

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01	Mod. 231_MO_2013/00
	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 Parte Generale	rev. 9 del 11/12/2025
		Pag. 1 di 21

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ***ex D. Lgs. 231/01***

adottato da

Casa di Cura Villa Anna Maria srl

<i>REV</i>	<i>DATA</i>	<i>REDATTO</i>	<i>APPROVATO</i>	<i>NOTE</i>
0	05/12/2013	Redattore bozza		Bozza
1	19/09/2014	Documento definitivo		
2	03/06/2015	Revisione		Agg. Reati Ambientali
3	05/10/2016	Aggiornamento		
4	17.06.2019	Aggiornamento		Agg. Procedura Whistleblowing Eliminato All.1
5	24/03/2021	Revisione		
6	02/11/2022	Revisione		
7	11/07/2024	Revisione		
8	13/02/2025	Revisione		
9	11/12/2025	Revisione		

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01	Mod. 231_MO_2013/00
	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 Parte Generale	rev. 9 del 11/12/2025
		Pag. 2 di 21

Sommario

A.	CASA DI CURA VILLA ANNA MARIA.....	A-4
1.	Descrizione generale	A-4
2.	EVOLUZIONE ORGANIZZATIVA	A-4
3.	Struttura Organizzativa.....	A-5
B.	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. Lgs. N. 231/01	B-6
4.	INTRODUZIONE.....	B-6
5.	I SOGGETTI DESTINATARI DELLA NORMA : I SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE, I SOTTOPOSTI, LE SITUAZIONI DI FATTO	B-7
6.	I REATI PRESUPPOSTO PREVISTI DAL D. LGS. N. 231/01.	B-8
7.	LE SANZIONI.....	B-9
8.	L'ESIMENTE	B-9
C.	IL MODELLO 231 DI VILLA ANNA MARIA	C-11
9.	Caratteristiche del Modello.....	C-11
10.	ADOZIONE DEL MODELLO De VILLA ANNA MARIA	C-12
11.	APPROCCIO METODOLOGICO E FINALITA' DEL MODELLO.....	C-12
12.	STRUTTURA DEL DOCUMENTO.	C-13
13.	APPROVAZIONE DELLA STRUTTURA DEL MODELLO E ATTRIBUZIONE DELLE RESPONSABILITÀ DI GESTIONE DELLO STESSO.	C-14
14.	MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO.	C-14
D.	ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV).	D-15
15.	IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.	D-15
16.	FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.	D-16
17.	REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI.	D-16
18.	FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.	D-16
19.	LA PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING.....	D-17
E.	SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO.....	E-17
20.	PRINCIPI GENERALI.	E-17
21.	CRITERI SANZIONATORI PER IL PERSONALE.	E-18
22.	MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI, REVISORI, SINDACI E MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.	E-19
23.	MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER.	E-19
F.	FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE.	F-19
24.	FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	F-19
25.	INFORMATIVA AI PARTNER COMMERCIALI E FINANZIARI PROFESSIONISTI, COLLABORATORI ESTERNI E FORNITORI.....	F-19
26.	PUBBLICAZIONE DI MATERIALE INFORMATIVO SUL SITO WEB.	F-20
27.	COMUNICAZIONE MEDIANTE INTRANET AZIENDALE.	F-20

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01	Mod. 231_MO_2013/00
	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 Parte Generale	rev. 9 del 11/12/2025
		Pag. 3 di 21

28. COMUNICAZIONE DIRETTA VIA INTERNET E FAX.....F-20
- G. CONFERMA APPLICAZIONE E ADEGUATEZZA DEL MODELLO.....G-20

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01	Mod. 231_MO_2013/00
	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 Parte Generale	rev. 9 del 11/12/2025
		Pag. 4 di 21

Parte Generale

A. CASA DI CURA VILLA ANNA MARIA

1. Descrizione generale

La Casa di Cura Villa Anna Maria nasce nel 1970 come Casa di Cura Privata Chirurgica, nel tempo ha provveduto a mantenere la conformità con i requisiti richiesti dalla Regione Lazio sia per la parte privata che per l'accreditamento di alcune branche.

Situata a Roma nel quartiere centrale Appio-Latino in via Saturnia 25 offre servizi medici relativi a tutte le specialità chirurgiche.

La Casa di Cura dispone di 30 posti letto, ha una tipologia chirurgica per le branche della Chirurgia generale e specialistica - Chirurgia mininvasiva - Chirurgia ambulatoriale.

La struttura è dotata di due Sale Operatorie, Sala Gessi, Ambulatori Polispecialistici per diagnosi e cura (Laboratorio Analisi, Diagnostica per Immagini, Servizio di Cardiologia, Centro Dialisi con 24 posti letto), ed attrezzature atte a qualsiasi tipo di intervento chirurgico e per l'assistenza e la diagnostica intra e post-operatoria.

L'atmosfera particolare degli ambienti della Clinica assicura una degenza serena accompagnata da una assistenza professionale attenta e puntuale.

2. EVOLUZIONE ORGANIZZATIVA

Dal 2013 la Casa di Cura Villa Anna Maria ha iniziato la ristrutturazione organizzativa attraverso una diversa distribuzione del sistema decisionale ed esecutivo.

Nello stesso anno ha intrapreso l'iter di certificazione qualità per il laboratorio analisi cliniche di cui dispone.

Gli eventi di maggior rilievo dal punto di vista dell'evoluzione organizzativa riguardano sia la ristrutturazione interna che il diverso collocamento verso il panorama esterno.

