MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

Clinica Baviera Italia S.r.l.

Ed. 1 Rev.2 del 25/07/2024

Ai sensi del D.lgs. 8.6.2001 n. 231 e successive modifiche e integrazioni.

.

Sommario

PARTE GENERALE....8
1. GLOSSARIO, DEFINIZIONI, ABBREVIAZIONI....8
2. IL DECRETO LEGISLATIVO 8.6.2001 N. 231....11
3. ADOZIONE DEL MODELLO EX D.LGS. N. 231 DEL 2001....15
4. RAPPORTI CON I MEDICI....20
5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA....22
6. IL SISTEMA DISCIPLINARE....33

PARTE GENERALE

1. GLOSSARIO, DEFINIZIONI, ABBREVIAZIONI

1.1. Glossario e definizioni

Di seguito vengono indicate e raccolte le definizioni dei principali termini e locuzioni utilizzati nel Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Clinica Baviera Italia S.r.l. (d'ora in poi anche Clinica Baviera)

Modello - s'intende l'insieme di principi, procedure e disposizioni adottati da Clinica Baviera per prevenire il compimento dei reati contemplati dal D.lgs. 8.6.2001 n. 231 (*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*) e successive modifiche e integrazioni; contiene inoltre le disposizioni che regolamentano l'organizzazione interna di Clinica Baviera e le modalità di rapporto con i Medici e i terzi.

Organismo di Vigilanza (OdV) - è l'Organismo indipendente che, nell'ambito dell'applicazione del Modello, ha il potere/dovere di vigilare su:

a) l'osservanza delle disposizioni contenute nel Modello;
b) l'eventuale irrogazione di sanzioni disciplinari interne, nell'ipotesi in cui vi sia stata violazione delle prescrizioni contenute nel Modello;
c) l'effettiva capacità del Modello di prevenire il compimento dei reati contemplati dal D.lgs. n. 231/01;
d) la pianificazione e l'effettivo svolgimento dell'attività di formazione e pubblicizzazione del Modello;
e) l'opportunità di adeguamento del Modello, nell'ipotesi in cui siano introdotte o eliminate nuove figure di reato e/o comunque ne ritenga opportuna la modifica per la sopravvenienza di qualsiasi fattore che ne renda consigliabile l'attualizzazione.

Soggetti apicali - sulla base del D.lgs. n. 231/01, sono coloro i quali rivestono, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione di Clinica Baviera.o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale.
Soggetti sottoposti - le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei vertici aziendali (apicali), individuati nell'art. 7 del D.lgs. n. 231/01.
Soggetti destinatari - il Modello è rivolto a tutti coloro che sono tenuti a osservarne le disposizioni e prescrizioni: ovvero i Soci, gli Amministratori, i Sindaci, i Direttori, i Medici, i dipendenti e i collaboratori e i terzi che hanno rapporti contrattuali e/o di consulenza con Clinica Baviera.
Processi sensibili - le attività di Clinica Baviera nel cui ambito può ricorrere il rischio dicompimento dei reati contemplati dal D.lgs. n. 231/01.
Tracciabilità - la possibilità, iniziando dalla parte finale di un processo, di documentare e risalire a tutte le operazioni e/o processi che lo hanno originato.
Flussi informativi - l'insieme delle comunicazioni e/o dei documenti che devono essere segnalati e/o notificati all'Organismo di Vigilanza, ovvero che quest'ultimo deve comunicare ai soggetti destinatari.
P.A. - la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari, pubblici ufficiali e incaricati di pubblico servizio.

1.2. Abbreviazioni

Si indicano di seguito le abbreviazioni utilizzate nelle pagine del documento
CLINICA BAVIERA o la **Struttura** o la **Società**: Clinica Baviera Italia S.r.l.
AMMINISTRATORE: l'Amministratore Unico di Clinica Baviera Italia S.r.l.
DS: la Direzione sanitaria di Clinica Baviera
D.lgs. 231/01: il Decreto Legislativo (D.lgs.) 8.6.2001 n. 231 (*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*) e successive modifiche o integrazioni

SSN: il Servizio Sanitario Nazionale

ASL: l'Azienda Sanitaria Locale, normalmente seguita dal numero identificativo

OdV: l'Organismo di Vigilanza.

2. IL DECRETO LEGISLATIVO 8.6.2001 N. 231

2.1. Natura giuridica della responsabilità

Il D.lgs. 231/01 ha introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità degli Enti giuridici (e tra essi delle Società di capitali) in relazione al compimento di alcuni reati - specificatamente indicati dal Legislatore - commessi, per interesse o vantaggio degli Enti stessi, da parte di persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società ovvero da soggetti a essi subordinati.

