - **Posta elettronica, all'indirizzo odv@accord-healthcare.com**

Oltre alle segnalazioni sopra riportate, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV le informative inerenti:

- atti, provvedimenti, comunicazioni e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o altra autorità, attinenti ad indagini, ove e quando emerga che le stesse sono svolte in correlazione ad ipotesi di commissione di alcuno dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- le richieste di assistenza legale inoltrate da dipendenti, consulenti, etc., all'azienda in caso di avvio di procedimento giudiziario;
- l'eventuale richiesta per la concessione di fondi pubblici in gestione o per l'ottenimento di forme di finanziamento dei fondi già in gestione;
- i rapporti preparati dai responsabili di funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza alle norme del Decreto;
- le notizie relative all'attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello 231 con evidenza dei procedimenti disciplinari intrapresi e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti;
- l'inizio di indagini o ispezioni da parte di autorità giudiziarie o di controllo.

7.7. – Speak Up Policy di Gruppo Accord

Oltre al canale di segnalazione in favore dell'Organismo di Vigilanza presso la Società sono attivi ulteriori canali di segnalazioni di Gruppo.

Le modalità di gestione di tali ulteriori canali di segnalazione sono disciplinati per il tramite della Speak Up Policy di Gruppo la quale definisce, tra le altre:

- Le tipologie di comportamenti (o sospetti di comportamenti) che devono essere inoltrate;

Accord Healthcare Italia S.r.l.

- Le modalità di inoltro di tali comunicazioni e i canali attivi (Funzione Compliance EMENA Accord Speak Up Hotline, etc.);
- La possibilità di inoltro delle comunicazioni in forma anonima.

Accord e il Gruppo agiscono in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza circa l'identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di Accord e del Gruppo o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

La Funzione Compliance EMENA assicura l'adeguato coordinamento tra l'Organismo di Vigilanza e le eventuali segnalazioni ricevute tramite le modalità descritte dalla Speak Up Policy.

Per ulteriori riferimenti si rimanda a tale documento.

7.8. – Whistleblowing – tutela del dipendente e/o del collaboratore che segnala illeciti – art. 6, comma 2-bis, D.lgs. 231/2001

Le segnalazioni di cui ai punti precedenti (par. 7.5 e 7.6) e, in generale, le segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordati, o di violazioni (anche presunte) del Modello di organizzazione, gestione e controllo, di cui i destinatari del presente Modello siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, avvengono nell'alveo delle disposizioni normative previste in materia di whistleblowing, con particolare riferimento alla tutela del segnalante da qualsiasi forma di ritorsione e/o discriminazione.

In particolare, è vietato porre in essere atti di ritorsione o discriminazione, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante (o whistleblower) per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione, in ossequio alle disposizioni normative di cui all'art. 6, comma 2-bis, del D.lgs. 231/2001.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale.

Si chiarisce, in conformità alle disposizioni vigenti, che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è da ritenersi nullo, come allo stesso modo sono nulli il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei suoi confronti.

L'onere della prova grava sul datore di lavoro, il quale dovrà dimostrare che, in caso di controversie legate

all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Eventuali violazioni delle misure a tutela del whistleblower o segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave saranno sanzionate in conformità alle disposizioni del Sistema Disciplinare di cui al presente Modello.

8. – Sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs. 231/2001 stabiliscono, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale che ai soggetti sottoposti ad altrui direzione, la necessaria predisposizione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

L'efficace attuazione del Modello 231 non può prescindere dalla predisposizione di un adeguato apparato sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nel sistema del D. Lgs. 231/2001, costituendo il presidio di tutela per le procedure interne.

In altri termini, la previsione di un adeguato sistema che risulti idoneo a sanzionare le violazioni delle disposizioni e delle procedure organizzative richiamate dal Modello 231 rappresenta un elemento qualificante dello stesso ed una condizione imprescindibile per la sua concreta operatività, applicazione e rispetto da parte di tutti i Destinatari.

Al riguardo, è opportuno puntualizzare che l'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale: la finalità delle sanzioni qui previste è infatti quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello 231 dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali, promuovendo nel personale aziendale e in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con la Società, la consapevolezza della ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o degli incarichi assegnati.

