Madonna della Catena

SacroCuore Cosenza

La Madonnina

iGreco

OSPEDALI RIUNITI

il senso della Salute

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

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

Prima emissione del 10/01/2016
Seconda emissione del 02/01/2018
Terza emissione del 10/02/2020

INDICE

PARTE GENERALE

1. Ambito applicativo e criteri di imputazione della responsabilità dell'Ente.....5
2. Reati presupposto della responsabilità dell'Ente.....6
3. Apparato sanzionatorio.....12
4. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo: contenuti ed effetti ai fini dell'esclusione della responsabilità.....13
5. Codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria.....14
6. Destinatari del Modello.....17
7. IGreco Ospedali Riuniti s.r.l.: profilo societario e Modello Organizzativo.....17
8. Le attività sensibili di Ospedali Riuniti s.r.l. 21
9. Articolazione dei poteri e sistema delle deleghe.....23
10. L'Organismo di Vigilanza.....24
11. Il sistema disciplinare 28
12. Codice Etico.....32

PARTE SPECIALE

Introduzione.....33
A) I reati contro la Pubblica Amministrazione 36
B) I reati e gli illeciti amministrativi societari.....48
C) I reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commesse in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.....57
D) I reati informatici e di trattamento illecito dei dati.....65
E) I reati ambientali.....71
F) I reati di criminalità organizzata.....75

G) I reati di falsità in monete, carte di pubblico credito ed in valori di bollo.....80
H) I delitti contro l'industria e il commercio.....83
I) I reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'Ordine Democratico.....86
L) I reati contro la personalità individuale.....90
M) I reati finanziari o abusi di mercato.....93
N) I reati di impiego irregolare di lavoratori stranieri.....101
O) I reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita.
L'autoriciclaggio.....104
P) I delitti in materia di violazione del diritto d'autore.....108
Q) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili.....113
R) Induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria.....116
S) I reati transnazionali.....118

PARTE GENERALE

Il D.Lgs. 231/2001: presupposti normativi della responsabilità amministrativa dell'Ente e requisiti necessari ai fini dell'esclusione della responsabilità

1. Ambito applicativo e criteri di imputazione della responsabilità dell'Ente

Il Decreto legislativo n. 231, entrato in vigore il 4 luglio 2001, introduce nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa, assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale, a carico degli Enti per reati tassativamente elencati quali illeciti "presupposto" e commessi nel loro interesse o a loro vantaggio:

• da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (art.5 comma 1 lett.a);

• da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi (art.5 comma 1 lett.a);

• da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (art.5 comma 1 lett.b).

Tale responsabilità si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che commette materialmente il reato; è accertata nel corso e con le garanzie del processo penale (all'interno del quale l'ente è parificato alla persona dell'imputato) dallo stesso giudice competente a conoscere del reato commesso dalla persona fisica, e comporta l'irrogazione, già in via cautelare, di sanzioni grandemente afflittive.

Ai fini dell'integrazione della responsabilità dell'Ente è necessario che tali reati siano commessi "nel suo interesse o a suo vantaggio" (cd. criterio di imputazione oggettiva; art.5) e che sotto il profilo soggettivo siano riconducibili ad una sorta di colpa di organizzazione.

Il concetto di "interesse" fa riferimento al fine che muove l'autore dell'illecito, che deve aver agito prefigurandosi fin dall'inizio un'utilità per l'Ente (anche se questa poi non si è realizzata). Il concetto di "vantaggio" fa riferimento all'utilità concreta che si realizza, a prescindere dal fine perseguito dall'autore materiale del reato e, dunque, anche quando il soggetto non abbia specificamente agito a favore dell'Ente.

La c.d. *colpa in organizzazione*, alla cui sussistenza, come detto, si ricollega il giudizio di responsabilità, si riscontra in capo all'Ente quando quest'ultimo non ha apprestato un efficace sistema organizzativo diretto alla prevenzione/gestione del rischio-reato.

L'accertamento di tale profilo varia a seconda della posizione rivestita all'interno della struttura dal soggetto che si è reso autore del reato presupposto.

L'illecito può essere, infatti, realizzato da uno o più soggetti qualificati, che il Decreto raggruppa in due categorie:

• 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, o ancora da coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente (Soggetti Apicali);

• da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (Soggetti in posizione

subordinata).
Gli autori del reato dal quale può derivare una responsabilità amministrativa a carico dell'Ente, quindi, possono essere:
• *Soggetti Apicali* quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore generale o il direttore di una sede o filiale nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente;
• *Soggetti in posizione subordinata*, tipicamente i lavoratori dipendenti, ma anche soggetti esterni all'Ente ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali.
Il Decreto dispone che l'Ente sarà ritenuto responsabile del reato commesso dal sottoposto se esso è stato reso possibile *"dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza"*, aggiungendo che quest'ultima è da ritenersi esclusa *"se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi"* (art.7). Pertanto, la colpa in organizzazione, rientrando tra gli elementi costitutivi dell'illecito, è posta come *onus probandi* a carico dell'accusa.
Diversa la soluzione adottata nell'ipotesi in cui il reato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente sia opera dei soggetti che rivestono funzioni apicali (art.6). In tal caso si assiste a un'inversione dell'onere probatorio: dovrà l'Ente dimostrare (l'ente non risponde se prova che ...) di essersi adoperato al fine di prevenire la commissione di reati da parte di coloro che, essendo al vertice della struttura, si presume che abbiano agito secondo la volontà d'impresa (art.6).

2. Reati presupposto della responsabilità dell'Ente
Nella sua formulazione iniziale, il Decreto (artt. 24-25) prevedeva quali reati "presupposto" della responsabilità dell'Ente le seguenti fattispecie:
- indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-ter c.p.);
- truffa a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, comma 1, n. 1 c.p.);
- malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis c.p.).
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.);
- concussione (art. 317 c.p.);
- corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.).

Successivamente il novero dei reati presupposto è stato progressivamente ampliato.
La legge 23 novembre 2001, n. 409, recante "Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'euro" ha integrato, con l'art. 25-bis, le fattispecie dei reati previsti dal decreto:
• falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
• alterazione di monete (art. 454 c.p.);

• spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
• contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
• fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
• uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.).

L'art. 3 del D. Lgs. 11 aprile 2002, n. 61, entrato in vigore il 16 aprile 2002, ha introdotto il successivo art. 25-ter che ha esteso la responsabilità amministrativa degli Enti anche alla commissione dei seguenti reati societari:
• false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
• false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c., commi 1 e 2);
• falso in prospetto (art. 2623 c.c., commi 1 e 2), poi abrogato dalla L.262 del 28- 12-2005;
• falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (art. 2624 c.c., commi 1 e 2);
• impedito controllo (art. 2625 c.c. comma 2);
• indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
• illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
• illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
• operazioni in giudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
• omessa comunicazione del conflitto di interessi (art.2629 bis), introdotto dall'art.31 della l. 28 dicembre 2005, n. 262;
• formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
• indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
• illecita influenza sull'Assemblea (art. 2636 c.c.);
• aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
• ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c., commi 1 e 2).

L'art. 3 legge 14 gennaio 2003, n. 7 (ratifica ed esecuzione della convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo e norme di adeguamento dell'ordinamento interno) ha inserito nel D. Lgs. n. 231 l'art. 25- quater che ha esteso la responsabilità amministrativa degli Enti anche alla realizzazione dei *"delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali"*, nonché dei delitti *"che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999"*.

La legge 11 agosto 2003, n. 228, in vigore dal 7 settembre 2003, ha inserito nel D. Lgs. n. 231 del 2001 l'art. 25 quinquies con il quale si è inteso estendere l'ambito della responsabilità amministrativa degli enti anche ai seguenti reati:
• riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù (art. 600 c.p.);

- prostituzione minorile (art. 600 bis c.p.);
- pornografia minorile (art. 600 ter c.p.);
- detenzione di materiale pornografico (art. 600 quater c.p.);
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 quinquies c.p.);
- tratta di persone (art. 601 c.p.);
- acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.).

La legge 18 aprile 2005, n. 62 ha inserito nel D. Lgs. 231 l'art. 25 sexies (Abusi di mercato), prevedendo una responsabilità dell'Ente in relazione ai reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato previsti dalla parte V, titolo I bis, capo II del testo unico di cui al D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 (artt. 184 e 185).

La legge 9 gennaio 2006, n. 7 ha introdotto l'art. 25 quater I prevedendo la responsabilità dell'Ente per l'ipotesi di cui all'art. 583 bis c.p. (Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili).

