
Istituto di Ortofonologia S.r.l.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL D.LGS. 231/01**

Rev. 2

Vigente dal 10/06/2022

Sommario

PARTE GENERALE	
1. IL REGIME GIURIDICO DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI	
1.1. Esenzione dalla responsabilità : il Modello di organizzazione, gestione e controllo	
1.2. Il sistema sanzionatorio	
1.3. Tentativo	
1.4. Reati commessi all'estero	
1.5. La responsabilità da reato nei gruppi di imprese	
2. L'ASSETTO ORGANIZZATIVO	
2.1. L'assetto organizzativo	
3. IL MODELLO ORGANIZZATIVO	
3.1. Premessa.....	
3.2. Le Linee Guida	
3.3. Il progetto per la definizione del Modello.....	
3.4. Il sistema di controllo interno	
3.5. Rapporti tra Modello e Codice Etico	
4. DESTINATARI	
5. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE	
5.1. Premesse.....	16
5.2. Diffusione tra le risorse interne alla Società	
5.3. I soggetti terzi destinatari del Modello.....	
6. FORMAZIONE	
7. AGGIORNAMENTO E VERIFICA DEL MODELLO	
7.1. Aggiornamento del Modello.....	
7.2. Verifica del Modello.....	
8. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	
8.1. Premessa.....	
8.2. La nomina e la composizione dell'Organismo di Vigilanza.....	
8.3. La durata dell'incarico e le cause di cessazione.....	
8.4. I requisiti dell'Organismo di Vigilanza	
8.5. I requisiti.....	
8.6. Le risorse dell'Organismo di Vigilanza.....	
8.7. Compiti dell'Organismo di Vigilanza.....	
8.8. I poteri dell'Organismo di Vigilanza	

8.9. La gestione dei flussi informativi: l'informativa all'Organismo di Vigilanza da parte dei destinatari	
8.10. La reportistica dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi sociali...	
8.11. Le norme etiche che regolamentano l'attività dell'Organismo di Vigilanza	
8.12. Whistlebloing	
9. IL SISTEMA DISCIPLINARE e SANZIONATORIO	
9.1. Premesse.....	
9.2. Definizione e limiti della responsabilità disciplinare.....	
9.3. Destinatari e loro doveri	
9.4. Principi generali relativi alle sanzioni.....	
9.5. Sanzioni nei confronti di dipendenti.....	
9.6. Misure nei confronti dei soggetti di cui all'art. 5, 1° comma, lett. a) D. Lgs. 231/01	
9.7. Disciplina applicabile nei rapporti con collaboratori esterni e partners	
PARTE SPECIALE	
IL SISTEMA DI ORGANIZZAZIONE E PREVENZIONE IN GENERALE	
IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE	
1. REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	
2. REATI SOCIETARI	
3. REATI INFORMATICI	
4. REATI ASSOCIATIVI.....	
5. RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, IMPIEGO DI DENARO, BENI, O ALTRA UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA E AUTORICICLAGGIO	
6. IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE.....	
7. INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA.....	
8. REATI CONTRO LA PERSONALITA' INDIVIDUALE.....	
9. REATI DI RAZZISMO E XENOFOBIA.....	
10. REATI TRIBUTARI	

PARTE GENERALE

Premessa

L' Istituto di Ortofonia, operante sin dal 1970, è un Centro multipresidio di diagnosi e riabilitazione ambulatoriale, accreditato con il S.S.R., che eroga la propria attività in regime assistenziale non residenziale; è specializzato nei disturbi della relazione e della comunicazione dell'età evolutiva. L'IdO è anche un Centro di Formazione e Ricerca Clinica, con una lunga esperienza nella realizzazione di Progetti d'intervento sul campo e sui territori, inclusi i casi emergenziali.

Con riferimento alla disciplina della responsabilità amministrativa degli enti prevista dal D.Lgs. 231/2001, IdO ha inteso procedere già nel 2013 all'adozione di un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche solo il "Modello" o "MOGC"), regolarmente sottoposto a revisioni periodiche, la cui ultima risalente al 25 settembre 2020 (Rev. 7).

L'Ente, sensibile all'esigenza di mantenere attuale e costantemente aggiornato il proprio Modello, alla luce - da un lato - delle modifiche normative che hanno interessato il D.Lgs. 231/01 (di seguito anche "Decreto") negli ultimi anni e delle modifiche organizzative che hanno riguardato l'Ente - dall'altro - ha ritenuto opportuno intraprendere un progetto di revisione integrale del Modello esistente, valorizzandone l'esperienza applicativa sin qui avvenuta, e per tale prima revisione (Rev. 1) del nuovo Modello si è avvalsa del supporto operativo della Global Management Group, società specializzata nell'implementazione dei Modelli 231.

Il presente Modello, che sostituisce dunque quello precedentemente adottato, oltre a rispondere alle prescrizioni regionali che richiedono l'adeguamento al D.Lgs. 231/2001 ai fini del mantenimento dell'accredito degli enti, rappresenta uno strumento di gestione della Struttura a garanzia dell'efficacia dell'apparato di regole adottate dall'Ente.

Per assicurare che il MOGC sia adeguato a prevenire i reati presupposto e che sia efficacemente attuato, è fondamentale che siano documentati e formalizzati principi di comportamento e regole che i destinatari del Modello sono tenuti a rispettare. Tipicamente, come suggerito anche dalle linee guida di associazioni di settore, il MOGC è strutturato in una Parte Generale (che contiene una descrizione dell'Ente, della sua struttura organizzativa e delle attività svolte, nonché la descrizione di altri aspetti quali il sistema disciplinare adottato e la funzione dell'Organismo di Vigilanza) e in una Parte Speciale che contiene i reati presupposto individuati per quel particolare Ente, ne descrive la fattispecie e prevede la definizione dei cd Presidi di prevenzione del rischio che si declinano in parte con i principi di condotta da rispettare per la prevenzione della commissione del determinato reato, e in parte dalle procedure specifiche relative all'area o alle aree definite come sensibili all'interno della famiglia di reato mappata come "a rischio" che contengono gli specifici protocolli. Pertanto, nella Parte Speciale non si trova una descrizione dettagliata dell'operatività che deve essere seguita dalle figure interessate, bensì è riportato il rimando alle specifiche otto Procedure 231 e ai documenti aziendali di sistema (Manuale Operativo della Qualità, DVR, DPD) che formalmente sono "esterni" al MOGC inteso in senso stretto, ma che a tutti gli effetti ne costituiscono parte integrante. Ciò è avvenuto anche nel caso di specie, sia per evitare inutili duplicazioni rispetto a procedure già esistenti all'interno dell'Ente, sia per favorire l'effettiva esecuzione delle singole procedure esistenti la cui facilità di utilizzo risiede proprio nell'essere specifici documenti a sé stanti per un particolare processo aziendale.

Si è provveduto a emettere una seconda revisione del Modello in base al CdA del 19/04/2022 e della relativa riorganizzazione delle funzioni e deleghe della soppressa carica di Direttore Amministrativo, ripartite quindi tra Amministratore Delegato e Direttore Generale in base al naturale criterio distintivo tra amministrazione societaria da un lato e direzione aziendale dall'altro.

1. IL REGIME GIURIDICO DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito anche "Decreto" o D.Lgs. 231/2001) ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa dipendente da reato a carico degli Enti (società, associazioni, consorzi, ecc.), che si inserisce in un ampio processo legislativo di lotta alla corruzione e di adeguamento della normativa nazionale in materia alle Convenzioni internazionali sottoscritte dall'Italia.

Tale responsabilità, di natura amministrativa e che da taluni viene definita anche "para-penale", si aggiunge a quella penale (propriamente detta) della persona fisica che concretamente realizza la condotta prevista dalla legge come reato. In particolare, essa sussiste nelle ipotesi in cui un soggetto funzionalmente legato all'Ente commetta uno dei reati tassativamente previsti dal Decreto (cc.dd. "Reati presupposto", di seguito anche brevemente "Reati"), nell'interesse e vantaggio dell'Ente stesso.

Autori del Reato presupposto infatti possono essere solo:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi (cd. "soggetti apicali o di vertice")
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (cd. "soggetti sottoposti").

È stato quindi effettuato un accurato *Risk Assessment* attraverso la Mappatura dei processi, delle procedure e dei protocolli, nonché la Matrice dei rischi lordi e netti.

Attraverso questi atti preliminari, si è così provveduto ha individuato come astrattamente commissibili le figure di reato-presupposto richiamate dagli articoli del D. Lgs. 231/2001 e riconducibili alle seguenti famiglie:

- ✓ delitti contro la Pubblica Amministrazione
- ✓ reati societari e cc.dd. "corruzione tra privati"
- ✓ delitti informatici e trattamento illecito di dati
- ✓ ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
- ✓ impiego di cittadini di paesi terzi, il cui permesso di soggiorno è irregolare
- ✓ delitti contro la personalità individuale, limitatamente al reato di "intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro"
- ✓ induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria
- ✓ reati di razzismo e xenofobia
- ✓ reati tributari

Il Modello Organizzativo non prevede, per le ragioni di seguito esposte, schemi di controllo interni volti a prevenire la commissione di alcuni reati previsti dal Decreto legislativo 231/2001, in quanto tali reati si configurano come non rilevanti, in considerazione dell'attività e finalità statutarie.

I reati ritenuti non rilevanti previsti dal D.Lgs. 231/2001 prevedono le seguenti tipologie:

- delitti contro l'industria e il commercio
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore

- reati transnazionali
- reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali
- reati ambientali
- 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;
- contrabbando
- reati di falso nummario
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
- i reati di abuso di mercato
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati.

Per i sopraindicati reati, che costituiscono il campo di applicazione del Decreto, e che non sono considerati dal presente Modello, si ritiene, tenuto conto del carattere peculiare dell'oggetto materiale dei reati in esame, assai remota la sussistenza di profili di rischio per IdO e che possa costituire efficace sistema di prevenzione l'insieme dei principi di comportamento indicati nel Modello, nel Codice Etico e nelle procedure in essere presso la Società.

1.1. Esenzione dalla responsabilità : il Modello di organizzazione, gestione e controllo

Agli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001, il legislatore prevede l'esenzione dalla responsabilità amministrativa qualora l'Ente si sia dotato ed abbia efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, anche "Modello") idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Segnatamente, la responsabilità è esclusa se l'ente prova che:

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

L'adozione del Modello - che costituisce la misura della diligenza definita dal legislatore - rappresenta per l'Ente la possibilità di escludere la propria responsabilità.

Quanto all'efficacia del Modello, il legislatore, all'art. 6, 2° comma, del D.Lgs. 231/2001, statuisce che lo stesso deve soddisfare le seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cosiddetta "mappatura" delle attività a rischio);
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;

c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;

d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli.

La caratteristica dell'effettività del Modello è, invece, legata alla sua efficace attuazione che, a norma dell'art. 7, 4° comma, del d. lgs. 231/2001, richiede:

a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando vengano riscontrate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività (aggiornamento del modello);

b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

1.2. Il sistema sanzionatorio

Le sanzioni applicabili all'Ente ritenuto responsabile dell'illecito amministrativo accertato in sede penale e ad opera del Giudice penale, consistono in:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

La sanzione pecuniaria si applica in tutte le ipotesi in cui sia accertata la responsabilità dell'Ente. La sanzione di tal tipologia è determinata dal Giudice attraverso un sistema basato su "quote", in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258 ad un massimo di Euro 1.549. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il Giudice determina:

- il numero delle quote, in considerazione della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'Ente, nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente.

Le sanzioni interdittive, tassativamente elencate all'art. 9 comma 2 D.Lgs. 231/2001, possono consistere in:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Tale tipologia di sanzioni si applica in relazione ai soli illeciti amministrativi per i quali sia espressamente previsto e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

a) l'Ente ha tratto un profitto di rilevante entità dalla consumazione del Reato e il Reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Il Giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva, non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, tenendo in considerazione l'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, D.Lgs. 231/2001). Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva.

Si segnala, inoltre, la possibilità di prosecuzione dell'attività dell'Ente (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal Giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del D.Lgs. 231/2001.

Le sanzioni interdittive sono poi applicabili anche quale misura cautelare su richiesta del Pubblico ministero, purché ricorrano gravi indizi di sussistenza della responsabilità dell'Ente (cc.dd. "*fumus boni iuris*") e vi sia il concreto pericolo che siano commessi altri illeciti della stessa indole di quello per cui si procede (cc.dd. "*periculum in mora*"). Il Giudice, ricorrendone i presupposti, ne dispone l'applicazione tramite ordinanza.

Ai sensi dell'articolo 19 D.Lgs. n. 231/01, con la sentenza di condanna è poi sempre disposta la confisca - anche per equivalente - del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

La pubblicazione della sentenza di condanna in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice unitamente all'affissione nel Comune dove l'Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Giudice competente e a spese dell'Ente.

1.3. Tentativo

Nei casi in cui i Reati presupposto vengano commessi in forma tentata (anziché consumata), le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà (artt. 12 e 26 D.Lgs. 231/2001).

Non insorge alcuna responsabilità in capo all'Ente qualora lo stesso impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 D.Lgs. 231/2001). In tal caso, l'esclusione di sanzioni si giustifica con l'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra Ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

1.4. Reati commessi all'estero

L'art. 4 del D.Lgs. 231/2001 prevede che la responsabilità amministrativa dell'Ente possa sussistere anche quando i reati di cui al Decreto 231/2001 siano commessi all'estero, purché siano soddisfatte le condizioni di imputazione soggettiva ed oggettiva previste dal Decreto.

L'art. 4 difatti dispone che l'ente sia responsabile solo quando:

1. il reato è commesso da un soggetto funzionalmente legato all'Ente, ai sensi dell'art. 5 comma 1 del Decreto;
2. l'Ente ha sede principale nel territorio dello Stato Italiano;
3. lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non proceda già nei confronti dell'Ente;
4. sussistano le condizioni previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale.

1.5. La responsabilità da reato nei gruppi di imprese

Il Decreto non affronta espressamente gli aspetti connessi alla responsabilità dell'Ente appartenente a un gruppo di imprese, nonostante tale fenomeno sia ampiamente diffuso.

Considerando che il Gruppo - in quanto tale - non può ritenersi diretto centro di imputazione della responsabilità da reato e non è inquadrabile tra i soggetti indicati dell'art. 1 del D.Lgs. 231/2001, occorre interrogarsi sull'operatività dei Modelli organizzativi in relazione a reati commessi da soggetti appartenenti a una simile aggregazione di imprese.

Come evidenziato anche dalla Linee Guida di Confindustria nella loro ultima versione aggiornata, la holding/controlante potrà essere ritenuta responsabile per il reato commesso nell'attività della controllata qualora:

- sia stato commesso un reato presupposto nell'interesse o vantaggio immediato e diretto, oltre che della controllata, anche della controllante;
- persone fisiche collegate in via funzionale alla controllante abbiano partecipato alla commissione del reato presupposto recando un contributo causalmente rilevante, provato in maniera concreta e specifica.

2. L'ASSETTO ORGANIZZATIVO

2.1. L'assetto organizzativo

La Società, da sempre governata da un Amministratore Unico, da ultimo nominato dall'assemblea dei soci in data 8 settembre 2021, ha ritenuto di nominare un Consiglio di Amministrazione composto da tre membri che è stato nominato dall'Assemblea dei soci in data 06 dicembre 2021.

Ai sensi dello Statuto, ai componenti dell'organo amministrativo possono essere nominati soci o non soci. All'organo amministrativo sono conferiti tutti i più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società senza limitazione alcuna, ad eccezione delle deliberazioni che la legge riserva, in modo tassativo, all'assemblea dei soci.

La rappresentanza generale della società e la firma sociale spettano, in caso di Consiglio di Amministrazione, al Presidente del CdA e, nei limiti della delega, a ciascun consigliere delegato, con firma disgiunta, con facoltà di promuovere azioni ed istanze giudiziarie ed amministrative in ogni grado di giurisdizione ed anche per giudizi di revocazione e cassazione, nominando avvocati alle liti.

Il CdA, composto di tre membri, ha poi delegato i propri poteri, nei limiti di legge, determinando i limiti della delega ai sensi dell'art.2381 c.c.

È stato dunque nominato un **Amministratore Delegato** esterno alla compagine sociale, e nel caso di specie un commercialista avente specifica esperienza nell'amministrazione degli enti, al fine di garantire massima serietà e competenza, anche considerata la complessa fase di trasformazione dell'Organo amministrativo.

Al Consigliere è stata conferita la delega in materia di sicurezza sul lavoro.

L'Assemblea dei Soci, regolarmente costituita, rappresenta l'universalità dei soci ed è convocata presso la sede sociale o in altro luogo indicato nell'avviso di convocazione.

L'Assemblea deve essere convocata almeno una volta all'anno nel termine di 120 giorni dalla chiusura dell'esercizio sociale oppure nel termine di 180 giorni quando ricorrano le condizioni previste dall'art. 2364, comma 2, c.c.

Sempre nella suddetta Assemblea dei Soci è stata deliberata anche la modifica dell'Organo di controllo che è ora rappresentato dal **Sindaco unico** (e non più dal Revisore Legale), al fine di aumentare l'estensione dei poteri di controllo.

È stato all'uopo nominato un nuovo professionista dotato dei prescritti requisiti di onorabilità e professionalità richiesti dalla normativa vigente.

La struttura organizzativa di vertice della Società è costituita dalle seguenti Figure:

- **Direttore Generale**
avente il compito di presiedere alla Direzione generale della struttura, con riferimento a tutti i compiti ad essa competenti, essendo a capo del Personale e gestendo i Fornitori, sovrintendendo all'attività del Direttore Sanitario e coordinando, ove necessario, le attività svolte dalle varie funzioni aziendali e/o consulenti;
- **Direttore Sanitario**
responsabile sotto il profilo igienico-sanitario ed organizzativo nei confronti della Struttura e dell'Autorità Sanitaria competente, svolge le funzioni di indirizzo e coordinamento dei servizi sanitari ai fini igienico-organizzativi; provvede all'organizzazione ed alla gestione del personale in rapporto alle esigenze dei servizi ed in base ai criteri fissati dall'Amministrazione e del rischio clinico e vigila sull'approvvigionamento di quanto necessario per il funzionamento dei servizi e l'attività assistenziale rivolta all'utenza.

