



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del decreto legislativo n. 231/2001

PARTE GENERALE

Approvato dall' Amministratore Unico con delibera del 03/04/2025

INDICE

1. DEFINIZIONI	5
1.1 Struttura del documento	6
2. DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO	7
2.1 La Responsabilità Amministrativa degli Enti	7
2.2 I Presupposti della Responsabilità Amministrativa degli Enti	8
2.3 I “Reati presupposto” ai sensi del D. Lgs. 231/01.....	10
2.4 Ambito territoriale di applicazione del Decreto.....	11
2.5 Le Sanzioni applicabili.....	11
2.6 I Delitti tentati.....	14
2.7 Responsabilità patrimoniale e vicende modificative dell’ente	14
2.8 Modelli di organizzazione, gestione e controllo.....	15
2.9 I destinatari del Modello	16
3. IL CODICE ETICO	17
4. IL MODELLO	18
4.1. Scopo e principi del Modello.....	19
4.2. Modifiche ed aggiornamento del Modello	20
4.3. Diffusione del Modello	21
4.4. Configurazione giuridica e societaria di SALUS MANGIALAVORI	22
4.5. Reati rilevanti per RIABILIA.....	22
5. ORGANISMO DI VIGILANZA	22
5.1 Generalità e Composizione dell’Organismo di Vigilanza	22
5.2. Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell’OdV	24
5.3. Risorse economiche assegnate all’Organismo di Vigilanza.....	28
5.4. Funzioni e poteri dell’Organismo di Vigilanza.....	29
5.5. Obblighi di informazione nei confronti dell’Od V – Flussi informativi	31

5.5.1 La segnalazione di potenziali violazioni del Modello	33
5.6. Reporting dell’Organismo di Vigilanza verso gli Organi di SALUS MANGIALAVORI	33
6. PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE	34
7. SISTEMA DISCIPLINARE.....	37
7.1. Principi generali.....	37
7.2. Sanzioni e misure disciplinari	38
8. GDPR 2016/679 – REGOLAMENTO EUROPEO PRIVACY	40
9. WHISTELBLOWING	40
9.1. La disciplina.....	41
9.2. La tutela	43

1. DEFINIZIONI

Il Gruppo **SALUS MANGIALAVORI** composto dall'Istituto **SALUS MANGIALAVORI** (laboratorio di analisi), dalla **SALUS RAD MANGIALAVORI** (Poliambulatorio Specialistico e di Diagnostica per immagini e Radiologia) e dalla **LABOGEST** (punto prelievo sito in Mileto) è di proprietà della **AM HOLDING SRL** con sede legale a Vibo Valentia (VV), Via San Giovanni Snc.

Attività Sensibili: sono le attività del Gruppo **SALUS MANGIALAVORI** nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di Reati di cui al Decreto.

Codice Etico: Codice Etico approvato dall'Amministratore Unico del Gruppo **SALUS MANGIALAVORI**.

Collaboratore/i: sono (i) tutti coloro che, a vario titolo operano in Italia ed all'estero direttamente ed indirettamente in nome e/o per conto e/o su mandato e/o sotto il controllo del Gruppo **SALUS MANGIALAVORI**, indipendentemente dalla qualificazione giuridica del rapporto (ad esempio, agenti, prestatori di lavoro interinali, consulenti); (ii) quei soggetti che agiscono nell'interesse della Società in quanto legati alla stessa da rapporti giuridici contrattuali o da accordi di altra natura, quali, ad esempio, partner in joint-venture o soci per la realizzazione o l'acquisizione di un progetto di business.

D. Lgs. 231/2001 o Decreto: è il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modificazioni o integrazioni.

Destinatari: sono i soggetti ai quali è rivolto il Modello Organizzativo così come specificamente identificati al paragrafo 2.9 della Parte Generale del Presente Documento.

Dipendente/i: sono i soggetti aventi con il Gruppo **SALUS MANGIALAVORI** un contratto di lavoro subordinato, parasubordinato (ad esempio: collaboratori a progetto, interinali) o temporaneo, indipendentemente dal contratto, dalla qualifica e/o dall'inquadramento aziendale applicato.

Fornitore/i: sono i soggetti che, a vario titolo, forniscono al Gruppo **SALUS MANGIALAVORI** prodotti e/o beni, destinati o meno alla vendita, o servizi (ad esempio, appaltatori, partners d'affari, ecc.).

Linee Guida Confindustria: è il documento-guida di Confindustria (approvato il 7 marzo 2002 ed aggiornato negli anni 2008, 2014 e, da ultimo, a giugno 2021) per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto.

Modello: è il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dal Gruppo **SALUS MANGIALAVORI**, ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Organismo di Vigilanza o “OdV”: è l’Organismo previsto dall’art. 6 del D. Lgs. 231/2001, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello.

Reati: le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. 231/2001 alla data di approvazione del presente Modello e dalle quali potrebbe scaturire la responsabilità amministrativa dell’Ente.

Soggetti Apicali: sono le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società.

Soggetti Subordinati: sono le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente.

TUF: è il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 c.d. “Testo unico della finanza”.

TUS: è il Decreto Legislativo 09 aprile 2008, n. 81 c.d. “Testo unico sulla sicurezza”.

1.1 Struttura del documento

Il presente documento, strutturato in una Parte Generale ed in una Parte Speciale, comprende una disamina della disciplina contenuta nel D. Lgs. 231/2001 e costituisce le linee guida che descrivono il processo di adozione del Modello Organizzativo da parte del Gruppo **SALUS MANGIALAVORI**, i Reati rilevanti per la Società, i Destinatari del Modello, l’Organismo di Vigilanza del Gruppo **SALUS MANGIALAVORI**, il sistema sanzionatorio a presidio delle violazioni, gli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione del personale.

La seconda sezione, strutturata per parti speciali, indica le Attività Sensibili per il Gruppo ai sensi del Decreto, cioè a rischio di commissione di Reato, i principi generali di comportamento, gli elementi di prevenzione a presidio delle suddette Attività Sensibili e le misure di controllo essenziali deputate alla prevenzione o alla mitigazione degli illeciti.

Oltre a quanto di seguito espressamente stabilito, sono parte integrante del presente documento:

- il Codice Etico, che definisce i principi e le norme di comportamento aziendale;

- tutte le disposizioni, i provvedimenti interni, le linee guida e le procedure operative aziendali, che di questo documento costituiscono attuazione (ad esempio, poteri, organigrammi, statuto, bilanci).

Tali atti e documenti sono reperibili secondo le modalità previste per la loro diffusione all'interno del Gruppo.

2. DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

2.1 La Responsabilità Amministrativa degli Enti

Con il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 ("Decreto"), in attuazione della delega conferita al Governo con l'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, è stata dettata la disciplina della "responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato".

In particolare, tale disciplina si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Il Decreto trova la sua genesi primaria in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall'Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato.

Secondo la disciplina introdotta dal Decreto, infatti, gli enti possono essere ritenuti "responsabili" per alcuni reati dolosi commessi o tentati, nell'interesse o a vantaggio degli enti stessi, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti "in posizione apicale" o semplicemente "apicali") e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del Decreto). La responsabilità amministrativa degli enti è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest'ultima. Tale ampliamento di responsabilità mira sostanzialmente a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio degli enti e delle società e, in ultima analisi, gli interessi economici degli associati e dei soci, i quali, fino all'entrata in vigore del decreto in esame, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell'interesse o a vantaggio dell'ente o società, da amministratori e/o dipendenti. Il Decreto innova l'ordinamento giuridico italiano in quanto alle società sono ora applicabili, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati alla società (art. 5 del decreto).

La responsabilità amministrativa degli enti è, tuttavia, esclusa se l'ente ha, tra l'altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi; tali modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (linee guida) elaborati dalle associazioni rappresentative degli enti e delle società, fra le quali Confindustria, e comunicati al Ministero della Giustizia.