La legge 16 marzo 2006, n. 146 ha esteso la responsabilità degli enti ai c.d. reati transnazionali. Nella lista dei "reati-presupposto" sono annoverate le ipotesi connotate dal carattere della "trasnazionalità", come definito dall'art.3, aventi ad oggetto la commissione dei seguenti reati: gli artt. 416 (Associazione per delinquere) e 416 bis (Associazione di tipo mafioso), 377 bis (Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria), 378 (Favoreggiamento personale) del codice penale; l'art. 291 quater del DPR 23.1.1973, n. 43 (Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri), l'art. 74 DPR 9.10.1990, n. 309 (Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope), all'art. 12, comma 3, 3 bis, 3 ter e 5 del d. lgs. 25.7.1998, n. 286 (Diposizioni contro le immigrazioni clandestine).

La legge 3 agosto 2007, n. 123 ha introdotto l'art. 25 septies (modificato successivamente dall'art. 300 del D. Lgs. 30.4.2008, n. 81) che contempla le fattispecie di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime (art.589, 590 c.p.) commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della sicurezza sul lavoro.
La Legge 15 dicembre 2014, n. 186 recante disposizioni in materia di emersione e rientro di capitali detenuti all'estero nonché per il potenziamento della lotta all'evasione fiscale e disposizioni in materia di autoriciclaggio.

Il D.Lgs. 21.11.2007, n. 231 ha previsto, con l'aggiunta di un apposito art. 25 octies al d.lgs. 231 del 2001, una responsabilità dell'ente anche per i reati di cui agli artt.:
- 648 c.p. (Ricettazione);
- 648 bis c.p.(Riciclaggio);
- 648 ter c.p. (Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita).

La legge 18 marzo 2008, n. 48 ha ulteriormente ampliato il novero dei c.d. reati "presupposto", prevedendo all'art. 24 bis le ipotesi di falsità in atti riguardanti i documenti informatici secondo la

nozione offerta dall'art. 491 bis c.p.:

- art. 476 c.p. (Falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in atti pubblici);
- art. 477 c.p. (Falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in certificati o autorizzazioni amministrative);
- art. 478 c.p. (Falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in copie autentiche di atti pubblici o privati e in attestati del contenuto di atti);
- art. 481 c.p. (Falsità ideologica in certificati commessa da persone esercenti un servizio di pubblica necessità);
- art. 485 c.p. (Falsità in scrittura privata);
- art. 486 (Falsità in foglio firmato in bianco. Atto privato);
- art. 487 (Falsità in foglio firmato in bianco. Atto pubblico);
- art. 488 (Altre falsità in foglio firmato in bianco. Applicabilità delle disposizioni sulle falsità materiali);
- art. 489 (Uso di atto falso);
- art. 490 (Soppressione, distruzione e occultamento di atti veri).

Infine, la medesima legge ha esteso la responsabilità dell'ente anche ad alcune ipotesi di reati informatici contenuti nel codice penale. In particolare:

- art. 615 ter c.p. (Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico);
- art. 615 quater c.p. (Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici)
- art. 615 quinquies c.p. (Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico);
- art. 617 quater c.p. (Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche);
- art. 617 quinquies c.p. (Installazione d'apparecchiature per intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche);
- art. 635 bis c.p. (Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici);
- art. 635 ter c.p. (Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità);
- art. 635 quater c.p. (Danneggiamento di sistemi informatici o telematici);
- art. 635 quinquies c.p. (Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità);
- art. 640 quinquies c.p. (Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica).

La Legge 15 luglio 2009, n. 94 ha inserito l'articolo 24 ter (delitti di criminalità organizzata), prevedendo la sanzione da trecento a mille quote e la sanzione interdittiva.

Il decreto legislativo 3 agosto 2009, n. 106 ha introdotto disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

La Legge 23 luglio 2009, n. 99 ha inserito l'articolo 25 novies (delitti in materia di violazione del diritto di autore) che prevede l'applicazione di sanzione pecuniaria e interdittiva nel caso di commissione dei delitti di cui agli art. 171, 171bis, 171ter, 171septies e 171octies della legge 22 aprile 1941 n. 633.

La Legge 3 agosto 2009, n. 116 ha introdotto l'articolo 25 decies (induzione a non rendere dichiarazioni o rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria) prevedendo la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote.

Il decreto legislativo 7 luglio 2011 n. 121 ha introdotto l'articolo 25 undecies riguardante i reati ambientali.

Il D.Lgs. n. 109/2012, ha introdotto l'art. 25 duodecies che punisce chiunque impieghi lavoratori stranieri privi di permesso di soggiorno.

Il D. Lgs. n. 21/2018 ha introdotto l'art. 25 terdecies riguardante i reati di xenofobia e razzismo.

La Legge n. 39/2019 ha introdotto l'art. 25 quaterdecies che sanziona le frodi in competizioni sportive, l'esercizio abusivo del gioco o delle scommesse e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati.

La Legge n. 157 del 29 Dicembre 2019 ha introdotto l'art. 25 quienquiesdecies che sanzione la commissione dei cosiddetti reati tributari.

Tra la fine del 2014 ed i primi mesi del 2017 diverse norme hanno avuto un impatto sui reati presupposto del D.Lgs. 231 ed i relativi Modelli Organizzativi; in particolare:

- La legge 22 Maggio 2015, n.68 ha introdotto i cosiddetti eco-reati, ovvero i reati di inquinamento ambientale (art. 452 bis c.p.), disastro ambientale (art. 452 quater c.p.), delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 quinquies c.p.), traffico ed abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 sexies c.p.), circostanze aggravanti (art. 452 novies c.p.);
- La legge 15 Dicembre 2015, n.186 ha introdotto il reato di autoriciclaggio (art.648-ter-1bis c.p.);
- La legge 27 Maggio 2015, n.69 ha modificato il reato di false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.), introdotto i reati di fatti di lieve entità (art. 2621 bis c.c.), false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.) novellando l'art. 2622;
- Il D.L. 18 Febbraio 2015, n.7 modificato dalla L. 17 Aprile 2015, n.43 ha introdotto modifiche a vari articoli relativi ai "Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali" per il contrasto al terrorismo internazionale, con la possibilità di applicare la misura della sorveglianza speciale di pubblica sicurezza ai potenziali "foreign fighters", introducendo una nuova figura di reato destinata a punire chi organizza, finanzia e propaganda viaggi per commettere attività terroristiche;

• Il D.Lgs. Gennaio 2016, n.7 ha introdotto modifiche a vari articoli relativi ai "Reati informatici e di trattamento illecito di dati";
• Il D. Lgs. Ottobre 2016, n.202 aggiunge la misura della confisca per i reati di "Associazione a delinquere finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope";
• Il D.Lgs Giugno 2016, n.125 ha introdotto modifiche a vari articoli relativi ai "Reati di falsità di monete, carte di pubblico credito ed in valori di bollo"
• La legge Ottobre 2016, n.199 ha modificato l'art. 603 bis c.p. "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro";
• La legge Dicembre 2016, n.236 ha introdotto il reato di "Traffico di organi prelevati da persona vivente", art.601bis c.p;
• Il D.Lgs. Marzo 2017, n.38 ha inserito il reato " di Istigazione alla corruzione tra privati", art. 2635 bis c.c. ed ha altresì introdotto modifiche agli artt. 2635 e 2635 ter c.c. .

I reati attualmente perseguibili ai fini del Decreto sono pertanto i seguenti:
• *Art.24* - Malversazione ai danni dello Stato, indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato, di altri enti pubblici o delle Comunità europee, truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico, truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica se commessa in danno dello Stato o di altro ente pubblico;
• *Art.24 bis* - Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
• *Art.24 ter* - Delitti di criminalità organizzata;
• *Art.25* - Corruzione per l'esercizio della funzione, istigazione alla corruzione, corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio, corruzione in atti giudiziari, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio, peculato, concussione;
• *Art.25 bis* - Falsità in monete, in carte di pubblico credito in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
• *Art.25 bis 1* - Delitti contro l'industria e il commercio;
• *Art.25 ter* - Reati in materia societaria (inclusa la corruzione tra privati);
• *Art.25 quater* - Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali;
• *Art.25 quater 1* - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
• *Art.25 quinquies* - Delitti contro la personalità individuale (riduzione o mantenimento in schiavitù, tratta di persone, di acquisto e alienazione di schiavi);
• *Art.25 sexies* - Abuso di mercato;
• *Art.25 septies* - Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.
• *Art. 25 octies* - Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
• *Art. 25 novies* - Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
• *Art. 25 decies* - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
• *Art. 25 undecies* - Reati ambientali;

• *Art. 25 duodecies* - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.
• *Art. 25 terdecies* - Razzismo e xenofobia;
• *Art. 25 quaterdecies* - Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;
• *Art. 25 quinquiesdecies* - Reati Tributari.