Quindi il sistema disciplinare applicabile in caso di violazione di quanto previsto dal Modello 231 è volto a rendere effettiva ed efficace l'adozione dello stesso e l'azione dell'OdV, ciò in virtù anche di quanto previsto dall'art. 6 del Decreto.

Requisito fondamentale delle sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a tre criteri:

- gravità della violazione;

- tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale etc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano normativo e contrattuale;
- eventuale recidiva.

8.1. – Infrazioni

Rappresentano infrazioni ai sensi del presente Modello 231:

- inosservanza sostanziale delle prescrizioni individuate nel presente Modello 231;
- inosservanza dei comportamenti prescritti nel Codice di Condotta;
- inosservanza degli elementi specifici di controllo previsti nelle procedure per negligenza e senza l'esposizione della Società ad una situazione oggettiva di pericolo;
- omissione di comunicazione dovuta all'OdV ai sensi del presente Modello 231;
- comportamenti a rischio tenuti nei confronti della Pubblica Amministrazione;
- comportamento a rischio che si è in concreto tradotto in un atto che espone la Società anche a una situazione oggettiva di pericolo;
- comportamento diretto in modo univoco ed intenzionale al compimento di un reato previsto dal Decreto Legislativo 231/2001;
- ogni altro e diverso comportamento tale da determinare potenzialmente l'imputazione a carico di Accord Italia delle misure previste dal Decreto Legislativo 231/2001;
- comportamento che ha determinato l'applicazione delle misure previste dal Decreto Legislativo 231/2001.

8.2. – Sistema sanzionatorio. Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti

Le inosservanze ed i comportamenti posti in essere dal personale dipendente in violazione delle regole individuate dal presente Modello 231, in applicazione del Decreto Legislativo 231/2001, determinano l'irrogazione di sanzioni disciplinari che sono applicate, secondo il criterio di proporzionalità previsto dall'art. 2106 c.c., tenendo conto – con riferimento a ciascun caso di specie – della gravità oggettiva del fatto costituente infrazione.

Rappresentano, altresì, causa di applicazione delle sanzioni di cui al presente sistema sanzionatorio:

- la violazione delle misure poste a tutela dei whistleblower;

- la presentazione di segnalazioni infondate con dolo o colpa grave.

Il Modello 231, comprensivo del sistema disciplinare, in ragione della sua valenza applicativa, dovrà essere formalmente dichiarato vincolante per tutti i dipendenti e, pertanto, essere esposto, così come previsto dall'art. 7, comma 1, Legge 300/1970, "mediante affissione in luogo accessibile a tutti".

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza del Consiglio di Amministrazione della Società di concerto con le risorse umane.

Resta salva la facoltà per la Società di rivalersi per ogni danno e/o responsabilità che alla stessa possano derivare da comportamenti di dipendenti in violazione del Modello 231.

Il sistema disciplinare identifica le infrazioni ai principi, ai comportamenti e agli elementi specifici di controllo contenuti nel Modello 231, e a queste sono riconducibili le sanzioni previste per il personale dipendente dalle vigenti norme di legge e/o di contrattazione collettiva, come di seguito riportato.

Qualora venga accertata una o più violazioni alle prescrizioni del Modello 231, saranno comminati, a seconda della gravità e della eventuale reiterazione della violazione, i seguenti provvedimenti:

- **Rimprovero verbale o scritto**

il **rimprovero verbale** si applica nel caso delle più lievi mancanze o inosservanze dei principi e delle regole di comportamento previsti dal presente Modello, correlandosi detto comportamento ad una **lieve inosservanza** delle norme contrattuali o delle direttive e istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori.

Il **rimprovero scritto** si applica nel caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal Modello, rispetto ad un comportamento **non conforme o non adeguato** in misura da poter essere considerato, ancorché non lieve, comunque non grave, correlandosi detto comportamento ad un'inosservanza non grave delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori.

- **Multa**

Vi incorre il lavoratore recidivo, in relazione al verificarsi di una delle seguenti circostanze:

- al lavoratore, nei precedenti due anni, sono state più volte contestate, con rimprovero verbale o scritto, le medesime violazioni, seppure di lieve entità;
- il lavoratore ha posto in essere, nello svolgimento dell'attività nelle aree considerate a rischio, reiterati comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello 231, prima ancora che gli stessi siano stati accertati e contestati.

▪ **Sospensione dal servizio e dalla retribuzione**

Vi incorre il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal Modello 231 o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231 stesso, ovvero compiendo atti contrari all'interesse dell'azienda arrechi danno alla stessa, o la esponga ad una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei propri beni.