La responsabilità amministrativa degli enti è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

2.2 I Presupposti della Responsabilità Amministrativa degli Enti

Il Decreto, all'art. 1, comma 2, ha circoscritto l'ambito dei soggetti destinatari della normativa agli "enti forniti di personalità giuridica, le società fornite di personalità giuridica e le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica" (di seguito, in breve, "enti"¹).

Coerentemente con quanto disposto dal Decreto, gli enti rispondono in via amministrativa della commissione dei reati quando ricorrono i seguenti presupposti:

- sia stato commesso uno dei reati previsti dal Decreto ("reati presupposto");
- il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- il reato sia stato commesso da un soggetto apicale o da persone sottoposte alla sua direzione o vigilanza (Soggetti Apicali e Sottoposti).

Sul significato dei termini "interesse" e "vantaggio", la Relazione governativa che accompagna il Decreto attribuisce al primo una valenza "soggettiva", riferita cioè alla volontà dell'autore materiale del reato (questi deve essersi attivato avendo come fine della sua azione la realizzazione di uno specifico interesse dell'ente), mentre al secondo una valenza di tipo "oggettivo", riferita quindi ai risultati effettivi della sua condotta (il

¹ Gli enti che rientrano nel perimetro oggetto del Decreto Legislativo n. 231/2001 sono:

- le persone giuridiche e le società;
 - le associazioni e enti privi di personalità giuridica che non svolgono funzioni di rilievo costituzionale.
- Di fatto risultano quindi esclusi dall'applicabilità del suddetto Decreto:
- lo Stato;
 - gli enti pubblici territoriali;
 - gli enti pubblici che esercitano pubblici poteri;
 - gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

In virtù dell'interpretazione giurisprudenziale, risultano Destinatari del Decreto anche le società di diritto privato che esercitino un pubblico servizio (es. rapporto di concessione), nonché le società controllate da Pubbliche Amministrazioni.

riferimento è ai casi in cui l'autore del reato, pur non avendo direttamente di mira un interesse dell'ente, realizzi comunque un vantaggio in suo favore).

Sempre la Relazione, infine, indica che l'indagine sulla sussistenza del primo requisito (l'interesse) richiede una verifica "ex ante", mentre quella sul "vantaggio", il quale può essere tratto dall'ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse, richiede sempre una verifica "ex post", dovendosi valutare solo il risultato della condotta criminosa.

Per quanto concerne la natura di entrambi i requisiti, non è necessario che l'interesse o il vantaggio abbiano un contenuto economico.

Il comma 2 dell'art. 5 del D. Lgs. 231/01, inoltre, delimita la responsabilità dell'ente escludendo i casi nei quali il reato, pur rivelatosi vantaggioso per lo stesso, venga commesso dal soggetto perseguendo esclusivamente il proprio interesse o quello di soggetti terzi.

La norma va letta in combinazione con quella dell'art. 12, primo comma, lett. a), ove si stabilisce un'attenuazione della sanzione pecuniaria per il caso in cui "l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricevuto vantaggio minimo". Se, quindi, il soggetto ha agito perseguendo sia l'interesse proprio che quello dell'ente, quest'ultimo sarà passibile di sanzione.

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 abbia perseguito esclusivamente un interesse personale o di terzi, l'ente sarà totalmente esonerato da responsabilità a prescindere dal vantaggio eventualmente acquisito.

La finalità che il Legislatore ha voluto perseguire è quella di coinvolgere il patrimonio dell'ente e, in definitiva, gli interessi economici dei soci, nella punizione di alcuni illeciti realizzati da amministratori e/o dipendenti nell'interesse o a vantaggio dell'ente di appartenenza, in modo tale da richiamare i soggetti interessati ad un maggiore controllo della regolarità e della legalità dell'operato di business, anche in funzione preventiva.

Quanto ai criteri di imputazione soggettiva, l'elemento caratterizzante detta forma di responsabilità è costituito dalla sussistenza della c.d. "colpa di organizzazione", derivante dalla mancata adozione di un modello idoneo a prevenire i reati della specie di quello

verificatosi. Soltanto la presenza della c.d. colpa d'organizzazione, in ossequio al principio di colpevolezza ex art. 27 comma 1 Cost., determinerà la configurazione della responsabilità da reato degli enti nell'interesse o a vantaggio dei quali i reati sono commessi.

La rimproverabilità per il fatto commesso si articolerà diversamente a seconda che questo sia ascrivibile al soggetto in posizione apicale o al sottoposto, come dettagliatamente specificato nel prosieguo.

Difatti, ex art. 5 del Decreto, presupposto per la determinazione della responsabilità dell'ente è che il reato sia commesso da:

- “Soggetti in posizione apicale” o “Soggetti Apicali” - 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 persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente;
- “Soggetti in posizione subordinata” o “Soggetti Sottoposti” - persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente².

La responsabilità dell'ente, in ogni caso, sussiste anche se l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile, o ancora se il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia (art. 8 D. Lgs. 231/01).

2.3 I “Reati presupposto” ai sensi del D. Lgs. 231/01

Di seguito, si riporta un'elencazione delle famiglie di reato incluse all'interno del Decreto, richiamate per categoria di illecito amministrativo di appartenenza:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Reati contro la Pubblica Amministrazione) (ex art. 24 D. Lgs. 231/01);
- Reati informatici e trattamento illecito dei dati (ex art. 24-bis D. Lgs. 231/01);
- Reati di criminalità organizzata (ex art. 24-ter D. Lgs. 231/01);
- Peculato, concussione, induzione a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (Reati contro la Pubblica Amministrazione) (ex art. 25 D. Lgs. 231/01)

² A questo proposito, è opportuno rilevare che potrebbero essere ricompresi nella nozione di Soggetti Sottoposti anche *quei prestatori di lavoro che, pur non essendo “dipendenti” dell'ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistente un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'ente medesimo: quali ad esempio, i c.d. parasubordinati in genere, fornitori, consulenti, collaboratori.*

- Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (ex art. 25-bis D. Lgs. 231/01);
- Reati contro l'industria e il commercio (ex art. 25-bis 1 D. Lgs. 231/01);
- Reati societari (ex art. 25-ter D. Lgs. 231/01);
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (ex art. 25-quater D. Lgs. 231/01);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (ex art. 25-quater.1 del D. Lgs. 231/01);
- Delitti contro la personalità individuale (ex art. 25-quinquies D. Lgs. 231/01);
- Reati di abuso di mercato (ex art. 25-sexies D. Lgs. 231/01);
- Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (ex art. 25-septies D. Lgs. 231/01);
- Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (ex art. 25-octies D. Lgs. 231/01);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (ex art. 25 octies.1 D. Lgs. 231/01);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (ex art. 25-novies D. Lgs. n. 231/01);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (ex art. 25-decies D. Lgs. 231/01);
- Reati ambientali (ex art. 25-undecies D. Lgs. 231/01);
- Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (ex art. 25-duodecies D. Lgs. 231/01);
- Delitti di razzismo e xenofobia (ex art. 25-terdecies del D. Lgs. 231/01);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (ex art. 25-quaterdecies del D. Lgs. 231/01);
- Reati Tributari (ex art. 25-quinquiesdecies, D. Lgs. n. 231/01);
- Contrabbando (ex art. 25-sexdecies D. Lgs. 231/01);
- Delitti contro il patrimonio culturale (ex art. 25-septiesdecies, D. Lgs. 231/01);
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (ex art. 25-duodevicies, D. Lgs. 231/01);
- Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli);

- Reati Transnazionali (L. 146/2006);
- Adeguamento della normativa nazionale al Regolamento UE 2023/1114 del Parlamento europeo e del Consiglio del 31 maggio 2023, relativo ai mercati delle cripto-attività e che modifica i regolamenti UE n. 1093/2010 e UE n. 1095/2010 e le direttive 2013/36/UE e UE 2019/1937 (D.Lgs. 129/2024).

Il Catalogo dei Reati aggiornato è allegato al presente documento.