La portata innovativa del D.Lgs. 231/01 è rappresentata dalla previsione della responsabilità amministrativa della persona giuridica in dipendenza della commissione di reato.
Con l'entrata in vigore di tale Decreto, le società non possono più dirsi estranee alle conseguenze dirette dei reati commessi da singole persone fisiche nell'interesse o a vantaggio delle società stesse. Il sistema sanzionatorio previsto dal D.Lgs. 231/01 è particolarmente rigido: infatti, oltre alle sanzioni pecuniarie, vi sono quelle di sospensione e di interdizione parziale o totale dalle attività di impresa che possono avere effetti permanenti per le società che ne siano oggetto.
Tuttavia, a fronte di tale scenario, l'articolo 6 del Decreto contempla l'esclusione della responsabilità della società se essa dimostra, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati considerati, di aver adottato un modello organizzativo idoneo a prevenire la realizzazione dei predetti reati.
Tale esimente passa, ovviamente, attraverso il giudizio di idoneità del sistema interno di organizzazione e controllo che il giudice penale è chiamato a formulare in occasione del procedimento penale relativo all'accertamento di un fatto di reato tra quelli specificamente previsti dal D.Lgs. 231/01.

3. Apparato sanzionatorio

L'apparato sanzionatorio a disposizione del giudice penale è assai articolato. Si prevedono, infatti: sanzioni pecuniarie, sanzioni interdittive, confisca, pubblicazione della sentenza.
La sanzione pecuniaria, che costituisce la sanzione fondamentale e indefettibile, applicabile in relazione a tutti gli illeciti dipendenti da reati, viene comminata con il sistema per quote in un numero non inferiore a cento, né superiore a mille, con valore variabile della singola quota da un minimo di 258,23 ad un massimo di 1.549,37 euro. Attraverso tale sistema ci si propone l'adeguamento della sanzione pecuniaria alle condizioni economiche dell'ente mediante un meccanismo commisurativo bifasico, nel rispetto dei limiti massimi astrattamente previsti dalla legge.
Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'Ente nonché dell'attività svolta per eliminare od attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (art. 11 del Decreto).
Le sanzioni interdittive, di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'Ente e consistono:
• nell'interdizione dall'esercizio di attività;
• nella sospensione o nella revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla

commissione dell'illecito;
• nel divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
• nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli già concessi;
• nel divieto di pubblicizzare beni o servizi.
Le sanzioni interdittive si applicano, al contrario di quelle pecuniarie, solo in relazione ad alcuni reati e al ricorrere di almeno uno dei seguenti casi:
• l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e questo sia stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero, se posto in essere dai c.d. sottoposti, la realizzazione del reato sia stata determinata o, comunque, agevolata da gravi carenze organizzative;
• ove si tratti di reiterazione degli illeciti (che si ha allorquando l'Ente, già condannato in via definitiva, nei cinque anni successivi alla condanna commette un altro illecito).

Ai fini della determinazione delle sanzioni interdittive (tipo e durata) si applicano gli stessi criteri stabiliti per le sanzioni pecuniarie.
È importante sottolineare che le misure interdittive, ai sensi dell'art. 45, sono applicabili all'Ente anche in via cautelare, al ricorrere di gravi indizi di responsabilità e quando vi sia il pericolo di reiterazione di illeciti della stessa indole di quelli per cui si procede. Deve essere evidenziato, infine, che il Decreto 231 prevede, all'art. 15, che in luogo dell'applicazione della sanzione interdittiva, che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, se sussistono particolari presupposti, il giudice possa nominare un commissario per la prosecuzione dell'attività dell'Ente, per un periodo pari alla durata della pena interdittiva stessa.
La confisca è una sanzione autonoma e obbligatoria che si applica con la sentenza di condanna nei confronti dell'Ente ed ha per oggetto il prezzo o il profitto del reato (salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato), ovvero, se ciò non è possibile, somme di denaro o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dal terzo in buona fede.
La pubblicazione della sentenza (art. 18) può essere disposta quando all'Ente viene applicata una sanzione interdittiva; la sentenza è pubblicata per una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali scelti dal giudice, e mediante affissione all'albo del comune dove l'Ente ha sede. La pubblicazione è a spese dell'Ente ed è eseguita dalla cancelleria del giudice; lo scopo è di portare a conoscenza del pubblico la sentenza di condanna.

4. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo: contenuti ed effetti ai fini dell'esclusione della responsabilità

Gli artt. 6 e 7 del Decreto prevedono tuttavia forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso, sia da soggetti apicali sia da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti apicali.

In particolare nel caso di reati commessi da soggetti in posizione apicale o che esercitino, anche di fatto, la gestione ed il controllo dell'Ente, esso non ne risponde se dimostra che:
• l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (di seguito, in breve, anche "Modello");
• il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello sia stato affidato ad un Organismo di Vigilanza (di seguito, in breve anche "OdV"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
• le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;
• non vi sia stata omessa od insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.
Il Decreto prevede, inoltre, che il Modello:
• individui le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi i reati;
• preveda specifici protocolli diretti all'adozione di idonee decisioni in relazione ai reati da prevenire;
• individui modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
• preveda un obbligo di informazione nei confronti dell'OdV;
• introduca un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Per quanto concerne i dipendenti, l'art. 7 prevede l'esonero dalla responsabilità nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Il Modello indica, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge ed a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

L'efficace attuazione del Modello richiede:
• una verifica periodica, e l'eventuale modifica dello stesso, quando vi siano state significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
• un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
• l'esistenza di un idoneo sistema disciplinare.

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.

5. Codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria

Le Linee Guida di Confindustria

Il Decreto 231 prevede che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto 231. Inoltre, ai soli fini dei reati in ambito di sicurezza sul lavoro e tutela della salute sul lavoro, l'art 30 del D.Lgs. 81/2008 (Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro) prescrive i requisiti dei modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei ad avere efficacia esimente dalla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche.

La prima Associazione a redigere un documento di indirizzo per la costruzione dei modelli è stata Confindustria che, nel Marzo del 2002, ha emanato delle Linee Guida, poi parzialmente modificate e aggiornate prima nel Maggio 2004 e, da ultimo, nel Marzo 2008 (di seguito, anche "Linee Guida di Confindustria").
In sintesi le Linee Guida suggeriscono di:
• mappare le aree aziendali a rischio e le attività nel cui ambito potenzialmente possono essere commessi i reati presupposto mediante specifiche modalità operative;
• individuare e predisporre specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire, distinguendo tra protocolli preventivi con riferimento ai delitti dolosi e colposi;
• individuare un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo e dotato di un adeguato budget;
• individuare specifici obblighi informativi nei confronti dell'OdV sui principali fatti aziendali e in particolare sulle attività ritenute a rischio e specifici obblighi informativi da parte dell'OdV verso i vertici aziendali e gli organi di controllo;
• adottare un Codice Etico che individui i principi dell'azienda e orienti i comportamenti dei destinatari del Modello;
• adottare un sistema disciplinare, idoneo a sanzionare il mancato rispetto dei principi indicati nel Modello.

Le linee guida dell'Associazione Italiana Ospedalità Privata
L'A.I.O.P. ha emanato le "Linee guida per l'adozione del modello organizzativo e gestionale" nel mese di Settembre 2004. Tali Linee Guida sono state successivamente aggiornate nel mese di Giugno 2009. Inoltre, il 28 Settembre 2010, il Consiglio Nazionale dell'A.I.O.P. ha approvato il Codice Etico Associativo.
L'A.I.O.P. prevede, che al fine di poter redigere un "Modello" che sia in grado di prevenire i reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001, è opportuno tenere in evidenza e seguire con attenzione i principi indicati dalle sue Linee Guida che rispondono ad esigenze ben precise, quali:
• individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati, operando le opportune distinzioni tra reati "peculiari" della gestione ospedaliera pubblica e privata e reati "comuni" a qualunque gestione aziendale e societaria;