L'elenco dei reati è stato ampliato nel corso degli anni ed è suscettibile di aggiornamenti del Legislatore.

Le condizioni e i presupposti perché l'Ente risponda del reato sono che:

a) il reato sia commesso nell'interesse dell'Ente e/o comunque si risolva in un suo obiettivo vantaggio;
b) il reato sia commesso da persone che "*rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso*", collettivamente definiti "*soggetti in posizione apicale*"; oppure da persone che siano "*sottoposte alla direzione e alla vigilanza dei soggetti di cui sopra*";
c) l'attuazione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza da parte dell'Ente degli obblighi di direzione e vigilanza.

L'ultimo presupposto citato può essere escluso in radice se l'Ente, "*prima del compimento del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, idoneo a prevenire i reati delle specie di quello verificatosi*" (art. 7, 2° comma D.lgs. 231/01).

Con l'adozione del Modello, Clinica Baviera si pone proprio questo primario obiettivo: prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento della propria attività nel rispetto della legge, prevenendo contemporaneamente situazioni di rischio di compimento dei reati.

Per essere considerato "idoneo" il MOG 231 deve prevedere: "*in relazione allanatura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio*".

L'efficace attuazione del Modello, invece, richiede:

a) una "*verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività*";
b) un "*sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello*".

Nel caso si verificasse l'ipotesi di reato, sull'Ente grava l'onere di dimostrare la sussistenza di queste circostanze:

a) 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*";
b) il responsabile ha commesso il reato "*eludendo fraudolentemente il Modello di Organizzazione e di Gestione*";
c) non vi è stata "*omessa o insufficiente vigilanza*" da parte dell'Organismo di controllo.

2.2. Le sanzioni

Il D.lgs. 231/01 ha introdotto un sistema sanzionatorio per l'ipotesi in cui venisse commesso un reato tra quelli contemplati nella medesima legge e non operassero le circostanze indicate nel capitolo precedente.
L'articolo 9 del decreto indica le sanzioni applicabili dal Giudice penale a un Ente amministrativamente responsabile di un reato:

a) la sanzione pecuniaria;
b) le sanzioni interdittive;

c) la confisca (del profitto del reato);
d) la pubblicazione della sentenza di condanna.

La sanzione pecuniaria (art. 10 e art. 11) 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 € 258,22 a un massimo di € 1.549,37.
Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il Giudice determina:

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

La sanzione pecuniaria risulta perciò compresa tra un minimo di € 25.822 e un massimo di € 1.549.370.
Queste le sanzioni interdittive (art. 9, comma 2):

a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività, con eventuale nomina di un commissario giudiziale (art. 15);
b) la "*sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito*";
c) il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
d) l'"*esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi*";
e) il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Oltre a illustrare alcuni criteri generali di scelta delle sanzioni interdittive, il decreto precisa per ogni singolo reato rilevante le specifiche sanzioni interdittive che verranno applicate all'Ente responsabile, fermo restando che esse si applicano solo:

- se 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 (art. 13, comma 1).

Le sanzioni interdittive hanno una durata compresa tra tre mesi e due anni (art. 13, comma 2) e non si applicano se il danno patrimoniale cagionato è lieve e il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore, con vantaggio inesistente ominimo per l'ente (art. 13, comma 3); in tal caso, inoltre, la sanzione pecuniaria è ridotta della metà ("*e non può comunque superare i 200 milioni di lire*" € 103.291,38;art. 12, comma 1). Infine, se dopo il compimento del reato l'Ente risarcisce integralmente il danno, eliminandone le conseguenze e adotta un idoneo MOG 231, la sanzione pecuniaria viene ridotta e le sanzioni interdittive non si applicano (art. 12 commi 2 e 17).

L'art. 19 del D.lgs. 231/2001 stabilisce che, nei confronti della Società, è sempre disposta, con sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato (sanzione senza limite di valore).

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere prescritta - come previsto dall'art. 18 del D.lgs. 231/2011, nei casi più gravi e quale sanzione accessoria - quando nei confronti dell'Ente viene applicata una sanzione interdittiva; la sentenza di condanna va pubblicata per estratto o per intero, su richiesta del giudice, sul sito internet del Ministero della Giustizia.