A livello centrale, tali Funzioni sono coadiuvate, nello svolgimento dei loro compiti, da:

- **Responsabile Servizio di Diagnosi e Valutazione**
che gestisce il servizio di valutazione e consulenza clinica, assicura il buono stato delle Strutture, valuta la fattibilità tecnico-economica delle attività, pianifica le attività di apertura, gestione e chiusura degli interventi, pianifica e gestisce le attività di controllo e verifica, valuta le consistenze di magazzino e richiede gli acquisti di materie/semilavorati, valuta le attrezzature coinvolte durante lo svolgimento delle attività e la loro pianificazione di utilizzo e verifica la registrazione giornaliera delle attività pianificate.
- **Responsabile Rischio Clinico**
che coordina l'attività di gestione del rischio clinico, quale personale medico dipendente con adeguata formazione e comprovata esperienza almeno triennale nel settore e collabora con il Direttore Sanitario e con il RSPP in merito al PPV, PARM e PAICA per quanto di competenza della struttura.

- **Responsabile Sistema Informativo**
che aggiorna l'elenco delle attrezzature IT, monitora le manutenzioni degli hardware, gestisce e provvede alla manutenzione dei supporti software (inclusa la cartella clinica elettronica) e del sito web e svolge funzioni di Amministratore di Sistema (DPD), per la sicurezza dei dati.
- **Responsabile Terapia e Ricerca Clinica, Responsabile Formazione**
che sovrintende alla direzione scientifica dell'attività di terapia, di ricerca clinica e dell'intervento formativo, coordina la compilazione dei progetti terapeutici (parte clinica), dirige e coordina le attività di formazione (aziendale e non) e quelle di ricerca, assicurandosi che il personale sia sempre opportunamente formato ed addestrato in funzione dei compiti attribuiti.

All'interno di ciascuno dei tre Presidi ambulatoriali di Via Salaria, Via Tagliamento e Via Passo del Furlo, in cui l'IdO territorialmente si articola, sono strutturalmente operative le seguenti Figure:

- **Responsabile di Sede**
che gestisce i rapporti con Operatori e Segreteria, supervisiona i rapporti con i clienti, garantisce l'organizzazione e il corretto svolgimento delle attività presso la sede cui è preposto, monitora le consistenze di magazzino e le richieste di acquisti di materie/semilavorati, supervisiona lo svolgimento di verifiche e controlli durante le attività, valuta le attrezzature coinvolte nello svolgimento delle attività e la loro pianificazione di utilizzo, supervisiona la registrazione giornaliera delle attività pianificate.
- **Coordinatore delle Professioni Sanitarie**
che coordina i rapporti con Operatori e Segreteria, gestisce i rapporti con i clienti, cura l'organizzazione ed il corretto svolgimento delle attività presso la sede cui è preposto, valuta le consistenze di magazzino e richiede gli acquisti di materie/semilavorati, coordina lo svolgimento di verifiche e controlli durante le attività, identifica le aree per la conservazione delle attrezzature e dei materiali e verifica la registrazione giornaliera delle attività pianificate.
- **Figure professionali della riabilitazione**
aventi tutte competenze specifiche per l'età evolutiva, con a capo un Medico specialista in neuropsichiatria infantile. In particolare, si tratta principalmente di Psicologi, Logopedisti, Educatori professionali, Terapista della neuro e psicomotricità dell'età evolutiva, che materialmente provvedono allo svolgimento delle attività di abilitazione e riabilitazione nei confronti dei piccoli Pazienti.

3. IL MODELLO ORGANIZZATIVO

3.1. Premessa

La predisposizione del Modello rappresenta per la Società non solo uno strumento di prevenzione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, ma anche il mezzo per garantire il miglioramento costante del sistema di *Governance* e il perseguimento di comportamenti corretti e trasparenti, nel rispetto delle normative vigenti e in linea con i valori etico-sociali cui la Società si ispira nello svolgimento della propria attività.

Il Modello adottato dalla Società costituisce, in linea con il Codice Etico, lo strumento per ribadire l'assoluta condanna a qualsivoglia comportamento di natura illecita, nonché lo strumento atto a garantire che l'esecuzione delle c.d. "attività a rischio" avvenga secondo procedure uniformi e controllate.

Non da ultimo, ed in ottemperanza con quanto previsto dal Testo Unico Sicurezza, l'adozione e l'implementazione del Modello perseguono il fondamentale interesse di tutelare la sicurezza sul lavoro, prevedendo una serie di attività di valutazione e di controllo sulle condizioni di svolgimento della prestazione lavorativa.

Non da ultimo, l'adozione e l'implementazione del Modello perseguono il fondamentale interesse di tutelare l'integrità del patrimonio sociale, in relazione alla sua efficacia esimente.

3.2. Le Linee Guida

Nella predisposizione del Modello, la Società si è avvalsa della facoltà, prevista nel Decreto, di definirne il contenuto sulla base di codici di comportamento e linee guida emanate dalle associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia il quale, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sull'idoneità degli stessi.

In tal senso, la Società si è ispirata alle "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex. D.Lgs. 231/2001" emanate da Confindustria il 7 marzo 2002, successivamente aggiornate e approvate dal Ministero della Giustizia da ultimo in data 21 luglio 2014, ulteriormente aggiornate nel mese di giugno 2021, nonché alle Linee Guida dell'Associazione Italiana Ospedalità Privata del settembre 2014, aggiornate nel luglio 2017, le quali prevedono le attività di:

- ❖ individuazione delle aree di rischio, ovvero l'area o settore aziendale interessato dal rischio di realizzazione dei reati previsti dal Decreto;
- ❖ predisposizione di un sistema di controllo ragionevolmente in grado di prevenire o ridurre il rischio di commissione dei reati attraverso l'adozione di appositi protocolli. In tale contesto, particolare importanza assumono le strutture organizzative, le attività e le regole attuate dal management e dal personale aziendale, nel quadro del sistema di controllo interno, finalizzate ad assicurare:
 - efficacia ed efficienza delle operazioni gestionali;
 - attendibilità delle informazioni aziendali, sia verso terzi sia verso l'interno;
 - conformità alle leggi, ai regolamenti, alle norme ed alle politiche interne.

In ogni caso, eventuali difformità che si dovessero riscontrare rispetto al contenuto delle Linee Guida non inficerebbero di per sé la validità del Modello, in quanto quest'ultimo è corrispondente alla specifica realtà della Società e, quindi, ben può discostarsi dalle Linee Guida – che per loro natura hanno carattere generale – per specifiche esigenze di tutela e prevenzione.

La Società ha tenuto conto delle procedure semplificate per la adozione e la efficace attuazione dei Modelli di organizzazione e gestione della salute e sicurezza nelle piccole e medie imprese elaborate dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro. Il documento contiene indicazioni organizzative semplificate, di natura operativa, utili alla predisposizione e alla efficace attuazione di un sistema aziendale idoneo a prevenire i reati previsti dall'art. 25-septies, D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (di cui all'art 300 del D. Lgs 81/08 e s.m.i.).

3.3. Il progetto per la definizione del Modello

L'IdO ha proceduto all'elaborazione del Modello seguendo un processo di *risk analysis* sviluppato secondo i seguenti *step* operativi:

- *Self Risk Assessment* da parte dei Responsabili “chiave” dell'azienda, che hanno compilato un questionario, costruito e somministrato per l'aggiornamento dei rischi e della loro valutazione;
- valutazione critica dei risultati dei questionari da parte dei Consulenti;
- interviste con i predetti Responsabili “chiave” dell'azienda;
- mappatura dei processi aziendali e identificazione delle aree potenzialmente a rischio di commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto;
- rilevazione, per le attività individuate come potenzialmente a rischio, dei sistemi di controllo interno già esistenti;
- individuazione ed elaborazione di presidi suppletivi eventualmente necessari ai fini preventivi di cui al Decreto;
- costruzione della “Matrice dei rischi”, lordi e netti;
- elaborazione del Modello.

Dopo aver analizzato l'assetto Organizzativo della Società e le caratteristiche prevalenti della Governance adottata è stato predisposto un questionario indirizzato ai principali esponenti della Società, nel seguito definiti “*Process Owners*”, cui è stato richiesto di identificare le tipologie di reato 231 astrattamente configurabili nell'ambito della area di responsabilità, indicando per ogni tipologia evidenziata, il livello di probabilità e il possibile impatto economico sulla Società.

La probabilità di commissione del reato tiene inoltre conto dell'individuazione delle aree sensibili e dei processi strumentali già effettuate nella redazione della precedente versione del Modello, di cui vengono riportati nel seguito i principali *step* che hanno condotto alla rilevazione delle aree soggette al rischio di reato.

Sono stati coinvolti i principali *Process Owner* riguardo la loro valutazione circa l'efficacia ed il potere deterrente attribuibile ai Controlli in essere, attribuendo un valore alla cosiddetta “*rilevabilità*” del rischio e pervenendo così a determinare il RISCHIO NETTO.

Le rilevazioni di “*Self Risk Assessment*” effettuate con la diretta collaborazione dei *Process Owner* vengono poi analizzate criticamente dai Consulenti, di concerto con esperti legali, al fine di pervenire alle valutazioni finali dei rischi.

La sintesi delle valutazioni dei singoli rischi nei singoli processi è riportata nella Matrice dei rischi netti, che supporta la individuazione dei rischi per famiglia di reato, delle aree di attività nel cui

ambito è ritenuta possibile la commissione di reati ai sensi del D. Lgs. 231/2001 nonché i rischi medi per funzione, area, processo.

La scala di valori utilizzata per determinare i rischi è, in linea con le metodologie in uso in tema di risk management, basata su 5 classi di rischio:

	Molto basso (0 - 1)
	Basso (1,1 - 1,7)
	Medio (1,8 - 2,6)
	Medio alto (2,7 - 3,7)
	Alto (3,8 - 5)

La metodologia di dettaglio seguita ha comportato la mappatura dei processi, delle procedure, delle attività sensibili riferibili ai diversi reati e dei principali protocolli preventivi seguiti dalla società per minimizzare i relativi rischi.

Questa mappatura è riportata nel documento *“Mappatura dei Processi e delle Procedure - Attività sensibili, Rischi di Reato e Protocolli previsti”*.

Il Modello, elaborato - come detto - sulla base delle Linee Guida di Confindustria ed alla luce dei principi di condotta racchiusi nel Codice Etico, è periodicamente aggiornato in presenza di modificazioni ed integrazioni legislative del Decreto ed a fronte dell'introduzione e/o modificazione delle procedure operative adottate dalla Società.

Il Modello recepisce, inoltre, i protocolli relativi al Sistema di Gestione della Qualità coerenti con la norma UNI EN ISO 9001.

La presente versione del Modello tiene conto non solo delle più recenti modifiche ed integrazioni legislative al Decreto, ma anche delle risultanze dell'attività *Risk Self Assessment (RSA)*, operata dal Management dell'IdO in vista di un riesame delle aree di attività a rischio di commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto.

3.4. Il sistema di controllo interno

Il presente Modello non si sostituisce ma si affianca al sistema di controlli di cui la Società si è già dotata e insieme al Codice Etico, che ne costituisce parte integrante e lo completa, indirizzandolo chiaramente all'obiettivo di legalità e trasparenza che la Società fa proprio in ogni ambito di attività.

Il sistema dei controlli interni è composto:

- dalle regole di *governance* societaria indicate nello statuto sociale;
- dal sistema di procure e di attribuzioni interne;
- da un dettagliato organigramma, che descrive i ruoli di ogni area ed indica i responsabili della stessa;
- dalle procedure, linee-guida e istruzioni operative adottate dalla Società;

- dal Documento di Valutazione dei Rischi ex D.Lgs. 81/2008 e dal Servizio di Prevenzione e Protezione;
- dal sistema informativo aziendale che presidia la regolare e corretta utilizzazione degli strumenti informatici, evitando ogni tipo di abuso e l'applicazione della normativa privacy (Regolamento UE 679/2016 e D.Lgs. 196/2003, come modificato dal D. Lgs. n. 101/2018);
- dal Manuale per la Qualità.

Le regole comportamentali e le procedure hanno tra i loro precipui fini il controllo della regolarità, della diligenza e della legittimità dei comportamenti di coloro i quali rappresentano o sono dipendenti della Società e, pertanto, contribuiscono ad assicurare la prevenzione dei reati presupposto per l'applicazione del D.Lgs. 231/2001, anche di quelli che non sono stati oggetto di specifica trattazione nelle parti speciali del Modello, in quanto il loro rischio di commissione "nell'interesse o a vantaggio dell'Ente" è stato valutato minimo o addirittura insussistente.

3.5. Rapporti tra Modello e Codice Etico

Il Modello costituisce un documento distinto ed autonomo rispetto al Codice Etico, per quanto entrambi i documenti siano accomunati dalla esplicita volontà dell'IdO di operare sia all'interno che verso l'esterno nel pieno rispetto dei principi di legalità e correttezza.

Benché distinti, i due documenti sono tuttavia strettamente complementari: il Codice Etico può essere concepito anche quale ulteriore modalità operativa per l'applicazione e l'attuazione delle disposizioni contenute nel Decreto, in quanto chiarisce ciò che è *richiesto* e ciò che è *vietato* al fine di evitare la commissione di qualsivoglia reato previsto o richiamato dal Decreto e non solo di quelli che, per la loro particolare attinenza alle attività svolte dalla Società, trovano specifica trattazione nel Modello.

Il Codice Etico contiene, invero, l'insieme dei valori che la Società riconosce, rispetta e condivide verso specifiche categorie di portatori di interessi legittimi. Le relative norme di condotta, che ne garantiscono l'attuazione, disciplinano in concreto i principi comportamentali da osservare nello svolgimento delle attività aziendali per garantire il buon funzionamento, l'affidabilità e la buona reputazione della Società e costituiscono un efficace strumento di prevenzione di comportamenti illeciti da parte di tutti coloro che si trovano ad agire in nome e per conto della stessa.

4. DESTINATARI

Il Modello è indirizzato a tutto il personale dell'IdO, soprattutto allorché si trovi a svolgere le attività identificate come a rischio di commissione di reati.

Le disposizioni contenute nel Modello devono essere rispettate dal personale dipendente, opportunamente formato e informato dei contenuti del Modello medesimo, secondo le modalità dallo stesso indicate.

Destinatari del presente documento sono, altresì, i collaboratori e fornitori esterni, intesi sia come persone fisiche (medici a contratto di libera professione, terapisti, consulenti, professionisti, etc.) sia come persone giuridiche (società) che, mediante contratto, prestino il proprio servizio in favore dell'IdO.

5. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE

5.1. Premesse

Ai fini dell'efficacia del Modello, la Società assicura un'adeguata conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute nei confronti dei componenti degli organi societari e di tutti i dipendenti, dei collaboratori esterni e dei terzi che intrattengono rapporti di qualsiasi natura con la Società.

Detto obiettivo riguarda tutte le risorse rientranti nelle categorie anzidette, siano esse già presenti in azienda, siano esse di futuro inserimento. Il livello di formazione ed informazione è attuato con modalità specifiche ed appropriate in relazione alla funzione svolta dai Destinatari.

La partecipazione all'attività formativa secondo le modalità e tempistiche definite dalla Società in base a quanto stabilito dall'OdV, è obbligatoria e l'inosservanza dell'obbligo è suscettibile di valutazione disciplinare.

In particolare, la formazione e l'informazione saranno effettuate secondo le modalità che seguono.

5.2. Diffusione tra le risorse interne alla Società

L'adozione del Modello viene comunicata ai Destinatari del presente documento mediante messa a disposizione del presente documento scegliendo la modalità più idonea (es. diffusione sul sito internet, affissione in bacheca, messa a disposizione di copie cartacee del Modello, informative ad hoc).

Il neoassunto, all'atto dell'assunzione, ribadisce la piena accettazione del rispetto del Codice Etico aziendale e del Modello di Organizzazione, di Gestione e di Controllo D. Lgs. 231/2001, di cui conferma l'avvenuta acquisizione.

5.3. I soggetti terzi destinatari del Modello

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello è indirizzata anche ai soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza (ad esempio: partner commerciali, consulenti e altri collaboratori esterni, comunque denominati).

In particolare, collaboratori, fornitori e Partners sono specificamente informati sull'esistenza del Modello di organizzazione, gestione e controllo (incluso il Codice Etico) nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari ai documenti citati o alla normativa vigente possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali. A tal fine, nei contratti conclusi con la Società sono inserite apposite clausole con cui la controparte dichiara di essere a conoscenza e di impegnarsi all'osservanza delle disposizioni di cui al D.Lgs. 231/01 e del MOGC dell'IdO. All'interno di tali clausole è prevista la facoltà per la Società di avvalersi di azioni di controllo al fine di verificare il rispetto del D.Lgs.231/01 e di adottare meccanismi sanzionatori in caso di violazione del D.Lgs. 231/01 (quali, ad esempio, l'esclusione dal rapporto con l'IdO anche come clausola risolutiva espressa ovvero diritto di agire per il risarcimento del danno).

6. FORMAZIONE

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/01 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano e dell'avere o meno i destinatari funzioni di rappresentanza della società.

In particolare, il piano formativo si differenzia in formazione di tipo generale, diretta a tutto il personale della Società, e di tipo specifica, diretta in particolare ai Destinatari del Modello con attribuzioni o ruoli operativi di rilievo nella gestione delle aree a rischio, e cioè di quelle nel cui ambito è possibile la verifica dei reati di cui al D.Lgs. 231/01.

L'attività di formazione generale del personale è volta alla comprensione dei requisiti della responsabilità amministrativa degli enti e delle peculiarità del Modello Organizzativo e dell'Organismo di Vigilanza.

L'attività di formazione specifica è volta ad informare i destinatari in particolare sui rischi specifici a cui è esposta l'area nella quale operano e sui principi di condotta e le procedure aziendali che essi devono seguire nello svolgimento della loro attività.