• realizzare una mappatura aziendale, raffigurante il sistema organizzativo gestionale, per la rilevazione delle aree a rischio di reati "peculiari". In relazione agli specifici settori di attività individuati, stabilire procedure e sistemi di controllo atti ad impedire la commissione di reati;
• per quanto concerne i reati "comuni", affermare nei modelli organizzativi una scelta di legalità generale alla quale si ispira la politica dell'azienda e ricordare l'obbligo di probità e correttezza per tutti coloro che prestano, a qualunque titolo, la loro opera in un'istituzione sanitaria privata;
• per quanto concerne entrambe le categorie (reati "peculiari" e "comuni"), evidenziare che l'istituzione sanitaria privata si riserva di agire nelle sedi opportune contro chiunque abbia commesso, a qualsiasi titolo, reati nel contesto dell'attività aziendale;
• individuare regole di comportamento che dovranno essere seguite da tutti i soggetti interessati senza distinzione e senza eccezione. Le eventuali eccezioni a tali regole e ad ogni altra contenuta nel regolamento dell'istituzione sanitaria privata, nel mansionario o degli ordini di servizio e similari, ritenute indispensabili per la necessità di evitare un danno all'ammalato, dovranno, in ogni modo, essere ampiamente documentate;
• suddividere in fasi ogni procedura amministrativa e sanitaria, prevedendo che le diverse fasi della medesima procedura siano affidate a soggetti diversi (es.: prenotazione - accettazione - dimissione) ed, al contempo, evitando che l'eccessiva frammentazione produca deresponsabilizzazione con conseguente difficoltà di individuazione del soggetto responsabile;
• evidenziare tutte le attività che prevedano un contatto diretto con la Pubblica Amministrazione, in particolare laddove questa sia deputata all'esercizio di poteri di vigilanza e controllo.
• prevedere per le istituzioni sanitarie private con gestione in tutto o in parte informatizzata, disposizioni specifiche per la prevenzione dei reati commessi nell'utilizzo di tali procedure;
• introdurre *"un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello"*. A tal fine, il modello organizzativo predisposto dovrà essere pubblicizzato e reso conoscibile a tutti coloro che operano nella struttura, anche mediante l'affissione nella bacheca e comunicato, a mezzo raccomandata a.r., alle organizzazioni sindacali firmatarie dei C.C.N.L.;
• il sistema disciplinare deve essere attuato sia nei confronti dei *"soggetti sottoposti all'altrui direzione"* sia di quelli *"in posizione apicale"*. La violazione di qualunque regola di condotta prevista nel modello da parte dei dipendenti è equiparata alle violazioni considerate dal C.C.N.L. e ad essa applicata quella procedura e le relative sanzioni;
• per quanto riguarda i collaboratori e i liberi professionisti, è necessario prevedere che nel relativo contratto individuale sia contenuta l'indicazione dei casi di violazione del modello e dei relativi provvedimenti da adottarsi;
• per ciò che concerne le violazioni del modello organizzativo da parte degli amministratori, si consiglia di prevedere anche la decadenza dalla carica e da qualsiasi diritto anche economico;
• l'istituzione sanitaria privata, una volta ricevuta la comunicazione da parte dell'Organismo di Vigilanza della violazione del modello, deve avviare immediatamente il procedimento disciplinare e, se accertata, irrogare la sanzione;
• per quel che concerne l'attività espletata da personale in rapporto libero-professionale, bisogna distinguere tra soggetti inseriti in organico e soggetti che operano fuori organico, occasionalmente, in discipline autorizzate, ma non accreditate;

• i medici liberi professionisti inseriti in organico possono agire *"nell'interesse o a vantaggio"* dell'istituzione sanitaria privata e commettere, pertanto, reati. Svolgendo attività giuridicamente classificata come coordinata e continuativa, devono essere positivamente considerati ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e, di conseguenza, espressamente contemplati nel modello di organizzazione, che sarà attuato anche nei loro confronti;
• i medici liberi professionisti (non inquadrati in organico) non vengono inquadrati nel modello organizzativo in virtù della loro autonomia ed auto-direzione. Al fine di ottenere le dovute cautele anche da costoro, sarà indispensabile prevedere una scrittura nella quale si espliciti la mancanza dei requisiti di continuità e coordinazione (es.: mediante la stipulazione di un contratto di service).
Le linee guida tracciate dall'A.I.O.P. suggeriscono anche l'adozione di alcune accortezze con riferimento all'organismo deputato alla vigilanza sul rispetto del modello di organizzazione, tra cui:
• l'Organismo di Vigilanza dovrebbe essere coadiuvato da un dirigente della istituzione sanitaria privata esperto e responsabile della gestione informatizzata dei vari servizi amministrativi e sanitari e da un professionista (di chiara fama nella zona e di riconosciuta onorabilità) che di diritto assuma le funzioni di coordinatore.
Devono, altresì, prevedersi altrettanti membri supplenti di quelli con funzione di amministratore della Società presenti nell'Organismo di Vigilanza, per la sostituzione in caso di incompatibilità;
• prevedere, in conformità con lo statuto, l'erogazione di un fondo, a disposizione dell'Organismo di Vigilanza, sufficiente a consentire lo svolgimento dei compiti che il D. Lgs. n. 231/2001 gli assegna;
• prevedere che l'Organismo di Vigilanza sia messo nella condizione di avere un flusso costante di informazioni ad ogni livello e settore dell'istituzione;
• prevedere un canale riservato di comunicazione interna tra i dipendenti e l'organismo di controllo.

6. Destinatari del Modello

Al fine di assicurare che il comportamento di tutti coloro che operano per conto o nell'interesse dell'Ente sia sempre conforme alle normative e alle regolamentazioni e coerente con i principi di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, la Società ha adottato il suo Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche il "Modello"), in linea con le prescrizioni del D. Lgs. n. 231 del 2001 (di seguito anche il "Decreto") e sulla base, tra l'altro, delle Linee Guida emanate da Confindustria e da A.I.O.P. .
Sono considerati *"Destinatari"* del presente Modello e, come tali, nell'ambito delle specifiche competenze, tenuti alla sua conoscenza ed osservanza:
• i componenti del Consiglio di Amministrazione, nel perseguimento dell'azione sociale in tutte le deliberazioni adottate;
• i componenti del Collegio Sindacale, nell'attività di controllo e nella verifica della correttezza formale e legittimità sostanziale dell'attività della Società e del funzionamento del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi;
• tutti i dipendenti e tutti i collaboratori con cui la Società intrattiene rapporti contrattuali, a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei;

• tutti coloro che intrattengono rapporti onerosi o anche gratuiti di qualsiasi natura con la Società.

7. IGreco Ospedali Riuniti s.r.l: profilo societario e Modello Organizzativo

La iGreco Ospedali Riuniti S.r.l. è una società a responsabilità limitata con sede in via Magenta, 33 - Cariati (CS).

La Società ha ad oggetto le seguenti attività:

- la gestione di strutture sociali, sanitarie e/o assistenziali finalizzate all'assistenza medica e/o specialistica, alla diagnostica, alla riabilitazione ed al recupero funzionale;
- la gestione di laboratori di analisi.

Tali attività sono svolte con servizi residenziali, semiresidenziali, ambulatoriali, di lungo degenza.

La Società si occupa inoltre di attività di prevenzione, educazione sanitaria, divulgazione scientifica, formazione professionale, sportiva e convegnistica.

La Società gestisce la relativa sala ristorante, le camere di degenza, l'assistenza medica e specialistica per il perseguimento del recupero dei degenti che abbisognano di terapie particolari e, ove del caso, mediante attrezzature specifiche.

La Società ha, inoltre, quale oggetto l'esercizio di uno o più centri sanitari e/o polispecialistici nonchè l'esercizio di day-hospital.

La Società potrà intrattenere rapporti di collaborazione scientifica, commerciale e didattica con le università, istituti di ricerca, aziende ospedaliere pubbliche e private, centri specialistici e qualsiasi altro soggetto nazionale e non, sotto qualunque forma costituito, che possa contribuire al perseguimento dello scopo sociale della società.

Oggetto sociale è altresì:

- l'esercizio dell'attività alberghiera;
- l'acquisto la vendita, la permuta, la locazione anche finanziaria, l'assunzione in comodato, la costruzione e gestione di alberghi, centri agrituristici, hotels, motels, sale cinematografiche, teatri, discoteche, ristoranti, villaggi turistici ed alberghieri, centri sportivi e ricreativi, edifici industriali anche prefabbricati;
- l'acquisto, la vendita, la permuta, la locazione anche finanziaria di terreni e fabbricati o porzioni di essi;
- la costruzione e gestione di fabbricati o porzioni di essi:
- la costruzione di acquedotti e fognature, strade, autostrade, strade ferrate, porti ed aeroporti, canali di irrigazione;
- l'esecuzione di lavori di difesa e sistemazione idraulica, lavori di movimento terra con eventuali opere murarie anche in cemento armato, lavori di demolizioni e sterri, impianti di potabilizzazione e di depurazione di acque, di opere speciali in cemento armato, lavori di sistemazione verde pubblico;
- l'assunzione o la commissione di appalti per l'esecuzione delle opere ed i lavori sopra indicati.