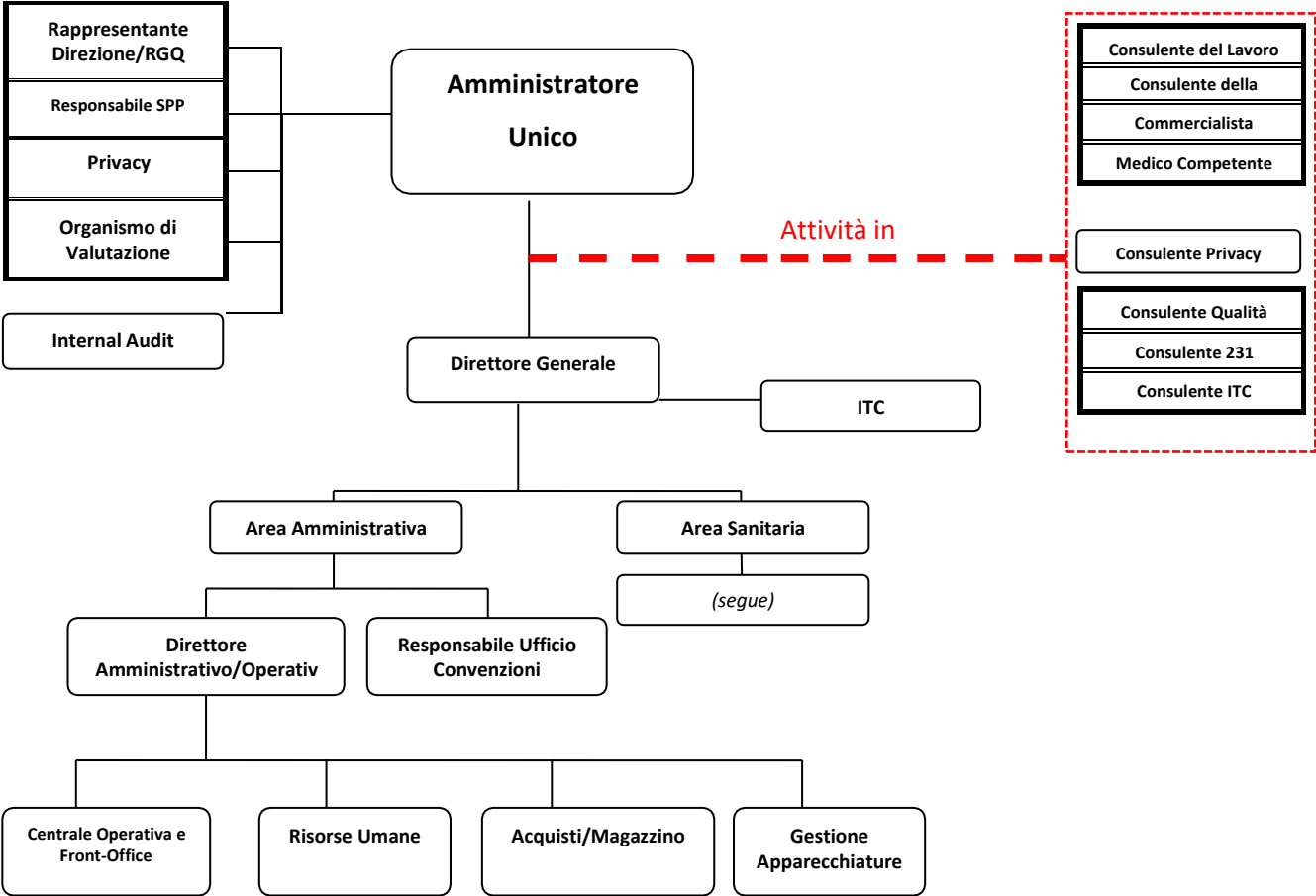
Dal punto di vista interno è stato avviato un processo di rimodulazione organizzativa attraverso una maggiore strutturazione dei ruoli e funzioni, pur mantenendo fede alla fluidità decisionale e relazionale che ha costituito un vero punto di forza della Clinica.

Sono elementi significativi l'istituzione della Funzione Internal Audit e Compliance interna alla struttura collocata in staff con il vertice aziendale, la rivalutazione dei processi inerenti il Trattamento dei Dati Personali, l'adozione di un Modello Organizzativo, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/01.

Contemporaneamente, la stessa evoluzione viene sfruttata al fine di comunicare verso l'esterno (istituzioni, attori sociali, utenti) al fine di ricollocare nello scenario della sanità privata e convenzionata la percezione della propria immagine, in senso assoluto, ancor maggiormente solida ed affidabile e, in senso relativo, come una valida alternativa ad attori/concorrenti che occupano posizioni predominanti nello stesso scenario.

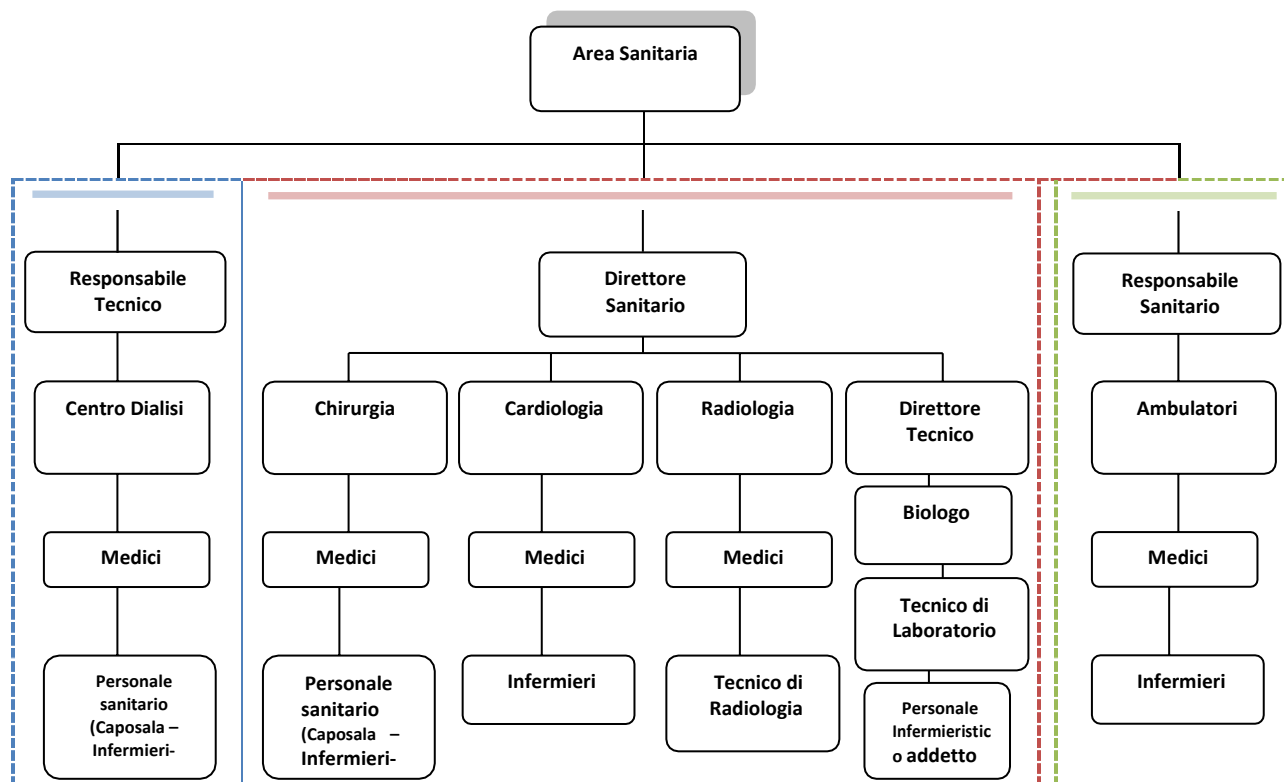
3. Struttura Organizzativa

Area generale



	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01	Mod. 231_MO_2013/00
	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 Parte Generale	rev. 9 del 11/12/2025
		Pag. 6 di 21