2.4 Ambito territoriale di applicazione del Decreto

Relativamente all'ambito territoriale di applicazione del Decreto, e dunque con riferimento al "perimetro" di applicabilità della responsabilità amministrativa degli enti, coerentemente con le disposizioni di cui al codice penale, attraverso l'articolo 4, il Decreto prevede che l'ente possa essere chiamato a rispondere in Italia anche in relazione alla commissione all'estero di reati rilevanti ai fini del Decreto medesimo, qualora:

- esso abbia la sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia e detta richiesta sia formulata anche nei confronti dell'ente stesso.

2.5 Le Sanzioni applicabili

Il D. Lgs. 231/01 prevede che, a carico degli Enti destinatari (a seguito della commissione o tentata commissione dei reati presupposto), siano applicabili le seguenti categorie di sanzione (artt. 9 e ss.):

- sanzioni amministrative pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca del prezzo o del profitto del reato;
- pubblicazione della sentenza.

I. Le Sanzioni amministrative pecuniarie

Le sanzioni amministrative pecuniarie, disciplinate dall'articolo 10 e seguenti del Decreto, sono sempre applicabili in caso di condanna dell'ente.

Tali sanzioni sono applicate secondo un criterio basato su "quote" il cui numero, non inferiore a cento e non superiore a mille, deve essere determinato dal Giudice, a seguito di apposita valutazione che tenga in conto (i) la gravità del fatto, (ii) il grado di responsabilità

dell'ente, nonché (iii) l'attività svolta dall'ente per eliminare od attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Con riferimento, invece, all'importo delle singole quote, compreso tra un minimo di € 258,23 ed un massimo di € 1.549,37, questo deriva da una seconda valutazione basata sulle condizioni economico-patrimoniali dell'ente.

In ogni caso:

- la sanzione pecuniaria è ridotta della metà quando "l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo", nonché qualora "il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità";
- la sanzione pecuniaria è ridotta "da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:
- l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi".

qualora concorrano entrambe le condizioni previste dai due punti precedenti, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi.

II. Le Sanzioni interdittive

Il Decreto prevede, ex art. 9, le seguenti tipologie di sanzioni interdittive:

- 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 e servizi.

Le suddette sanzioni risultano irrogabili nelle sole ipotesi tassativamente previste e, in ogni caso, laddove ricorra almeno una delle condizioni di cui all'art. 13 del Decreto e specificamente:

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

Le sanzioni interdittive hanno una durata minima di tre mesi e massima di due anni, ovvero superiore nei casi indicati dall'art. 25, comma 5, così come modificato dalla L. 3/2019.

È rimandata al giudice la scelta della misura da applicare e la sua durata, sulla base dei criteri in precedenza indicati.

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive nei casi in cui "l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo", nonché qualora "il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità".

Il Legislatore ha, inoltre, precisato che l'interdizione dell'attività di cui al precedente punto a) ha natura residuale, applicandosi soltanto nei casi in cui l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulta inadeguata.

Le stesse possono essere applicate all'ente sia all'esito del giudizio e, quindi, accertata la colpevolezza dello stesso, sia in via cautelare, laddove:

- siano presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- emergano fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa tipologia di quello per cui si procede;
- l'Ente abbia tratto un profitto di rilevante entità.

III. La Confisca del prezzo o del profitto del reato

Con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca (art. 19 del Decreto) - anche per equivalente - del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

La confisca può, inoltre, avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato qualora non fosse possibile eseguire la stessa con riguardo all'esplicito profitto del reato.

IV. La Pubblicazione della sentenza

Qualora sia applicata all'ente una sanzione interdittiva, può essere disposta dal giudice – a spese dell'ente medesimo - la pubblicazione della sentenza di condanna (art. 18 del Decreto) in una o più testate giornalistiche, per estratto o per intero, unitamente all'affissione nel Comune dove l'ente ha la sede principale.

2.6 I Delitti tentati

L'art. 26 del Decreto prevede che nelle ipotesi di commissione, nelle forme di tentativo, dei delitti sopra indicati, le sanzioni pecuniarie ed interdittive sono ridotte da un terzo alla metà.

Tuttavia, non risulta essere attribuita alcuna sanzione nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

In tal senso, la suddetta esclusione è giustificata in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per conto.

2.7 Responsabilità patrimoniale e vicende modificative dell'ente

Con l'introduzione del D. Lgs. 231/01, il Legislatore ha disciplinato il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente. Difatti, in accordo a quanto disposto dall'articolo 27 del Decreto, "dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde soltanto l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune".

Inoltre, "i crediti dello Stato derivanti degli illeciti amministrativi dell'ente relativi a reati hanno privilegio secondo le disposizioni del codice di procedura penale sui crediti dipendenti da reato. A tale fine, la sanzione pecuniaria si intende equiparata alla pena pecuniaria".

In dettaglio, il Decreto (artt. 27 ss.) disciplina la responsabilità patrimoniale dell'ente con specifico riferimento alle c.d. "vicende modificative" dello stesso, quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

In particolare:

- in caso di trasformazione, l'ente "trasformato" rimane responsabile anche per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto;
- in caso di fusione, anche per incorporazione, l'ente risultante dalla fusione risponde anche dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione stessa;

- in caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e gli enti beneficiari della scissione diventano solidalmente responsabili;
- in caso di cessione di azienda, il cessionario è solidalmente responsabile con il cedente per le sanzioni pecuniarie irrogate in relazione ai reati commessi nell'ambito dell'azienda ceduta, nel limite del valore trasferito e delle sanzioni risultanti dai libri contabili obbligatori ovvero delle sanzioni dovute ad illeciti dei quali il cessionario era comunque a conoscenza. È comunque fatto salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente.

2.8 Modelli di organizzazione, gestione e controllo

Aspetto fondamentale del D. Lgs. 231/2001 è l'attribuzione di un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della società. In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, l'ente non risponde se prova che (art. 6, comma 1, del Decreto):

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

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".

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, l'ente risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza l'ente è tenuto.

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 i reati della specie di quello verificatosi.

L'art. 7, comma 4, del D. Lgs. 231/2001 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;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Sarà l'autorità giudiziaria che dovrà, nell'ipotesi prevista dal citato art. 7, provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il Decreto delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, 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.

2.9 I destinatari del Modello

Il Modello si applica:

- a) a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società o in una sua unità organizzativa autonoma;
- b) ai soci
- c) all'Amministratore Unico del Gruppo **SALUS MANGIALAVORI**;
- d) ai Dipendenti;

e) ai Collaboratori ed ai Fornitori della Società.

Il Modello e il relativo Codice Etico costituiscono riferimenti indispensabili per tutti coloro che contribuiscono allo sviluppo delle varie attività, in qualità di fornitori di materiali, servizi e lavori, consulenti, *partners* nelle associazioni temporanee o società con cui il Gruppo opera.

Nei contratti, patti o simili, dovrà essere inserita esplicitamente l'accettazione delle regole e dei comportamenti previsti in tali documenti, ovvero l'indicazione da parte del contraente dell'adozione di un proprio Modello.

Il Gruppo diffonde il Modello attraverso modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza da parte di tutti i soggetti interessati.

I destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Modello, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con il Gruppo **SALUS MANGIALAVORI**.

Il Gruppo riprova e sanziona qualsiasi comportamento in violazione, oltre che della vigente normativa, delle previsioni del Modello, del Codice Etico.

3. IL CODICE ETICO

Allo scopo di orientare l'attività sia degli organi previsti dallo Statuto sia delle funzioni organizzative, nonché del personale dipendente e dei propri collaboratori esterni, il Gruppo **SALUS MANGIALAVORI** ha approvato il Codice Etico, con delibera dell'Amministratore Unico.

Il Codice etico, che qui si intende integralmente richiamato, costituisce il fondamento essenziale del Modello e le disposizioni contenute nel Modello si integrano con quanto in esso previsto.

Il Codice etico è pubblicato nel sito aziendale "www.salusmangialavori.it".