Essa può compiere tutte le operazioni commerciali, industriali e finanziarie, mobiliari ed immobiliari, che saranno ritenute dall'organo amministrativo necessarie od utili per il conseguimento dell'oggetto sociale.
Può inoltre:
- partecipare e concorrere ad appalti indetti da enti e società operanti nei settori citati, formulare offerte, svolgere trattative e sottoscrivere convenzioni e contratti per la realizzazione dello scopo societario;
- svolgere ogni altra attività complementare ed integrativa delle precedenti;
- contrarre mutui, anche fondiari, ed in genere ricorrere a qualsiasi forma di finanziamento con banche, con società o privati, concedendo all'uopo tutte le garanzie mobiliari e immobiliari, reali o personali, nonchè acquisire partecipazioni in società ed enti con oggetto analogo o affine;
- richiedere ed utilizzare le provvidenze disposte dalla CEE, dallo Stato Italiano, dalla regione e da enti locali, nonchè altri finanziamenti e contributi.

Le anzidette attività sono propedeutiche al raggiungimento dello scopo sociale, e sono esercitate in misura non prevalente rispetto a quelle ordinarie e non sono in alcun modo da riferirsi alle attività regolate dal d.lgs. 385/1993 e successive modifiche ed integrazioni nonché da tutte le altre norme che regolano l'attività finanziaria in genere.

LA iGreco Ospedali Riuniti s.r.l ha, come appena descritto, il suo core business nella gestione di strutture sanitarie private accreditate con il SSN e così organizzate:

• la Casa di Cura **"Sacro Cuore"** accoglie l'area Materno-Infantile e l'Oculistica, accreditata con il Sistema Sanitario Nazionale SSN per n°34 posti letto in regime ordinario e n°2 posti letto in Day Surgery per l'U.O. di Ginecologia e Ostetricia e n°3 posti letto in regime ordinario per l'U.O. di Oculistica, nonché le specialistiche ambulatoriali riferite alle discipline sopra indicate. La Casa di Cura vanta l'attribuzione di due Bollini Rosa (ONDA, L'OSSERVATORIO NAZIONALE SULLA SALUTE DELLA DONNA) per gli ospedali italiani "vicini alle donne" che offrono percorsi diagnostico-terapeutici e servizi dedicati alle patologie femminili di maggior livello clinico ed epidemiologico riservando particolare cura alla centralità della paziente. Il campo di applicazione è : **erogazione di prestazioni sanitarie di diagnosi e cura in regime di degenza ordinaria, di day surgery ed ambulatoriale nella specialità ostetricia e ginecologia; erogazione di prestazioni sanitarie di diagnosi e cura in regime ambulatoriale nella specialità di oculistica.**

• La Casa di Cura **"La Madonnina"** ospita Ortopedia e Traumatologia, Chirurgia Generale, Urologia, Chirurgia Plastica e Otorinolaringoiatria, accreditata con il Servizio Sanitario Nazionale SSN per n°18 posti letto in regime ordinario e n°2 posti letti in Day Surgery per l'U.O. di Ortopedia e Traumatologia, n°24 posti letto in regime ordinario e n°2 posti letto in Day Surgery per l'U.O. di Chirurgia Generale ed Urologia, e n°5 posti letto per l'U.O. di Otorinolaringoiatria in regime ordinario. A queste, sono da aggiungere le specialistiche ambulatoriali riferite alle discipline di cui sopra, ovvero: Diagnostica per immagine di I livello (Radiologia Tradizionale - TAC), Cardiologia, Laboratorio analisi generale di base. Il campo di applicazione è : **erogazione di prestazioni sanitarie in regime di degenza afferenti**

l'area chirurgica; erogazione di consulenze sanitarie specialistiche in regime ambulatoriale; erogazione di prestazioni di diagnostica per immagini e di laboratorio analisi chimico-cliniche.

• la Casa di Cura **"Madonna della Catena"** è un ospedale di Riabilitazione Specializzato nella riabilitazione intensiva, neurologica, motoria, e figura tra i centri riconosciuti a livello nazionale e regionale. La riabilitazione è un processo di soluzione dei problemi e di educazione finalizzato al raggiungimento del miglior livello di vita sul piano fisico, funzionale, sociale ed emozionale, con la minore restrizione possibile delle scelte operative. Dal 2014 è stata istituita anche L'Unità Operativa per le Gravi Cerebrolesioni Acquisite. Accreditata con il Sistema Sanitario Nazionale SSN, dispone di n°81 posti letto in regime ordinario e n°9 posti letto in Day Hospital di Riabilitazione Intensiva, n°18 posti letto di Riabilitazione ad Alta Intensità e n°16 posti letto di Riabilitazione Estensiva .
Il campo di applicazione del sistema è : **progettazione ed erogazione di prestazioni sanitarie in regime di degenza nelle specialità di riabilitazione intensiva ed estensiva cerebrolesi.**

Complessivamente sono impiegate circa 350 unità lavorative suddivise in diversi profili professionali (medici, infermieri, OSS, addetti alla manutenzione, addetti alla cucina, ecc.).

Dall'analisi delle procedure interne applicate in ottemperanza a quanto previsto dalle norme vigenti (da intendersi integralmente richiamate nel presente modello) e dall'esame delle certificazioni ottenute da ciascuna struttura monitorata, si può confermare che la gestione operativa delle Case di Cura *de quibus* avviene nel pieno rispetto delle seguenti normative:

• UNI EN ISO 9000:2015
• UNI EN ISO 9004:2009
• UNI EN ISO19011:2012
• UNI 10004:2011
• UNI 10015:2001
• UNI 10999:2002

Il presente Modello, in linea con quanto previsto dall'art.6, comma 3 del D.Lgs. 231/01, è stato sviluppato coerentemente con le indicazioni fornite dalle *Linee Guida* emanate da Confindustria e di quelle emanate dall'A.I.O.P. e adattandole, come necessario, alla concreta realtà della Società.
Sono stati, quindi, individuati i seguenti punti fondamentali:
• rilevazione delle *aree a rischio*: sono state indagate ed analizzate 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;

• 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 sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.
Il Modello pertanto si propone l'obiettivo di:
• migliorare il sistema di Corporate Governance;
• 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 illeciti;
• determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle "aree di attività a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, 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 Ospedali Riuniti s.r.l. che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
• ribadire che la Società 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 nella condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui Ospedali Riuniti s.r.l. intende attenersi;
• prevenire, attraverso specifici protocolli, la commissione dei reati-presupposto con conseguente riduzione dei rischi aziendali.

Componenti essenziali del sistema di controllo preventivo, così come previsto dal Modello Organizzativo, sono da ritenersi:
• *Codice Etico (o di comportamento):* l'adozione di un Codice Etico, che racchiude principi etici a cui uniformare il comportamento dei destinatari al fine di evitare atti che possano integrare fattispecie di reato;
• *Sistema organizzativo*: la formalizzazione di un sistema organizzativo, che individui responsabilità, linee di dipendenza gerarchica e descrizione dei compiti attribuiti, con la specifica previsione dei principi di controllo.
• *Poteri autorizzativi e di firma*: l'assegnazione di poteri coerente con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese.
• *Sistema di controllo di gestione*: la predisposizione di sistemi di controllo che prevedono meccanismi di segnalazione tempestiva nell'eventualità che si verifichino situazioni anomale classificabili come *criticità*.
• *Comunicazione al personale e sua formazione*: per l'effettivo funzionamento del Modello Organizzativo, è necessario che il Codice Etico, il Modello stesso e tutti gli altri strumenti organizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi di informazione e tutto quanto contribuisca a rendere trasparente l'operare quotidiano, siano portati a conoscenza dei Destinatari. La

comunicazione deve essere capillare, efficace, autorevole (cioè emessa da un livello adeguato), chiara e dettagliata, periodicamente ripetuta. Accanto alla comunicazione, deve essere sviluppato un adeguato programma di formazione rivolto al personale delle aree a rischio.

Individuazione delle attività sensibili e gap analisys

Durante la presente fase, si è svolto un *risk assessment* attraverso il quale, le attività ritenute astrattamente rilevanti all'esito della prima fase, sono state analizzate e valutate sulla base della potenziale esposizione del sistema organizzativo e di controllo interno al concreto Rischio di commissione dei reati-presupposto. Il risultato di tale valutazione ha portato all'individuazione delle *Attività Sensibili* e delle funzioni aziendali poste a capo di dette attività.

In particolare, dall'analisi della documentazione (organigrammi, procedure, DVR), nonché dalle informazioni reperite attraverso interviste effettuate ai responsabili dell'organizzazione, identificati negli individui di livello organizzativo capaci di fornire informazioni di dettaglio sui singoli Processi aziendali e sulle attività svolte dalle singole Direzioni/Settori (c.d. *key officers*), sono state concretamente individuati processi ed attività in essere nonché i sistemi di controlli esistenti.