Area sanitaria



B. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. Lgs. N. 231/01

4. INTRODUZIONE

Il decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" ha introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità in sede penale degli Enti, correlata a quella della persona fisica che ha compiuto materialmente il fatto illecito. Tale previsione adegua la legislazione italiana a convenzioni internazionali precedentemente sottoscritte dall'Italia, in particolare alla Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, alla Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della *Comunità Europea* che degli Stati membri e, alla *Convenzione OCSE* del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il regime della così detta *responsabilità amministrativa* - introdotto dal citato Decreto - ha lo scopo di coinvolgere gli Enti nella sanzione dei reati, compiuti nell'interesse o vantaggio degli stessi; l'Ente infatti, non è ritenuto responsabile se gli autori del reato hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

La *responsabilità amministrativa* è totalmente autonoma rispetto alla persona fisica che ha commesso il reato infatti, ai sensi dell'art.8 del Decreto, l'Ente potrà essere dichiarato responsabile anche se la persona fisica che ha commesso il reato non è imputabile ovvero non è stata individuata.

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01	Mod. 231_MO_2013/00
	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 Parte Generale	rev. 9 del 11/12/2025
		Pag. 7 di 21

La *responsabilità amministrativa* si configura infine, anche in relazione ai reati connessi alle attività svolte dall'Ente all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato in cui è stato commesso il reato stesso.

5. I SOGGETTI DESTINATARI DELLA NORMA: I SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE, I SOTTOPOSTI, LE SITUAZIONI DI FATTO

L'art. 5 del decreto stabilisce che l'Ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da:

- persone fisiche che rivestono posizione di vertice con esse intendendosi i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale¹ nonché, persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso (i c.d. soggetti "*apicali*"); si ritiene che con la locuzione "*apicali*" si debbano intendere coloro che sono coinvolti, nel potere di gestione dell'ente, a prescindere dal fatto che costoro possano esercitare individualmente (e quindi a prescindere dalle deleghe loro attribuite) ed a prescindere dal fatto che possano essere, in concreto, soggetti attivi del reato.
- persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei soggetti sopraindicati - di cui alla lettera a) dell'art.5 - : i così detti sottoposti.

Il legislatore ha preferito l'utilizzazione di una formula elastica piuttosto che tassativa di soggetti che sarebbe stata, in concreto difficilmente praticabile vista la eterogeneità degli enti cui la normativa si riferisce.

Per tale ragione all'interno dei Protocolli Generali e delle Procedure aziendali – parti integranti del Modello adottato da Villa Anna Maria verranno individuati i singoli responsabili dell'azione o dei controlli. A titolo meramente esemplificativo senza alcuna pretesa di esaustività è possibile affermare che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente:

- gli amministratori in genere,
- i direttori generali,
- coloro che possono "indirizzare" l'agire dell'ente.

Si ritiene poi, che rientrano, in questa categoria anche coloro cui è attribuita la rappresentanza dell'ente rispetto a specifiche attività, situazioni, atti rilevanti per l'attività dell'ente stesso: potrebbero essere rilevanti anche procuratori, avvocati, commercialisti, ove sia loro attribuito uno specifico potere di impegnare le decisioni e l'agire dell'ente.

Vanno esclusi dal novero delle persone rilevanti i sindaci (come si legge chiaramente a pag. 79 della Relazione al Decreto): costoro, infatti, potranno rispondere, ove ne ricorrano i presupposti, a titolo di concorso nel reato con gli amministratori, ma la loro posizione ed il loro agire non sono comunque in grado di coinvolgere l'ente ai sensi della normativa in oggetto.

Per quanto concerne le persone che rivestono funzioni di direzione di una unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale anche in questo caso occorre valutare caso per caso dal momento che talvolta potrebbe trattarsi di soggetti che non sempre sono totalmente sottratti al controllo centrale, nel senso che dal punto di vista gestionale possono essere meri esecutori di politiche aziendali non da loro individuate e che pertanto, sarebbe corretto collocarli nei "sottoposti".

- Persone che rivestono, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso: si tratta, come si legge nella Relazione, degli amministratori di fatto ma anche di tutti coloro che esercitano "*un penetrante dominio*"

¹ La necessità di riconoscere autonomi spazi di responsabilità, anche penali, a tali soggetti è emersa innanzitutto nella pratica giurisprudenziale, attraverso il meccanismo della delega delle funzioni; successivamente, il legislatore ha espressamente recepito tale realtà configurando a carico di questi soggetti autonomi profili di responsabilità: il riferimento è ovviamente, alla legge in materia di sicurezza sul lavoro n.626/94 e sue estensioni.

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01	Mod. 231_MO_2013/00
	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 Parte Generale	rev. 9 del 11/12/2025
		Pag. 8 di 21

sull'ente", come nel caso del socio non amministratore ma detentore della quasi totalità delle azioni, che detta dall'esterno le linee della politica aziendale ed il compimento di determinate operazioni".

- Persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a): si tratta dei dipendenti in genere e i soggetti legati alla Casa di Cura Villa Anna Maria da un rapporto di lavoro parasubordinato e autonomo; di fatto le realtà economiche moderne sono caratterizzate da una frammentazione delle decisioni e delle operazioni, di talché l'importanza anche del singolo nelle scelte e nelle attività della Società acquista sempre maggior rilievo.

6. I REATI PRESUPPOSTO PREVISTI DAL D. LGS. N. 231/01.

La tipologia dei reati attualmente perseguibili ai fini del Decreto, si riferisce alle seguenti fattispecie criminose:

- A. *Art.24* – Malversazione ai danni dello Stato, indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico;
- B. *Art.24 bis* – Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- C. *Art.25* – Concussione e Corruzione;
- D. *Art.25 bis* - Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo;
- E. *Art.25 bis 1* - Delitti contro l'industria e il commercio;
- F. *Art.25 ter* - Reati in materia societaria;
- G. *Art.25 quater* - Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- H. *Art.25 quater 1* - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- I. *Art.25 quinquies* - Delitti contro la personalità individuale (riduzione o mantenimento in schiavitù, tratta di persone, di acquisto e alienazione di schiavi);
- J. *Art.25 sexies* - Abusi di mercato;
- K. *Art.25 septies* - Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.
- L. *Art. 25 octies* - Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
- M. *Art. 25 novies* - Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- N. *Art. 25 decies* - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- O. *Art. 25 undecies* - Reati ambientali;
- P. *art. 25 duodecies* – Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- Q. *Art. 25 terdecies* – Razzismo e xenofobia.

Infine, l'art.10 della Legge 16 marzo 2006, n.146 ("Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001") ha introdotto la responsabilità amministrativa degli enti in relazione alla commissione dei c.d. "reati transnazionali".