La definizione dei corsi di formazione, delle relative tempistiche e delle modalità attuative e del contenuto dei programmi di formazione spetta all'Organo gestorio che ne informa l'Organismo di Vigilanza, il quale, laddove non proceda direttamente alla formazione è deputato a verificarne l'effettivo svolgimento.

7. AGGIORNAMENTO E VERIFICA DEL MODELLO

7.1. Aggiornamento del Modello

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono, per espressa previsione legislativa, una responsabilità dell'Organo amministrativo. Essendo il presente modello un "*atto di emanazione dell'organo dirigente*" (in conformità alle prescrizioni dell'art.6, 1° comma, lett. a del Decreto), le successive modifiche e integrazioni, di carattere sostanziale e non, del Modello stesso sono rimesse alla competenza dell'Organo amministrativo dell'IdO.

7.2. Verifica del Modello

Il presente modello sarà soggetto a due ordini di verifiche:

- verifiche delle procedure:
l'OdV, conformemente ad una propria calendarizzazione, accerterà che le singole procedure implementate rispondano costantemente alle esigenze di effettività ed efficacia del modello;
- verifiche sugli atti: eventualmente, ogniqualvolta sia ritenuto necessario per la sussistenza di situazioni di criticità, l'OdV procederà ad un esame degli eventuali atti societari e dei contratti conclusi che abbiano comportato, nelle aree a rischio, mutamenti tali da consigliare una revisione, seppure parziale, del modello.

Gli esiti delle verifiche saranno sintetizzati, a cura dell'OdV, nell'apposito libro verbali e ne riferirà all'organo gestorio mediante i consueti flussi informativi. Laddove le verifiche ineriscano a processi particolarmente significativi o l'OdV ravvisi particolari manchevolezze, potrà, a sua discrezione, stilare uno specifico report, ulteriore rispetto a quanto oggetto di verbalizzazione, da sottoporre all'attenzione dell'Organo amministrativo dell'IdO che evidenzierà le eventuali criticità riscontrate e suggerisca le azioni da intraprendere.

8. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

8.1. Premessa

In base alle previsioni del D.Lgs. 231/01, l'articolo 6, 1° comma, lettera b) dispone, con riferimento all'azione dei soggetti apicali, che *“il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento”* deve essere affidato *“ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo”*.

Sebbene non esista un riferimento legislativo espresso quanto all'azione dei sottoposti all'altrui direzione ai fini dell'efficace attuazione del Modello adottato è richiesta, all'articolo 7, 4° comma, lettera a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività, attività questa di tipica competenza dell'Organismo di Vigilanza. Una maggiore specificazione delle attribuzioni dell'OdV è stata effettuata, come prevista dal decreto, da Confindustria (attraverso l'emanazione delle linee guida nel marzo del 2002, poi parzialmente modificate e aggiornate prima nel maggio 2004, poi nel marzo 2014, infine, nel giugno 2021).

Dal punto di vista generale, l'OdV deve verificare l'adeguatezza e l'effettività del modello, proporre l'aggiornamento in caso di modifiche normative, di violazioni del Modello o esiti negativi di verifiche sulla sua efficacia del medesimo o di modifiche della struttura organizzativa dell'Istituto, vigilare sulla sua applicazione, effettuare analisi periodiche sulle singole componenti dello stesso, nonché assicurare l'effettività dei flussi informativi da e verso se stesso e segnalare le violazioni eventualmente accertate.

La completa esecuzione dei compiti da parte dell'OdV costituisce elemento essenziale affinché la società possa usufruire dell'esimente normativamente prevista.

8.2. La nomina e la composizione dell'Organismo di Vigilanza

Considerando le dimensioni della Società, la specificità dei compiti che fanno capo all'Organismo di Vigilanza nonché i suggerimenti provenienti dall'associazione di categoria, la Società ha ritenuto opportuno optare per un organismo monocratico.

Componente dell'OdV viene nominato un soggetto esterno indipendente avente le capacità specifiche necessarie in relazione alla peculiarità delle attribuzioni dipendenti da detta nomina, con competenze adeguate in materia giuridica, di controllo e gestione dei rischi aziendali, nonché specifica conoscenza delle dinamiche aziendali.

Tale composizione, in linea con quanto suggerito dalle linee guida di Confindustria, contribuisce a garantire l'autonomia e l'indipendenza dell'organismo di vigilanza.

Il componente dell'organismo di vigilanza è nominato con delibera dell'Organo amministrativo che provvede altresì a determinare il compenso spettante all'OdV per l'incarico assegnato.

La composizione dell'OdV, i suoi compiti ed i suoi poteri, vengono tempestivamente comunicati alla società mediante la pubblicazione del presente documento sulla rete intranet aziendale e/o la sua affissione, all'interno dei locali aziendali, in un luogo accessibile a tutti.

8.3. La durata dell'incarico e le cause di cessazione

La durata dell'incarico dell'Organismo di Vigilanza è pari a tre anni, salvo diversa determinazione dell'Organo Amministrativo.

La cessazione dell'incarico può avvenire per una delle seguenti cause:

- scadenza dell'incarico;
- revoca dell'OdV da parte dell'Amministratore;
- rinuncia formalizzata mediante apposita comunicazione scritta, inviata all'Amministratore;
- qualora sopraggiunga una delle cause di ineleggibilità e/o decadenza.

La revoca dell'organismo di vigilanza può avvenire solo per giusta causa, ove per giusta causa possono intendersi, in via esemplificativa ma non esaustiva:

- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- il possibile coinvolgimento della società in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad una omessa o insufficiente vigilanza, anche colposa.

La revoca per giusta causa è disposta con determinazione dell'Organo amministrativo, previo parere del Sindaco unico dal quale il primo può dissentire solo con adeguata motivazione.

In caso di revoca o rinuncia, l'Organo amministrativo nomina, senza indugio, il nuovo OdV.

8.4. I requisiti dell'Organismo di Vigilanza

In considerazione della specificità dei compiti che ad esso fanno capo, delle previsioni del decreto e delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria, la scelta dell'organismo è avvenuta in modo da garantire in capo allo stesso i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione che il decreto stesso richiede per tale delicata funzione.

In particolare, in considerazione anche delle citate Linee Guida, i predetti requisiti possono così essere qualificati:

a) autonomia

L'OdV è dotato di autonomia decisionale.

L'Organismo è autonomo nei confronti della società e deve avere la possibilità di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti. Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale.

L'Organismo è, inoltre, autonomo nel senso regolamentare, ovvero ha la possibilità di determinare le proprie regole comportamentali e procedurali nell'ambito dei poteri conferitigli dall'Amministratore unico. All'Organismo di Vigilanza è lasciata inoltre libera autonomia in merito alla definizione delle modalità e tempistiche di riunione.

b) indipendenza

Il componente dell'Organismo di Vigilanza non deve trovarsi in una posizione, neppure potenziale, di conflitto di interessi con la Società né essere titolare all'interno della stessa di funzioni di natura esecutiva.

c) professionalità

L'OdV è professionalmente capace e affidabile.

Devono essere, pertanto, garantite le competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; sono presupposte competenze di natura giuridica, contabile, aziendale ed organizzativa.

In particolare, devono essere garantite capacità specifiche in attività ispettiva e consulenziale, come per esempio competenze relative alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari, nonché alle metodologie per l'individuazione delle frodi.

Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

d) Continuità d'azione

Per poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione del modello, l'OdV opera senza soluzione di continuità.

L'Organismo di Vigilanza, pertanto, nelle soluzioni operative adottate garantisce un impegno idoneo ad assolvere con efficacia ed efficienza i propri compiti istituzionali.

Per correttamente adempiere ai propri doveri, l'organismo di vigilanza è dotato di adeguati budget e risorse.

8.5. I requisiti

Il componente dell'OdV deve rivestire i requisiti di indipendenza, onorabilità e moralità. È ineleggibile e/o decade dall'incarico chi, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo:

- venga dichiarato interdetto, inabilitato o fallito;
- venga condannato, con sentenza irrevocabile ai sensi dell'art. 648 c.p.p.:
 - a) per fatti connessi allo svolgimento del suo incarico;
 - b) per fatti che incidano significativamente sulla sua moralità professionale;
 - c) per fatti che comportino l'interdizione dai Pubblici Uffici, dagli Uffici direttivi delle imprese e delle persone giuridiche, da una Professione o da un'arte, nonché incapacità di contrattare con la P.A.;
 - d) in ogni caso per avere commesso uno dei reati presupposti di cui al Decreto Legislativo 231/2001.

8.6. Le risorse dell'Organismo di Vigilanza

L'Organo amministrativo assegna all'OdV le risorse umane e finanziarie ritenute opportune ai fini dello svolgimento dell'incarico assegnato.

Per quanto attiene le risorse umane, l'organo dirigente può assegnare risorse aziendali, su indicazione dell'OdV, in numero adeguato rispetto alle dimensioni della società ed ai compiti spettanti all'OdV stesso. Tutte le risorse assegnate, pur continuando a riportare al proprio referente gerarchico, sono stanziare presso l'OdV e ad esso riportano funzionalmente per ciò che concerne le attività espletate per suo conto.

Con riguardo alle risorse finanziarie, l'OdV potrà disporre, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, del budget che l'Organo amministrativo provvede ad assegnarvi con cadenza annuale, su proposta dell'OdV stesso. Qualora ne ravvisi l'opportunità, nel corso del

proprio mandato, l'organismo può chiedere all'Organo amministrativo, mediante comunicazione motivata scritta, l'assegnazione di ulteriori risorse umane e/o finanziarie.

In aggiunta alle risorse sopraindicate, l'OdV può avvalersi, sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità anche dell'ausilio di consulenti esterni, il cui compenso, peraltro, è corrisposto mediante l'utilizzo delle risorse finanziarie assegnate all'OdV.

8.7. Compiti dell'Organismo di Vigilanza

In conformità al disposto di cui all'art.6, 1° comma, del decreto, all'OdV è affidato il compito di *"vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne il suo aggiornamento"*.

In via generale, pertanto, spettano all'OdV i seguenti compiti:

1. di verifica e vigilanza sul modello, ovvero:
 - verificare l'adeguatezza del modello, ovvero la sua idoneità a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, nonché ad evidenziarne l'eventuale realizzazione;
 - verificare l'effettività del modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal modello stesso;
 - a tali fini, monitorare l'attività aziendale, nonché la funzionalità del complessivo sistema preventivo adottato dalla società effettuando verifiche periodiche e straordinarie.
2. di verifica del modello, proponendone l'aggiornamento ove necessario al fine di migliorarne l'adeguatezza e l'efficacia, anche in considerazione di eventuali sopraggiunti interventi normativi e/o di variazioni della struttura organizzativa o dell'attività aziendale e/o di riscontrate significative violazioni del modello;
3. di informazione e formazione sul modello, ovvero:
 - promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la diffusione del modello presso tutti i destinatari;
 - promuovere e monitorare le iniziative, ivi inclusi i corsi e le comunicazioni, volte a favorire un'adeguata conoscenza del modello da parte di tutti i destinatari;
 - riscontrare con la opportuna tempestività, anche mediante la predisposizione di appositi pareri, le richieste di chiarimento e/o di consulenza provenienti dalle funzioni o risorse aziendali ovvero dagli organi amministrativi e di controllo, qualora connesse e/o collegate al modello;
4. di gestione dei flussi informativi da e verso sé stesso ovvero:
 - esaminare e valutare tutte le informazioni e/o le segnalazioni ricevute e connesse al rispetto del modello, ivi compreso ciò che attiene le sospette violazioni dello stesso;
 - informare gli organi societari, nel prosieguo specificati, in merito all'attività svolta, ai relativi risultati ed alle attività programmate;
 - segnalare agli organi societari per gli opportuni provvedimenti, le eventuali violazioni del modello ed i soggetti responsabili, venendone poi informato sull'esito;
 - in caso di controlli da parte di soggetti istituzionali, ivi inclusa la Pubblica Autorità, fornire il necessario supporto informativo agli organi ispettivi.

Nell'esecuzione dei compiti assegnati, l'OdV è sempre tenuto:

- ✓ a documentare puntualmente, anche mediante la compilazione e la tenuta di appositi verbali, tutte le attività svolte, le iniziative ed i provvedimenti adottati, così come le informazioni e le segnalazioni ricevute, anche al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi e delle indicazioni fornite alle funzioni aziendali interessate;
- ✓ a registrare e conservare tutta la documentazione formata, registrata o comunque raccolta nel corso del proprio incarico e rilevante ai fini del corretto svolgimento dell'incarico stesso.

8.8. I poteri dell'Organismo di Vigilanza

Per l'espletamento dei compiti ad esso assegnati, all'OdV sono riconosciuti tutti i poteri necessari ad assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del modello, nessuno escluso.

L'OdV, anche per il tramite delle risorse di cui dispone, ha facoltà, a titolo esemplificativo, ma non esaustivo:

- di effettuare, anche a sorpresa, le verifiche sulle procedure e, eventualmente, anche sugli atti qualora lo ritenga opportuno ai fini del corretto espletamento dei propri compiti e, comunque, in situazioni di criticità;
- di libero accesso a tutte le funzioni, archivi e documenti della società, senza alcun consenso preventivo o necessità di autorizzazione, al fine di ottenere ogni informazione, dato o documento ritenuto necessario;
- di disporre, ove occorra, l'audizione delle risorse che possano fornire indicazioni e/o informazioni utili in merito allo svolgimento dell'attività aziendale ad eventuali disfunzioni o violazioni del presente modello;
- di avvalersi, sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità, di consulenti esterni;
- di disporre, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, delle risorse finanziarie stanziare dall'Organo amministrativo.

8.9. La gestione dei flussi informativi: l'informativa all'Organismo di Vigilanza da parte dei destinatari

L'art. 6, 2° comma, lett. d) del Decreto dispone che il Modello deve prevedere "*obblighi di informazione nei confronti dell'OdV*", in modo che lo stesso possa espletare correttamente la propria funzione. L'OdV, quindi, deve tempestivamente essere informato da tutti i destinatari, vale a dire, amministratori, sindaci, dipendenti, consulenti e/o collaboratori, partner di qualsiasi notizia relativa all'esistenza di possibili violazioni del Modello Organizzativo adottato dalla Società.

Per massima chiarezza dei Flussi informativi da e verso l'OdV, è stata redatta un'apposita procedura (la n.8) cui si rimanda per gli aspetti di dettaglio. Si riportano comunque qui di seguito alcuni principi che informano la gestione di tali flussi informativi.

I destinatari, in particolare, devono segnalare all'OdV le notizie relative alla commissione o alla potenziale commissione di reati o di comportamenti non conformi ai principi ed alle prescrizioni contenuti nel modello. In particolare, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni:

- A) che possono avere attinenza con potenziali violazioni del Modello, incluse, ma senza che ciò costituisca limitazione:

- eventuali ordini ricevuti da soggetti gerarchicamente superiori e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna od il modello;
- eventuali richieste od offerte di denaro, di doni o di altre utilità provenienti da o destinate a pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio e, comunque, soggetti appartenenti o collegati alla P.A.;
- eventuali omissioni, trascuratezze o falsificazioni nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria o da qualsiasi altra Autorità dai quali si evinca anche il semplice svolgimento di indagini che interessano, anche indirettamente, la società, il suo personale ed i componenti degli organi sociali;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari in corso ed alle eventuali sanzioni irrogate;
- eventuali segnalazioni, non adeguatamente riscontrate, concernenti sia carenze o inadeguatezze dei luoghi o delle attrezzature di lavoro ovvero dei dispositivi di protezione messi a disposizione della società, sia ogni altra situazione di rischio connessa alla salute ed alla sicurezza sul lavoro.

B) relative all'attività della società, che possono assumere rilevanza quanto all'espletamento da parte dell'OdV dei compiti ad esso assegnati, incluse ma senza che ciò costituisca limitazione:

- le notizie relative a modifiche sia organizzative che relative alle procedure aziendali vigenti che abbiano un impatto, anche minimo, sul sistema 231;
- gli aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe;
- le procedure relative alla eventuale richiesta, erogazione ed utilizzo di contributi, finanziamenti, mutui agevolati o comunque altre erogazioni provenienti da parte dello Stato, altri enti pubblici o comunità europea;
- il bilancio annuale;
- le comunicazioni da parte del collegio sindacale relative ad ogni criticità emersa e non risolta.

L'Organismo di Vigilanza può stabilire, previa informativa all'Organo Amministrativo, eventuali ulteriori tipologie di informazioni che i responsabili coinvolti nella gestione delle Attività Sensibili devono trasmettere assieme alla periodicità e modalità con le quali tali comunicazioni sono inoltrate all'OdV stesso, anche attraverso la definizione di uno specifico flussogramma, ovvero mediante somministrazione di apposite schede di reportistica.

Dal punto di vista della gestione delle informazioni ricevute, l'OdV, dopo aver valutato le segnalazioni, ove ritenuto utile e/o necessario, decide in ordine all'attività ispettiva eventualmente da compiere, utilizzando, all'uopo, le risorse interne o, se del caso, ricorrendo all'apporto di professionisti esterni, qualora la medesima richieda specifiche e particolari competenze od in casi di particolare complessità.

In osservanza dell'art. 6, comma 2 bis, D.Lgs. 231/2001 che prevede siano inseriti nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo uno o più canali tramite cui dipendenti o collaboratori possano inviare segnalazioni circostanziate e precise di condotte illecite o violazioni del Modello dagli stessi riscontrate, la Società ha istituito canali volti a tutelare la riservatezza degli autori delle segnalazioni e ha individuato nell'Organismo di Vigilanza l'organo deputato alla gestione di tali segnalazioni.

Ogni condotta ritorsiva commessa ai danni del segnalante o comunque volta a violare le misure di tutela del segnalante e posta in essere dagli organi direttivi o da soggetti che operano per il conto della Società è sanzionata secondo le modalità di cui al capitolo che segue.

È parimenti sanzionata la condotta di chi effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

8.10. La reportistica dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi sociali

L'OdV effettua una costante e precisa attività di reporting agli organi societari e, in particolare, relaziona per iscritto, con cadenza annuale, l'Organo amministrativo ed il Sindaco unico sull'attività svolta (indicando, in particolare, i controlli effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche specifiche e l'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento della mappatura, precisando il rendiconto del budget di spesa stanziato dall'Organo amministrativo) nonché sul piano annuale delle attività di verifica, controllo e aggiornamento che verranno svolte nel corso dell'anno successivo, salvo eventuali emergenze che venissero a palesarsi.