Dal confronto tra il sistema di controllo esistente e le attività svolte, ritenute astrattamente rilevanti all'esito della prima fase, è stato determinato il grado di "Rischio potenziale".

Al termine della presente fase è stata quindi definita una preliminare mappa delle Attività Sensibili (definita anche *"Mappatura dei Rischi"),* indispensabile per sviluppare ed orientare gli ulteriori approfondimenti attraverso:

- l'analisi dei riscontri acquisiti;
- la raccolta di ulteriori informazioni e documenti;
- incontri con il referente interno del Progetto 231;
- l'eventuale identificazione di ulteriori soggetti connessi allo svolgimento delle Attività Sensibili.

Successivamente è stato messo a confronto il sistema di controllo esistente con un modello ideale di controllo, idoneo a ridurre il rischio potenziale, onde poter individuare i *gap* su cui intervenire.

Da detto confronto è emerso un piano di interventi migliorativi idoneo a ridurre ad un livello ragionevole tali *gap*.

Gli interventi migliorativi sono stati condivisi con la Società, la quale, effettuata una ponderazione costi-benefici, anche organizzativi, ed a fronte della concreta probabilità di commissione di reati-presupposto, ha definito azioni e priorità d'intervento, secondo il criterio del "rischio accettabile".

8. Le attività sensibili di Ospedali Riuniti s.r.l.

A seguito dell'indagine appena descritta, sono state individuate le attività definite *Sensibili* nel cui ambito possono presentarsi fattori di rischio relativi alla commissione dei reati-presupposto.

Nel presente paragrafo, sono state elencate, a titolo meramente descrittivo, le macro aree aziendali ritenute sensibili, prima di procedere alla specifica mappatura dei rischi delle attività, così come elaborata nella successiva Parte Speciale:

RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	• attività che implichino un rapporto con pubblici uffici, organi ispettivi, enti territoriali titolari di poteri autorizzativi, decisori, concessori, abilitativi, di controllo e/o erogatori di contributi • comunicazioni alla P .A., ASP , Regione, Comune, Ministeri • predisposizione di documentazione da inviare alla P.A., ASP, Regione, Comune, Ministeri
COMUNICAZIONI SOCIALI E CONTROLLI	• attività relative alla rilevazione, registrazione e rappresentazione dell'attività di impresa nelle scritture contabili, nei bilanci e nei documenti ad uso informativo, sia interno che esterno • controllo sulla attività e sulla rappresentazione contabile dell'attività di impresa da parte dei soggetti e delle autorità competenti
RAPPORTI CON SOCI E TERZI	• comportamento nei confronti dei soci, dei creditori e dei Terzi • gestione dei conflitto di interessi, gestione dei fattori di rischio relativi alla attuazione di operazioni organizzative interne
NORMATIVA RIGUARDANTE LA SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO	• definizione delle responsabilità e relative procure • valutazione dei rischi per la salute e per la sicurezza • oneri per la sicurezza • controlli operativi • adeguamenti normativi • obblighi di informazione e formazione • scelte delle tecnologie utilizzate • utilizzo dei sistemi protettivi • definizione del budget sicurezza
GESTIONE DEGLI STRUMENTI INFORMATICI E SICUREZZA INFORMATICA	• attività di protezione dei dati, di gestione delle reti di telecomunicazioni, gestione dei sistemi hardware e software, gestione degli accessi, gestione delle password, degli account e dei profili, gestione delle operazioni di salvataggio dei dati • utilizzo dei sistemi di protezione • utilizzo delle risorse tecnologiche • protezione del sistema informativo

GESTIONE DELLE RISORSE UMANE	• selezione ed assunzione del personale • formazione del personale • gestione amministrativa del personale • gestione di finanziamenti, sgravi, agevolazioni
GESTIONE DEI FORNITORI	• attività di selezione e scelta del fornitore • definizione degli accordi • pagamento
GESTIONE DEI CONSULENTI	• attività di selezione e scelta dei Consulenti • definizione degli accordi • pagamento
GESTIONE DELLE ATTIVITA'	• attività propedeutiche alla predisposizione del bilancio, registrazione di dati contabili,

AMMINISTRATIVE CONTABILI	utilizzo dei sistemi informatici, redazione e controllo dei documenti contabili, report, quantificazione delle poste di bilancio e dei fondi rischi, definizione degli accantonamenti, gestione della fatturazione attiva e passiva, calcolo delle imposte, finanziamenti, sgravi, ecc.
GESTIONE DEI FLUSSI FINANZIARI	• gestione dei flussi finanziari, gestione dei conti correnti bancari, pagamenti, incassi, finanziamenti ottenuti, delle erogazioni, sgravi e contributi pubblici, ecc.
GESTIONE DELLE ATTIVITA'	• esecuzione delle prestazione • valutazioni mediche • gestione delle cartelle cliniche e della documentazione • prescrizioni
NORMATIVA AMBIENTALE	• politica ambientale • gestione dei rifiuti

9. Articolazione dei poteri e sistema delle deleghe

Il sistema delle deleghe dei poteri costituisce parte integrante e sostanziale del Modello adottato dalla Società.

Il principio cui l'Azienda ispira la propria struttura organizzativa e la propria attività è quello in base al quale solo i soggetti muniti di specifici e formali poteri possono assumere, in suo nome e per suo conto, obbligazioni verso terzi.

I principi cardine di tale sistema sono:

• la tempestiva e costante informazione circa la titolarità dei poteri delegati e le relative modifiche intervenute nel tempo;

• la verifica periodica del rispetto dei poteri così come delegati;

• la verifica periodica dell'adeguatezza del sistema delle deleghe.

A tutti i poteri attribuiti mediante delega scritta corrispondono esattamente mansioni e responsabilità, così come riportate nell'organigramma della Società.

Il sistema delle deleghe prevede che:

• ogni destinatario del presente Modello che, per conto dell'azienda intrattiene rapporti negoziali e/o di rappresentanza con l'esterno, deve essere dotato di idonea procura;

• tutti coloro (ivi compresi i dipendenti e gli organi sociali) che intrattengono per conto dell'azienda rapporti con la Pubblica Amministrazione, devono essere dotati di delega formale;

• ciascuna delega definisce nel dettaglio i poteri attribuiti al delegato.

L'Organismo di Vigilanza verifica periodicamente il sistema delle deleghe e delle procure in vigore e la loro coerenza con il sistema organizzativo, raccomandando eventuali modifiche, se necessarie.

Il conferimento della procura è seguito da una lettera di accompagnamento da trasmettere al procurato unitamente all'atto di conferimento della procura e contenente il richiamo al Modello 231/01, alle disposizioni del Codice Etico ed alle procedure operative interne.
I poteri di firma e di rappresentanza sono rilasciati dal legale rappresentante aziendale e sono revocabili in qualsiasi momento attraverso una semplice notifica a seguito della decisione della Società.
I poteri rappresentativi (sia degli amministratori che dei procuratori) sono distinti in *formali* ed *operativi*. Mentre i poteri elencati sono indistintamente attribuiti a ciascun Amministratore, le deleghe dei procuratori sono conferite in funzione delle attività svolte da ciascuno.

In Azienda le procure attive sono così suddivise:
• operative, per atti di gestione ordinaria;
• di rappresentanza;
• di responsabilità.

Per determinate categorie di atti che prevedano un impegno ultra annuale o che superino uno specifico limite di spesa è prevista l'autorizzazione dell'Amministratore, fatti salvi i casi di urgenza specificamente predeterminati.