L'assoggettamento di tali reati alla disciplina prevista dal Decreto 231 non è avvenuto attraverso l'inserimento di un articolo nel testo del Decreto, bensì, come detto, per effetto della ratifica della Convenzione.

Si definisce "reato transnazionale", a norma dell'art.3 della medesima legge, il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché:

- a. sia commesso in più di uno Stato;
- b. ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato;
- c. ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;
- d. ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01	Mod. 231_MO_2013/00
	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 Parte Generale	rev. 9 del 11/12/2025
		Pag. 9 di 21

Come già avvenuto anche recentemente il Legislatore potrà in futuro prevedere altre fattispecie criminose che si andranno ad aggiungere a quelle sopra indicate ed in tal caso sarà necessario procedere a una integrazione del Modello.

7. LE SANZIONI.

Per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, il Decreto prevede sanzioni di natura pecuniaria e di natura interdittiva, la confisca del prezzo o del profitto del reato e la pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni pecuniarie si applicano in ogni caso ma l'ammontare delle stesse non è predeterminato. Esse sono infatti commisurate *"per quote"* e in relazione alla gravità dell'illecito e alle condizioni economiche dell'Ente.

Le sanzioni interdittive, tra le quali si annoverano:

1. l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
2. il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
3. la sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
4. l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
5. il divieto di pubblicizzare beni o servizi;
6. si applicano unicamente in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste dal Decreto e in particolare per i reati contro la Pubblica Amministrazione, per i reati di concussione e corruzione, per i reati di terrorismo e contro la personalità individuale, per i reati in ambito di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, per i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni, utilità di provenienza illecita, per i delitti informatici e trattamento illecito di dati.

In ogni caso per poter infliggere pene interdittive, deve ricorrere almeno una delle seguenti condizioni:

- che l'Ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione, sempreché il verificarsi della fattispecie criminosa sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- che vi sia stata reiterazione degli illeciti amministrativi.

8. L'ESIMENTE.

Gli artt. 6 e 7 del Decreto 231 prevedono forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa dell'Ente.

In particolare, l'art. 6, "Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'Ente", prevede che l'Ente non risponde se prova che:

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

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01	Mod. 231_MO_2013/00
	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 Parte Generale	rev. 9 del 11/12/2025
		Pag. 10 di 21

L'art. 6, comma 2, del D. Lgs. 231/2001 indica le caratteristiche essenziali per la costruzione di un modello di organizzazione e di gestione, ossia il modello deve:

- identificare i rischi ed individuare le aree/settori di attività nel cui ambito esiste la possibilità di commettere i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001; si tratta di effettuare una c.d. "mappatura dei rischi"; ciò presuppone l'analisi dello specifico contesto aziendale, necessaria non solo per individuare le aree/settori di attività "a rischio reato", ma anche per determinare le modalità secondo le quali si possono verificare eventi pregiudizievoli ai fini di cui al Decreto 231;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire; ciò presuppone la valutazione del sistema di controllo preventivo esistente all'interno dell'ente e della sua capacità di contrastare/ridurre efficacemente i rischi individuati, nonché il suo eventuale adeguamento in modo da attuare un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi individuati;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- prevedere un'attività di auditing sistematica e periodica: vale a dire una verifica periodica del funzionamento del modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

L'art. 7 *"Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'Ente"* prevede che nel caso di reati commessi da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui all'art. 5,

comma 1, lett. a) del decreto medesimo, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza da parte di quest'ultimi.

In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (articolo 7, comma 2).

L'art. 7, ai commi 3 e 4, statuisce che:

- il Modello, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta nonché la natura e la dimensione dell'organizzazione, deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire tempestivamente situazioni di rischio;
- l'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e la modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione; assume rilevanza, altresì, l'esistenza di un idoneo sistema disciplinare.

Deve aggiungersi, inoltre, che con specifico riferimento alla efficacia preventiva del modello con riferimento ai reati (colposi) in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'art. 30 del T.U. n. 81/2008 statuisce che *"il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:*

- al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;*
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;*
- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;*
- alle attività di sorveglianza sanitaria;*
- alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;*
- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;*
- all'acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;*

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01	Mod. 231_MO_2013/00
	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 Parte Generale	rev. 9 del 11/12/2025
		Pag. 11 di 21

h. alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate".

Sempre secondo la lettera dell'art. 30: *"Il modello organizzativo e gestionale deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività. Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello. Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico. In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6".*

Alla luce di quanto sopra, dunque, emerge con evidenza che l'adozione ed efficace attuazione di un modello idoneo è, per la Società, un presupposto irrinunciabile per poter beneficiare dell'esimente prevista dal Legislatore.

C. IL MODELLO 231 DI VILLA ANNA MARIA

9. Caratteristiche del Modello

La Casa di Cura Villa Anna Maria, al di là delle prescrizioni del Decreto che indicano il Modello come elemento facoltativo e non obbligatorio, ha ritenuto opportuno integrare i propri strumenti organizzativi dotandosi di un modello di organizzazione, gestione e controllo al fine di accrescere la capacità della Società a contrastare efficacemente il rischio di commissione dei reati e di ridurre detto rischio, a un livello *ragionevole*.

Ha quindi affidato l'attuazione ed il controllo sul Modello ad un Organismo di Vigilanza, dotato della necessaria autonomia, indipendenza e professionalità.

Il presente Modello, in linea con quanto previsto dall'art.6, c.3 del D. Lgs. 231/01, è stato sviluppato coerentemente con le indicazioni fornite dalle *Linee Guida* emanate da Confindustria approvate dal

Ministero di Giustizia nel giugno 2004, di quelle emanate dall'AIOP (approvate il 2 novembre 2004) e dalle altre associazioni di categoria riconosciute, adattandole – come necessario – alla concreta realtà della Società.

In particolare, il percorso seguito per l'elaborazione del Modello, può essere sintetizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione delle *aree a rischio*: sono state indagate e rilevate tutte le attività svolte da ciascuna Area/Direzione/Funzione aziendale, al fine di individuare le eventuali aree "sensibili" (aree/settori aziendali ove ipoteticamente sarebbe possibile la realizzazione dei reati) e i sistemi di controllo in essere, a presidio dei rischi di reato identificati dal D. Lgs. 231/01;
- predisposizione e realizzazione degli interventi ritenuti necessari per la riduzione dei rischi e/o per il miglioramento del sistema di gestione e/o controllo interno ovvero, di quell'insieme coordinato di strutture organizzative, attività e regole operative applicate, su indicazione dei soggetti apicali, dal Management e dal personale aziendale, in grado di ridurre ad un livello ragionevole i rischi, anche attraverso l'introduzione di appositi protocolli comportamentali;

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01	Mod. 231_MO_2013/00
	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 Parte Generale	rev. 9 del 11/12/2025
		Pag. 12 di 21

- individuazione di un Organismo di Vigilanza dotato dei requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità a cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

Il sistema di controllo preventivo posto in essere dalla Casa di Cura Villa Anna Maria si articola nelle seguenti componenti:

1. Codice Etico;
2. Organismo di Vigilanza;
3. Sistema disciplinare;
4. Sistema organizzativo-gestionale e di controllo;
5. Protocolli generali;
6. Procedure manuali ed informatiche;
7. Poteri autorizzativi e di firma;
8. Comunicazioni al personale e sua formazione.