L'attività di reporting avrà ad oggetto, in particolare:

- l'attività, in genere, svolta dall'OdV;
- eventuali problematiche o criticità che siano evidenziate nel corso dell'attività di vigilanza;
- le azioni correttive, necessarie o eventuali, da apportare al fine di assicurare l'efficacia e l'effettività del modello, nonché lo stato di attuazione delle azioni correttive determinate dall'Organo amministrativo;
- l'accertamento di comportamenti non in linea con il Modello;
- la rilevazione di carenze organizzative o procedurali tali da esporre la società al pericolo che siano commessi reati rilevanti ai fini del decreto;
- l'eventuale mancata o carente collaborazione da parte delle risorse aziendali nell'espletamento dei propri compiti di verifica e/o di indagine;
- in ogni caso, qualsiasi informazione ritenuta utile.

In ogni caso, l'OdV dovrà rivolgersi all'Organo amministrativo ogni qualvolta lo ritenga opportuno ai fini dell'efficace ed efficiente adempimento dei compiti ad esso assegnati.

Parimenti il Sindaco unico e l'Organo amministrativo hanno facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV.

Il contenuto delle riunioni verrà verbalizzato e le copie dei verbali verranno conservate dall'OdV.

Fermo tutto quanto sino ad ora riferito, si precisa che ogni informazione, segnalazione e/o verbalizzazione prevista nel presente modello deve essere conservata dall'organismo di vigilanza su supporto cartaceo o informatico per un periodo di 15 anni.

L'accesso a tale documentazione è consentito agli Organi di controllo ed all'Organo amministrativo, salvo che non riguardino indagini nei loro confronti e sempre che tale accesso non sia comunque garantito da norme di legge vigenti.

È inoltre conservata a cura del personale interessato, è sempre per 15 anni, la documentazione relativa ai protocolli previsti nel modello stesso e/o dalle norme operative connesse.

L'OdV in carica riceve in consegna dai componenti dei precedenti OdV la documentazione relativa alle attività dagli stessi svolte nel corso dei rispettivi mandati. Tale documentazione, assieme a quella prodotta dall'OdV in carica, è gestita e conservata dall'OdV stesso in un apposito archivio, cartaceo o informatico, per tutta la durata del mandato. L'accesso a tale archivio è consentito all'Organo Amministrativo, agli Organi di controllo, ai componenti degli OdV succedutisi nel tempo con riferimento alla documentazione relativa al proprio periodo di mandato, nonché ai soggetti eventualmente autorizzati di volta in volta dall'OdV in carica, nell'osservanza dei presupposti di legge e nel rispetto delle previsioni volte alla tutela della riservatezza dell'identità del segnalante.

8.11. Le norme etiche che regolamentano l'attività dell'Organismo di Vigilanza

Il componente dell'OdV, nonché le sue risorse, è chiamato al rigoroso rispetto oltre che delle norme etiche e comportamentali di carattere generale di cui al codice etico, degli ulteriori specifici standard di condotta di seguito riportati.

Essi si applicano, altresì, a tutte le altre risorse (interne ed esterne) che forniscono supporto all'attività dell'organismo.

Pertanto, nell'espletamento del proprio incarico, al predetto soggetto è fatto obbligo:

- di assicurare la realizzazione dei compiti assegnati con onestà, obiettività ed accuratezza;
- di garantire un atteggiamento leale nello svolgimento del proprio ruolo evitando che, con la propria azione o con la propria inerzia, si commetta o si renda possibile una violazione delle norme etiche e/o di comportamento;
- di non accettare doni o vantaggi di altra natura dalla società, fatti salvi quelli di modico valore rientranti nell'ambito del rapporto professionale con la stessa, da personale, clienti, fornitori o soggetti rappresentanti la pubblica amministrazione con i quali l'IdO intrattiene rapporti;
- di evitare la realizzazione di qualsiasi comportamento che possa ledere il prestigio e la professionalità dell'OdV o dell'intera organizzazione aziendale;
- di evidenziare all'Organo amministrativo eventuali cause che rendono impossibile o difficoltoso l'esercizio dell'attività di propria competenza;
- di assicurare, nella gestione delle informazioni acquisite la massima riservatezza. È in ogni caso fatto divieto di utilizzare informazioni riservate quando questo possa configurare violazione delle norme sulla privacy o di qualsiasi altra norma di legge, arrecare vantaggi personali di qualsiasi tipo sia a chi le utilizza, sia a qualsiasi altra risorsa interna od esterna alla società, ovvero ledere la professionalità e/o l'onorabilità dell'OdV, o di qualsiasi altro soggetto interno od esterno alla società;
- di riportare fedelmente i risultati della propria attività.

8.12 Whistleblowing

Con la Legge 30 novembre 2017, n. 179 recante le "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" (anche nota come "Legge sul whistleblowing") il Legislatore, nel tentativo di armonizzare le disposizioni previste per il settore pubblico con la richiamata Legge, ha introdotto specifiche previsioni per gli enti destinatari del D. Lgs. n. 231/2001 ed ha inserito, all'interno dell'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001, tre nuovi commi, ovvero il comma 2-bis, 2-ter e 2-quater.

In particolare, l'art. 6 dispone:

- al comma 2-bis che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo devono prevedere:
 - uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'art. 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, ovvero di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
 - almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
 - il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
 - nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;
 - al comma 2-ter prevede che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo;
 - al comma 2-quater è disciplinato il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante, che viene espressamente qualificato come "nullo". Sono altresì indicati come nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

Il predetto articolo, inoltre, prevede che in caso di controversie legate all'erogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti ovvero sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi sulle condizioni di lavoro, spetta al datore di lavoro provare che tali misure siano state adottate sulla base di ragioni estranee alla segnalazione.

La Legge sul whistleblowing introduce nell'ordinamento giuridico italiano un apparato di norme volto a migliorare l'efficacia degli strumenti di contrasto ai fenomeni corruttivi, nonché a tutelare con maggiore intensità gli autori delle segnalazioni incentivando il ricorso allo strumento della denuncia di condotte illecite o di violazioni dei modelli di organizzazione, gestione e controllo gravando il datore di lavoro dell'onere di dimostrare - in occasione di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o alla sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa successiva alla presentazione della segnalazione avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulla condizione di lavoro - che tali misure risultino fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa (c.d. "inversione dell'onere della prova a favore del segnalante").

L'IdO si impegna al fine di 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, decide di farne segnalazione (c.d. whistleblower). Potranno costituire oggetto di segnalazione:

- condotte illecite che integrano una o più fattispecie di reato da cui può derivare una responsabilità per l'ente ai sensi del Decreto;
- 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.

Non saranno meritevoli di segnalazione, invece, 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 ed accertamenti (art. 6, comma 2-bis, D. Lgs. n. 231/2001).

L'Istituto, tramite i soggetti preposti, effettua tutte le opportune verifiche sui fatti segnalati, garantendo che tali verifiche siano svolte nel minor tempo possibile e nel rispetto dei principi generali di indipendenza e professionalità delle attività di controllo e di riservatezza.

Le segnalazioni anonime, ovvero quelle segnalazioni prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, non sono ammesse. Tuttavia, tali segnalazioni saranno oggetto di ulteriori verifiche solo ove siano connotate da un contenuto adeguatamente dettagliato e circostanziato e aventi ad oggetto illeciti o irregolarità particolarmente gravi.

Tutti i dipendenti e i terzi interessati (ditte terze, consulenti, ecc.) possono effettuare segnalazioni relativamente a potenziali violazioni del Codice Etico e del Modello e su situazioni di potenziale rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01.

In ottemperanza alle previsioni normative di cui alla Legge n. 179/2017, i segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso sarà assicurata la riservatezza del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente. Saranno inoltre opportunamente sanzionati comportamenti strumentalmente volti a rallentare l'attività dell'OdV.

Il destinatario delle segnalazioni è l'Organismo di Vigilanza.

Al fine di consentire il puntuale rispetto delle previsioni di cui ai punti precedenti, tutti i Destinatari del Modello devono trasmettere i flussi informativi e le segnalazioni di eventuali violazioni o sospetto di violazioni del Modello o del Codice Etico, attraverso la casella di posta elettronica certificata ad accesso e gestione esclusivi dell'OdV, attivata su domini esterni rispetto ai sistemi informativi dell'IdO:

odv.ido@legalmail.it

L'Ente, in caso di violazione delle disposizioni normative in materia di whistleblowing al fine di tutelare l'identità del segnalante, nonché di salvaguardare lo stesso da eventuali atti di ritorsione o discriminazione, potrà applicare in relazione al destinatario della segnalazione le sanzioni nel seguito descritte.

9. IL SISTEMA DISCIPLINARE e SANZIONATORIO

9.1. Premesse

Ai sensi dell'art. 6, 2° comma, lett. e) e dell'art. 7, 2° comma, lett. b) del decreto, i modelli di organizzazione, gestione e controllo, la cui adozione ed attuazione (unitamente alle altre situazioni previste dai predetti articoli 6 e 7) costituisce "*condicio sine qua non*" per poter ottenere l'esenzione di responsabilità della società in caso di commissione dei reati di cui al Decreto, possono ritenersi efficacemente attuati solo se prevedano un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde ovviamente dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto il Modello ed il Codice Etico costituiscono regole vincolanti per tutti i destinatari, la cui violazione deve, al fine di ottemperare ai dettami del citato Decreto Legislativo, essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

Le regole di condotta imposte dal Modello sono, infatti, assunte dall'azienda in piena autonomia, al fine tanto del rispetto del precetto normativo che sull'azienda stessa incombe quanto di una buona *governance* aziendale.

9.2. Definizione e limiti della responsabilità disciplinare

La presente sezione del Modello identifica e descrive le infrazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche, le corrispondenti sanzioni disciplinari irrogabili e la procedura diretta alla relativa contestazione ed irrogazione.

La Società, conscia della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del presente Modello sono conformi a quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro applicabili al settore e s.m.i.; la Società assicura, altresì, che l'iter procedurale seguito per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione è in linea con quanto disposto dall'art 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei lavoratori").

Per i destinatari che sono legati da contratti di natura diversa da un rapporto di lavoro dipendente, in primis il personale sociosanitario esercente la propria attività con modalità libero-professionale (ma in generale i soggetti terzi), le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono garantire il rispetto della legge e delle condizioni contrattuali.

9.3. Destinatari e loro doveri

I destinatari del presente sistema disciplinare corrispondono ai destinatari del Modello stesso. I destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi sanciti nel Codice Etico, a tutti i principi e misure di organizzazione e gestione delle attività aziendali definite nel Modello.

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure (di seguito "infrazioni"), rappresenta, se accertata:

- nel caso di dipendenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 cod. civ. e dell'art. 2106 cod. civ.;
- nel caso di amministratori e sindaci, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 cod. civ.;
- nel caso di soggetti non dipendenti, costituisce inadempimento con applicazione dei meccanismi sanzionatori contrattuali.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni, di cui in seguito, tiene dunque conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza deve essere informato della pendenza di un procedimento di irrogazione delle sanzioni disciplinari.

L'OdV verifica che siano adottate procedure specifiche per l'informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con la società, circa l'esistenza ed il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

9.4. Principi generali relativi alle sanzioni

Le sanzioni irrogate devono, in ogni caso, essere improntate al rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità rispetto alla gravità delle violazioni commesse.

La determinazione della tipologia e dell'entità della sanzione irrogata devono essere basate sulla valutazione di quanto segue:

- intenzionalità del comportamento da cui è scaturita la violazione;
- negligenza, imprudenza e imperizia dimostrate nella commissione della violazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere l'evento;
- rilevanza ed eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- posizione del destinatario all'interno dell'organizzazione aziendale specie in considerazione delle responsabilità connesse alle sue mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto; tra le circostanze aggravanti, a titolo esemplificativo, sono considerate le precedenti sanzioni disciplinari a carico dello stesso destinatario nei due anni precedenti la violazione o l'illecito;
- comportamento complessivo con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari;
- concorso di più destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito.

9.5. Sanzioni nei confronti di dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti, in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente modello, sono definiti illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili rientrano tra quelle previste dal sistema sanzionatorio dei C.C.N.L. applicati al settore, nel rispetto di quanto previsto dall'art.7 della L. n.300/70 e dalle eventuali normative speciali.

Il sistema disciplinare di IdO è, quindi, costituito dalle norme del codice civile in materia e dalle norme pattizie previste dai C.C.N.L. applicati.

In particolare, in applicazione del C.C.N.L. per il personale dipendente, si prevede che:

- 1) incorre nel provvedimento del RICHIAMO VERBALE il dipendente per:
 - lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne dal presente Modello o adozione di un comportamento negligente non conforme alle prescrizioni del modello stesso;
 - tolleranza o omessa segnalazione di lievi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale.

Tali comportamenti costituiscono la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.

2) incorre nel provvedimento del RICHIAMO SCRITTO il dipendente per:

- mancanze punibili con il richiamo verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure interne del modello o adozione ripetuta di un comportamento non conforme alle prescrizioni del modello stesso);
- omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità non lievi commesse da altri appartenenti al personale;
- ripetuta omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al personale.

Tali comportamenti costituiscono una ripetuta mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla società.

3) incorre nel provvedimento della MULTA non superiore a 4 ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare, il dipendente per:

- violazione delle procedure interne previste dal presente modello, ponendo in essere un comportamento consistente in tolleranza di irregolarità di servizi ed esponendo l'integrità dei beni aziendali ad una situazione di oggettivo pericolo.

Tali comportamenti, posti in essere con la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla società, determinano una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della Società.

4) incorre nel provvedimento di SOSPENSIONE DAL LAVORO E DALLA RETRIBUZIONE per un periodo non superiore a 10 gg. il dipendente per:

- violazione delle procedure interne previste dal presente Modello (ad es. mancata osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, omissione di controlli, ecc.) o adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del modello stesso, ove in tali comportamenti sia ravvisabile un rifiuto di eseguire ordini concernenti obblighi di servizio, ovvero abituale negligenza o abituale inosservanza di leggi o regolamenti o obblighi di servizio nell'adempimento della prestazione di lavoro, ovvero, in genere, per qualsiasi negligenza o inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi del servizio deliberatamente commesse non altrimenti sanzionabili.

Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla società, determinano un danno ai beni della società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.

5) incorre, inoltre, anche nel provvedimento di LICENZIAMENTO CON PREAVVISO, il dipendente per:

- adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente modello e, più in particolare, nel caso in cui in tale comportamento sia ravvisabile un non rispetto delle norme e delle regole stabilite dal C.C.N.L. e la commissione di atti che rechino pregiudizio alla regolarità del servizio, alla sicurezza, alla disciplina, all'igiene e alla morale dell'azienda.

Tali comportamenti costituiscono una grave inosservanza alle disposizioni impartite dalla società e/o una grave violazione dell'obbligo del lavoratore di cooperare alla prosperità della società.

6) incorre, infine, anche nel provvedimento di LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO il dipendente per:

- adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento una violazione dolosa di leggi o regolamenti o di doveri d'ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio alla società o a terzi.

Infine, il licenziamento senza preavviso può essere irrogato al dipendente che abbia posto in essere un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato previsto dal Decreto.

Tali comportamenti fanno venire meno radicalmente la fiducia della società nei confronti del lavoratore, costituendo un grave nocumento morale e/o materiale per l'azienda.

Quanto al procedimento di contestazione e applicazione della sanzione, si rimanda integralmente al procedimento di cui al successivo paragrafo successivo.

Ai dipendenti deve essere data immediata diffusa e documentabile informazione circa l'introduzione di ogni eventuale nuova disposizione in materia disciplinare e sanzionatoria, attraverso la diramazione di una circolare.

9.6. Misure nei confronti dei soggetti di cui all'art. 5, 1° comma, lett. a) D. Lgs. 231/01

Qualora venga riscontrata la violazione del Modello da parte di uno dei soggetti di cui all'art. 5, 1° comma, lett. a) - e cioè che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente - l'OdV trasmette all' Organo amministrativo ovvero laddove sia coinvolto l'Organo amministrativo all'Assemblea dei Soci, e in ogni caso al Sindaco unico una relazione contenente:

- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del modello che risultano essere state violate;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- la sanzione proposta secondo principi di gradualità e proporzionalità.

Entro 10 giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, l'Organo amministrativo convoca il soggetto a data non superiore a 30 giorni dalla ricezione della relazione stessa.

La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto
- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del modello oggetto di violazione;
- indicare la data dell'adunanza, con l'avviso all'interessato della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte e verbali;
- avvisare l'interessato che ha facoltà di richiedere l'intervento della rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

La convocazione deve essere sottoscritta dall'Organo amministrativo.

In occasione dell'adunanza vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate per l'espletamento di eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

L'Organo amministrativo, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile.

La conseguente determina viene comunicata, per iscritto, dallo stesso Organo amministrativo, all'interessato nonché all'OdV, per le opportune verifiche.

Fermo il presupposto del rispetto dei principi esposti, ai soggetti in esame possono essere irrogate le seguenti sanzioni:

- richiamo scritto;
- diffida al puntuale rispetto del modello;
- decurtazione del compenso;
- revoca dall'incarico.

Qualora la sanzione ritenuta applicabile consista nella decurtazione del compenso o nella revoca dall'incarico, l'Organo amministrativo provvede, senza indugio, a convocare l'Assemblea dei soci per le relative deliberazioni.

La determinazione dell'Organo amministrativo e/o la delibera dell'Assemblea, a seconda dei casi, viene comunicata per iscritto, a cura dell'Organo amministrativo, all'interessato nonché all'OdV, per le opportune verifiche.

Il procedimento sopra descritto trova applicazione, *mutatis mutandis*, anche qualora sia riscontrata la violazione del Modello da parte del Sindaco unico, nei limiti consentiti dalle norme di legge applicabili.