10. L'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza di Ospedali Riuniti s.r.l. (di seguito anche "OdV") è un organo monocratico nominato dall'Organo Amministrativo e composto da un membro da scegliersi tra i professionisti esperti nelle materie giuridiche ed economiche inerenti le tematiche del D. Lgs. 231/01, in possesso dei requisiti indicati nello Statuto dell'Organismo di Vigilanza.
La revoca, la sostituzione nonché i requisiti del componente dell'OdV. sono disciplinati dallo "Statuto dell'Organismo di Vigilanza", anch'esso approvato dall'Amministratore della Società e parte integrante del Modello.
La nomina, quale membro dell'OdV, è condizionata alla presenza e alla permanenza dei requisiti previsti dallo Statuto.
Al membro dell'Organismo si applica inoltre il divieto di concorrenza di cui all'art. 2390 c.c..
Per lo sviluppo operativo delle attività, l'OdV si avvale del supporto tecnico di un membro interno all'azienda e può dotarsi di un Regolamento interno, volto a disciplinare il funzionamento delle proprie attività.
Le indicazioni delle linee guida di Confindustria specificano le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001, affinché il medesimo possa svolgere le attività sulla base delle indicazioni contenute negli artt. 6 e 7 del Decreto, ossia:
• *Autonomia e indipendenza*

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo.
Tali requisiti si possono ottenere garantendo all'OdV una dipendenza gerarchica che sia la più elevata possibile. A tal fine l'OdV attua un sistema di reporting verso gli Organi Societari e specificatamente all'Amministratore e Collegio Sindacale.
L'OdV, nell'espletamento delle proprie funzioni, dispone di mezzi finanziari, attraverso il riconoscimento di un budget di spesa attribuito dall'Organo Amministrativo.
• *Professionalità*
Il membri dell'OdV deve essere in possesso di specifiche competenze tecnico-professionali, necessarie per lo svolgimento delle proprie attività; è inoltre prevista, laddove le circostanze lo richiedano, la possibilità di ricorrere al supporto specialistico di soggetti interni o professionisti esterni alla Società.
• *Continuità d'azione*
L'OdV opera presso la Società, esercitando i necessari poteri di indagine.
La continuità d'azione è garantita attraverso:
• i flussi informativi ordinari, predisposti anche in maniera dedicata;
• la previsione di incontri periodici in cui esaminare le diverse tematiche, anche eventualmente attraverso le audizioni dei Responsabili di specifiche aree/attività aziendali.

Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza
Le funzioni ed i poteri attribuiti all'OdV sono analiticamente descritti nello Statuto dell'Organismo di Vigilanza.
In generale l'OdV ha il compito di:
• vigilare sull'applicazione del Modello in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto;
• verificare nel tempo l'efficacia del Modello e la sua capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
• individuare e proporre al vertice amministrativo aggiornamenti e modifiche del Modello stesso in relazione alle modifiche normative o alle mutate condizioni aziendali.

Più in particolare, è compito dell'OdV:
• verificare l'efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto, proponendo - laddove ritenuto necessario - eventuali aggiornamenti del Modello, con particolare riferimento all'evoluzione e ai mutamenti della struttura organizzativa o dell'operatività aziendale e/o della normativa vigente;
• monitorare la validità nel tempo del Modello, promuovendo, anche previa consultazione delle strutture aziendali interessate, tutte le azioni necessarie al fine di assicurarne l'efficacia. Tale compito comprende la formulazione di proposte di adeguamento da inoltrare al Vertice Aziendale e la verifica successiva dell'attuazione e della funzionalità delle soluzioni proposte, anche attraverso attività di follow-up;
• valutare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
• vigilare sull'effettiva applicazione del Modello, anche attraverso interventi di verifica specifici;

• verificare la coerenza tra le responsabilità definite nella struttura organizzativa ed il sistema dei poteri correlato;
• definire e curare il flusso informativo verso l'Organismo di Vigilanza;
• attuare un sistema di Reporting nei confronti degli Organi Societari e del Vertice Aziendale, secondo le logiche indicate nello Statuto;
• promuovere, attraverso le competenti strutture aziendali, un processo formativo del personale finalizzato alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
• verificare che eventuali violazioni del Modello siano sanzionate in coerenza con quanto disposto nel Regolamento Disciplinare ex D. Lgs. 231/01.
Per lo svolgimento degli adempimenti sopra elencati, all'Organismo sono attribuiti i poteri qui di seguito indicati:
• accedere ad ogni documento e/o informazione aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo ai sensi del Decreto;
• ricorrere a consulenti esterni nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di competenza, osservando quanto previsto dalla regolamentazione interna aziendale per l'assegnazione di incarichi di consulenza;
• richiedere informazioni a consulenti esterni, partner commerciali e revisori nell'ambito delle attività svolte per conto della Società.

Informativa dell'OdV nei confronti degli organi societari
L'OdV, nell'ambito dei compiti ad esso attribuiti, cura l'informazione verso gli organi sociali competenti affinché possano adottare le conseguenti deliberazioni e le azioni necessarie al fine di garantire l'effettiva e costante adeguatezza e concreta attuazione del Modello.
In particolare, l'OdV provvede a fornire all'Amministratore ed al Collegio Sindacale un'informativa periodica avente ad oggetto:
• l'attività complessivamente svolta nel corso del periodo, con particolare riferimento a quella di verifica sui processi sensibili ai sensi del Decreto;
• le criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello;
• un'analisi delle eventuali segnalazioni ricevute nel corso del periodo e delle relative azioni intraprese dall'Organismo e dagli altri soggetti interessati;
• le proposte di revisione ed aggiornamento del Modello;
• le attività di comunicazione/formazione effettuate;
• il Piano di attività e di verifiche definito per l'anno successivo.

Inoltre, l'OdV deve porre in essere flussi informativi ad hoc, in presenza di circostanze che rendano necessaria o comunque opportuna l'informativa. Pertanto, l'Organismo dovrà riferire tempestivamente ai Vertici Aziendali in merito a:
• qualsiasi violazione del Modello ritenuta fondata, di cui sia venuto a conoscenza durante l'espletamento delle sue funzioni;

• rilevazione di carenze organizzative o procedurali idonee a determinare il concreto pericolo di commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto;
• esistenza di procedimenti penali nei confronti di soggetti che operano per conto della Società, ovvero di procedimenti a carico della Società in relazione a reati rilevanti ai sensi del Decreto, di cui sia venuto a conoscenza durante l'espletamento delle sue funzioni;
• esito degli accertamenti condotti dall'OdV medesimo a seguito dell'avvio di indagini da parte dell'Autorità Giudiziaria in merito a reati rilevanti ai sensi del Decreto;
• modifiche intervenute nel catalogo dei reati per i quali è prevista la Responsabilità Amministrativa della Società;
• ogni altra informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti.

L'Organismo, inoltre, dovrà riferire senza indugio al:
• vertice aziendale, eventuali violazioni del Modello poste in essere da Dirigenti della Società o da membri del Collegio Sindacale;
• Collegio Sindacale, eventuali violazioni del Modello poste in essere dalla Società di Revisione ovvero dall'Amministratore, affinché adotti i provvedimenti previsti al riguardo dalla legge.

Flussi informativi verso l'OdV

L'art. 6, comma 2, lett d) del Decreto impone la previsione nel Modello di obblighi informativi nei confronti dell'OdV, deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello stesso.
L'obbligo di un flusso informativo strutturato è concepito quale strumento per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del Modello e per l'eventuale accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal Decreto o comunque di comportamenti non in linea con le regole di condotta definite.
L'efficacia dell'attività di vigilanza trova fondamento in un sistema strutturato di segnalazioni ed informazioni provenienti da tutti i Destinatari del Modello, con riferimento a tutti gli atti, comportamenti od eventi, di cui vengano a conoscenza, che potrebbero determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano potenzialmente rilevanti ai fini del Decreto.
Tali flussi possono essere attivati:
• al verificarsi di specifici eventi/fatti (ad hoc);
• in via sistematica.

I flussi informativi ad hoc riguardano notizie in relazione alle quali è opportuna un'informativa immediata nei confronti dell'Organismo. L'obbligo di informazione ha per oggetto, in particolare:
• i provvedimenti e/o le notizie provenienti dall'Autorità Giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, a carico di Amministratori, Sindaci, Dirigenti, Dipendenti, Fornitori, Collaboratori con cui la Società intrattiene rapporti lavorativi, a qualsiasi titolo, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini/accertamenti riguardanti la Società, anche nei confronti di ignoti, per i reati o gli illeciti amministrativi di cui al Decreto;
• le richieste di assistenza legale da parte dei dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;

• le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
• i rapporti o le segnalazioni preparati dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
• l'eventuale esistenza di situazioni di conflitto di interessi tra uno dei Destinatari e la Società.

L'Organismo può, inoltre, chiedere alla Società di Revisione informazioni in merito alle attività da questa svolte, utili ai fini dell'attuazione del Modello e prevedere uno scambio di informazioni e riunioni periodiche con il Collegio Sindacale e la Società di Revisione.
L'OdV valuta le segnalazioni ricevute, ivi comprese quelle in forma anonima, e determina le eventuali iniziative, anche ascoltando l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e/o ogni altro soggetto che riterrà utile, motivando per iscritto ogni conclusione raggiunta.
Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV, è stato istituito un "canale informativo dedicato", rispondente ad una casella di posta elettronica di cui si è data comunicazione a tutti i Destinatari del presente Modello.
E' inoltre istituito un flusso informativo periodico da parte dei soggetti identificati quali responsabili delle aree a rischio, tenuti ad informare sistematicamente l'OdV sui contenuti operativi specifici della propria area e sul rispetto dei principi del Modello.
Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio ad accesso riservato.