4. IL MODELLO

Al fine di assicurare la correttezza nella conduzione delle attività aziendali e con l'obiettivo di diffondere e promuovere l'integrità e la trasparenza, il Gruppo **SALUS MANGIALAVORI** ha ritenuto opportuno recepire le indicazioni del D.lgs. 231/01 e dotarsi di un Modello di Organizzazione, gestione e controllo utile a prevenire il rischio di commissione di reati contemplati nel Decreto stesso.

La decisione di adottare il Modello è stata attuata nell'intento di tutelare la propria immagine, gli interessi e le aspettative dei dipendenti e del pubblico, e di sensibilizzare tutti i collaboratori e tutti coloro che operano in nome e per conto della Società all'adozione di comportamenti corretti, al fine di evitare la commissione di reati.

Il presente Modello è stato predisposto secondo i dettami del Decreto e sulla base delle linee guida esposte nei successivi paragrafi.

Il Modello è stato approvato e adottato dal Consiglio di amministrazione conformemente alle previsioni dell'art. 6 del Decreto.

Il Modello presuppone il rispetto di quanto previsto nel Codice Etico formando con esso un corpus di norme interne finalizzate alla diffusione di una cultura improntata sull'etica e sulla trasparenza aziendale.

4.1. Scopo e principi del Modello.

4.1.1. Principi fondanti.

I principi posti a fondamento del Modello devono:

- a) rendere consapevole il potenziale autore del reato di commettere un illecito contrario ai principi e agli interessi del Gruppo **SALUS MANGIALAVORI**, anche quando apparentemente l'illecito stesso procurerebbe un vantaggio alla Società;
- b) permettere di monitorare le attività sensibili e intervenire per prevenire la commissione del reato ed eventualmente rinforzare il sistema di controllo interno modificando le procedure, i livelli autorizzativi o i sistemi di supporto.

4.1.2. Principi ispiratori.

Il presente Modello di Organizzazione, gestione e controllo è stato realizzato tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del D.lgs. 231/01, le linee guida di Confindustria in materia di responsabilità amministrativa, in particolare:

- a) sono state identificate le aree a rischio di commissione di reati ai sensi del Decreto attraverso l'analisi delle attività svolte, delle procedure esistenti, delle prassi, dei livelli autorizzativi e delle deleghe e procure eventualmente esistenti;
- b) si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo interno esistenti in azienda, valutandone l'idoneità come misure di prevenzione dei reati e controllo sulle attività sensibili;

- c) è stato istituito un Organismo di Vigilanza, in composizione monocratica, dotato di adeguata struttura, al quale è stato attribuito il compito di vigilare sulla corretta applicazione del Modello attraverso il monitoraggio delle attività e la definizione dei flussi informativi delle aree sensibili;
- d) sono stati attribuiti a tale Organismo di Vigilanza e ai vertici aziendali compiti e poteri tali da garantire l'effettiva vigilanza sull'applicazione e l'adeguatezza del Modello, anche ai fini della configurazione dell'esimente;
- e) è stato previsto, in conformità alla normativa esistente in materia, un sistema disciplinare da applicare in caso di violazione del Modello;
- f) è prevista un'attività di formazione e sensibilizzazione a tutti i livelli aziendali sull'adesione alle regole comportamentali previste dal Modello Organizzativo e dal Codice Etico.

Quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Direzione, anche in relazione ai reati da prevenire, il Gruppo **SALUS MANGIALAVORI** ha individuato:

- la **Politica aziendale**;
- i principi di cui al proprio **Codice Etico**;
- la certificazione **ISO 9001**;
- il rispetto della **privacy**;
- la pubblicazione degli **obblighi di trasparenza** (D. Lgs. 33/2013)
- le **comunicazioni** e le **circolari aziendali**;
- il **Codice Disciplinare** e il **sistema sanzionatorio**;
- in generale la **normativa italiana ed europea** applicabile.

4.2. Modifiche ed aggiornamento del Modello

Il presente documento deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato con delibera dell'Amministratore Unico, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza e comunque sempre dopo aver sentito l'Organismo di Vigilanza stesso, quando:

- siano sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato la non efficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei Reati;
- siano sopravvenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività del Gruppo;

- in tutti gli altri casi in cui si renda necessaria o utile la modifica del Modello Organizzativo.

In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello, devono essere segnalati dall'Organismo di Vigilanza in forma scritta all'Amministratore Unico, affinché questi possa eseguire le delibere di sua competenza.

Le procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello vengono proposte dalle Funzioni interessate ed approvate dall'Amministratore Unico. **L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative ed ha facoltà di esprimere il proprio parere sulle proposte di modifica.**

4.3. Diffusione del Modello

Il regime della responsabilità amministrativa previsto dalla normativa di legge e l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo da parte del Gruppo **SALUS MANGIALAVORI** formano un sistema che deve trovare nei comportamenti operativi dei Destinatari una coerente ed efficace risposta.

Al riguardo è fondamentale un'attività di comunicazione e di formazione finalizzata a favorire la diffusione di quanto stabilito dal Decreto e dal Modello, affinché la conoscenza della materia e il rispetto delle regole che dalla stessa discendono costituiscano parte integrante della cultura professionale di ciascun dipendente e collaboratore.

In particolare, per ciò che concerne la **comunicazione** si prevede:

- una comunicazione iniziale, su impulso dell'organo amministrativo, ai dipendenti e a tutti gli stakeholders;
- la diffusione del Modello e del Codice Etico sul portale della società, in una specifica area dedicata;
- per tutti coloro che non hanno accesso al portale, il Modello ed il Codice Etico vengono messi a disposizione con mezzi alternativi o altri sistemi informatici;
- idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i Destinatari circa le eventuali modifiche al Modello e/o al Codice Etico.

Relativamente ai **meccanismi di informazione**, si prevede che:

- l'Amministratore Unico riceva copia del Modello e del Codice Etico al momento dell'accettazione della carica conferita e sottoscrivano una dichiarazione di osservanza dei principi in essi contenuti;
- siano fornite ai Soggetti Terzi ed ai Soggetti ulteriori, da parte dei soggetti aziendali aventi contatti istituzionali con gli stessi, con metodologia approvata dall'Organismo di Vigilanza, apposite informative sui principi e sulle politiche adottate dal Gruppo **SALUS MANGIALAVORI** - sulla base del presente Modello e del Codice Etico - nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari alla normativa vigente ovvero ai principi etici adottati possano avere con riguardo ai rapporti contrattuali, al fine di sensibilizzarli a che il loro comportamento sia conforme alla legge, con particolare riferimento ai quanto disposto dal D. Lgs. 231/2001;
- i neo assunti ricevono, all'atto dell'assunzione, comunicazione di applicazione del Modello e del Codice Etico oppure copia dei suddetti documenti³. La sottoscrizione di un'apposita dichiarazione attesta la conoscenza di tali documenti e l'impegno ad osservarne le relative prescrizioni.

4.4. Configurazione giuridica e societaria di SALUS MANGIALAVORI

L'Istituto **SALUS MANGIALAVORI** nasce come Laboratorio Analisi nel 1978 ad opera del Dott. Antonino e in pochi anni diventa punto di riferimento per il territorio della provincia di Vibo Valentia.

Attualmente il Gruppo di proprietà di una Holding raggruppa tre rami aziendali facenti capo a tre diverse società che si occupano rispettivamente delle attività di Laboratorio di Analisi chimiche e microbiologiche (**Istituto SALUS MANGIALAVORI**), di Poliambulatorio Specialistico e di Diagnostica per immagini e Radiologia (**SALUS RAD MANGIALAVORI**) ed anche di un punto prelievo sito in Mileto (**LABOGEST**).

In considerazione della propria struttura organizzativa e delle attività svolte, il Gruppo ha privilegiato il sistema di amministrazione c.d. tradizionale.