Il sistema di controllo, sopra individuato, è stato altresì integrato e informato ai seguenti principi:

9. verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
10. separazione delle funzioni;
11. documentazione dei controlli;
12. introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e delle procedure previste dal Codice Etico e dal Modello;
13. previsione di adeguate modalità di gestione delle risorse finanziarie;
14. previsione di flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

10.ADOZIONE DEL MODELLO De VILLA ANNA MARIA

La Casa di Cura Villa Anna Maria, al fine di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali ha promosso, su impulso dell'Amministratore Unico, un processo di riorganizzazione della struttura aziendale e dei processi gestionali finalizzato tra l'altro all'adozione di un Modello organizzativo interno conforme alle prescrizioni del D. Lgs.231/01.

Villa Anna Maria con l'ausilio di consulenze esterne, ha progressivamente definito sia i contenuti del Modello sia l'iter approvativo dello stesso.

Le attività di progettazione del Modello sono state svolte sotto il diretto controllo dell'Amministratore Unico nella prima stesura e su impulso del Direttore Generale per la prima revisione e con la piena collaborazione delle Aree/Direzioni/Funzioni aziendali coinvolte. La documentazione prodotta prima di confluire nel Progetto di Modello, è stata preventivamente condivisa nei contenuti con i responsabili di dette Aree/Direzioni/Funzioni.

L'adozione del Modello 231 è stata determinata nella convinzione che la stessa possa costituire per la Struttura un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti dei lavoratori e di tutti gli altri soggetti alla stessa cointeressati (Utenti, Fornitori, Partners, Collaboratori a diverso titolo), affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

11.APPROCCIO METODOLOGICO E FINALITA' DEL MODELLO.

La Casa di Cura Villa Anna Maria ha progettato e costruito il Modello adottato fondandolo su un sistema strutturato ed organico di procedure e di attività di controllo che nella sostanza:

15. ricercano, individuano e consentono di monitorare le aree/i processi di possibile rischio nell'attività aziendale, sui quali focalizzare in via prioritaria le attività di verifica;

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01	Mod. 231_MO_2013/00
	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 Parte Generale	rev. 9 del 11/12/2025
		Pag. 13 di 21

16. ricercano, individuano e consentono di monitorare le aree/i processi di possibile rischio nell'attività aziendale, sui quali focalizzare in via prioritaria le attività di verifica;
17. definiscono un sistema normativo interno diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai rischi/reati da prevenire tramite:
 1. un Codice Etico che definisce i principi etici e di comportamento adottati dalla Società;
 2. un Sistema di deleghe di funzioni e di procure per la firma di atti aziendali che, assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, assicuri una chiara e trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni;
 3. un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare comportamenti in contrasto con le misure previste dal Modello.
- determinano una struttura organizzativa coerente, volta ad ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti, garantendo una chiara ed organica attribuzione dei compiti, applicando una giusta segregazione delle funzioni, assicurando che gli assetti voluti della struttura organizzativa siano realmente attuati;
- individuano i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie idonee a prevenire le attività a rischio;
- attribuiscono all'Organismo di Vigilanza (ODV) il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di proporre l'aggiornamento.

Il Modello pertanto si propone lo scopo di:

- migliorare il sistema di Governance interno a Villa Anna Maria;
- predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale con particolare riguardo alla riduzione di eventuali comportamenti illegali;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Villa Anna Maria nelle "aree di attività a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse di Villa Anna Maria che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che Villa Anna Maria non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui la Casa di Cura Villa Anna Maria intende attenersi.

12. STRUTTURA DEL DOCUMENTO.

Il Modello organizzativo adottato da Villa Anna Maria per le finalità ed in funzione di quanto sopra indicato è, dal punto di vista soggettivo, unitario.

Il Modello infatti governa un insieme di regole coerenti e unitarie che la Società ha ritenuto opportuno strutturare non in ragione delle figure aziendali coinvolte (*soggetti apicali e soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza*), bensì in funzione delle differenti aree di attività aziendali a rischio di commissione dei reati.

Il Modello è composto da un insieme organico di singole "Componenti" che vengono di seguito elencate:

- *Parte Generale (MO_PG)*
- *Codice Etico (MO_ETC)*
- *Organismo di Vigilanza (MO_ODV)*
- *Sistema Disciplinare (MO_DIS)*
- *Sistema delle Deleghe e Procure (MO_SDP)*
- *Mappatura delle Aree a Rischio di reato (MO_MAP)*
- *Protocolli Generali (MO_PPR)*

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01	Mod. 231_MO_2013/00
	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 Parte Generale	rev. 9 del 11/12/2025
		Pag. 14 di 21

- Procedure aziendali (MO_PPA)
- Diffusione e Aggiornamento del Modello (MO_DAM)

13. APPROVAZIONE DELLA STRUTTURA DEL MODELLO E ATTRIBUZIONE DELLE RESPONSABILITÀ DI GESTIONE DELLO STESSO.

Passi seguiti nell'approvazione del Modello Organizzativo:

- la Società con l'ausilio di consulenti esterni ha elaborato la struttura del Modello da sottoporre all'approvazione all'Organo di Amministrazione;
- l'Organo di Amministrazione ha approvato il Modello proposto dalla Società;
- l'Organo di Amministrazione ha individuato e nominato l'Organismo di Vigilanza che rendiconta periodicamente sulle attività svolte e sulle relative risultanze;
- l'Organo di Amministrazione ha altresì delegato le singole Funzioni a dare attuazione ai contenuti del Modello e a contribuire attivamente a curare la sua efficace attuazione ed il suo costante aggiornamento, anche mediante proposte, suggerimenti ecc..

I Responsabili delle Aree/Direzioni/Funzioni ognuno per quanto di competenza:

- attuano un'efficace gestione dell'operatività sulla base dei protocolli e delle procedure aziendali adottate e dei rischi connessi;
- verificano la continua funzionalità, efficacia ed efficienza dei processi di competenza;
- tengono sotto costante controllo le attività di competenza anche al fine di suggerire i fattori da cui possono derivare rischi di commissione di reati;
- stabiliscono canali di comunicazione efficaci al fine di assicurare che tutto il personale sia a conoscenza delle politiche e delle procedure relative ai propri compiti e responsabilità;
- definiscono flussi informativi volti ad assicurare piena conoscenza e governabilità dei fatti aziendali.