9.7. Disciplina applicabile nei rapporti con collaboratori esterni e partners

Per una concreta efficacia preventiva del Modello, rispetto ai reati indicati dal D.Lgs. 231/2001, sono previste norme da valere anche nei rapporti in essere o futuri con collaboratori, anche professionisti autonomi e partners commerciali.

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, i seguenti comportamenti sono sanzionabili nei confronti di parti terze aventi rapporti con la Società (es. fornitori):

1. violazione, infrazione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contrattuali che non abbiano prodotto conseguenze ovvero che, pur non costituendo fattispecie penalmente rilevanti, costituiscono violazioni del Codice Etico dell'IdO;
2. violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contrattuali dirette in modo non equivoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto;
3. violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contrattuali che abbiano determinato l'esercizio dell'azione penale nei confronti della Società.

In particolare, ai fini del presente Sistema Disciplinare, le sanzioni irrogabili nei confronti dei soggetti di cui al presente paragrafo sono:

- richiamo scritto al rigoroso rispetto delle regole di condotta infrante, da considerare poi nella valutazione annuale per la permanenza nell'albo fornitori;
- attivazione delle specifiche clausole negoziali inserite nei relativi contratti con cui vengono regolate le conseguenze di simili infrazioni avuto riguardo anche al danno subito dalla Società in conseguenza del fatto.

Per quanto riguarda la procedura di accertamento di simili infrazioni e del successivo richiamo scritto oppure dell'attivazione delle citate clausole, l'OdV verifica che la Funzione referente abbia contestato il fatto all'autore dell'infrazione con l'indicazione specifica dei fatti addebitati emanando contestuale richiamo scritto alla stretta osservanza delle regole di condotta infrante con formale atto di messa in mora e con invito a porre rimedio all'accertata infrazione, ovvero risolvendo il rapporto contrattuale.

Resta comunque salvo ed impregiudicato il diritto al risarcimento del danno subito dalla Società a seguito di simili infrazioni.

PARTE SPECIALE

PREMESSA

La Parte Speciale del Modello ha la funzione di individuare, previa descrizione delle figure di reato contemplate dal Decreto ed astrattamente ipotizzabili in relazione all'attività svolta dall'IdO, le aree a rischio di commissione dei reati individuati, indicando anche principi specifici di condotta (cd protocolli) relativi alla singola fattispecie criminosa con finalità di prevenzione, nonché gli specifici poteri di controllo affidati all'Organismo di Vigilanza. Obiettivo della Parte Speciale è che tutti i destinatari della stessa, ossia Dipendenti, Collaboratori, Organi Sociali, Consulenti e Partner dell'IdO, conformino i propri comportamenti alle regole di condotta in essa contenute al fine di prevenire il verificarsi dei Reati in essa considerati.

Nello specifico, la Parte Speciale ha lo scopo di:

1. indicare le procedure che i Dipendenti, gli Organi Sociali, i Collaboratori, i Consulenti e Partner dell'IdO sono chiamati ad osservare ai fini della corretta applicazione del Modello;
2. fornire ai responsabili delle funzioni aziendali e a tutte le funzioni di controllo, compreso l'Organismo di Vigilanza e il Sindaco Unico/ Collegio sindacale, gli strumenti esecutivi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica.

La Parte Speciale del Modello dell'IdO si compone di 10 (dieci) sezioni, distinte secondo la categoria dei reati astrattamente ipotizzabili nelle aree di attività a rischio.

Le sezioni delle quali si compone la presente parte speciale sono le seguenti dieci:

1. Reati contro la Pubblica Amministrazione
2. Reati societari
3. Reati informatici
4. Reati associativi
5. Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio
6. Impiego di cittadini di Paesi Terzi il cui soggiorno è irregolare
7. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
8. Reati contro la personalità individuale: Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro
9. Reati di razzismo e xenofobia
10. Reati tributari

Inoltre, in allegato al Modello, sono riportati, a ulteriore completamento e dettaglio, la Matrice dei Rischi, le otto Procedure di evitamento dei reati e il Codice Etico, fermo restando il rimando agli altri documenti richiamati.

IL SISTEMA DI ORGANIZZAZIONE E PREVENZIONE IN GENERALE

Tutte le attività compiute nell'ambito delle Aree a Rischio devono essere svolte conformandosi alle leggi vigenti e alle regole prescritte dal Modello, dal Codice Etico e dalle procedure gestionali ed operative esistenti.

In linea generale, il sistema di organizzazione della Società deve rispettare i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli in particolare per quanto

attiene l'attribuzione di responsabilità, di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative. La Società deve essere dotata di strumenti organizzativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure, ecc.) improntati ai principi generali di:

- conoscibilità all'interno della Società;
- chiara e formale delimitazione dei ruoli e funzioni;
- chiara descrizione delle linee di riporto.

Le procedure interne adottate dall'IdO nelle aree a rischio di commissione dei reati inseriti nel novero del D.Lgs. 231/2001 sono fondate sui seguenti principi cardine:

- separatezza, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che lo inizia (impulso decisionale), il soggetto che lo esegue e lo conclude, e il soggetto che lo controlla;
- tracciabilità scritta di ciascun passaggio rilevante del processo;
- adeguatezza del livello di formalizzazione;
- i principi di Corporate Governance approvati dall'Organo amministrativo dell'IdO che rispecchiano le normative applicabili e le best practices internazionali;
- il sistema di controllo interno, e quindi le procedure aziendali, la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa, ed il sistema di controllo della gestione;
- le norme inerenti al sistema amministrativo, contabile, finanziario, di *reporting*;
- l'attivazione di corsi di formazione e la diffusione di una propaganda di sensibilizzazione a tutti i livelli organizzativi;
- in generale, la normativa italiana e straniera applicabile.

Inoltre, i sistemi premianti dei soggetti con poteri di spesa o facoltà decisionali a rilevanza esterna devono essere basati su target di performance sostanzialmente raggiungibili.

Le regole di comportamento che devono essere osservate dal Personale, dai membri degli Organi Sociali e dai Collaboratori dell'IdO (i "Destinatari"), nella misura in cui essi sono coinvolti nelle Aree a Rischio, in relazione ai diversi ruoli e obblighi nei confronti dell'IdO, al fine di impedire il verificarsi di reati 231, sono riportate nei seguenti documenti:

- Codice Etico;
- Procedura n.1. Selezione e assunzione personale;
- Procedura n.2. Gestione del personale;
- Procedura n.3. Gare;
- Procedura n.4. Acquisti di beni e servizi;
- Procedura n.5. Contabilità, Adempimenti e Bilancio;
- Procedura n.6. Budgeting, Tesoreria e Controllo;
- Procedura n.7. Rapporti con la P.A.;
- Procedura n.8. Flussi informativi da e verso OdV;
- Manuale Operativo della Qualità;
- Carta dei servizi;
- DVR (Documento di valutazione dei rischi);
- DPD (Documento di protezione dei dati).

Le suddette Procedure sono al loro interno completate da Flow Chart e Griglie dei Controlli, proprio al fine di essere strumenti massimamente efficaci nell'effettivo utilizzo ordinario, anche per quanto attiene alle evidenze e ai controlli.

IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE

In linea di principio, il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di "sicurezza" ai fini della prevenzione dei Reati (rintracciabilità ed evidenziabilità delle attività a rischio) e, nel contempo, consentire comunque la gestione efficiente dell'attività aziendale.

Si intende per "delega" quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, con relativo trasferimento di responsabilità dal delegante al delegato, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative.

Si intende per "procura" il negozio giuridico unilaterale con cui la Società attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi. Ai titolari di una funzione aziendale che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza viene conferita una "procura generale funzionale" di estensione adeguata e coerente con le funzioni ed i poteri di gestione attribuiti al titolare attraverso la "delega".

I requisiti essenziali del sistema di deleghe, ai fini di una efficace prevenzione dei Reati sono:

- a) tutti coloro che intrattengono per conto dell'IdO rapporti con la P.A. devono essere dotati di delega formale in tal senso;
- b) le deleghe devono coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma, ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
- c) ciascuna delega deve definire in modo specifico ed inequivoco:
 - i poteri del delegato;
 - il soggetto (organo o individuo) delegante;
- d) i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- e) il delegato deve disporre di poteri decisionali e di spesa adeguati alle funzioni conferitegli.

I requisiti essenziali del sistema di attribuzione delle procure, ai fini di una efficace prevenzione dei Reati, sono i seguenti:

- a) le procure generali funzionali sono conferite esclusivamente a soggetti appartenenti alla Società o, nel caso dei Collaboratori, Professionisti, Terapisti e/o Consulenti, dotati di specifico contratto di incarico, che descriva i relativi poteri di gestione e, ove necessario, sono accompagnate da apposita comunicazione che fissi l'estensione dei poteri di rappresentanza ed eventualmente i limiti numerici di spesa, richiamando comunque il rispetto dei vincoli posti dai processi di approvazione del budget e degli eventuali extra budget e dai processi di monitoraggio delle attività a rischio da parte di funzioni diverse;
- b) la procura può essere conferita a persone fisiche espressamente individuate nella procura stessa, oppure a persone giuridiche, che agiranno a mezzo di propri procuratori investiti, nell'ambito della stessa, di analoghi poteri;
- c) l'Organo amministrativo garantisce un aggiornamento tempestivo delle procure, attribuendo, modificando e revocando le procure in base alle necessità aziendali (assunzione di nuove responsabilità, trasferimento a diverse mansioni incompatibili con quelle per cui era stata conferita la procura, dimissioni, licenziamento, ecc.).

L'OdV verifica nel primo periodo del suo insediamento e poi periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il sistema di deleghe e procure in vigore e la loro coerenza con tutto il sistema delle comunicazioni organizzative (tali sono quei documenti interni all'azienda con cui vengono conferite le deleghe), raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrispondano ai poteri di rappresentanza conferiti al procuratore o vi siano altre anomalie.

1. REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

1.1 Descrizione delle fattispecie di reato

La presente sezione della Parte Speciale si riferisce ai reati astrattamente ipotizzabili nell'ambito dei rapporti fra IdO e la P.A.

Di seguito si descrivono brevemente le singole fattispecie contemplate nel Decreto agli artt. 24 e 25, limitatamente alle figure di reato che appaiono astrattamente ipotizzabili, tenuto conto della realtà operativa dell'IdO.

Malversazione a danno dello Stato o dell'Unione Europea (art. 316-bis c.p.)

Tale ipotesi di reato si perfeziona nel caso in cui un soggetto, dopo avere ricevuto finanziamenti o contributi da parte dello Stato italiano o dell'Unione Europea, non proceda all'utilizzo delle somme ottenute per gli scopi cui erano destinate (la condotta, infatti, consiste nell'aver distratto, anche parzialmente, la somma ottenuta, senza che rilevi che l'attività programmata si sia comunque svolta).

Tenuto conto che il momento consumativo del reato coincide con la fase esecutiva, il reato stesso può configurarsi anche con riferimento a finanziamenti già ottenuti in passato e che ora non vengano destinati alle finalità per cui erano stati erogati.

Indebita percezione di erogazioni in danno dello Stato o dell'Unione Europea (art. 316-ter c.p.)

Tale ipotesi di reato si perfeziona nei casi in cui - mediante l'utilizzo o la presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o mediante l'omissione di informazioni dovute - si ottengano, senza averne diritto, contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo concessi o erogati dallo Stato, da altri enti pubblici o dalla Unione Europea.

In questo caso, contrariamente a quanto visto in merito al punto precedente (art. 316-bis), a nulla rileva l'uso che venga fatto delle erogazioni, poiché il reato viene a realizzarsi nel momento dell'ottenimento dei finanziamenti. Infine, va evidenziato che tale ipotesi di reato è residuale rispetto alla fattispecie della truffa ai danni dello Stato, nel senso che si configura solo nei casi in cui la condotta non integri gli estremi della truffa ai danni dello Stato.

Truffa in danno dello Stato, di altro ente pubblico o dell'Unione Europea (art. 640, comma 2 n. 1, c.p.)

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, per realizzare un ingiusto profitto, siano posti in essere degli artifici o raggiri tali da indurre in errore e da arrecare un danno allo Stato (oppure ad altro Ente Pubblico o all'Unione Europea).

Tale reato può realizzarsi ad esempio nel caso in cui, nella predisposizione di documenti o dati per la partecipazione a procedure di gara, si forniscano alla Pubblica Amministrazione informazioni non veritiere (ad esempio supportate da documentazione artefatta) al fine di ottenere l'aggiudicazione della gara stessa.

Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, in presenza di un comportamento finalizzato alla corruzione - ovvero a fronte della offerta o promessa di denaro od altra utilità non dovuti, a un pubblico ufficiale o a un incaricato di un pubblico servizio, per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri - questi rifiuti l'offerta illecitamente avanzatagli.

Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.)

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, alterando il funzionamento di un sistema informatico o telematico o manipolando i dati in esso contenuti, si ottenga un ingiusto profitto arrecando danno a terzi. In concreto, può integrarsi il reato in esame qualora, una volta ottenuto un finanziamento, venisse violato il sistema informatico al fine di inserire un importo relativo ai finanziamenti superiore a quello ottenuto legittimamente.

Tale ipotesi di reati si configura anche se il fatto è commesso con sostituzione dell'identità digitale in danno di uno o più soggetti (per quest'ultima fattispecie si rinvia alla sezione D).

Concussione (art. 317 c.p.)

Tale ipotesi di reato si perfeziona quando un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, costringa taluno a dare o promettere indebitamente a sé o ad altri, denaro o altre utilità non dovute. Questo reato è suscettibile di un'applicazione meramente residuale nell'ambito delle fattispecie considerate dal Decreto. In particolare, tale forma di reato potrebbe ravvisarsi nell'ipotesi in cui un dipendente od un agente della Società concorra nel reato del pubblico ufficiale, il quale, approfittando di tale qualità, richieda a terzi prestazioni non dovute (sempre che, da tale comportamento, derivi in qualche modo un vantaggio per la Società).

Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) e corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.)

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui un pubblico ufficiale, per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, indebitamente riceva (o ne accetti la promessa), per sé o per altri, denaro o altra utilità al fine di omettere o ritardare o compiere un atto del suo ufficio o un atto contrario al suo dovere d'ufficio (determinando un vantaggio in favore di colui che ha offerto denaro o altra utilità). L'attività del pubblico ufficiale potrà estrinsecarsi sia in un atto dovuto (ad esempio: velocizzare una pratica la cui evasione è di propria competenza), sia in un atto contrario ai suoi doveri (ad esempio: pubblico ufficiale che accetta denaro per garantire l'aggiudicazione di una gara).

Tale ipotesi di reato si differenzia dalla concussione, in quanto tra corrotto e corruttore esiste un accordo finalizzato a raggiungere un vantaggio reciproco, mentre nella concussione il privato subisce la condotta del pubblico ufficiale o dell'incaricato del pubblico servizio.

Si sottolinea infine come l'oggetto della promessa possa consistere sia in una somma di danaro corrisposta al pubblico ufficiale, anche indirettamente o per interposta persona, sia in qualsiasi altra utilità anche di carattere non patrimoniale a favore del pubblico ufficiale o di soggetti a lui collegati (si pensi ad esempio all'attribuzione di una consulenza fittizia o all'assunzione di un familiare).

Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.)

Tale norma punisce, sia il pubblico ufficiale e/o l'incaricato di pubblico servizio che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, induca il privato a dare o promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità, sia il privato che perfeziona la dazione o la promessa dell'indebito.

Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c. p.)

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui anche un incaricato di pubblico servizio, per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, indebitamente riceva (o ne accetti la promessa), per sé o per altri, denaro o altra utilità per omettere o ritardare un atto del suo ufficio ovvero per compiere un atto contrario al suo dovere d'ufficio (determinando un vantaggio in favore di colui che ha offerto denaro o altra utilità).

Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui la truffa sia posta in essere per conseguire indebitamente erogazioni pubbliche.

Tale fattispecie può realizzarsi nel caso in cui si pongano in essere artifici o raggiri, ad esempio comunicando dati non veri o predisponendo una documentazione falsa, per ottenere finanziamenti pubblici.

Traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.)

Fuori dai casi di concorso nei reati di cui agli articoli 318, 319, 319-ter e nei reati di corruzione di cui all'articolo 322-bis, è costituito dalla condotta di chiunque sfruttando o vantando relazioni esistenti o asserite con un pubblico ufficiale o un incaricato di pubblico servizio o uno degli altri soggetti di cui all'articolo 322-bis, indebitamente fa dare o promettere, a sé o ad altri, denaro o altra utilità, come prezzo della propria mediazione illecita verso un pubblico ufficiale o un incaricato di pubblico servizio o uno degli altri soggetti di cui all'art. 322-bis, ovvero per remunerarlo in relazione all'esercizio delle sue funzioni o dei poteri.

Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter)

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui un soggetto, parte di un procedimento giudiziario, al fine di ottenere un vantaggio nel procedimento stesso, corrompa un pubblico ufficiale (non solo un magistrato, ma anche un cancelliere od altro funzionario).

Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.)

Tale ipotesi ricorre allorché un soggetto commetta frode - che secondo una parte della giurisprudenza più severa si identifica nella semplice mala fede contrattuale, a prescindere cioè dall'utilizzo di artifici e raggiri - nell'esecuzione dei contratti di fornitura o nell'adempimento degli altri obblighi contrattuali che gli derivano da un contratto di fornitura concluso con lo Stato, o con un altro ente pubblico, ovvero con un'impresa esercente servizi pubblici o di pubblica necessità.

La persona fisica autrice del reato è punita con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa non inferiore a euro 1.032.

1.1.1 La Pubblica Amministrazione

L'individuazione delle fattispecie di reato contro la Pubblica Amministrazione rilevanti ai sensi del Decreto non può prescindere dalla esatta individuazione del significato di "Pubblica Amministrazione" e dalla fissazione di criteri generali idonei ad individuare i "soggetti passivi" dei

reati rilevanti ai sensi del Decreto, soggetti la cui qualifica è necessaria ad integrare le fattispecie criminose previste dal Decreto.