Formazione del personale e diffusione del Modello Organizzativo nel contesto aziendale ed all'esterno

La Società promuove la conoscenza del Modello tra tutti i dipendenti, che sono tenuti ad osservarne i principi e contribuire alla loro attuazione.
La funzione Risorse Umane, di concerto con le esigenze rappresentate dall'Organismo di Vigilanza, predispone percorsi formativi sui contenuti del D. Lgs. 231/01.
Inoltre, la diffusione dei contenuti di cui al D.Lgs. 231/01 è garantita attraverso l'inserimento del Modello nell'Intranet aziendale, la distribuzione del Codice Etico a tutto il personale al momento dell'assunzione nonchè dalle informative relative all'aggiornamento del Modello e/o del Codice Etico conseguenti ad intervenute modifiche normative e/o organizzative.

Informativa a collaboratori esterni e partners

La Società agevola la conoscenza e l'osservanza del Modello e del Codice Etico anche tra i partners commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti ed i fornitori della Società, provvedendo ad inserire nei contratti - con controparti commerciali, finanziarie e consulenti - apposite

clausole contrattuali che prevedono, in caso di inosservanza dei principi etici stabiliti, la risoluzione degli obblighi negoziali.

11. Il sistema disciplinare

Il codice disciplinare dell'organizzazione, adottato in conformità alle vigenti previsioni di legge, è integrato sulla base della seguente previsione.

Costituisce illecito disciplinare del dipendente/collaboratore aziendale:

- la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta prescritta per i processi sensibili;
- 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;
- le violazioni ingiustificate e reiterate delle altre prescrizioni del Modello 231.

La sanzione disciplinare, graduata in ragione della gravità della violazione, è applicata, anche su segnalazione e richiesta dell'Organismo di Vigilanza, nel rispetto della vigente normativa di legge.

I contratti di collaborazione stipulati dall'azienda con lavoratori parasubordinati, consulenti e assimilati devono contenere una clausola di risoluzione del rapporto per gli inadempimenti alle prescrizioni del Modello 231/01 loro riferite ed espressamente indicate.

Le violazioni rilevanti delle pertinenti prescrizioni del Modello commesse da persone che rivestono, o che di fatto esercitano, funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione aziendale o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, sono segnalate dall'Organismo di Vigilanza o al Consiglio di Amministrazione per le determinazioni del caso, che a seconda della gravità della violazione possono consistere:

- nel richiamo formale in forma scritta, che censuri la violazione delle prescrizioni del Modello;
- nella sospensione dalla carica e dal compenso per un periodo compreso fra un mese e sei mesi, per violazioni particolarmente gravi, reiterate o molteplici;
- nella proposta o decisione di revoca dalla carica, in caso di violazioni di eccezionale gravità.

In particolare, l'art.6 del D.Lgs. 231/01 prevede espressamente l'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio, per la violazione delle prescrizioni contenute nel modello, è quindi una condizione essenziale per assicurare l'effettività del modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'Azienda in piena autonomia, indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possono determinare.

Il tipo e l'entità delle sanzioni si determinano, conformemente a quanto prevede il codice disciplinare vigente, in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;

• al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo;
• alle mansioni ed all'inquadramento contrattuale del lavoratore;
• alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
• alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della relativa competenza, alla Direzione Generale.
Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'OdV.

Misure nei confronti dei Dipendenti
Il lavoratore che non rispetti le norme e le procedure di gestione, prevenzione e controllo dei reati lede il rapport di fiducia instaurato con l'organizzazione in quanto viola, tra l'altro, l'art. 2104 del Codice Civile (*Diligenza d prestatore di lavoro: il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazion dovuta e dall'interesse dell'azienda dalla quale dipende. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo, dai quali gerarchicamen dipende*).
I comportamenti, tenuti dai lavoratori, in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente modello sono definiti come illeciti disciplinari. Le sanzioni irrogabili, nei riguardi dei lavoratori, rientrano tra quelle previste dal Regolamento disciplinare, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge 300/197 (Statuto dei lavoratori) "Sanzioni disciplinari" e di eventuali normative speciali applicabili.
La legge 15 luglio 1966, n.604, il D.Lgs.4 marzo 2015, n. 23 ed alcune pronunce della Corte di Cassazione dettagliano inoltre alcuni punti in merito all'accertamento delle infrazioni, ai procedimenti disciplinari e all'irrogazione delle sanzioni.
In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparat sanzionatorio esistente, nei termini che vengono descritti nella seguente tabella:

Provvedimento Disciplinare	Tipologia di Violazione
Rimprovero verbale o scritto	Vi incorre il lavoratore che commetta violazioni di lieve entità, quali, ad esempio: ▪ L'inosservanza delle procedure prescritte ▪ L'omissione ingiustificata dei controlli previsti nelle aree individuate come *a rischio* ▪ La mancata trasmissione di informazioni rilevanti all'OdV ▪ L'adozione di un comportamento non conforme a quanto prescritto dal Modello 231
Multa	Vi incorre il lavoratore recidivo, in relazione al verificarsi di

	una delle seguenti circostanze: ▪ Al lavoratore, nei precedenti due anni, sono state più volte contestate, con rimprovero verbale o scritto, le medesime violazioni, seppure di lieve entità ▪ Il lavoratore ha posto in essere, nello svolgimento dell'attività nelle aree considerate a rischio, reiterati comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, prima ancora che gli stessi siano stati accertati e contestati
Sospensione dal servizio e dalla retribuzione	Vi incorre il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal Modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, ovvero compiendo atti contrari all'interesse dell'azienda arrechi danno alla stessa, o la esponga ad una situazione oggettiva di pericolo per la integrità dei propri beni.
Trasferimento per punizione	Vi incorre il lavoratore che, operando in aree a rischio, adotti comportamenti fortemente difformi da quanto stabilito nei protocolli del Modello 231, oppure comportamenti gravi già censurati in precedenza o, ancora, azioni dirette in modo univoco al compimento di un reato contemplato dal D. Lgs. 231/01.
Licenziamento con indennità sostitutiva di preavviso	Vi incorre il lavoratore che, operando in aree a rischio, adotti comportamenti fortemente difformi da quanto stabilito nei protocolli del Modello 231, oppure comportamenti gravi già censurati in precedenza o, ancora, azioni dirette in modo univoco al compimento di un reato contemplato dal D. Lgs. 231/01.
Licenziamento senza preavviso	Vi incorre il lavoratore che adotti, nello svolgimento dell'attività in aree a rischio, una condotta palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello o della Legge, tale da determinare, potenzialmente o di fatto, l'applicazione all'azienda delle misure previste dal D. Lgs. 231/01, con conseguente grave danno patrimoniale e di immagine per l'azienda stessa.

Misure nei confronti dei Dirigenti

In caso di violazione da parte di dirigenti delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee, in conformità a quanto previsto dal Contratto collettivo nazionale di lavoro.

Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello da parte degli Amministratori, l'OdV informerà l'intero Consiglio di Amministrazione e/o la Direzione Generale, che provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

Misure nei confronti di Collaboratori e Consulenti esterni

I soggetti legati da rapporti di collaborazione o di consulenza che pongano in essere, nell'esercizio della loro attività, comportamenti in contrasto con le disposizioni contenute nel Modello adottato dall'Azienda, potranno essere sanzionati con l'interruzione del relativo rapporto professionale, sulla base di apposite clausole risolutive espresse, inserite nei contratti stipulati con la Società.

12. Codice Etico

La Società ha istituito un Codice Etico la cui osservanza da parte di tutto il personale costituisce patrimonio imprescindibile per il conseguimento dell'oggetto sociale.

Il Codice Etico rappresenta, altresì, uno strumento di management che consente la gestione equa ed efficace delle transazioni e delle relazioni umane; sostiene la reputazione e diffonde i valori e la cultura dell'impresa e crea fiducia all'interno dell'Azienda e verso l'esterno. Esso è, quindi, un mezzo utile a prevenire comportamenti irresponsabili o illeciti da parte di chi opera in nome e per conto della Società in quanto introduce una definizione chiara ed esplicita di Responsabilità Etica e Sociale afferente la gestione aziendale.

Al Codice Etico è dedicato un apposito documento di dettaglio a cui si rimanda per una più puntuale trattazione, evidenziando, in questa sede, che tale documento individua precisamente:

- i destinatari del Codice Etico;
- i principi etici fondamentali cui la Società riconosce valore positivo;
- le specifiche norme comportamentali dettate nei riguardi dei soggetti tenuti al rispetto del Codice;
- il meccanismo di comunicazione, formazione e monitoraggio del Codice Etico.

Il Codice Etico è un documento allegato al presente Modello e ne costituisce parte integrante.