L'Organismo di Vigilanza nominato dall'Organo di Amministrazione dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo così come previsto nel Decreto, avvalendosi delle varie funzioni aziendali:

- vigila sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- verifica e cura l'aggiornamento del Modello, coerentemente con le evoluzioni della normativa e con le modifiche della struttura organizzativa di Villa Anna Maria;
- informa sull'argomento l'Organo di Amministrazione, di norma, nell'ambito della propria rendicontazione periodica ordinaria.

14. MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO.

Il presente Modello (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 2, lettera a del Decreto) è un "atto di emanazione dell'organo dirigente" pertanto l'adozione dello stesso, così come le successive modifiche e integrazioni sono rimesse alla competenza dell'Organo di Amministrazione di Villa Anna Maria.

In particolare è demandato all'Organo di Amministrazione il compito di integrare il presente Modello in relazione ad ulteriori tipologie di reati che nuove previsioni normative colleghino all'ambito di applicazione del Decreto 231, o in conseguenza di modifiche strutturali dell'organizzazione dell'azienda.

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01	Mod. 231_MO_2013/00
	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 Parte Generale	rev. 9 del 11/12/2025
		Pag. 15 di 21

D. ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV).

15. IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.

All'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi dell'art.6, comma 1, lett. b) del D. Lgs. n.231/01 e dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Codice Etico e del Modello e di curarne l'aggiornamento.

Per tale motivo l'ODV deve essere posto in posizione di terzietà e di indipendenza rispetto agli altri Organi sociali di gestione e i soggetti eletti a tale funzione di controllo non possono essere investiti di compiti aziendali incompatibili.

Infatti affinché sia garantita da parte dell'ODV la necessaria autonomia di iniziativa e l'indipendenza, il Modello prevede espressamente che a detto Organo non siano attribuiti compiti operativi a carattere gestionale a rilevanza economico/finanziaria esterna che, rendendolo partecipe di decisioni e attività gestionali, ne minerebbero l'obiettività di giudizio.

I requisiti specifici che l'Organo di controllo deve soddisfare per un efficace svolgimento delle funzioni istituzionali allo stesso assegnate, sono:

AUTONOMIA E INDIPENDENZA.

L'ODV è composto da almeno tre soggetti di cui uno solo interno alla struttura aziendale.

I membri esterni alla struttura aziendale devono essere sprovvisi di compiti operativi a rilevanza economico/finanziaria esterna e configurati come unità di staff in posizione verticistica, i quali devono riferire direttamente ai massimi vertici aziendali.

PROFESSIONALITÀ.

I componenti dell'ODV devono possedere specifiche conoscenze tecniche specialistiche adeguate alle funzioni che l'Organo è chiamato a svolgere, e proprie di chi compie un'attività "ispettiva", di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico.

CONTINUITÀ D'AZIONE.

L'ODV deve:

- lavorare costantemente sulla vigilanza del Modello con i necessari poteri d'indagine;
- curare l'attuazione del Modello e assicurarne il costante aggiornamento.

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, l'Organo di Amministrazione ha istituito un Organismo di Vigilanza collegiale composto da tre membri, di cui uno interno alla struttura e due esterni, dotato di adeguate competenze. Nessuno dei membri esterni è investito all'interno della Società del diretto svolgimento di attività operative a rilevanza economico/finanziaria esterna, incompatibili con la carica assunta.

L'ODV resta in carica per tre anni e può essere rinominato, deve comunicare per iscritto all'Organo di Amministrazione l'accettazione della carica e fornire la documentazione richiesta da Villa Anna Maria in ordine ai requisiti di onorabilità e professionalità rilasciata ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. 28 gennaio 2000 n. 445 (Allegata sub 1 al Regolamento dell'Organismo di Vigilanza) che prevede tra l'altro la dichiarazione attestante che non si trovano nelle condizioni di cui all'art.2382 del codice civile.

Fatto salvo per il membro interno alla struttura, non può essere nominato membro dell'ODV il coniuge, il parente e affine entro il quarto grado degli amministratori della Società.

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01	Mod. 231_MO_2013/00
	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 Parte Generale	rev. 9 del 11/12/2025
		Pag. 16 di 21

Nel caso del venir meno (per dimissioni, rinuncia, ecc.) dell'ODV, la nomina è deliberata l'Organo di Amministrazione.

16. FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.

L'Organismo di Vigilanza di Villa Anna Maria dovrà in generale:

- vigilare sull'applicazione del Modello in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto;
- individuare e proporre agli organismi competenti (Organo di Amministrazione) aggiornamenti e modifiche del Modello stesso in relazione alla mutata normativa o alle mutate condizioni aziendali.

Per lo svolgimento dei compiti suddetti l'ODV:

- gode di ampi poteri ispettivi e di accesso ai documenti aziendali;
- dispone di risorse finanziarie e professionali adeguate;
- si avvale nello svolgimento dei propri compiti – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - del supporto e della cooperazione delle varie Funzioni Aziendali.

L'organo dirigente nel contesto di formazione del budget aziendale approverà una adeguata dotazione di risorse finanziarie, della quale l'ODV potrà disporre per esigenze attinenti al corretto svolgimento del proprio mandato (consulenze, trasferte ecc.).

17. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI.

Sono assegnate all'ODV di Villa Anna Maria due linee di reporting:

- la prima, su base continuativa, direttamente con l'Organo di Amministrazione e con il Direttore Generale;
- la seconda, su base periodica, nei confronti l'Organo di Amministrazione.

La presenza dei suddetti rapporti di carattere funzionale, anche con organismi privi di compiti operativi e quindi svincolati da attività gestionali, costituisce un ulteriore garanzia d'indipendenza per l'espletamento del mandato conferito all'Organo di Controllo.

L'ODV di Villa Anna Maria potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

Almeno alla chiusura di ogni semestre, l'ODV trasmette all'Organo di Amministrazione una relazione scritta sull'attuazione del Modello.

18. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.

L'ODV è destinatario di adeguati flussi informativi dagli Organi sociali e dalle Direzioni/Funzioni della Società:

- Segnalazioni da parte del personale
- Segnalazioni da parte di esponenti aziendali
- Segnalazioni da parte di terzi.