▪ **Trasferimento per punizione**

Vi incorre il lavoratore che, operando in aree a rischio, adotti comportamenti fortemente difformi da quanto stabilito nei protocolli del Modello 231, oppure comportamenti gravi già censurati in precedenza o, ancora, azioni dirette in modo univoco al compimento di un reato contemplato dal D. Lgs. 231/2001.

▪ **Licenziamento con indennità sostitutiva di preavviso**

Vi incorre il lavoratore che, operando in aree a rischio, adotti comportamenti fortemente difformi da quanto stabilito nei protocolli del Modello 231, oppure comportamenti gravi già censurati in precedenza o, ancora, azioni dirette in modo univoco al compimento di un reato contemplato dal D. Lgs. 231/2001.

▪ **Licenziamento senza preavviso**

Vi incorre il lavoratore che adotti, nello svolgimento dell'attività in aree a rischio, una condotta palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello 231 o della Legge, tale da determinare, potenzialmente o di fatto, l'applicazione all'azienda delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001, con conseguente grave danno patrimoniale e di immagine per l'azienda stessa.

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

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alla violazione di norme, leggi e regolamenti interni della Società;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

8.3. – Misure e sanzioni nei confronti dei dirigenti

Fermo restando quanto previsto nel paragrafo che precede in quanto applicabile, in caso di violazione da parte di dirigenti delle procedure previste dal presente Modello 231, o di adozione da parte dei dirigenti, nell'espletamento di attività in aree di rischio, di comportamenti contrari alle prescrizioni contenute nel presente Modello 231, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee, in conformità con quanto previsto dal CCNL applicabile, fermo restando che per le infrazioni di maggiore gravità la Società potrà disporre il licenziamento del dirigente autore dell'infrazione.

A titolo esemplificativo, costituisce illecito disciplinare anche:

- La mancata vigilanza da parte del personale dirigente sulla corretta applicazione, da parte dei lavoratori gerarchicamente subordinati, delle regole previste dal Modello;
- La violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza in ordine alla commissione dei reati rilevanti, ancorché tentata;
- La violazione delle regole di condotta ivi contenute da parte dei dirigenti stessi;
- L'assunzione, nell'espletamento delle rispettive mansioni, di comportamenti che non siano conformi a condotte ragionevolmente attese da parte di un dirigente, in relazione al ruolo rivestito e al grado di autonomia riconosciuto;
- La violazione delle misure di protezione dei segnalanti di cui alla Legge n. 179/2017;
- La presentazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate.

8.4. – Misure e sanzioni nei confronti dell'Organo amministrativo e della Società di Revisione

La Società valuta con rigore le infrazioni al presente Modello 231 poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne manifestano l'immagine verso i dipendenti, i soci, i creditori e il pubblico. La formazione e il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppone, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

In caso di violazione del Modello 231 da parte di uno dei componenti dell'Organo amministrativo, ovvero in caso di violazione delle misure poste a tutela del whistleblower o di presentazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni infondate, il Consiglio di Amministrazione, prontamente informato dall'OdV, può applicare ogni idoneo

provvedimento consentito dalla legge.

Il Consiglio di Amministrazione, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, propone all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede agli ulteriori incombeni previsti dalla legge.

In ogni caso, è fatta salva la facoltà delle società di proporre azioni di responsabilità e risarcitorie.

In caso di violazione da parte dei Revisori, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione mediante relazione scritta.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, convoca l'Assemblea inoltrando preventivamente ai soci la relazione dell'Organismo di Vigilanza. L'adozione del provvedimento conseguente la predetta violazione spetta comunque all'Assemblea.

8.5. – Misure e sanzioni nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società

L'inosservanza delle norme indicate nel Modello 231 adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001 da parte di fornitori, collaboratori, consulenti esterni, partner aventi rapporti contrattuali/commerciali con l'azienda, può determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto (ai sensi dell'art. 1456 c.c.), fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001.

9. – Formazione, Informazione e comunicazione del Modello 231

La comunicazione e la formazione costituiscono strumenti essenziali al fine di un'efficace implementazione e diffusione del Modello 231 e del relativo Codice di Condotta.