3. ADOZIONE DEL MODELLO EX D.LGS. N. 231 DEL 2001

3.1. Brevi cenni all'attività svolta da Clinica Baviera Italia S.r.l.

Clinica Baviera è una Struttura privata, autorizzata

Clinica Baviera è un clinica oculistica all'avanguardia, specializzata nell'utilizzo della chirurgia refrattiva per correggere difetti visivi come miopia, ipermetropia e astigmatismo e nel trattamento di cataratta e presbiopia, due disturbi associati all'invecchiamento e che interessano la maggior parte della popolazione sopra i 45 anni.

Clinica Baviera è una Struttura non accreditata con il SSN.

Clinica Baviera è stata certificata in Italia in ambito sanitario per quanto concerne il sistema di gestione Salute e Sicurezza (2015 D A S A - R A E G I S T E R), dal 2020 l'Ente certificatore, SI-CERTY gestisce la conformità alle norme UNI EN ISO 45001:2018.

3.2. Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello

L'obiettivo primario è quello di comunicare ai destinatari del documento il sistema organico di procedure varato nell'ambito del Sistema 45001 per la certificazione UNI adottato da Clinica Baviera e volto a prevenire il compimento dei reati previsti nel D.lgs. 231/01 da parte dei propri Amministratori e dipendenti.

In particolare, con l'individuazione delle aree di attività a rischio e la previsione di metodi comportamentali per lo svolgimento di tali attività, il Modello si propone di:

a) determinare in tutti coloro che operano in nome, per conto e/o alle dipendenze di Clinica Baviera la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni riportate nel Modello, in un illecito passibile di sanzioni sul piano penale e amministrativo non solo a proprio, ma anche a carico della Società;

b) contemporaneamente consentire alla Società, grazie a un'azione di monitoraggio di intervenire tempestivamente per prevenire e contrastare il compimento dei reati stessi.

Oltre a questi primari obiettivi, il Modello si propone di disciplinare analiticamente i rapporti tra Clinica Baviera e i Medici che, in qualità di liberi Professionisti, svolgono attività professionale all'interno di Clinica Baviera (*v. infra capitolo 4*).

3.3. Principi utilizzati nell'adozione del Modello

Clinica Baviera, grazie alla collaborazione sinergica di risorse umane interne e di Professionisti esterni, ha identificato le attività aziendali a rischio di compimento dei reati contemplati nel D.lgs. n. 231/01 e, sulla base di quanto sopra, ha redatto il Modello, ispirandosi a questi principi:

a) la previsione di sistemi di controllo interni a Clinica Baviera (audit Sistema Qualità e altri) che consentano una costante azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio e la possibilità, quindi, di un tempestivo intervento per prevenire i reati o impedirne la prosecuzione;
b) l'individuazione dei soggetti titolari di funzioni (come da organigramma), competenze e responsabilità per ciascuna attività che potrebbe comportare il compimento di reati contemplati nel D.lgs. 231/01;
c) l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di controllo e dell'attuazione di quanto previsto nel Modello;
d) l'introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio applicabile nel caso di violazione delle linee di comportamento indicate nel Modello;
e) la previsione di programmi di formazione interna e la diffusione, a tutti i livelli aziendali, delle regole comportamentali e delle procedure stabilite nel Modello.

In particolare, affinché questa attività sia svolta in modo completo e esaustivo si richiamano e si allegano gli ulteriori documenti che i destinatari del Modello sono tenuti a consultare, conoscere e comprendere:

- il Codice Etico;
- la documentazione del Sistema di Clinica Baviera;
- il Regolamento interno del personale e i relativi protocolli;
- la Carta dei Servizi;
- il Documento di valutazione dei rischi aziendali, adottato da Clinica Baviera.

3.4. Diffusione del Modello

Destinatari del Modello sono tutti coloro i quali, anche in qualità di collaboratori esterni, operano per il conseguimento degli obiettivi di Clinica Baviera. Affinché il Modello raggiunga gli intenti prefissati illustrati nei paragrafi precedenti, è indispensabile l'adeguata diffusione del contenuto del documento e di quanto previsto dal Modello attraverso attività di formazione e informazione rivolta a tutti i dipendenti e in generale a tutti gli Stakeholders

3.5. Formazione sul Modello

Per garantire una conoscenza effettiva del Modello - una volta diffuso e consegnato - e sensibilizzare i destinatari sul rispetto della normativa e sull'osservanza dei principi e delle procedure in esso contenute, Clinica Baviera ha stabilito un piano formativo articolato in corsi con obbligo di partecipazione. I corsi sono differenziati a seconda della qualifica dei destinatari, dell'attività da essi svolta e del livello di rischiodell'area in cui operano.