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01	Mod. 231_MO_2013/00
	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 Parte Generale	rev. 9 del 11/12/2025
		Pag. 17 di 21

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'ODV, oltre alla documentazione prescritta dal Modello secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- eventuali segnalazioni relative a illeciti o alla violazione del Modello o comunque conseguenti a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società stessa devono essere inoltrate all'ODV dai Responsabili delle Direzioni e/o Funzioni aziendali attraverso specifici report periodici, in accordo con quanto stabilito nei protocolli; le medesime segnalazioni possono essere portate a conoscenza dell'OdV da chiunque ne sia a conoscenza, tramite il canale appositamente istituito idoneo a garantire la riservatezza e le tutele riconosciute dalla legge al segnalante (whistleblower);
- l'ODV valuterà le segnalazioni ricevute e le eventuali conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e/o chiunque ritenga opportuno ai fini di una corretta valutazione; l'OdV motiva per iscritto al l'Organo di Amministrazione eventuali rifiuti a procedere ad un'indagine interna, quando la decisione di archiviare una segnalazione non sia presa all'unanimità;
- le segnalazioni, dovranno essere in forma scritta e non anonima ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. 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;
- le segnalazioni pervenute all'ODV devono essere raccolte e conservate in un apposito archivio al quale sia consentito l'accesso solo ai membri **esterni** dell'ODV stesso.
- Informativa adeguata inerente ad atti ufficiali della Casa di Cura Villa Anna Maria.

Devono inoltre essere obbligatoriamente trasmesse all'ODV di Villa Anna Maria le informative concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati previsti dal Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dal personale in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- i procedimenti disciplinari avviati e le eventuali sanzioni irrogate, nonché i provvedimenti di archiviazione relativi a detti procedimenti con le relative motivazioni.

SISTEMA DELLE DELEGHE.

All'ODV, infine, deve essere comunicato il sistema delle deleghe di Villa Anna Maria ed ogni modifica dello stesso eventualmente intervenuta.

19. LA PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

Al fine di dare attuazione alle integrazioni apportate all'art. 6 d.lgs. n. 231/2001 si rende necessaria l'integrazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo con un sistema di gestione delle segnalazioni di illeciti che consenta di tutelare l'identità del segnalante ed il relativo diritto alla riservatezza anche attraverso l'introduzione all'interno del sistema disciplinare di specifiche sanzioni comminate in caso di eventuali atti di ritorsioni ed atteggiamenti discriminatori in danno del segnalante per il fatto di aver denunciato, in buona fede e sulla base di ragionevoli elementi di fatto, comportamenti illeciti e/o violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo o del Codice di Comportamento.

Casa di Cura Villa Anna Maria, al fine di garantire l'efficacia del sistema di whistleblowing ha adottato una specifica "Procedura per il whistleblowing" nella quale sono definite le modalità di segnalazione da parte dei propri dipendenti, collaboratori, amministratori e membri degli organi sociali, nonché terze parti, i quali sono resi edotti circa l'esistenza di appositi canali di comunicazione che consentano di presentare eventuali

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01	Mod. 231_MO_2013/00
	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 Parte Generale	rev. 9 del 11/12/2025
		Pag. 18 di 21

segnalazioni, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, garantendo anche con modalità informatiche la riservatezza dell'identità del segnalante.

Villa Anna Maria assicura, altresì, la puntuale informazione degli amministratori, dei membri degli organi sociali nonché di tutti i soggetti che con la stessa collaborano, non soltanto in relazione alle procedure e ai regolamenti adottati ed alle relative attività a rischio, ma anche con riferimento alla conoscenza, comprensione e diffusione degli obiettivi e dello spirito con cui la segnalazione deve essere effettuata.

AMBITO DI APPLICAZIONE DELLA PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

La procedura è volta a regolamentare, incentivare e proteggere chi, nello svolgimento delle proprie mansioni lavorative, venendo a conoscenza di un illecito e/o di un'irregolarità sul luogo di lavoro rilevanti ai fini del d.lgs. n. 231/2001, decida di farne segnalazione.

Possono costituire oggetto delle segnalazioni, tra l'altro:

- condotte illecite che integrano una o più fattispecie di reato da cui può derivare una responsabilità per l'ente ai sensi del d.lgs. n. 231/2001;
- condotte che, pur non integrando alcuna fattispecie di reato, sono state poste in essere contravvenendo a regole di condotta, procedure, protocolli o disposizioni contenute all'interno del Modello o dei documenti ad esso allegati;
- comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello Organizzativo.

Non sono, invece, meritevoli di segnalazione questioni di carattere personale del segnalante, rivendicazioni o istanze attinenti alla disciplina del rapporto di lavoro o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi.

Le segnalazioni devono fornire elementi utili a consentire ai soggetti preposti di procedere alle dovute e appropriate verifiche e accertamenti, ovvero devono essere fondate su elementi precisi e concordanti (art. 6 comma 2-bis d.lgs.231/2001).

Il destinatario della segnalazione è il vicepresidente dell'Organismo di Vigilanza.

Le segnalazioni devono essere effettuate tramite l'indirizzo di posta elettronica odv_vam@nuoviprogetti.com oppure riferendo, anche verbalmente, ai soggetti destinatari della segnalazione come sopra individuati.

Villa Anna Maria e i destinatari della segnalazione agiscono in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione o comportamenti discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

E. SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO.

20. PRINCIPI GENERALI.

La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello, ivi incluso il Codice Etico, è condizione essenziale per assicurare l'efficace attuazione del Modello 231 nel suo complesso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale istauratosi, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte da Villa Anna Maria in piena

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01	Mod. 231_MO_2013/00
	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 Parte Generale	rev. 9 del 11/12/2025
		Pag. 19 di 21

autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano determinare.

La sanzione disciplinare è caratterizzata infatti dai principi di tempestività e immediatezza; laddove si facesse dipendere l'irrogazione della sanzione dall'esito di un giudizio penale, eventualmente istauratosi in seguito alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto 231, diventerebbe estremamente arduo assicurare l'efficace attuazione del Modello.

Il sistema disciplinare di Villa Anna Maria è fondato nel rispetto dei principi del diritto del lavoro e, in particolare, nel rispetto della tipicità delle sanzioni irrogabili e di quanto prescritto dall'art.7 dello Statuto dei Lavoratori e dalle normative speciali.

L'apparato sanzionatorio riguarda tutti i soggetti destinatari del Modello, quali:

- i dipendenti a qualunque livello operanti;
- i soggetti che rivestono in seno all'organizzazione della Casa di Cura Villa Anna Maria una posizione "apicale" - ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. a) del D.Lgs.n.231/2001 rientrano in questa categoria le persone "che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale" nonché i soggetti che "esercitano anche di fatto, la gestione o il controllo" dell'ente.