1.1.2 Enti della Pubblica Amministrazione

Agli effetti della legge penale, viene comunemente considerato come “Ente della Pubblica Amministrazione” qualsiasi persona giuridica che abbia in cura interessi pubblici e che svolga attività legislativa, giurisdizionale o amministrativa in forza di norme di diritto pubblico e di atti autoritativi.

Sebbene non esista nel codice penale una definizione di Pubblica Amministrazione, in base a quanto stabilito nella Relazione Ministeriale al codice stesso ed in relazione ai reati in esso previsti, sono ritenuti appartenere alla pubblica amministrazione quegli enti che svolgano “tutte le attività dello Stato e degli altri enti pubblici”.

Nel tentativo di formulare una preliminare classificazione di soggetti giuridici appartenenti a tale categoria è possibile richiamare, da ultimo, l’art. 1, comma 2, D.Lgs. 165/2001 in tema di ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, il quale definisce come amministrazioni pubbliche tutte le amministrazioni dello Stato.

Si riepilogano qui di seguito i caratteri distintivi degli enti della Pubblica Amministrazione.

<u>Ente della Pubblica Amministrazione</u>	Qualsiasi ente che abbia in cura interessi pubblici e che svolga attività legislativa, giurisdizionale o amministrativa in forza di norme di diritto pubblico e di atti autoritativi.
<u>Pubblica Amministrazione</u>	Tutte le attività dello Stato e degli altri enti pubblici.

A titolo meramente esemplificativo, si possono indicare quali soggetti della Pubblica Amministrazione, i seguenti enti o categorie di enti:

1. Istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative;
2. Enti ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, quali:
 - 2.1 Ministeri;
 - 2.2 Camera e Senato;
 - 2.3 Dipartimento Politiche Comunitarie;
 - 2.4 Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato;
 - 2.5 Autorità per l’Energia Elettrica ed il Gas;
 - 2.6 Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni;
 - 2.7 Banca d’Italia;
 - 2.8 Consob;
 - 2.9 Autorità Garante per la protezione dei dati personali;
 - 2.10 Agenzia delle Entrate;
 - 2.11 Regioni;
 - 2.12 Province;
 - 2.13 Comuni;
 - 2.14 Comunità montane, loro consorzi e associazioni;
 - 2.15 Camere di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura, e loro associazioni;

3. Tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, quali:
 - 3.1 INPS (comprese le sopresse gestioni ex- INPDAI ed ex-INPDAP);
 - 3.2 CNR;
 - 3.3 INAIL;
 - 3.4 ISTAT;
 - 3.5 ENASARCO;
 - 3.6 IVASS;
 - 3.7 ASL;
 - 3.8 ENTI E MONOPOLI DI STATO.

In relazione all'attività effettivamente esercitata dall'IdO, le entità identificabili come Pubblica Amministrazione di maggior rilievo per le attività definibili come "core" perché legate alla prestazione dei servizi sanitari sono costituite dal Sistema Sanitario Nazionale e Regionale, dalle singole Aziende Sanitarie Locali mentre per le attività collaterali, legate alla gestione delle attività formative e di studio, il MIUR ed il MUR.

1.1.3 Pubblici Ufficiali ed Incaricati di Pubblico Servizio

È necessario precisare che i reati contro la Pubblica Amministrazione rilevanti ai sensi del Decreto necessitano, ai fini del loro perfezionamento, che il loro soggetto passivo (o, in alcuni casi, attivo) rivesta la qualifica di "Pubblico Ufficiale" o di "Incaricato di Pubblico Servizio". Pertanto, i reati descritti non potranno considerarsi realizzati qualora non siano stati commessi da, o a carico di, soggetti che pur operanti nell'ambito della Pubblica Amministrazione non rivestano quella particolare qualifica funzionale.

I Pubblici Ufficiali

Ai sensi dell'art. 357, primo comma, codice penale, è considerato pubblico ufficiale "agli effetti della legge penale" colui il quale esercita "una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa".

Il secondo comma si preoccupa poi di definire la nozione di "pubblica funzione amministrativa". Non è stata invece compiuta un'analogia attività definitoria per precisare la nozione di "funzione legislativa" e "funzione giudiziaria" in quanto la individuazione dei soggetti che rispettivamente le esercitano non ha di solito dato luogo a particolari difficoltà interpretative.

Pertanto, il secondo comma dell'articolo in esame precisa che, agli effetti della legge penale "è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi".

In altre parole, è definita pubblica la funzione amministrativa disciplinata da "norme di diritto pubblico", ossia da quelle norme volte al perseguimento di uno scopo pubblico ed alla tutela di un interesse pubblico e, come tali, contrapposte alle norme di diritto privato.

Il secondo comma dell'art. 357 c.p. traduce poi in termini normativi alcuni dei principali criteri di massima individuati dalla giurisprudenza e dalla dottrina per differenziare la nozione di "pubblica funzione" da quella di "servizio pubblico".

I caratteri distintivi della prima figura possono essere sintetizzati come segue:

Pubblico Ufficiale

Colui che esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa.

Pubblica funzione amministrativa

Funzione disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi, estrinsecantesi nella formazione e nella manifestazione della volontà della Pubblica Amministrazione, o nell'esercizio di poteri autoritativi o certificativi.

Norme di diritto pubblico

Norme volte al perseguimento di uno scopo pubblico ed alla tutela di un interesse pubblico.

Gli Incaricati di Pubblico Servizio

Secondo l'articolo 358 c.p., *“sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale”*.

Il “servizio”, affinché possa definirsi pubblico, deve essere disciplinato – così come la “pubblica funzione” - da norme di diritto pubblico ma, rispetto alla pubblica funzione, non presuppone l'esercizio di poteri di natura certificativa, autorizzativa e deliberativa.

La legge, inoltre, precisa che non può mai costituire “servizio pubblico” lo svolgimento di “semplici mansioni di ordine” né la “prestazione di opera meramente materiale”.

La giurisprudenza ha individuato una serie di “indici rivelatori” del carattere pubblicistico dell'ente, per i quali è emblematica la casistica in tema di società per azioni a partecipazione pubblica. In particolare, si fa riferimento ai seguenti indici:

1. la sottoposizione ad un'attività di controllo e di indirizzo a fini sociali, nonché ad un potere di nomina e revoca degli amministratori da parte dello Stato o di altri enti pubblici;
2. la presenza di una convenzione e/o concessione con la Pubblica Amministrazione;
3. l'apporto finanziario da parte dello Stato;
4. la presenza dell'interesse pubblico in seno all'attività economica.

Sulla base di quanto sopra riportato, l'elemento discriminante per indicare se un soggetto rivesta o meno la qualità di “incaricato di un pubblico servizio” è rappresentato non dalla natura giuridica assunta o detenuta dall'ente, ma dalle funzioni affidate al soggetto, le quali devono consistere nella cura di interessi pubblici o nel soddisfacimento di bisogni di interesse generale.

I caratteri peculiari della figura dell'incaricato di pubblico servizio sono sintetizzati nel seguente specchio:

Incaricati di Pubblico Servizio

Coloro che, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio.

Pubblico servizio

Un'attività:

1. disciplinata da norme di diritto pubblico;
2. caratterizzata dalla mancanza di poteri di natura deliberativa, autorizzativa e certificativa (tipici della pubblica funzione amministrativa).

Non può mai costituire pubblico servizio lo svolgimento di semplici mansioni di ordine né la prestazione di opera meramente materiale.

1.2 Le Aree a Rischio/Attività sensibili nei rapporti con la P.A.

Le Aree a Rischio, che l'IdO ha individuato negli ambiti della propria attività implicanti rapporti con la P.A. sono le seguenti:

1. Selezione e assunzione del personale
2. Gestione del Personale
3. Formazione
4. Gare
5. Selezione, contrattualizzazione e monitoraggio del Fornitore
6. Fatturazione
7. Gestione della Contabilità
8. Adempimenti civilistici, previdenziali e fiscali
9. Budgeting e controllo di gestione
10. Gestione incassi e pagamenti
11. Gestione cassa
12. Visite Ispettive P.A.
13. Comunicazione, incontri e richieste di autorizzazioni P.A.
14. Gestione della comunicazione interna ed esterna
15. Gestione della sicurezza, ambiente e qualità
16. Gestione dei servizi sanitari
17. Trattamento dei dati sensibili

1.3 Principi di condotta nelle Aree a Rischio

I seguenti divieti si applicano sia ai Dipendenti ed ai membri degli Organi Sociali dell'IdO - in via diretta - sia ai Collaboratori, ai Consulenti e ai Partner in forza di apposite clausole contrattuali.

A fini di prevenzione, è fatto divieto di:

- ✓ effettuare elargizioni in denaro a pubblici funzionari italiani o stranieri;
- ✓ distribuire e/o ricevere omaggi e regali, vale a dire ogni forma di regalo offerto eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolto ad acquisire trattamenti di favore illeciti nella conduzione di qualsiasi attività aziendale. In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici o a loro familiari, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per la Società. In ogni caso, gli omaggi consentiti si caratterizzano sempre per l'esiguità del loro valore o perché volti a promuovere iniziative di carattere benefico, scientifico, culturale, o l'immagine dell'IdO;
- ✓ accordare o promettere favori di qualsivoglia genere e specie (assunzione, stage, contratti di consulenza etc.) o accordare vantaggi di qualsiasi natura in favore di terzi (anche privati), pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio appartenenti alla Pubblica Amministrazione, agli enti pubblici e/o ai soggetti ad essi assimilati dello Stato italiano, delle Comunità Europee e degli Stati esteri, nonché a beneficio di altri individui o entità giuridiche comunque riconducibili alla sfera di interesse dei soggetti sopra indicati;
- ✓ fornire, redigere o consegnare ai pubblici ufficiali o agli incaricati di pubblico servizio appartenenti alla Pubblica Amministrazione, agli enti pubblici e/o ai soggetti ad essi assimilati dello Stato italiano, delle Comunità Europee e degli Stati esteri dichiarazioni, dati o documenti in genere aventi contenuti inesatti, errati, incompleti, lacunosi e/o falsi al fine di ottenere certificazioni, permessi, autorizzazioni e/o licenze di qualsivoglia genere o specie, o conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;

- ✓ presentare dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici al fine di conseguire finanziamenti, contributi o erogazioni di qualsiasi natura;
- ✓ destinare somme ricevute da organismi pubblici a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti a scopi diversi da quelli per cui sono stati ottenuti;
- ✓ assegnare o delegare l'uso di auto aziendali, sia personali sia in pool, a soggetti diversi da quelli espressamente autorizzati dalla Società;
- ✓ ricevere prestazioni da parte di società di service, di consulenti e di fornitori che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale con gli stessi;
- ✓ effettuare spese di rappresentanza ingiustificate e con finalità diverse dalla mera promozione dell'immagine dell'IdO;
- ✓ riconoscere compensi in favore di fornitori di beni e servizi nonché di consulenti che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere ed alle prassi vigenti in ambito locale;
- ✓ mettere in atto o favorire operazioni in conflitto di interesse, nonché attività in grado di interferire con la capacità di assumere decisioni imparziali nel rispetto del Codice Etico e delle normative applicabili;
- ✓ farsi rappresentare da un consulente o da altro soggetto "terzo" quando si possano creare conflitti d'interesse;
- ✓ effettuare azioni finalizzate a sollecitare o ad ottenere da Istituzioni Pubbliche informazioni riservate al di là di quanto consentito dalla legge.

È altresì fatto obbligo di:

- ✓ gestire in modo trasparente e nel rispetto dei poteri di rappresentanza riconosciuti all'interno della Società qualsiasi rapporto professionale instaurato con membri della Pubblica Amministrazione o con soggetti qualificabili come Pubblici Ufficiali o Incaricati di Pubblico Servizio;
- ✓ adottare un comportamento improntato ai principi di integrità, onestà, trasparenza e buona fede in relazione a qualsiasi attività da intraprendersi nell'ambito di ogni attività aziendale;
- ✓ garantire il rispetto dei principi di correttezza, trasparenza e buona fede in qualsiasi rapporto professionale che si intraprenda con membri della Pubblica Amministrazione o con soggetti qualificabili come Pubblici Ufficiali o Incaricati di Pubblico Servizio;
- ✓ rifiutare qualsiasi pressione indebita da parte di un pubblico ufficiale o di un incaricato di pubblico servizio, anche qualora ne siano ventilati come possibili conseguenze vantaggi per la Società;
- ✓ definire per iscritto qualsiasi tipo di accordo con consulenti, professionisti e collaboratori in modo da rendere evidenti i termini dell'accordo stesso, con particolare riguardo alla tipologia di incarico/transazione e alle condizioni economiche sottostanti nel rispetto delle deleghe e procure definite;
- ✓ dare immediata comunicazione al Direttore Generale degli omaggi e/o dei regali ricevuti da funzionari o esponenti pubblici e provvedere direttamente, o tramite l'Amministrazione, alla riconsegna al donante in caso di divergenza rispetto ai predetti criteri.

Le attività connesse alla presentazione di richieste finalizzate all'ottenimento di autorizzazioni, concessioni da parte dell'Autorità Pubblica, nonché al mantenimento dell'accreditamento e delle autorizzazioni rilasciate dal Servizio Sanitario Regionale, sono regolate secondo una prassi consolidata conosciuta da tutto il personale della Società, secondo cui:

- ✓ le iniziative volte all'ottenimento di nuove autorizzazioni o accreditamenti (es. per la erogazione di nuove prestazioni sanitarie anche presso nuove unità operative) spettano all'Organo amministrativo;
- ✓ il Legale Rappresentante della Società, ovvero altro soggetto munito di idonei poteri, firma il contratto con l'ASL competente nonché ogni accordo con i soggetti pubblici o domanda a questi rivolta;
- ✓ la predisposizione della documentazione rilevante e la gestione della stessa spetta all'Amministrazione con il coordinamento del Direttore Generale;
- ✓ il Legale Rappresentante, con il supporto della Direzione, gestisce i rapporti con l'Amministrazione Pubblica nell'ambito del processo di acquisizione e mantenimento delle autorizzazioni amministrative/sanitarie necessarie all'esercizio delle attività;
- ✓ il Direttore Generale e il Direttore Sanitario per il tramite delle proprie funzioni, monitorano le modifiche legislative e/o regolamentari che dovessero intervenire nel periodo di validità della concessione, confrontandosi reciprocamente;
- ✓ la verifica circa la corretta attuazione degli accordi conclusi e il rispetto delle autorizzazioni concesse spetta al Direttore Generale;
- ✓ la Direzione provvede alla elaborazione dei dati necessari per la compilazione dei flussi informativi da inviare ad ASL e Regione, necessari ai fini del mantenimento dell'accredimento (standard e requisiti);
- ✓ l'Amministrazione provvede all'archiviazione digitale dei contratti e delle concessioni ottenute;
- ✓ tutte le attività socio-sanitarie sono eseguite nel rispetto della normativa sull'accredimento, sotto la supervisione del Direttore Sanitario. In particolare, di ogni richiesta di prestazione da chiunque proveniente (privati, medici di base, specialisti, ospedali) viene conservata la relativa documentazione da parte del Servizio preposto;
- ✓ la corretta compilazione della cartella clinica (dal punto di vista sanitario e amministrativo) è assicurata dalla sottoscrizione da parte dell'operatore che ha in cura il paziente e ne è responsabile al momento della dimissione e del medico responsabile del progetto, sotto la supervisione del Direttore Sanitario.

I Protocolli specifici per la prevenzione dei reati di cui sopra sono riportati nelle Procedure allegate al presente Modello.

2. REATI SOCIETARI

2.1 Le fattispecie dei reati societari (art. 25 - *ter* del Decreto)

La presente Parte Speciale si riferisce ai reati societari, ossia ai reati commessi da soggetti qualificati nell'ambito dell'attività di gestione sociale. Si descrivono brevemente qui di seguito le singole fattispecie contemplate nel Decreto all'art. 25 - *ter*.

False comunicazioni sociali e False comunicazioni Sociali con fatti di lieve entità (artt. 2621, 2621 bis e 2622 c.c.)

Questo reato si perfeziona:

- con la consapevole rappresentazione, nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste dalla legge e dirette ai soci, ai creditori o al pubblico, di fatti materiali non rispondenti al vero e concretamente idonei ad indurre in errore i destinatari della situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società o del gruppo al quale essa appartiene con l'intenzione di ingannare i soci, i creditori o il pubblico, ovvero

- con l'omissione, con la stessa intenzione, di informazioni sulla situazione medesima la cui comunicazione è imposta dalla legge.

Si precisa che:

- la condotta deve essere rivolta a conseguire per l'autore del reato, o per terzi, un ingiusto profitto;
- le informazioni false od omesse devono essere rilevanti e tali da alterare sensibilmente la rappresentazione della situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società o del gruppo al quale essa appartiene;
- la responsabilità si ravvisa anche nell'ipotesi in cui le informazioni riguardino beni posseduti o amministrati dalla società per conto di terzi;
- i fatti previsti dall'art. 2621 sono puniti anche se di lieve entità, tenuto conto della natura e delle dimensioni della società e delle modalità o degli effetti della condotta (art. 2621 bis c.c.).

Corruzione tra privati (art. 2635 comma ter c.c.)

La fattispecie di corruzione tra privati è stata da ultimo modificata dal D. Lgs n. 38 del 2017.

Ora il nuovo reato prevede che: *“Salvo che il fatto costituisca più grave reato, gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, di società o enti privati che, anche per interposta persona, sollecitano o ricevono, per sé o per altri, denaro o altra utilità non dovuti, o ne accettano la promessa, per compiere o per omettere un atto in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, sono puniti con la reclusione da uno a tre anni. Si applica la stessa pena se il fatto è commesso da chi nell'ambito organizzativo della società o dell'ente privato esercita funzioni direttive diverse da quelle proprie dei soggetti di cui al precedente periodo.*

Si applica la pena della reclusione fino a un anno e sei mesi se il fatto è commesso da chi è sottoposto alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati al primo comma.

Chi, anche per interposta persona, offre, promette o dà denaro o altra utilità non dovuti alle persone indicate nel primo e nel secondo comma, è punito con le pene ivi previste.

Le pene stabilite nei commi precedenti sono raddoppiate se si tratta di società con titoli quotati in mercati regolamentati italiani o di altri Stati dell'Unione europea o diffusi tra il pubblico in misura rilevante ai sensi dell'articolo 116 del testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modificazioni.