La formazione ha come contenuti una parte comune, per tutti i destinatari, relativa al Modello e al suo funzionamento e una parte speciale, con riferimento a specifici ambiti operativi.
Analogamente avviene per ogni nuovo assunto e per chiunque acceda per la prima volta in Clinica Baviera per lo svolgimento di attività professionale, nonché appunto come sopra indicato in occasione di aggiornamenti del Modello.

4. RAPPORTI CON I MEDICI

4.1. Premessa: le tipologie di Medici che operano all'interno di Clinica Baviera

I Medici che svolgono la propria attività all'interno di Clinica Baviera possono essere inquadrati con le modalità sotto descritte:

a) *Medici dipendenti*

   Si tratta di Medici assunti da Clinica Baviera con rapporto di lavoro subordinato.

b) *Medici collaboratori e consulenti abituali (es. Medici di guardia, Radiologi, Cardiologi, Fisiatri, Anatomopatologi, etc.).*

   si tratta di Medici incaricati di svolgere attività professionale su Pazienti in cura presso Clinica Baviera in forza di un contratto di lavoro autonomo stipulato con la Struttura, ex art. 2222 C.C.

   Per questa attività i Professionisti emettono periodicamente fattura riepilogativa a Clinica Baviera.

c) *Medici liberi Professionisti*

   Si tratta di Medici (con o senza rapporto di dirigenza medica – in esclusività o meno - con il Servizio Sanitario Nazionale) che svolgono la propria attività professionale in Clinica Baviera.

4.2. Regole generali e comportamenti da osservarsi

Gli adempimenti a carico dei Medici consistono nel rispetto delle regole riportate in:

- Codice Deontologico,
- Istruzioni Operative

e nella consegna della documentazione (necessaria per l'accreditamento del Professionista):

- breve curriculum vitae (è sufficiente indicare data e luogo di laurea e di specializzazione, incarichi ricoperti in strutture pubbliche e private, eventuali titoli accademici e scientifici);

- copia di polizza R.C. professionale (compresa copia della quietanza in corso, aggiornata di anno in anno) stipulata con primaria Compagnia di Assicurazione, con massimali adeguati ai rischi derivanti dall'esercizio della Sua attività professionale all'interno di Clinica Baviera e condizioni contrattuali idonee al rischio assicurato;
- dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà* (art. 47 D.P.R. 28.12.2000, n. 445);
- dichiarazione sulla limitazione di responsabilità di Clinica Baviera e assunzione di impegni da parte del Professionista (c.d. "manleva"*);
- lettera di incarico trattamento dati per la privacy*[1] (D.lgs. 196/2003, D.lgs.101/2018 GDPR);
- copia di un documento di identità.

[1] **su modulistica fornita da Clinica Baviera.*

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1. La scelta dell'Organismo in forma monocratica

Il D.lgs. 231/01 attribuisce a un "*Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo*" il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.
L'affidamento di questi compiti all'OdV e, ovviamente, il corretto ed efficace svolgimento degli stessi sono perciò presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità della Società.
Clinica Baviera ha optato per l'attribuzione della funzione di vigilanza a un organo monocratico.

5.2. Nomina, durata in carica, revoca, eventuale sostituzione

Per garantire maggiormente l'indipendenza e l'imparzialità dell'OdV, Clinica Baviera ha ritenuto opportuno che le persone deputate a ricoprire l'incarico siano soggetti con competenza e comprovata esperienza in merito ai compiti assegnati all'Organismo stesso.
Il componente dell'OdV ha questi requisiti:

- professionalità: possesso di adeguate competenze specialistiche;
- onorabilità: assenza di cause di ineleggibilità previste per soggetti che svolgono funzioni di amministrazione, direzione, controllo;

- autonomia e indipendenza: nessun vincolo di parentela con il vertice aziendale e/o legame con la Società derivanti da interessi economici (*es. partecipazioni azionarie*) o da qualsiasi situazione che possa generare conflitto di interesse;
- continuità d'azione: calendarizzazione della propria attività, tempestività del proprio intervento quando necessario e aggiornamento su modifiche legislative.

Il componente dell'OdV è nominato dall'Amministratore Unico di Clinica Baviera sulla base di indicazioni che, se richieste, potranno essere ricevute da:, Società di revisione, Associazioni di categoria.

Al momento della nomina, il componente dell'OdV dovrà rilasciare formale dichiarazione di sussistenza dei sopraindicati requisiti di professionalità, onorabilità, autonomia, indipendenza e continuità d'azione.