Sono pertanto ricompresi in tale categoria, nello specifico:

- membri dell'Organo di Amministrazione;
- il Direttore Generale;
- il Direttore Amministrativo;
- il Direttore Sanitario;
- i Direttori esecutivi dotati di autonomia finanziaria e funzionale, nonché gli eventuali preposti ad attività temporanee o secondarie;
- i collaboratori in genere e partner di Villa Anna Maria

Detto apparato sanzionatorio prevede regole specifiche a seconda della categoria di riferimento e le sanzioni sono graduate tenuto conto della gravità dell'illecito commesso.

La violazione dei principi contenuti nel Codice Etico e delle regole di condotta indicate nel Modello costituisce illecito disciplinare.

Il Sistema Disciplinare, in ragione della sua valenza applicativa, sarà formalmente dichiarato vincolante per tutti i dipendenti e pertanto sarà esposto, così come previsto dall'art.7, comma 1, della legge n.300/1970, "mediante affissione in un luogo accessibile a tutti".

21.CRITERI SANZIONATORI PER IL PERSONALE.

Il tipo e l'entità delle sanzioni applicabili ai singoli casi di illecito disciplinare, sono variabili in relazione alla gravità delle mancanze e in base ai seguenti criteri generali vigenti nella casa di Cura Villa Anna Maria e sanciti dai CCNL:

1. condotta del dipendente: dolo o colpa (negligenza, imprudenza, imperizia);
2. mansioni e grado del dipendente;
3. rilevanza degli obblighi violati;
4. potenzialità del danno derivante alla Società, anche in relazione all'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/01 e successive modifiche e integrazioni;
5. presenza di circostanze aggravanti o attenuanti: in particolare in caso di sussistenza o meno di precedenti disciplinari, nei limiti consentiti dalla legge.

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01	Mod. 231_MO_2013/00
	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 Parte Generale	rev. 9 del 11/12/2025
		Pag. 20 di 21

22. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI, REVISORI, SINDACI E MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.

In caso di violazione da parte di Amministratori, Revisori e/o Sindaci (quando presenti) di quanto prescritto nel Modello, e nel Codice Etico adottato dalla Società, l'Organismo di Vigilanza informerà l'Organo di Amministrazione che provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa, ivi compresa la convocazione dell'assemblea dei soci per l'esame e l'adozione dei provvedimenti conseguenti espressamente indicati nel sistema disciplinare, ivi compresa la revoca per giusta causa del consigliere, del revisore o del sindaco.

È altresì demandata all'assemblea dei soci l'esame e l'adozione dei provvedimenti indicati nel sistema disciplinare adottato e graduati tenendo conto dell'illecito disciplinare commesso, nei confronti degli Amministratori, dei Sindaci e dei membri dell'Organismo di Vigilanza che per negligenza o imperizia non adempiano costantemente ed efficacemente all'obbligo loro assegnato dal decreto legislativo n. 231/2001 di vigilare, monitorare ed eventualmente aggiornare il modello 231 adottato da Villa Anna Maria.

Nel sistema disciplinare di Villa Anna Maria è altresì analiticamente dettagliato il procedimento da seguirsi nel caso di irrogazione di sanzioni per i soggetti di cui al presente punto.

23. MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER.

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori esterni o dai partner in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto potrà determinare, grazie all'attivazione di opportune clausole, la risoluzione del rapporto contrattuale.

F. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE.

24. FORMAZIONE DEL PERSONALE.

La Casa di Cura Villa Anna Maria promuove la conoscenza del Modello in tutte le sue componenti, tra tutti i dipendenti che sono pertanto tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservare le prescrizioni ivi contenute e contribuire alla loro attuazione.

Ai fini dell'attuazione del Modello la Funzione Risorse Umane gestisce in cooperazione con l'OdV, la formazione del personale prevista a tutti i livelli e per tutti i nuovi ingressi, ed articolata su più livelli come dettagliato nel Documento "diffusione e Aggiornamento del Modello".

25. INFORMATIVA AI PARTNER COMMERCIALI E FINANZIARI PROFESSIONISTI, COLLABORATORI ESTERNI E FORNITORI.

La Casa di Cura Villa Anna Maria promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i partner commerciali e finanziari e i fornitori.

A questi verrà pertanto consegnato il Codice Etico adottato da Villa Anna Maria nonché nota informativa sui principi generali del decreto Legislativo 231/2001 e sui riflessi contrattuali in caso di comportamenti contrari o non conformi ai principi etici adottati dall'azienda o comunque contrari alla normativa vigente.

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01	Mod. 231_MO_2013/00
	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 Parte Generale	rev. 9 del 11/12/2025
		Pag. 21 di 21

26. PUBBLICAZIONE DI MATERIALE INFORMATIVO SUL SITO WEB.

La funzione ICT della Società provvederà ad attivare una apposita sezione del sito web di della Casa di Cura Villa Anna Maria dove verrà pubblicato il documento di sintesi del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dall'azienda.

27. COMUNICAZIONE MEDIANTE INTRANET AZIENDALE.

L'avvenuta adozione del Modello 231 da parte di Villa Anna Maria, la relativa documentazione nonché le integrazioni e/o gli aggiornamenti saranno inseriti a cura della funzione ICT, su impulso dell'Organismo di Vigilanza, in apposite cartelle di rete aziendale identificate come "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01" e sulla intranet aziendale (quando attivata).

28. COMUNICAZIONE DIRETTA VIA INTERNET E FAX.

Sulla base di un elenco predisposto dall'OdV sarà comunicato per mezzo di posta elettronica (email) o per fax a tutti gli Stakeholder l'adozione da parte della Casa di Cura Villa Anna Maria del Modello 231 e del Codice Etico.

G. CONFERMA APPLICAZIONE E ADEGUATEZZA DEL MODELLO.

Il Modello Organizzativo sarà soggetto a due tipologie di verifiche:

1. Attività di monitoraggio sull'effettività del Modello anche attraverso l'istituzione di un sistema di dichiarazioni periodiche da parte dei Responsabili competenti individuati dal Modello;
2. Monitoraggio costante da parte dell'O.d.V.

L'Organismo di Vigilanza valuterà la necessità o meno di apportare modifiche/integrazioni alla documentazione emessa a seguito di:

- Modifiche normative aventi ad oggetto l'introduzione di nuovi reati ad impatto 231;
- Modifiche rilevanti nella struttura aziendale;
- Segnalazione di punti di debolezza del Modello da parte del Personale di Villa Anna Maria;
- Introduzione di nuovi rilevanti processi aziendali ad impatto 231.

L'integrazione del Modello, essendo lo stesso "atto di emanazione dell'organo dirigente" – in conformità dell'art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto 231/01 – è demandata all'Organo di Amministrazione di Villa Anna Maria il quale potrà aggiungere Parti Speciali relative ad altre tipologie di reati che, per effetto di nuove norme rientrino nell'ambito di applicazione del Decreto.