Si procede a querela della persona offesa, salvo che dal fatto derivi una distorsione della concorrenza nella acquisizione di beni o servizi.

Fermo quanto previsto dall'articolo 2641, la misura della confisca per valore equivalente non può essere inferiore al valore delle utilità date, promesse o offerte”.

La fattispecie si configura come un reato a concorso necessario, per cui è essenziale che siano poste in essere due condotte corruttive:

- a. la condotta corruttiva attiva di colui che offre, dà o promette denaro o altra utilità ai soggetti di cui all'art. 2635 co.1;
- b. la condotta corruttiva passiva di colui che - avendo ricevuto o essendo destinatario di una promessa o dazione di denaro o altra utilità, per sé o per altri, o avendola sollecitata - compia od ometta atti, in violazione dei propri obblighi d'ufficio o di fedeltà.

Si noti che la condotta corruttiva passiva può essere compiuta solo dai soggetti specificamente elencati nel comma primo dell'art. 2635 c.c. e che, quindi, possono essere corrotti solo coloro che ricoprono i seguenti ruoli in società:

- gli amministratori;
- i direttori generali;
- i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari;
- i sindaci;
- i liquidatori;
- soggetti che esercitano funzioni direttive;

(di seguito definiti complessivamente anche i “**Soggetti Corruptibili**”).

La nuova formulazione - a seguito della recente novella legislativa - estende ora il novero dei soggetti attivi includendo tra gli autori del reato, oltre a coloro che rivestono posizioni apicali di amministrazione o di controllo, anche coloro che svolgono attività lavorativa con l'esercizio di funzioni direttive presso società o enti privati.

La responsabilità amministrativa dell'ente ex D.Lgs. 231/2001 si estende solo nei confronti dell'ente nel cui interesse o vantaggio ha operato il soggetto corruttore attivo.

La novella ha ora ampliato le condotte attraverso cui si perviene all'accordo corruttivo includendo nella corruzione passiva anche la sollecitazione del denaro o di altra utilità non dovuti da parte del soggetto “intra-neo” (ossia il soggetto attivo nel reato proprio), qualora ad essa segua la conclusione dell'accordo corruttivo mediante promessa o dazione di quanto richiesto; ed estendendo altresì la fattispecie di corruzione attiva all'offerta delle utilità non dovute da parte dell'estra-neo, qualora essa venga accettata dal soggetto “intra-neo”.

Inoltre, tra le modalità della condotta, sia nell'ipotesi attiva che in quella passiva, a seguito della novella è stata prevista la commissione della stessa anche per interposta persona.

Significativo, infine, il fatto che nel nuovo testo dell'art. 2635 c.c. scompaia il riferimento alla necessità che la condotta «cagioni nocumento alla società», con conseguente trasformazione della fattispecie da reato di danno a reato di pericolo.

Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.)

Il D. Lgs n. 38 del 2017 ha introdotto tale nuova fattispecie di reato, che prevede che: *“chiunque offre o promette denaro o altra utilità non dovuti agli amministratori, ai direttori generali, ai dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, ai sindaci e ai liquidatori, di società o enti privati, nonché a chi svolge in essi un'attività lavorativa con l'esercizio di funzioni direttive, affinché compia od ometta un atto in violazione degli obblighi inerenti al proprio ufficio o degli obblighi di fedeltà, soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nel primo comma dell'articolo 2635, ridotta di un terzo. ^{L.17.11.2017, art. 1, comma 1, lett. a)} La pena di cui al primo comma si applica agli amministratori, ai direttori generali, ai dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, ai sindaci e ai liquidatori, di società o enti privati, nonché a chi svolge in essi attività lavorativa con l'esercizio di funzioni direttive, che sollecitano per se' o per altri, anche per interposta persona, una promessa o dazione di denaro o di altra utilità, per compiere o per omettere un atto in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, qualora la sollecitazione non sia accettata. ^{L.17.11.2017, art. 1, comma 1, lett. b)} Si procede a querela della persona offesa”.*

La novella del D.Lgs. 38/2017 ha anche introdotto l'**art. 2635-ter** del codice civile disciplina le pene accessorie, stabilendo che *“La condanna per il reato di cui all'articolo 2635, primo comma, importa in ogni caso l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese di cui all'articolo 32-bis del codice penale nei confronti di chi sia già stato condannato per il medesimo reato o per quello di cui all'articolo 2635-bis, secondo comma”.*

Da tali novità in tema di reati societari discendono modifiche al d.lgs. 231/2001 in tema di responsabilità degli enti per illeciti da reato:

- per il delitto di corruzione tra privati, nei casi previsti dal terzo comma dell'articolo 2635, si applica ora la sanzione pecuniaria da 400 a 600 quote (anziché da 200 a 400);
- per l'istigazione alla corruzione da 200 a 400 quote.

Alla sanzione pecuniaria si sommano le sanzioni interdittive di cui all'art. 9 del d.lgs. 231/2001 che, si ricorda, sono le seguenti:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art 2629 bis cc)

L'amministratore [...] che viola gli obblighi previsti dall'articolo 2391, primo comma - perché ometta di dare notizia agli altri amministratori e al collegio sindacale di ogni interesse che, per conto proprio o di terzi, abbia in una determinata operazione della società, precisandone la natura, i termini, l'origine e la portata oppure, trattandosi di amministratore delegato violi l'obbligo di astensione dal compiere l'operazione, investendo della stessa l'organo collegiale, oppure ancora, trattandosi di amministratore unico, ometta di darne notizia anche alla prima assemblea utile - è punito con la reclusione da uno a tre anni, se dalla violazione siano derivati danni alla società o a terzi .

Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.)

La condotta criminosa si realizza attraverso l'esposizione nelle comunicazioni alle autorità di vigilanza previste dalla legge, al fine di ostacolarne le funzioni, di fatti materiali non rispondenti al vero, ancorché oggetto di valutazioni, sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria dei soggetti sottoposti alla vigilanza, ovvero con l'occultamento con altri mezzi fraudolenti, in tutto o in parte, di fatti che avrebbero dovuto essere comunicati, concernenti la situazione medesima.

Impedito controllo (art. 2625 c.c.)

Il reato consiste nell'impedire od ostacolare, mediante occultamento di documenti od altri idonei artifici, lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ai soci, ad altri organi sociali, ovvero alle società di revisione.

Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)

La "condotta tipica", necessaria per il perfezionamento di questo reato, richiede che si determini, con atti simulati o con frode, la maggioranza in assemblea allo scopo di conseguire, per sé o per altri, un ingiusto profitto.

Illegale ripartizione degli utili o delle riserve (art. 2627 c.c.)

Tale condotta criminosa consiste nel ripartire utili o acconti sugli utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva, ovvero ripartire riserve, anche non costituite con utili, che non possono per legge essere distribuite.

Si fa presente che la restituzione degli utili o la ricostituzione delle riserve prima del termine previsto per l'approvazione del bilancio estingue il reato.

Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)

Questo reato si perfeziona con l'acquisto o la sottoscrizione di azioni o quote sociali o della società controllante, che cagioni una lesione all'integrità del capitale sociale o delle riserve non distribuibili per legge.

Si precisa che se il capitale sociale o le riserve sono ricostituiti prima del termine previsto per l'approvazione del bilancio, relativo all'esercizio in relazione al quale è stata posta in essere la condotta, il reato è estinto.

Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)

La fattispecie si perfeziona con l'effettuazione, in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, di riduzioni del capitale sociale o fusioni con altra società o scissioni, che cagionino danno ai creditori.

Il risarcimento del danno ai creditori prima del giudizio estingue il reato.

Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.)

La "condotta tipica", necessaria per il perfezionamento di questo reato, prevede, fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale, la restituzione, anche simulata, dei conferimenti ai soci o la liberazione degli stessi dall'obbligo di eseguirli.

Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)

Tale ipotesi si ha quando: viene formato o aumentato fittiziamente il capitale della società mediante attribuzione di azioni o quote sociali per una somma inferiore al loro valore nominale; vengono sottoscritte reciprocamente azioni o quote; vengono sopravvalutati in modo rilevante i conferimenti dei beni in natura, i crediti ovvero il patrimonio della società, nel caso di trasformazione.

2.2 Le Aree a Rischio/Sensibili nell'ambito dell'attività di gestione societaria

Le Aree Sensibili che IdO ha individuato nell'ambito dell'attività di gestione societaria interna sono i seguenti:

1. Selezione e assunzione del personale
2. Gestione del Personale
3. Formazione
4. Gare
5. Selezione, contrattualizzazione e monitoraggio del Fornitore
6. Fatturazione
7. Gestione della Contabilità
8. Adempimenti civilistici, previdenziali e fiscali
9. Budgeting e controllo di gestione
10. Gestione incassi e pagamenti
11. Gestione cassa
12. Gestione della comunicazione interna ed esterna
13. Gestione della sicurezza e ambiente e qualità
14. Gestione dei servizi sanitari
15. Trattamento dei dati sensibili

2.3 Principi di condotta nelle Aree a Rischio

Nel compimento delle attività di gestione sociale maggiormente esposte al rischio di commissione dei reati rilevanti ai sensi dell'articolo 25-ter del Decreto, è fatto divieto agli Organi Sociali dell'IdO, ed ai Dipendenti, Collaboratori e Consulenti nella misura necessaria alla funzioni dagli stessi svolte, di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate (art. 25 - ter del Decreto); sono altresì proibite le violazioni ai principi di condotta indicati nella presente sezione ed alle procedure aziendali adottate dall'IdO per la gestione societaria.

In particolare, sono stabiliti i seguenti obblighi:

- ✓ tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali, al fine di fornire ai soci ed ai terzi una informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
- ✓ tenere comportamenti corretti, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, ponendo la massima attenzione ed accuratezza nell'acquisizione, elaborazione ed illustrazione dei dati contabili, necessari per consentire una rappresentazione chiara della situazione patrimoniale, economica e finanziaria della Società e sull'evoluzione della sua attività, soprattutto laddove si tratti della contabilizzazione dei rimborsi del SSN e/o del SSR;
- ✓ osservare rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale, al fine di non ledere le garanzie dei creditori e dei terzi in genere;
- ✓ salvaguardare il regolare funzionamento della Società e degli organi sociali garantendo ed agevolando ogni forma di controllo interno sulla gestione sociale previsto dalla legge, nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare;
- ✓ tenere un comportamento corretto nei rapporti di collaborazione e nelle transazioni commerciali (ad esempio con Banche e Assicurazioni), non riconoscendo o promettendo denaro o altra utilità per indurre la controparte a compiere e/o ad omettere atti con violazione dei propri obblighi e con indebito interesse e/o vantaggio a favore dell'IdO;
- ✓ dare o promettere denaro, beni o altra utilità estranea all'oggetto del contratto durante o a motivo delle trattative commerciali in corso.

Nell'ambito dei suddetti comportamenti è fatto divieto di:

- a) rappresentare o trasmettere per l'elaborazione e la rappresentazione in bilanci, relazioni e prospetti o altre comunicazioni sociali, dati falsi, lacunosi o, comunque, non rispondenti alla realtà, sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
- b) omettere dati ed informazioni imposti dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
- c) illustrare i dati e le informazioni utilizzati in modo tale da fornire una presentazione non corrispondente all'effettivo giudizio maturato sulla situazione patrimoniale, economica e finanziaria della Società e sull'evoluzione della sua attività;
- d) restituire conferimenti ai soci o liberare gli stessi dall'obbligo di eseguirli, al di fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale;
- e) ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva;
- f) acquistare o sottoscrivere azioni della Società o di società controllate fuori dai casi previsti dalla legge, con lesione dell'integrità del capitale sociale;

- g) effettuare riduzioni del capitale sociale, fusioni o scissioni, in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, provocando ad essi un danno;
- h) procedere a formazione o aumento fittizi del capitale sociale, attribuendo azioni per un valore inferiore al loro valore nominale in sede di aumento del capitale sociale;
- i) porre in essere comportamenti che impediscano materialmente, mediante l'occultamento di documenti o l'uso di altri mezzi fraudolenti, o che comunque ostacolino, lo svolgimento dell'attività di controllo e di revisione da parte dell'organo di controllo (Sindaco Unico o Collegio Sindacale);
- l) determinare o influenzare l'assunzione delle deliberazioni dell'Assemblea dei Soci, ponendo in essere atti simulati o fraudolenti finalizzati ad alterare il regolare procedimento di formazione della volontà assembleare.

Segnatamente, per ogni operazione contabile deve essere conservata agli atti sociali una adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta in modo da consentire:

- l'agevole registrazione contabile;
- l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità;
- la ricostruzione accurata dell'operazione, anche al fine di ridurre la probabilità di errori interpretativi.

I Protocolli specifici per la prevenzione dei reati di cui sopra sono riportati nelle Procedure allegate al presente Modello.

3. REATI INFORMATICI

3.1 Descrizione delle fattispecie di reato

L'articolo 24 - *bis* del Decreto prevede la responsabilità amministrativa dell'ente per alcune fattispecie di reati commessi in violazione delle norme in materia di sistemi informatici e trattamento dei dati personali.

Si descrivono brevemente, qui di seguito, le singole fattispecie contemplate nel Decreto all'art. 24 - *bis*.

Anche in questo caso, le condotte contemplate nel presente paragrafo generano la responsabilità amministrativa da reato dell'ente esclusivamente quando siano poste in essere a vantaggio o nell'interesse di quest'ultimo.

Falsità in documenti informatici (art. 491-bis c.p.)

Il reato previsto dall'art. 491 bis c.p. è stato da ultimo novellato dall'art. 2, comma 1, lett. e), D.Lgs. 15 gennaio 2016, n. 7.

La fattispecie prende ora in considerazione unicamente i documenti informatici pubblici, escludendo invece dalla penale rilevanza le falsità in atti privati.

Il nuovo testo è il seguente: *“Se alcuna delle falsità in atti previste dal codice penale riguarda un documento informatico pubblico avente efficacia probatoria, si applicano le disposizioni del capo stesso concernenti gli atti pubblici.”*

I documenti informatici, pertanto, sono equiparati a tutti gli effetti ai documenti tradizionali. Per documento informatico deve intendersi la rappresentazione informatica di atti, fatti o dati giuridicamente rilevanti (D. Lgs. 82/2005 e succ. modifiche ed integrazioni).

A titolo esemplificativo, integrano il delitto di falsità in documenti informatici la condotta di fraudolento inserimento di dati falsi nelle banche dati pubbliche, oppure la condotta dell'addetto

alla gestione degli archivi informatici pubblici che proceda, deliberatamente, alla modifica di dati in modo da falsificarli.

Nei casi di condanna per il presente delitto si applica la sanzione pecuniaria sino a quattrocento quote e le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, lettere c), d) ed e).

Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.)

Tale reato si perfeziona quando un soggetto si introduce abusivamente in un sistema informatico o telematico protetto da misure di sicurezza, ovvero vi si mantiene contro la volontà espressa o tacita di chi ha il diritto di escluderlo.

La sanzione prevista per tale ipotesi di reato è più grave se dal fatto deriva la distruzione o il danneggiamento del sistema o l'interruzione totale o parziale del suo funzionamento, ovvero la distruzione o il danneggiamento dei dati, delle informazioni o dei programmi in esso contenuti.

Il delitto di accesso abusivo a sistema informatico rientra tra i delitti contro la libertà individuale. Il bene che viene protetto dalla norma è il domicilio informatico, pur se vi è chi sostiene che il bene tutelato sia, invece, l'integrità dei dati e dei programmi contenuti nel sistema informatico. L'accesso è abusivo poiché effettuato contro la volontà del titolare del sistema.

Risponde del delitto di accesso abusivo a sistema informatico anche il soggetto che, pur essendo entrato legittimamente in un sistema, vi si sia trattenuto contro la volontà del titolare del sistema, oppure il soggetto che abbia utilizzato il sistema per il perseguimento di finalità differenti da quelle per le quali era stato autorizzato.

La pena per il delitto di accesso abusivo è aggravata qualora il delitto sia stato commesso da parte di operatori del sistema oppure nel caso in cui, in occasione dell'accesso abusivo, abbia avuto luogo il danneggiamento o la distruzione del sistema oppure il danneggiamento o la distruzione dei dati, delle informazioni o dei programmi in esso contenuti.

Il delitto potrebbe essere commesso da parte di qualunque dipendente della Società accedendo abusivamente ai sistemi informatici di proprietà di terzi (outsider hacking), ad esempio, per prendere cognizione di dati riservati di un partner commerciale (ad esempio, appaltatore o subappaltatore) o un consulente. Ancora, il delitto di accesso abusivo a sistema informatico si considera integrato nel caso in cui un soggetto accede abusivamente ad un sistema informatico e procede alla stampa di un documento contenuto nell'archivio del PC altrui, pur non effettuando alcuna sottrazione materiale di file (accesso abusivo in copiatura), oppure procedendo solo alla visualizzazione di informazioni (accesso abusivo in sola lettura).

Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 - quater c.p.)

Tale ipotesi di reato si perfeziona quando un soggetto, al fine di procurare a sé o ad altri un profitto o di arrecare ad altri un danno, abusivamente si procura, riproduce, diffonde, comunica o consegna codici, parole chiave o altri mezzi idonei all'accesso ad un sistema informatico o telematico, protetto da misure di sicurezza, o comunque fornisce indicazioni o istruzioni idonee al predetto scopo.

Il legislatore ha introdotto nell'ordinamento questa fattispecie di reato al fine di prevenire le ipotesi di accesso abusivo a sistemi informatici. Con l'art. 615 - quater c.p. sono punite, pertanto, le condotte preliminari all'accesso abusivo, poiché consistenti nel procurare a sé o ad altri la disponibilità di mezzi di accesso necessari per superare le barriere protettive di un sistema informatico. I dispositivi che consentono l'accesso abusivo ad un sistema informatico sono costituiti, ad esempio, da codici, password o schede informatiche (es. badge, carte di credito, bancomat e smart card).