Il componente dell'OdV rimane in carica tre anni, con possibilità di rinnovare il mandato per altri periodi di uguale durata previa riconferma della nomina attraverso documento formale , che stabilisce, nella medesima seduta, il compenso spettante per l'incarico assegnato, oltre ad un eventuale *budget* assegnatogli dall'Amministratore Unico con cadenza annuale (come meglio specificato di cui al successivo 5.3 MOG).

In ogni caso il componente rimane in funzione fino alla nomina del suo successore.

L'OdV può rinunciare all'incarico e/o recedere dallo stesso inqualsiasi momento. La relativa comunicazione scritta deve essere inviata all 'Amministratore Unico della Società, almeno 1 (un) mese prima della data in cui la rinuncia avrà effetto.

In caso di revoca o di rinuncia, l'Amministratore Unico di Clinica Baviera dovrà nominare, nella sua prima riunione, il nuovo componente dell'OdV.

5.3. Compenso e capacità di spesa

Il compenso spettante all'OdV è determinato dall'Amministratore Unico di Clinica Baviera.
L'OdV deve essere dotato di autonoma capacità di spesa, sulla base del *budget* assegnatogli dall'Amministratore Unico con cadenza annuale, su proposta dell'OdV stesso, commisurato ai compiti da svolgere.
L'OdV potrà disporre in piena autonomia delle risorse economiche assegnategli,fermo restando l'obbligo di rendicontare l'utilizzo del *budget* stesso su base annuale, nonché di motivare - nella relazione informativa periodica all'Amministratore Unico- la presentazione del *budget* del periodo successivo.
Il *budget* potrà essere utilizzato dall'OdV nell'ambito dell'espletamento dei compiti assegnatigli:

- per attività ispettive, avvalendosi di Professionisti e/o consulenti esterni;
- per vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello;
- per proporne suoi aggiornamenti.

5.4. Funzioni e poteri

L'OdV è chiamato a svolgere queste attività:

a) contribuire a diffondere nel contesto aziendale la conoscenza e la comprensione del Modello;
b) vigilare sull'osservanza del Modello, verificando la coerenza tra il Modello e i comportamenti concreti dei soggetti che devono rispettarlo;
c) raccogliere e conservare ogni informazione rilevante per la verifica dell'osservanza del Modello;
d) vigilare sull'adeguatezza del Modello, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire i comportamenti vietati;

e) suggerire al vertice aziendale aggiornamenti al Modello, nell'ipotesi in cui si renda opportuno effettuare correzioni o integrazioni per adeguarlo a mutate condizioni aziendali o legislative;
f) valutare qualunque violazione del Modello direttamente accertata o di cui abbia ricevuto segnalazione;
g) realizzare report informativi per gli Organi sociali competenti;
h) promuovere la conoscenza dei principi contenuti nel Codice Etico e la loro traduzione in comportamenti coerenti da parte dei diversi soggetti aziendali, individuando gli interventi formativi e di comunicazione più opportuni;
i) conservare e archiviare la documentazione predisposta e originata nell'esercizio delle proprie funzioni e dei propri compiti.

Per svolgere questi adempimenti, all'OdV sono attribuiti questi poteri:

a) emanare in autonomia disposizioni interne - adeguatamente motivate - intese ad autoregolamentare la propria attività (*es. disposizioni dettate da situazioni di urgenza od opportunità*);
b) accedere a ogni documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle proprie funzioni, ai sensi del D.lgs. 231/01;
c) ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello; disporre che i responsabili di tutte le funzioni aziendali forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti in relazione al Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali (in caso di mancata collaborazione, l'OdV riferirà immediatamente all'Amministratore Unico e ai Procuratori Generali della società);
d) sollecitare le strutture preposte per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari in caso di violazioni accertate del Modello e dei suoi elementi costitutivi.

5.5. Attività di reporting: i flussi informativi e le segnalazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza

Affinché vi sia un'efficiente sinergia tra Clinica Baviera e l'OdV, è necessaria unacostante relazione con l'Amministratore Unico.

L'OdV riferisce all'Amministratore Unico ed ai Procuratori Generali di Clinica Baviera:

a) quando necessario, in merito alla formulazione delle proposte per gli eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello, da realizzarsi grazie a modifiche e integrazioni che si rendano necessarie;
b) immediatamente, in merito a violazioni accertate del Modello, nei casi in cui possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società, affinché vengano presi opportuni provvedimenti;
c) periodicamente, con una relazione informativa annuale, in ordine alle attività di verifica e controllo compiute e al loro esito, nonché in relazione a eventuali criticità emerse in termini di comportamenti o di eventi che possono avere un effetto sull'adeguatezza o sull'efficacia del Modello.