Il sistema di corporate governance del il Gruppo risulta, pertanto, attualmente così articolato:

- Legale Rappresentante - Amministratore Unico

³ La copia di tali documenti può essere consegnata anche in formato elettronico.

L'Amministratore Unico rappresenta l'universalità dei soci e le sue deliberazioni, prese in conformità alla legge e allo statuto, obbligano tutti i soci. L'Amministratore è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla legge o dallo statuto.

E' investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria del Gruppo senza eccezioni di sorta ed ha facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per l'attuazione dell'oggetto sociale, esclusi soltanto quelli che la legge o lo statuto riservano all'Assemblea.

Con riferimento, invece, alla struttura Organizzativa aziendale, in particolare: Aree, Direzioni, Funzioni, nonché i relativi Responsabili, si rinvia all'**Organigramma aziendale**.

4.5. Reati rilevanti per l'Istituto SALUS MANGIALAVORI

Il presente documento individua nella successiva **Parte Speciale** le attività del Gruppo **SALUS MANGIALAVORI** denominate **sensibili** a causa del rischio insito di commissione dei Reati della specie di quelli qui elencati e prevede per ciascuna delle stesse principi e protocolli di prevenzione.

La Società si impegna a valutare costantemente (in un apposito documento allegato) la rilevanza ai fini del Modello di eventuali ulteriori Reati, attuali e futuri.

5. ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 Generalità e Composizione dell'Organismo di Vigilanza

In base alle previsioni del D. Lgs. 231/2001 l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del D. Lgs. 231/2001, se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano, quindi,

presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità dell'ente prevista dal D. Lgs. 231/2001.

Le Linee Guida di Confindustria⁴ - che qui si citano in quanto rappresentano il primo codice di comportamento per la redazione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 redatto da un'associazione di categoria - individuano quali requisiti principali dell'organismo di vigilanza l'autonomia e indipendenza, la professionalità e la continuità di azione.

In particolare, secondo Confindustria **i)** i requisiti di autonomia ed indipendenza richiedono: l'inserimento dell'organismo di vigilanza "come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile", la previsione di un "riporto" dell'organismo di vigilanza al massimo vertice aziendale operativo, l'assenza, in capo all'organismo di vigilanza, di compiti operativi che - rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative - ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio; **ii)** il connotato della professionalità deve essere riferito al "bagaglio di strumenti e tecniche" necessarie per svolgere efficacemente l'attività di organismo di vigilanza; **iii)** la continuità di azione, che garantisce un'efficace e costante attuazione del modello organizzativo ex D. Lgs. 231/2001 particolarmente articolato e complesso nelle aziende di grandi e medie dimensioni, è favorita dalla presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza del modello e "priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economici-finanziari".

Il D. Lgs. 231/2001 non fornisce indicazioni circa la composizione dell'organismo di vigilanza (ciò consente di optare per una composizione sia monosoggettiva che plurisoggettiva). In assenza di tali indicazioni, il Gruppo **SALUS MANGIALAVORI** ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge, è in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni ed alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'organismo di vigilanza è preposto.

La società ha stabilito di identificare, con delibera dell'Amministratore Unico, il proprio organismo di vigilanza (di seguito, "OdV") in un organo composto da un solo membro con le

⁴ Per maggiori approfondimenti, si veda *Linee Guida per la Costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, Approvate il 7 marzo 2002* (aggiornate nel marzo 2014 e nel giugno 2021).

qualifiche necessarie per garantire competenze nelle tematiche in materia di organizzazione aziendale e controllo di gestione nonché le conoscenze specifiche della normativa e disciplina nell'ambito sanitario.

La scelta è giudicata idonea in quanto:

- l'autonomia della quale l'Organismo di Vigilanza deve necessariamente disporre sono assicurate dall'indipendenza gerarchica e dalla garanzia di non interferenza dei vertici operativi nelle attività di controllo e vigilanza che è tenuto a svolgere;
- la professionalità è assicurata dall'esperienza e sensibilità del soggetto indicato, il quale (i) ricopre tale ruolo in altre realtà, (ii) è esperto in tematiche di organizzazione e controllo caratteristiche della società;
- la continuità di azione è garantita dalla circostanza che l'OdV si avvale, per l'esecuzione dell'attività di controllo, di professionalità interne ed esterne alla Società;
- Il membro componente l'Organismo è individuato in condizione da assicurare un elevato affidamento quanto alla sussistenza dei requisiti di onorabilità richiesti ai partecipanti a un Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

L'attività che l'OdV svolge è un'attività di vigilanza quindi un'attività di generale e indiretta sorveglianza limitata all'armonizzazione, alla supervisione ed alla verifica del rispetto e del corretto operato delle attività aziendali.

5.2. Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'OdV

L'Organismo di Vigilanza del Gruppo **SALUS MANGIALAVORI** è designato con delibera dell'Amministratore Unico ed il suo componente resta in carica per il periodo stabilito dalla delibera dell'organo amministrativo che lo ha nominato ed è rieleggibile.

Il componente decade alla data prevista dalla delibera di nomina dell'Amministratore Unico, pur continuando a svolgere "ad interim" le proprie funzioni fino a nuova nomina del componente dell'Organismo di Vigilanza.

La nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di Organismo di Vigilanza deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesta l'assenza di motivi di ineleggibilità quali:

- relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con l'Amministratore Unico o con la Direzione o con il Sindaco, con soggetti apicali in genere e revisori incaricati;
- conflitti di interesse, anche potenziali, con il Gruppo tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza, nonché coincidenze di interesse con la Società stessa esorbitanti da quelle ordinarie basate sull'eventuale rapporto di dipendenza o di prestazione d'opera intellettuale;
- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei due anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza;
- sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D. Lgs. 231/2001 o delitti ad essi assimilabili;
- condanna, con sentenza (anche non passata in giudicato) ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico del soggetto nominato, questi dovrà darne notizia all'Amministratore Unico e decadrà automaticamente dalla carica.

L'Organismo di Vigilanza potrà giovare – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture del Gruppo **SALUS MANGIALAVORI** ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. Tale facoltà consente all'Organismo di Vigilanza di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

I motivi di ineleggibilità devono essere considerati anche con riferimento ad eventuali consulenti esterni coinvolti nell'attività e nello svolgimento dei compiti propri dell'Organismo di Vigilanza.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il professionista esterno deve rilasciare apposita dichiarazione nella quale attesta:

- l'assenza dei sopra indicati motivi di ineleggibilità o ragioni ostative all'assunzione dell'incarico;
- la circostanza di essere stato adeguatamente informato delle disposizioni e delle regole comportamentali ed etiche cui il Gruppo **SALUS MANGIALAVORI** si informa nell'esercizio di tutte le sue attività, tra le quali, innanzitutto, quelle previste dal Modello, che egli farà proprie nell'espletamento dell'incarico.

Al fine di garantire la necessaria stabilità all'Organismo di Vigilanza, sono, qui di seguito, indicate le modalità di revoca dei poteri connessi con tale incarico.

La revoca dei poteri propri del membro componente dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per giusta causa, anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa del Gruppo **SALUS MANGIALAVORI**, mediante un'apposita delibera dell'Amministratore Unico.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza potrà intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale: l'omessa redazione della relazione riepilogativa annuale sull'attività svolta al Consiglio di Amministrazione di cui al successivo paragrafo 5.6.;
- l'omessa redazione del programma di vigilanza di cui al successivo paragrafo 5.6.;
- l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.Lgs. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti del Gruppo **SALUS MANGIALAVORI** ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione del Gruppo **SALUS MANGIALAVORI** incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza;
- il venir meno di anche uno solo dei requisiti di eleggibilità.

In casi di particolare gravità, l'Amministratore Unico potrà comunque disporre la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo ad interim.

5.3. Risorse economiche assegnate all'Organismo di Vigilanza

L'Amministratore Unico assegna, ogni anno o per la durata dell'incarico, un budget di spesa all'Organismo di Vigilanza tenuto conto delle richieste di quest'ultimo.