Le risorse umane garantiscono, in stretta collaborazione e con la supervisione dell'OdV, una corretta conoscenza dei principi e delle regole di condotta adottati dalla Società sia alle risorse già presenti sia a quelle future, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei processi operativi considerati sensibili e rilevanti.

Le risorse umane promuovono la conoscenza del Modello 231 e del Codice di Condotta nei confronti di tutto il personale della Società.

9.1. – Comunicazione iniziale

La Società, in sede di adozione assicura l'invio di specifica informativa a tutto il personale aziendale e ai terzi destinatari.

Sia ai neo assunti che ai dipendenti viene consegnata un'informativa con riferimento all'applicazione della normativa di cui al Decreto Legislativo 231/2001 nell'ambito di Accord Italia.

È inoltre previsto l'accesso diretto dalla intranet aziendale ad una sezione appositamente dedicata dove è disponibile e costantemente aggiornata tutta la documentazione di riferimento in materia di Decreto Legislativo 231/2001.

Tutte le successive modifiche e informazioni concernenti il Modello (ad es. in caso di revisioni e aggiornamenti) sono comunicate alle risorse aziendali attraverso i canali informativi ufficiali

9.2. – Formazione ai dipendenti

L'attività di formazione è finalizzata a promuovere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001, a fornire un quadro esaustivo della stessa, dei risvolti pratici che da essa discendono, nonché dei contenuti e principi su cui si basa il Modello 231 e il relativo Codice di Condotta fra tutti i dipendenti che, pertanto, sono tenuti a conoscerli, osservarli e rispettarli, contribuendo alla loro attuazione.

La **partecipazione alle attività formative** finalizzate a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 e del Modello di organizzazione, gestione e controllo è da ritenersi **obbligatoria**.

La formazione terrà conto, nei contenuti e nelle modalità di erogazione dei relativi corsi, della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano e dell'attribuzione, o meno, di funzioni di rappresentanza nell'ambito.

L'assenza non giustificata alle sessioni formative è considerata illecita disciplinare, in accordo con quanto previsto dal sistema sanzionatorio indicato nel presente Modello.

Accord prevedrà l'attuazione di corsi di formazione che illustreranno, tra le altre, secondo un approccio modulare:

- il contesto normativo;
- il Codice di Condotta e il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società;
- il ruolo dell'Organismo di Vigilanza e i compiti ad esso assegnati.

L'Organismo di Vigilanza cura che i programmi di formazione siano qualitativamente adeguati ed efficacemente

attuati.

Tutte le informazioni sensibili sono gestite dall'azienda in conformità al Regolamento Ue n. 679/2016 e D.Lgs. n. 196/03 e s.m.i.

9.3. – Informativa ai terzi destinatari

La Società impone la conoscenza e l'osservanza del modello e del Codice di Condotta tra i c.d. "Terzi Destinatari" quali *partner* commerciali e finanziari, consulenti, collaboratori, fornitori, clienti ecc.; l'informativa è assicurata attraverso la circolarizzazione di una comunicazione ufficiale oppure con l'esplicito riferimento all'interno dei contratti sull'esistenza del Modello e del Codice di Condotta, con l'invito alla consultazione sul sito *internet* della Società.

Accord provvede ad inserire nei contratti con controparti commerciali, finanziarie e consulenti apposite clausole contrattuali che prevedono, in caso di inosservanza dei principi etici stabiliti, la risoluzione degli obblighi negoziali.

10. – Modifica, implementazione e verifica del funzionamento del Modello 231

L'Organo amministrativo provvede ad effettuare le successive ed eventuali modifiche ed integrazioni dei principi di riferimento del Modello 231, allo scopo di consentire la continua rispondenza del Modello 231 medesimo alle prescrizioni del Decreto ed alle eventuali mutate condizioni della struttura della Società.

L'Organo amministrativo provvede all'attuazione del Modello 231, mediante valutazione ed approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi fondamentali dello stesso; per l'individuazione di tali azioni, l'Organo amministrativo si avvale del supporto dell'OdV.

L'Organo amministrativo della Società deve altresì garantire, anche attraverso l'intervento dell'OdV, l'aggiornamento del Modello 231, in relazione alle esigenze che si rendessero necessarie nel futuro.

L'efficace e concreta attuazione del Modello 231 adottato da Accord Italia è verificata dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei poteri di controllo allo stesso conferiti sulle attività svolte nelle aree di rischio.