In ambito aziendale, devono essere comunicati all'Organismo di Vigilanza questi "flussi informativi":

- su base periodica, informazioni/dati/notizie in particolare, tutte le notizie relative ai cambiamenti organizzativi (*es. organigrammi o procedure*), sistema di deleghe e procure, copia delle comunicazioni delle autorità;
- su base tempestiva, ogni altra informazione, di qualsivoglia genere, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle Aree a rischio e il rispetto delle previsioni del D.lgs. 231/01 che possano essere ritenute utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza.

Al fine di fornire all'Organismo di Vigilanza gli strumenti di monitoraggio delle attività "critiche", devono essere trasmessi allo stesso tutte le informazioni ritenute utili a

questo scopo, tra cui a titolo esemplificativo:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per i reati;
- rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito delle attività di controllo svolte, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del D.lgs. 231/01;
- notizie relative a cambiamenti organizzativi o nuovi sviluppi di business, da cui possa derivare un mutamento delle Aree a rischio;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, evidenzianti i procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti nei confronti dei dipendenti), ovvero i provvedimenti motivati di archiviazione di procedimenti disciplinari;

- notizie relative a eventuali procedimenti disciplinari svolti, delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Con riferimento alle modalità di trasmissione delle informazioni/dati/notizie valgono queste prescrizioni:

(a) i flussi informativi sono indirizzati all'OdV a opera delle strutture aziendali interessate;

(b) le segnalazioni pervengono per iscritto o in forma cartacea a mezzo posta all'indirizzo Clinica Baviera Italia S.r.l. ovvero via posta elettronica all'indirizzo odv@clinicabaviera.it oppure direttamente all'l'OdV agli indirizzi che saranno comunicati;

(c) l'OdV agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle segnalazioni stesse, assicurando la riservatezza circa la loro identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di terzi; chi volesse comunque inviare segnalazioni in forma anonima potrà farlo inviando posta prioritaria all'indirizzo di posta sopra indicato;

(d) l'OdV valuta le segnalazioni ricevute e l'opportunità di azioni conseguenti, ascoltando, se necessario, l'autore della segnalazione e/o il responsabile della funzione in cui si è realizzata la presunta violazione motivando per iscritto la ragione dell'eventuale decisione a non procedere.

5.6. Whistleblowing

La Legge 30 novembre 2017, n. 179, recante "*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 anche nel settore privato una specifica disciplina relativa al sistema di tutela del soggetto che segnala illeciti di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro (c.d. whistleblowing), con la modifica dell'art. 6 del D.lgs. 231/01.

La novella legislativa, aggiornata al decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 che recepisce in Italia la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, nel dettaglio, ha integrato il contenuto necessario del Modello di organizzazione con efficacia esimente dalla responsabilità dell'Ente, disponendo che esso debba prevedere (art. 6, comma 2 *bis*):

- uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'art. 5, comma 1, lett. a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'Ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del 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;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lett. 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.

L'art. 6 del D.lgs. 231/01 prevede, inoltre, che:

l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al precedente comma 2 *bis* possa essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo (comma 2 *ter*);

- il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo: sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante: è onere del datore di lavoro, 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, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa (comma 2 *quater*).

In forza del nuovo dettato normativo, sono oggetto di segnalazione:

- le condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- le violazioni del Modello di organizzazione e gestione dell'Ente, di cui i destinatari siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

I soggetti tenuti a trasmettere le predette segnalazioni sono:

- le persone indicate nell'art. 5, comma 1, lett. a) del D.lgs. 231/01, cioè coloro i quali rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- le persone indicate nell'art. 5, comma 1, lett. b) del D.lgs. 231/01, cioè coloro i quali sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati al punto precedente.

Le segnalazioni possono riguardare qualsiasi ambito aziendale rilevante ai fini dell'applicazione del D.lgs. 231/01 e del Modello, contengono nell'oggetto l'indicazione "whistleblowing Clinica Baviera" e riportano anche:

a) elementi utili alla ricostruzione del fatto segnalato, con allegazione, ove possibile, di relativa documentazione a supporto;

b) informazioni che consentano, ove possibile, l'identificazione del soggetto autore del fatto segnalato;

c) l'indicazione delle circostanze in occasione delle quali si è venuti a conoscenza del fatto segnalato.

La novella sul c.d. whistleblowing prescrive, inoltre, la definizione di uno o più canali che garantiscano la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione, nonché almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.