L'assegnazione del budget permette all'Organismo di Vigilanza di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal Decreto.

In ogni caso, l'OdV può richiedere un'integrazione dei fondi assegnati, qualora non sufficienti all'efficace espletamento delle proprie incombenze, e può estendere la propria autonomia di spesa di propria iniziativa in presenza di situazioni eccezionali o urgenti, che saranno oggetto di successiva relazione all'Amministratore Unico.

Nell'ambito del budget assegnato l'OdV può servirsi di risorse interne alla società ovvero di professionisti esterni per la realizzazione delle attività di competenza.

5.4. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura del Gruppo **SALUS MANGIALAVORI**, fermo restando però che l'organo dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo operato, in quanto è all'organo dirigente che risale la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

L'OdV dispone di autonomi poteri di iniziativa e di vigilanza nell'ambito del Gruppo **SALUS MANGIALAVORI**, tali da consentire l'efficace espletamento dei compiti previsti nel Modello.

A tal fine, l'OdV si dota di proprie regole di funzionamento attraverso l'adozione di un apposito Regolamento (Regolamento dell'OdV), che viene portato a conoscenza dell'Amministratore Unico.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, all'organo dirigente le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di: i) significative violazioni delle prescrizioni del

Modello; **ii)** significative modificazioni dell'assetto interno del Gruppo **SALUS MANGIALAVORI** e/o delle modalità di svolgimento delle sua attività; **iii)** modifiche normative;

- assicurare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione e classificazione delle attività sensibili;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- segnalare tempestivamente all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo al Gruppo **SALUS MANGIALAVORI**;
- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso l'Amministratore Unico e la Direzione;
- disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un regolamento delle proprie attività che disciplini, fra l'altro, le risorse a disposizione, la convocazione, il voto e le delibere dell'Organismo stesso;
- promuovere e verificare l'adozione, da parte dell'organo dirigente, di iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale dipendente e degli organi di governo e la sensibilizzazione degli stessi all'osservanza dei contenuti del Modello;
- fornire chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- promuovere e verificare l'adozione, da parte dell'organo dirigente, di un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001 garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- formulare e sottoporre all'approvazione dell'organo dirigente la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati, in conformità a quanto previsto al paragrafo 5.3; tale previsione di spesa dovrà essere, in ogni caso, la più ampia al fine di garantire il pieno e corretto svolgimento della propria attività;
- accedere liberamente, ovvero convocare, presso qualsiasi struttura, esponente o dipendente del Gruppo **SALUS MANGIALAVORI** – senza necessità di alcun consenso preventivo – per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti

necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. 231/2001, da tutto il personale dipendente e dagli organi di governo;

- richiedere informazioni rilevanti a collaboratori e consulenti con i quali il Gruppo **SALUS MANGIALAVORI** stipula contratti;
- promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari e proporre le eventuali sanzioni di cui al capitolo 6 del presente Modello;
- verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare nella sua differente articolazione a seconda che si riferisca al personale dipendente ed agli organi di governo, ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001.

Nello svolgimento della propria attività l'Organismo può avvalersi delle funzioni presenti presso il Gruppo **SALUS MANGIALAVORI** in virtù delle relative competenze e di eventuali risorse esterne.

L'Amministratore Unico e la Direzione del Gruppo **SALUS MANGIALAVORI** cureranno l'adeguata comunicazione a tutte le aree societarie dei compiti dell'Organismo di Vigilanza e dei suoi poteri.

5.5. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza – Flussi informativi

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti od eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del personale dipendente (artt. 2104 e 2105 c.c.) nonché degli organi di governo.

Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Il Gruppo **SALUS MANGIALAVORI** si attende che consulenti e collaboratori esterni, nonché i terzi con cui la società intrattiene rapporti contrattuali, facciano del proprio meglio al fine di realizzare un'informativa immediata in favore dell'Organismo nel caso in cui essi ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente/rappresentante del Gruppo una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello.

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

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative: **i)** alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001; **ii)** a “pratiche” non in linea con le norme di comportamento emanate dal Gruppo **SALUS MANGIALAVORI**; **iii)** a comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello;
- chi effettua la segnalazione di una violazione (o presunta violazione) del Modello all’Organismo di Vigilanza deve svolgere detto adempimento secondo quanto previsto nel paragrafo 5.5.1.;
- l’Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi;
- nel caso in cui la segnalazione di eventuali violazioni del Modello sia riferita all’Amministratore o alla Direzione, la stessa verrà trasmessa all’Amministratore ovvero.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso è assicurata la riservatezza dell’identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti del Gruppo **SALUS MANGIALAVORI** o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all’Organismo di Vigilanza, da parte delle strutture e funzioni che operano nell’ambito di attività sensibili, le informazioni concernenti:

- le risultanze periodiche dell’attività di controllo dalle stesse posta in essere per dare attuazione al Modello (report riepilogativi dell’attività svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi, ecc.);
- le anomalie o atipicità riscontrate nell’ambito delle informazioni disponibili (un fatto non rilevante se singolarmente considerato, potrebbe assumere diversa valutazione in presenza di ripetitività o estensione dell’area di accadimento).

Tali informazioni possono riguardare, a titolo meramente esemplificativo:

- a) operazioni percepite come sensibili, quali i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal D. Lgs. 231/2001 e che possano coinvolgere il Gruppo **SALUS MANGIALAVORI**;

- b) le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti del personale dipendente, in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al D. Lgs. 231/2001, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;
- c) i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme e previsioni del Modello;
- d) le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti di ogni categoria) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- e) ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell'elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza ed aggiornamento del Modello. All'Organismo di Vigilanza deve essere comunicato il sistema delle deleghe e delle procure adottato dal Gruppo **SALUS MANGIALAVORI** e, tempestivamente, ogni successiva modifica dello stesso.

5.5.1 La segnalazione di potenziali violazioni del Modello

L'Organismo deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di segnalazione, da parte dei Destinatari del presente Modello in merito a comportamenti, atti o eventi che potrebbero determinare violazione o elusione del Modello o delle relative procedure ed a notizie potenzialmente rilevanti relative alla attività del il Gruppo **SALUS MANGIALAVORI**, nella misura in cui esse possano esporre la società al rischio di Reati e di illeciti tali da poter ingenerare la responsabilità ai sensi del Decreto.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.

A tal riguardo, si segnala che la legge 30 novembre 2017, n. 179 in materia di "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" ha introdotto tre nuovi commi all'interno dell'art. 6 del d.lgs. 231/2001.

Il comma 2 bis del suddetto articolo, in particolare, prevede che "I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.”

Al fine di rafforzare l'azione di prevenzione e contrasto di eventuali comportamenti contrari al Modello 231, alla legge o alla regolamentazione interna, il Gruppo **SALUS MANGIALAVORI** ha pertanto adottato il sistema di Whistleblowing consentendo a chiunque di segnalare eventuali illeciti di cui si venga a conoscenza.

In coerenza con le indicazioni contenute nel Decreto Legislativo n. 24/2023 che introduce la nuova disciplina in materia di Whistleblowing, il Gruppo **SALUS MANGIALAVORI** assicura massima tutela e riservatezza per il segnalante e, nello stesso tempo, protezione dalle segnalazioni diffamatorie.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- I. l'obbligo di informazione grava, in genere, su tutto il personale o sul terzo che collabora con il Gruppo **SALUS MANGIALAVORI** che venga in possesso di qualsiasi notizia relativa alla commissione o alla ragionevole convinzione di commissione dei reati di cui al d.lgs. 231/01, o comunque a comportamenti non in linea con i principi e le prescrizioni del presente Modello e con le altre regole di condotta adottate dalla società;
- II. le segnalazioni dovranno pervenire in forma scritta ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello 231. L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Nell'ambito dell'attività di vigilanza e verifica, l'OdV, attraverso i canali dedicati, dovrà avere accesso ad ogni informazione, dato, notizia e documento ritenuto utile.