Coerentemente con quanto previsto dal Codice Etico, chiunque voglia segnalare eventuali violazioni del Codice Etico o del Modello, o più in generale altre problematiche legate alla conformità normativa, deve inoltrare le segnalazioni prioritariamente nei confronti del proprio superiore gerarchico, Amministratore Unico, del Direttore Sanitario o del RSPP per le questioni inerenti alla salute e sicurezza sul lavoro.

Clinica Baviera Italia, in linea con quanto prescritto dalla novella normativa integrata dalle direttive ANAC approvate con Delibera n°311 del 12 luglio 2023, ha istituito, attraverso apposita procedura pubblicata sul sito della società e denominata "MANUALE DEL SISTEMA INFORMATIVO INTERNO" appositi canali di segnalazione rispondenti alla necessaria tutela di assoluta riservatezza della segnalazione e del segnalante.

La Società garantisce la tutela di qualunque soggetto segnalante contro ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, secondo quanto disposto dall'art. 6, comma 2 *bis*, lett. c) del D.lgs. 231/01.

La Società si astiene, quindi, dal porre in essere atti di ritorsione o discriminatori diretti o

indiretti, nei confronti del segnalante" (*es. il licenziamento, il mutamento di mansioni, trasferimenti, sottoposizione del segnalante a misure organizzative aventffetti negativi sulle condizioni di lavoro*) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Colui che riceve la segnalazione dal whistleblower, nel caso in cui la segnalazione si riveli infondata ed effettuata con dolo o colpa grave dovrà informare l'Amministratore Unico di Clinica Baviera al fine di consentire l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste nel sistema disciplinare.

5.7. Registro delle attività e modalità di conservazione delle informazioni

L'OdV dovrà tenere un registro delle adunanze nel quale saranno riportate tutte le informazioni relative ai tempi, ai motivi dell'adunanza e le eventuali decisioni assunte, flussi ricevuti, attività svolte e documenti acquisiti.

6. IL SISTEMA DISCIPLINARE

6.1. Premessa

Come anticipato nell'art. 2.1, affinché un Modello possa ritenersi "*efficacemente attuato*" e quindi avere efficacia scriminante, occorre che la Società adotti "*un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nelModello*" (art. 6, comma 2, lett. e; art. 7, comma 4, lett. b).

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde ovviamente dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, avendo invece quale presupposto la violazione del Modello.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello può costituire illecito disciplinare.

Si precisa che i Dipendenti che non rivestono qualifica dirigenziale sono soggetti al CCNL di riferimento; per i Dirigenti si applica il CCNL Dirigenti Industria/Commercio.

Costituisce illecito che comporta l'applicazione del sistema disciplinare:

a) la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta come prescritto dalle procedure adottate da Clinica Baviera per le Aree a rischio di cui al Modello;
b) l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni, incluso l'Organismo di Vigilanza, o altre condotte idonee alla violazione o elusione del sistema di controllo;
c) violazione ed elusione del sistema di controllo;
d) mancato rispetto degli obblighi previsti dalla legislazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
e) le violazioni ingiustificate e/o reiterate delle prescrizioni del Modello incluse nelle procedure, nel Codice Etico e nel sistema delle deleghe.

Costituiscono, altresì, comportamenti sanzionabili in via disciplinare, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 2 *bis*, lett. d) D.lgs. 231/01 in tema di whistleblowing:

- la violazione, nella gestione delle segnalazioni, delle misure predisposte atutela del soggetto segnalante;

- l'effettuazione, con dolo o con colpa grave, di segnalazioni infondate, ove siano accertati dall'Autorità procedente profili di responsabilità legati alla falsità della segnalazione stessa.

Le sanzioni applicabili, indicate in seguito, sono commisurate alla pericolosità e/o alla gravità che i comportamenti possono presentare rispetto al compimento dei reati.
In particolare, la tipologia e l'entità della sanzione varieranno a seconda dei seguenti fattori:

a) l'elemento soggettivo della condotta, a seconda se sia caratterizzata da dolo (volontarietà) o da colpa grave (imprudenza, negligenza, imperizia);
b) la rilevanza oggettiva degli obblighi violati;
c) il livello di responsabilità gerarchica ricoperto dall'autore dell'illecito;
d) l'eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti;
e) la presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con riferimento alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari e alle circostanze in cui è stato commesso il fatto.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti alla Direzione aziendale, anche su eventuali segnalazioni di violazioni del Modello da parte dell'Organismo di Vigilanza.