In particolare, al fine di proteggere e salvaguardare l'autore della segnalazione, nell'ambito dei poteri istruttori assegnati all'OdV, viene assicurata discrezione e riservatezza nell'intero processo di gestione delle segnalazioni, dalla fase di ricezione a quella di valutazione e conclusiva, adottando i requisiti di sicurezza previsti per le informazioni ritenute confidenziali e in conformità con le indicazioni contenute nel Regolamento UE 2016/679 (GDPR) in tema di protezione dei dati personali.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute e determina le eventuali iniziative, anche ascoltando l'autore della segnalazione, se noto, e/o il responsabile della presunta violazione e/o ogni altro soggetto che riterrà utile, motivando per iscritto ogni conclusione raggiunta.

Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni è stata istituita un'apposita sezione del sito aziendale contenente tutte le informazioni necessarie e con la procedura da seguire.

I segnalanti saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela del Gruppo **SALUS MANGIALAVORI** o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede, ed esclusa l'ipotesi in cui sia accertata la responsabilità penale del segnalante per diffamazione, calunnia o altri reati commessi attraverso la segnalazione ovvero la sua responsabilità civile per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Le informazioni, segnalazioni e i report previsti nel presente Modello sono conservati a cura dell'Organismo in un apposito archivio (informatico o cartaceo).

Nello svolgimento della propria attività, l'Organismo assicura il rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali.

5.6. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi della SALUS MANGIALAVORI

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi. Sono previste due distinte linee di reporting:

- la prima, su base continuativa, direttamente verso la Direzione;
- la seconda, su base periodica, nei confronti dell'Amministratore Unico.

Gli incontri con gli organi di governo cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere documentati. L'Organismo di Vigilanza cura l'archiviazione della relativa documentazione.

L'Organismo di Vigilanza predispone:

- 1) con cadenza annuale, una relazione riepilogativa dell'attività svolta e un piano delle attività previste per l'anno successivo, da presentare all'Amministratore Unico e/o alla Direzione, e potrà sempre svolgere attività anche non pianificata;
- 2) immediatamente, una comunicazione relativa al verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio: notizia di significative violazioni dei contenuti nel Modello, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, significative modificazioni dell'assetto organizzativo del Gruppo **SALUS MANGIALAVORI**, ecc.) e in caso di segnalazioni ricevute che rivestono carattere d'urgenza, da presentare all'Amministratore Unico e alla Direzione.

L'Amministratore Unico del Gruppo **SALUS MANGIALAVORI** ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'organismo di Vigilanza.

6. PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

Il Gruppo **SALUS MANGIALAVORI**, al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione (in particolare tramite pubblicazione sul sito web della Società e tramite meccanismi contrattuali).

In particolare, obiettivo del Gruppo **SALUS MANGIALAVORI** è estendere la comunicazione dei contenuti del Modello non solo al proprio personale ma anche nei confronti di chi, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, opera – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della società in forza di rapporti contrattuali, di collaborazione o consulenza.

L'attività di comunicazione e formazione, diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni interne al Gruppo **SALUS MANGIALAVORI** che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata ed integrata dall'Organismo di Vigilanza, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di “promuovere e verificare l'adozione, da

parte dell'organo dirigente, di iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei contenuti del Modello" e di "promuovere e elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D. Lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali".

La formazione ai fini dell'attuazione del Modello è obbligatoria per le seguenti categorie di soggetti:

- la Direzione del il Gruppo **SALUS MANGIALAVORI**;
- coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nel Gruppo o in una sua unità organizzativa autonoma;
- i Dipendenti

ed è gestita dall'Organismo di Vigilanza che si adopera affinché i programmi di formazione siano erogati tempestivamente.

Nell'attività di formazione l'OdV potrà avvalersi, ove necessario, di soggetti interni o esterni al Gruppo.

Il Gruppo garantisce la predisposizione di mezzi e modalità che assicurino sempre la tracciabilità delle iniziative di formazione e la formalizzazione delle presenze dei partecipanti, la possibilità di valutazione del loro livello di apprendimento e la valutazione del loro livello di gradimento del corso, al fine di sviluppare nuove iniziative di formazione e migliorare quelle attualmente in corso, anche attraverso commenti e suggerimenti su contenuti, materiale, docenti, ecc.

La formazione può svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici, ed i cui contenuti sono preventivamente vagliati dall'Organismo di Vigilanza al fine di assicurare una formazione efficace, aggiornata, specifica sui contenuti del Decreto ed in linea con l'operatività aziendale.

7. SISTEMA DISCIPLINARE

7.1. Principi generali

La Società condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello Organizzativo e del Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

Ogni violazione del Modello Organizzativo o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso, da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata, per iscritto, all'Organismo di Vigilanza, così come individuato nel Paragrafo 5.5.1. "La segnalazione di potenziali violazioni del Modello", ferme restando le procedure e i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare.

Il dovere di segnalazione grava su tutti i Destinatari del Modello.

Dopo aver ricevuto la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza deve immediatamente porre in essere i dovuti accertamenti, previo mantenimento della riservatezza del soggetto segnalante (ove non anonimo) e del soggetto contro cui si sta procedendo, anche in conformità con quanto previsto dalle *Linee Guida in materia di tutela del segnalante illeciti e irregolarità di cui è venuto a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro*.

Le sanzioni sono adottate dagli organi aziendali competenti, in virtù dei poteri loro conferiti dallo statuto o da regolamenti interni alla Società. Dopo le opportune valutazioni, l'OdV informerà il titolare del potere disciplinare che darà il via all'iter procedurale al fine delle contestazioni e dell'ipotetica applicazione delle sanzioni.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi del Codice Etico, del Modello Organizzativo e delle procedure previste o stabilite per la sua attuazione;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente alla procedura sottotrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello;
- l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'OdV;
- l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- la segnalazione di condotte illecite a rischio di commissione di Reato ex D. Lgs. 231/2001, priva di elementi fondanti precisi e concordanti o non realmente poste in essere, effettuata con dolo o colpa grave;
- l'omessa considerazione di segnalazioni da parte dei soggetti destinatari della *Linee Guida in materia di tutela del segnalante illeciti e irregolarità di cui è venuto a*

conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro o la mancata tutela dei segnalanti in violazione delle suddette Linee Guida;

- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello.

7.2. Sanzioni e misure disciplinari

Il Modello, in conformità con quanto previsto dal CCNL, costituisce un insieme di regole alle quali il personale deve attenersi, in materia di norme comportamentali e di sanzioni: ogni sua violazione, pertanto, comporta l'applicazione del procedimento disciplinare e delle relative sanzioni. Tutti i Dipendenti di ogni ordine e grado (impiegati, quadri e dirigenti) e legati alla Società da qualsiasi contratto di lavoro (full time o part time) con o senza vincolo di subordinazione (anche di natura parasubordinata), sono tenuti al rispetto delle disposizioni contenute nel Modello.

Nei confronti dei lavoratori dipendenti con qualifica di impiegato e quadro, il sistema disciplinare è applicato in conformità all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed ai vigenti CCNL di categoria. Qualora il fatto costituisca violazione anche di doveri derivanti dalla legge o dal rapporto di lavoro, tali da non consentire ulteriormente il proseguimento del rapporto di lavoro neppure in via provvisoria, potrà essere deciso il licenziamento senza preavviso, secondo l'art. 2119 c.c., fermo il rispetto del procedimento disciplinare.

Se la violazione riguarda i dirigenti, l'Organismo di Vigilanza deve darne comunicazione al titolare del potere disciplinare e all'Amministratore Unico, mediante relazione scritta. I destinatari della comunicazione avviano i procedimenti di loro competenza al fine delle contestazioni e dell'eventuale applicazione delle sanzioni previste dalla legge e dal CCNL applicabile, con l'eventuale revoca di procure o deleghe.

Se la violazione riguarda un Amministratore Unico del Gruppo, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al sindaco unico mediante relazione scritta.

Nei casi più gravi e quando la violazione sia tale da ledere il rapporto di fiducia con la proprietà, l'Amministratore Unico deve essere rimosso dalla carica.

In caso di violazione da parte del Sindaco, l'Amministratore Unico, qualora le violazioni siano tali da integrare giusta causa di revoca, adotta dei provvedimenti di competenza e provvede alle ulteriori incombenze previste dalla legge per la sua sostituzione.

I rapporti con le terze parti sono regolati da adeguati contratti redatti per iscritto che devono prevedere clausole di rispetto dei principi fondamentali del Modello e del Codice Etico da parte di tali soggetti esterni. In particolare, tali clausole prevedono che il mancato rispetto di tali principi costituisce grave inadempimento alle obbligazioni assunte e può comportare la risoluzione dei medesimi rapporti, oltre alla richiesta di risarcimento dei danni subiti dal il Gruppo.

8. GDPR 2016/679 – Regolamento Europeo Privacy

Il Regolamento europeo 679/2016 rivoluziona la normativa sulla privacy puntando ad unificare le normative in materia di Privacy degli Stati Membri per garantire una maggiore e specifica tutela dei cittadini europei.

In Italia il D. Lgs 101/2018 in vigore dal 19/09/2018 elimina la collisione normativa tra il Regolamento Europeo e il D. Lgs 196/2003 (in vigore prima della normativa europea) abrogando molti degli articoli di quest'ultimo: attualmente risulta vigente sia il Regolamento UE (GDPR) sia la normativa nazionale per gli articoli non abrogati.

Il Regolamento perciò, sebbene non richiami espressamente la disciplina 231, costituente la base di un sistema di controllo integrato, costruisce una modalità di gestione della Privacy che comporta, al pari del Modello:

- Valutazione d'impatto sui rischi privacy;
- Ruolo centrale del DPO (Data Protection Officer - il responsabile della protezione dati), figura con competenze giuridiche e informatiche, che coadiuva i vertici aziendali nel progettare, verificare e mantenere un sistema organizzato di gestione dei dati personali, curando l'adozione di un complesso di misure di sicurezza finalizzate alla tutela dei dati che soddisfino i requisiti di legge. Una figura dotata di autonomia, indipendenza, nonché di un proprio budget per l'esercizio delle proprie funzioni, affine a quella del membro dell'OdV nel modello 231;
- Codici di condotta e sistemi di certificazione;
- Sistema sanzionatorio volto a garantire l'effettività e l'efficacia della risposta sanzionatoria.

La gestione dei dati personali da parte del il Gruppo deve necessariamente tradursi in un sistema di governance che andrà ad integrarsi con quelli già esistenti.

9. WHISTLEBLOWING

Il Whistleblowing è applicabile alle aziende del settore privato che adottano, come il Gruppo **SALUS MANGIALAVORI**, un modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01.

L'intento del legislatore è quello di incoraggiare le persone che sono a conoscenza di un illecito a rivolgersi, innanzitutto, all'ente di appartenenza o a cui sono collegati. Tale principio inoltre, è volto, da un lato, a *favorire una cultura della buona comunicazione e della responsabilità sociale d'impresa all'interno delle organizzazioni*, dall'altro, a fare in modo che i segnalanti, facendo emergere atti, omissioni o condotte illecite, contribuiscano significativamente al miglioramento della propria organizzazione.

9.1. La disciplina

Con la delibera ANAC 1134/2017 dell'8 novembre è stato ridisegnato il quadro normativo per la prevenzione della corruzione e sulla trasparenza, per gli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e per gli enti pubblici economici.

Alla delibera ANAC ha fatto seguito la L. 30 novembre 2017, n. 179 recante "Disposizioni per la tutela degli autori delle segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato".

Insieme, la delibera e la Legge n. 179/17, hanno dotato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di un ruolo fondamentale, strumentale per l'applicazione delle disposizioni che recano. In Italia, la disciplina del c.d. **whistleblowing** è stata definita a partire dalla Legge Severino (l. 6 novembre 2012, n. 190) che, nell'ambito della prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, offriva una parziale forma di tutela al dipendente pubblico che segnala illeciti⁵, previsione confermata dalla Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 dell'ANAC.

I provvedimenti dell'Unione Europea hanno sempre costituito un input fondamentale per lo sviluppo della cultura di compliance aziendale e, più specificamente, della pratica del whistleblowing. Il più recente passaggio è rappresentato dall'emanazione della Direttiva UE

⁵ Precisamente l'art. 1, comma 51, legge n. 190/2012, in relazione al D. Lgs. 30.03.2001, n. 165, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" aveva introdotto, dopo l'articolo 54 una nuova disposizione, l'articolo 54-bis, intitolato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti".

2019/1937 che mira a stabilire una politica comune di segnalazione delle violazioni del Diritto Europeo negli Stati membri.

In attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 è stato emanato il D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 riguardante “la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Il **whistleblowing**, infatti, rappresenta la segnalazione di comportamenti, attività illecite o violazioni che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione o dell’ente privato e che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell’ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l’oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell’Unione.

Il **whistleblower** va quindi individuato come il soggetto che contribuisce a ripristinare la legalità nell’ente di appartenenza⁶.

La finalità della previsione normativa è di mettere al riparo questi soggetti dalle eventuali, e potenzialmente pericolose, ritorsioni e azioni vessatorie, da parte dell’istituzione o dell’ente denunciato, da un lato implementando la tutela già prevista per i dipendenti pubblici al settore privato.

Ulteriore finalità, quella di voler circoscrivere l’oggetto delle segnalazioni rafforzandone il fondamento, così da evitarne un utilizzo distorto ed inefficace.

⁶ La disciplina del Whistleblowing – Nota illustrativa di Confindustria, gennaio 2018.

In questo senso, le denunce devono necessariamente essere circostanziate, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, in linea con il principio per cui la segnalazione è presentata a tutela dell'integrità del Gruppo.

9.2. La tutela

La nuova normativa, confermando le precedenti statuizioni, e tracciando definitivamente i caratteri fondamentali della fattispecie, tutela il segnalante da sanzioni, demansionamento, licenziamento, trasferimento, e da qualsivoglia misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro.

La normativa prevede varie forme di tutela a garanzia di chi segnala.

- a) L'introduzione di uno o più canali che consentano ai soggetti di presentare le segnalazioni in sicurezza, garantendo la riservatezza della loro identità.
- b) Almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.
- c) Il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante (esempi di comportamenti ritorsivi: il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti, la retrocessione di grado o la mancata promozione, il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro, note di demerito o referenze negative, adozione di misure disciplinari, danni reputazionali).
- d) Sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa segnalazioni che si rivelano infondate.
- e) La denuncia all'Ispettorato del Lavoro dell'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei segnalanti, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.
- f) L'annullamento del licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante così come di ogni altra misura ritorsiva o discriminatoria nei suoi confronti.

Il **whistleblower** effettua la segnalazione attraverso i seguenti canali:

- interno (nell'ambito del contesto lavorativo);
- esterno (ANAC);
- divulgazione pubblica (tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone);
- denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

Deve essere garantita la sua riservatezza.

Chiarisce però l'ANAC: c'è differenza tra riservatezza del segnalante ed anonimato; infatti:

- l'identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni;
- la protezione riguarda non solo il nominativo del segnalante ma anche tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante;
- la segnalazione è sottratta all'accesso agli atti amministrativi e al diritto di accesso civico generalizzato;
- la protezione della riservatezza è estesa all'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

Le tutele non sono garantite quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave; in tali casi alla persona segnalante o denunciante può essere irrogata una sanzione disciplinare.

Il Gruppo **SALUS MANGIALAVORI** al fine di adeguarsi alla normativa in vigore ha predisposto un'apposita procedura per la gestione del **WHISTLEBLOWING**; tale procedura è messa in evidenza ed implementata sul sito aziendale.