6.2. Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di compimento di reato (anche solo ipotizzato dall'Autorità giudiziaria), ovvero di violazione del Modello e/o del Codice Etico da parte degli Amministratori della Società, l'OdV informerà l'Amministratore Unico che assumerà le opportune iniziative e i necessari provvedimenti.
Le sanzioni applicabili agli Amministratori sono:

a) il richiamo verbale, nei casi di prima violazione;
b) la sanzione pecuniaria, per reiterata violazione;
c) la revoca per giusta causa, nonché il

risarcimento del danno conseguente all'azione di responsabilità da deliberare ai sensi di legge.

6.3. Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In caso di compimento di reato (anche solo ipotizzato dall'Autorità giudiziaria) o di violazione comprovata e documentata del Modello e/o del Codice Etico da parte di un componente dell'OdV, l'Amministratore Unico dovrà rimuovere l'interessato e sostituirlo in tempi brevi.

6.4. Misure nei confronti dei lavoratori subordinati (inclusi dirigenti e quadri)

Il lavoratore che non rispetti le norme e le procedure aziendali di gestione, prevenzione e controllo dei reati, lede il rapporto di fiducia instaurato con Clinica Baviera, in quanto viola, fra l'altro, l'articolo 2104 del Codice Civile - Diligenzadel prestatore di lavoro: "*Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiestadalla natura della prestazione dovuta e dall'interesse dell'impresa. Deve inoltreosservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartitedall'imprenditore e dai collaboratori di questo, dai quali gerarchicamente dipende*". Icomportamenti, tenuti dai lavoratori, in violazione delle singole regole comportamentali contenute nel Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori sono quelle previste dal Contratto Collettivo Nazionale di riferimento, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 - Sanzioni disciplinari della Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori), del Regolamento aziendale (c.d. "Codice Disciplinare", qui integralmente richiamato) e di eventuali normative speciali applicabili.

In particolare, per il personale dipendente non dirigente, saranno applicate le sanzioni previste dall'art. 30 del Contratto Collettivo Nazionale che verranno graduate tenendo conto della gravità della violazione, dell'elemento soggettivo, del rischio di sanzioni o

di danni per Clinica Baviera, dei danni o delle sanzioni effettivamente

applicate alla Struttura in conseguenza delle violazioni, del grado di compromissione sull'efficacia del Modello che la violazione possa aver provocato e dell'eventuale reiterazione di condotte e delle eventuali recidive e più in generale della compromissione del rapporto fiduciario che la condotta ha ingenerato.

6.5. Sospensione dal servizio con mantenimento del trattamento economico per lavoratori sottoposti a procedimento penale ex D.lgs. 231/01

Nei confronti di lavoratori sottoposti a indagini preliminari oppure sottoposti ad azione penale per un reato, la Società può disporre, in ogni fase del procedimento penale in atto, l'allontanamento dal servizio per motivi cautelari.
Il provvedimento deve essere reso noto per iscritto al lavoratore/lavoratrice interessato e può essere mantenuto dalla Società per il tempo ritenuto necessario, ma non oltre il momento in cui sia divenuta irrevocabile la decisione del Giudice penale.
Il lavoratore allontanato dal servizio conserva il diritto all'intero trattamento economico e il relativo periodo è considerato servizio attivo per ogni altro effetto previsto dal CCNL.

6.6. Misure nei confronti dei liberi Professionisti

Nessun Professionista può svolgere attività all'interno di Clinica Baviera senza avere preso visione del Modello, come da dichiarazione che verrà rilasciata conformemente a quanto previsto nel paragrafo 3.4. (diffusione del Modello).
I comportamenti sanzionabili sono:

a) violazione di procedure interne previste o richiamate dal Modello, e/o adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello o delleprocedure in esso richiamate che espongano la società a un'oggettiva situazione di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.lgs. 231/01;

b) adozione di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello, o delle procedure in esso richiamate (di cui in 4.2. MOG), tale da determinare la concreta applicazione, a carico di Clinica Baviera, di sanzioni previste dal D.lgs. 231/01.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento danni verranno commisurate al livello di responsabilità e autonomia del libero Professionista, all'eventuale esistenza di precedenti a Suo carico, all'intenzionalità del comportamento, nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui Clinica Baviera può ritenersi ragionevolmente esposta a seguito della condotta censurata. Si rimanda agli incarichi dell'OdV il monitoraggio delle eventuali violazioni nel primo periodo di attività, sulla base del quale costruire un sistema dettagliato e regolamentato disanzioni, anche in relazione allo status amministrativo/regime giuridico del Professionista.