Questo delitto si perfeziona tanto nel caso in cui il soggetto che sia legittimamente in possesso dei dispositivi di cui sopra (ad esempio, un operatore di sistema) li comunichi senza autorizzazione a terzi, quanto nel caso in cui un soggetto faccia illecitamente uso di questi dispositivi.

La condotta è abusiva nel caso in cui i codici di accesso siano ottenuti a seguito della violazione di una norma anche contrattuale che vieti detta condotta (es. policy Internet).

L'art. 615 - *quater*, inoltre, punisce chi rilascia delle istruzioni o indicazioni che rendano possibile la ricostruzione del codice di accesso oppure il superamento delle misure di sicurezza.

Risponde, ad esempio, del delitto di diffusione abusiva di codici di accesso, il dipendente di una società autorizzato ad un certo livello di accesso al sistema informatico che ottenga il livello di accesso superiore, procurandosi codici o altri strumenti di accesso mediante lo sfruttamento della propria posizione all'interno della Società, oppure carpisca in altro modo fraudolento o ingannatorio il codice di accesso.

Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.)

Tale ipotesi di reato si concretizza qualora taluno, allo scopo di danneggiare illecitamente un sistema informatico telematico, le informazioni, i dati o i programmi in esso contenuti o ad esso pertinenti, ovvero allo scopo di favorire l'interruzione totale o parziale, o l'alterazione del funzionamento del detto sistema, procura, produce, riproduce, importa, diffonde, comunica, consegna o, comunque, mette a disposizione di altri apparecchiature, dispositivi o programmi informatici.

Questo delitto si configura, ad esempio, nel caso in cui un soggetto inserisca un virus, idoneo a danneggiare un sistema informatico, nel sistema stesso o qualora produca o utilizzi delle smart card che consentono il danneggiamento di apparecchiature o di dispositivi.

Questi fatti sono punibili solo nel caso in cui il soggetto persegua lo scopo di danneggiare un sistema informatico telematico, le informazioni, i dati oppure i programmi in essi contenuti o ancora al fine di favorire l'interruzione parziale o totale o l'alterazione del funzionamento dei sistemi o dei dati. Ciò si verifica, ad esempio, qualora un dipendente di una società introduca un virus nel sistema informatico di un concorrente o di un fornitore, in modo da danneggiarlo od interromperne il funzionamento.

Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 - quater c.p.)

Tale fattispecie di reato è integrata qualora taluno, fraudolentemente, intercetta comunicazioni relative ad un sistema informatico o telematico o intercorrenti tra più sistemi, ovvero le impedisce o le interrompe, nonché nel caso in cui qualcuno riveli, parzialmente o integralmente, il contenuto delle comunicazioni mediante qualsiasi mezzo di informazione al pubblico.

La sanzione prevista per tale ipotesi di reato è più grave se il fatto è commesso in danno di un sistema informatico o telematico usato dallo Stato o da altro ente pubblico o da impresa esercente servizi pubblici o di pubblica necessità, oppure se il fatto è commesso da parte di un operatore di sistema.

La norma tutela la libertà e la riservatezza delle comunicazioni informatiche o telematiche durante la fase di trasmissione al fine di garantire l'autenticità dei contenuti e la riservatezza degli stessi.

La frodolenza consiste nella modalità occulta di attuazione dell'intercettazione, all'insaputa del soggetto che invia o cui è destinata la comunicazione.

Perché possa realizzarsi questo delitto è necessario che la comunicazione sia attuale, vale a dire in corso, nonché personale, ossia diretta ad un numero di soggetti determinati o determinabili (siano essi persone fisiche o giuridiche). Nel caso in cui la comunicazione sia rivolta ad un numero indeterminato di soggetti, la stessa si considera, infatti, rivolta al pubblico.

Attraverso tecniche di intercettazione è possibile, durante la fase della trasmissione, prendere cognizione del contenuto di comunicazioni tra sistemi informatici o modificarne la destinazione:

l'obiettivo dell'azione è tipicamente quello di violare la riservatezza dei messaggi, o comprometterne l'integrità, ritardarne o impedirne l'arrivo a destinazione.

Il reato si perfeziona, ad esempio, con il vantaggio concreto dell'ente, nel caso in cui un dipendente esegua attività di sabotaggio industriale mediante l'intercettazione fraudolenta delle comunicazioni di un concorrente.

Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.)

Tale fattispecie di reato si perfeziona quando taluno distrugge, deteriora, cancella, altera o sopprime informazioni, dati o programmi informatici altrui. La sanzione è più grave se il fatto è commesso con violenza alla persona o con minaccia (modifica introdotta dall'art. 2, comma 1, lett. m), D.Lgs. 15.01.2016, n. 7), ovvero con abuso della qualità di operatore del sistema.

Costituisce danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici ai sensi dell'art. 635-bis c.p., ad esempio, la condotta di chi proceda alla cancellazione di dati dalla memoria del computer senza essere stato preventivamente autorizzato da parte del titolare di questi dati. Il fatto del danneggiamento potrebbe essere commesso in vantaggio dell'ente laddove, ad esempio, l'eliminazione o l'alterazione dei file o di un programma informatico appena acquistato siano poste in essere al fine di far venire meno la prova del credito da parte del fornitore dell'ente o al fine di contestare il corretto adempimento da parte del fornitore.

Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.)

Tale ipotesi di reato si configura quando taluno commette un fatto diretto a distruggere, deteriorare, cancellare, alterare o sopprimere informazioni, dati o programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o ad essi pertinenti o comunque di pubblica utilità. Il reato è aggravato se dal fatto deriva la distruzione, il deterioramento, la cancellazione, l'alterazione o la soppressione delle informazioni, dei dati o dei programmi informatici, o se il fatto è commesso con violenza alla persona o con minaccia (modifica introdotta dall'art. 2, comma 1, lett. m), D.Lgs. 15.01.2016, n. 7) o con abuso della qualità di operatore di sistema.

Questo delitto si distingue da quello contemplato dall'articolo 635 - bis c.p. poiché in questo caso il danneggiamento ha ad oggetto beni dello Stato o di altro ente pubblico o, comunque, di pubblica utilità; ne deriva che il delitto sussiste anche nel caso in cui si tratti di dati, informazioni o programmi di proprietà di privati ma desinati alla soddisfazione di un interesse di natura pubblica. Perché il reato si perfezioni è sufficiente che l'autore tenga una condotta finalizzata al deterioramento o alla soppressione dei dati.

Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.)

Questo reato si perfeziona quando taluno, mediante le condotte di cui all'art. 635-bis c.p. (danneggiamento di dati, informazioni e programmi informatici), ovvero attraverso l'introduzione o la trasmissione di dati, informazioni o programmi, distrugge, danneggia, rende, in tutto o in parte, inservibili sistemi informatici o telematici altrui o ne ostacola gravemente il funzionamento. La pena è aumentata se il fatto è commesso con violenza alla persona o con minaccia (modifica introdotta dall'art. 2, comma 1, lett. m), D.Lgs. 15.01.2016, n. 7), o con abuso della qualità di operatore di sistema.

Si tenga conto che, qualora l'alterazione dei dati, delle informazioni o dei programmi renda inservibile o ostacoli gravemente il funzionamento del sistema, si integrerà il delitto di danneggiamento di sistemi informatici e non quello di danneggiamento dei dati previsto dall'art. 635 - bis c.p.

Costituisce ipotesi di danneggiamento di sistemi informatici o telematici, ad esempio, il danneggiamento o cancellazione di dati o programmi contenuti nel sistema, effettuati direttamente o indirettamente (per esempio attraverso l'inserimento nel sistema di un virus).

Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 - quinquies c.p.)

Questa fattispecie criminosa si configura quando il fatto descritto dall'art. 635-*quater* c.p. è diretto a distruggere, danneggiare, rendere, in tutto o in parte inservibili sistemi informatici o telematici di pubblica utilità o ad ostacolarne gravemente il funzionamento.

La sanzione è significativamente aggravata se dal fatto deriva la distruzione o il danneggiamento del sistema informatico o telematico di pubblica utilità ovvero se lo stesso è reso, in tutto o in parte, inservibile, nonché nelle ipotesi in cui il fatto sia stato commesso con violenza alla persona o con minaccia (modifica introdotta dall'art. 2, comma 1, lett. m), D.Lgs. 15.01.2016, n. 7), o con abuso della qualità di operatore di sistema.

Nel delitto di danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (noto come attentato al sistema), diversamente dal delitto di danneggiamento di dati, informazioni e programmi di pubblica utilità (art. 635 - *ter* c.p.), quel che rileva è che il sistema sia utilizzato per il perseguimento della pubblica utilità, indipendentemente dalla proprietà privata o pubblica del sistema. Ne consegue che il danneggiamento di un sistema informatico di proprietà di un ente pubblico, non utilizzato per il perseguimento di una pubblica utilità, non sarà sanzionabile ai sensi dell'art. 635 - *quinquies* c.p., ma, piuttosto, ai sensi dell'art. 634 - *quater* c.p., considerandosi il sistema informatico di proprietà pubblica alla stregua di qualsiasi altro sistema informatico.

Costituisce fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto, ad esempio, la condotta del dipendente addetto al sistema informatico di un cliente (sistema che deve perseguire uno scopo di pubblica utilità) che, in sede di esecuzione di un contratto di appalto con la Pubblica Amministrazione o con persone incaricate di pubblico servizio, danneggia una parte del sistema medesimo al fine di occultare un inadempimento contrattuale della società dalla quale dipende.

3.2 Le aree di attività a rischio/sensibili di commissione dei fatti descritti

I reati informatici si riferiscono al trattamento dei dati sensibili e giudiziari nonché all'utilizzo della rete informatica aziendale intesa come struttura integrata di apparati, collegamenti, infrastrutture e servizi, composta da:

- ✓ infrastruttura e servizi di rete;
- ✓ Contrattualistica e fatturazione;
- ✓ Gestione e monitoraggio del fornitore;
- ✓ Selezione e assunzione del personale;
- ✓ Gestione del personale;
- ✓ Trattamento dei dati.

L'infrastruttura di rete è costituita dalle apparecchiature e dal relativo software che consentono i collegamenti all'interno della sede aziendale e la connessione da e verso l'esterno dell'azienda; i servizi di rete sono, invece, le utilities di carattere generale a disposizione dei Dipendenti, distribuite o messe a disposizione centralmente, quali servizi di posta elettronica, accesso a Internet, anagrafiche centralizzate, ecc. Applicazioni e servizi di rete aziendali sono resi disponibili agli utenti attraverso i server, mentre i punti di accesso alla rete aziendale sono le postazioni di lavoro fisse e mobili assegnate agli utenti stessi.

La realtà aziendale dell'IdO è caratterizzata dal diffuso utilizzo della rete aziendale, di sistemi informatici e dell'accesso ad Internet da parte dei Dipendenti; le aree a rischio di commissione dei reati ex art. 24 - *bis* del Decreto possono pertanto essere così individuate:

- (i) ordinarie attività aziendali svolte dal personale dell'IdO tramite l'utilizzo della rete aziendale, del servizio di posta elettronica e dell'accesso ad Internet;
- (ii) attività di gestione della rete informatica aziendale al fine di assicurarne il funzionamento e la manutenzione, l'evoluzione della piattaforma tecnologica e applicativa IT nonché la sicurezza informatica.

Inoltre, l'IdO risulta essere esposto al rischio di commissione dei delitti informatici relativi con riferimento principalmente allo svolgimento delle attività relative:

- ✓ Accesso e gestione di sistemi informatici o telematici protetti da misure di sicurezza
- ✓ Utilizzo della rete aziendale, del servizio di posta elettronica e dell'accesso ad Internet
- ✓ Gestione della rete informatica aziendale
- ✓ Creazione, gestione e diffusione di documenti informatici e, segnatamente, delle cartelle cliniche
- ✓ Realizzazione della prestazione e compilazione documenti su piattaforme del SSN e SSR
- ✓ Gestione dei flussi finanziari e rimborsi spese
- ✓ Elaborazione rimborsi delle prestazioni a carico del SSN e SSR

La Società, pertanto, ispirandosi ai principi di necessità, correttezza e segretezza enunciati nel Regolamento UE 679/29016 e del Codice della Privacy, come modificato dal D. Lgs. n. 101/2018, adotta un adeguato **Sistema di sicurezza** basato su:

- ✓ regolamentazione dei comportamenti;
- ✓ formazione e addestramento (training on the job);
- ✓ controllo del personale.

Esso rappresenta un valido strumento per contrastare i rischi di:

- ✓ distruzione o perdita, anche accidentale, dei dati personali oggetto del trattamento;
- ✓ accesso non autorizzato, soprattutto laddove si tratti di operare direttamente sulle piattaforme informatiche di proprietà del Servizio Sanitario, Nazionale e/o Regionale;
- ✓ trattamento non consentito o non conforme alle finalità della raccolta.

3.3 Principi di condotta nelle Aree a Rischio

A fini preventivi, sono stabiliti i seguenti divieti:

- ✓ alterare documenti informatici, pubblici o privati, aventi efficacia probatoria;
- ✓ accedere abusivamente al sistema informatico o telematico di soggetti pubblici o privati ovvero accedere abusivamente al proprio sistema informatico o telematico al fine di alterare e /o cancellare dati e/o informazioni;
detenere e utilizzare abusivamente codici, parole chiave o altri mezzi idonei all'accesso ad un sistema informatico o telematico di soggetti concorrenti, pubblici o privati, al fine di acquisire informazioni riservate;
- ✓ detenere e utilizzare abusivamente codici, parole chiave o altri mezzi idonei all'accesso al proprio sistema informatico o telematico al fine di acquisire informazioni riservate;
- ✓ svolgere attività di approvvigionamento e/o produzione e/o diffusione di apparecchiature e/o software allo scopo di danneggiare un sistema informatico o telematico, di soggetti, pubblici o privati, le informazioni, i dati o i programmi in esso contenuti, ovvero di favorire l'interruzione, totale o parziale, o l'alterazione del suo funzionamento;

- ✓ svolgere attività fraudolenta di intercettazione, impedimento o interruzione di comunicazioni relative a un sistema informatico o telematico di soggetti, pubblici o privati, al fine di acquisire informazioni riservate e installare apparecchiature idonee a tal fine;
- ✓ svolgere attività di modifica e/o cancellazione di dati, informazioni o programmi di soggetti privati o soggetti pubblici o comunque di pubblica utilità;
- ✓ svolgere attività di danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici o telematici altrui;
- ✓ eseguire di propria iniziativa modifiche o aggiornamenti di sistemi operativi o di programmi applicativi se non espressamente segnalati dalle Funzioni competenti;
- ✓ introdurre nella rete o sui server programmi non autorizzati (ad esempio "malicious code");
- ✓ installare software e/o programmi non autorizzati dalla società, nonché in violazione degli accordi contrattuali di licenza d'uso e/o di leggi e regolamenti che disciplinano il diritto d'autore;
- ✓ utilizzare gli strumenti informatici della società per lo svolgimento di attività illecite, per visionare, memorizzare, stampare, copiare, riprodurre, ricevere e diffondere materiale illegale, di proprietà altrui, osceno o simile;
- ✓ detenere o diffondere indebitamente il patrimonio informatico aziendale, di clienti o di terze parti, comprensivo di archivi, dati e programmi;
- ✓ procurarsi illegalmente, conservare, riprodurre, diffondere, distribuire e/o utilizzare nelle attività della Società (es.: preparazione di materiale per convention, eventi istituzionali; ecc.) materiale ottenuto in violazione delle norme in materia di protezione del diritto d'autore;
- ✓ ostacolare o omettere, anche con artifici e raggiri, l'adempimento degli obblighi derivanti dalla normativa in materia di protezione del diritto d'autore.

In considerazione di ciò, i Destinatari del Modello devono:

- ✓ utilizzare le informazioni, le applicazioni e le apparecchiature esclusivamente per motivi di ufficio;
- ✓ non prestare o cedere a terzi qualsiasi apparecchiatura informatica, senza autorizzazione scritta;
- ✓ in caso di smarrimento o furto avvisare immediatamente l'Amministratore, l'Amministratore di Sistema o in caso di loro assenza, il Responsabile del sistema qualità, e presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria preposta;
- ✓ evitare di introdurre e/o conservare in azienda (in forma cartacea, informatica e mediante utilizzo di strumenti aziendali), a qualsiasi titolo e per qualsiasi ragione, documentazione e/o materiale informatico di natura riservata e di proprietà di terzi;
- ✓ evitare di trasferire all'esterno dell'Azienda e/o trasmettere files, documenti, o qualsiasi altra documentazione riservata di proprietà dell'azienda stessa, se non per finalità strettamente attinenti allo svolgimento delle proprie mansioni e, comunque, previa autorizzazione di uno degli amministratori dell'azienda;
- ✓ evitare di lasciare incustodito e/o accessibile ad altri il proprio PC oppure consentire l'utilizzo dello stesso ad altre persone;
- ✓ evitare l'utilizzo di passwords di altri utenti aziendali, neanche per l'accesso ad aree protette in nome e per conto dello stesso;
- ✓ evitare l'utilizzo di strumenti software e/o hardware atti a intercettare, falsificare, alterare o sopprimere il contenuto di comunicazioni e/o documenti informatici;
- ✓ utilizzare la connessione a internet per gli scopi e il tempo strettamente necessario allo svolgimento delle attività che hanno reso necessario il collegamento; segnalare immediatamente ad uno degli amministratori utilizzi e/o funzionamenti anomali delle risorse informatiche;

- ✓ impiegare sulle apparecchiature dell'azienda solo prodotti ufficialmente acquisiti dall'azienda stessa;
- ✓ astenersi dall'effettuare copie non specificamente autorizzate di dati e di software;
- ✓ astenersi dall'utilizzare gli strumenti informatici a disposizione al di fuori delle prescritte autorizzazioni;
- ✓ interpellare il Responsabile del Sistema informativo in caso di dimenticanza delle procedure di autenticazione di accesso al proprio terminale;
- ✓ non forzare l'accesso a cartelle e/o files dedicate/i (il cui utilizzo è consentito, quindi, solo a predeterminate postazioni);
- ✓ interpellare il Responsabile del Sistema informativo per procedere alla forzatura delle cartelle dedicate: questi potrà procedere alla forzatura, e quindi allo sblocco, a favore di altri utenti solo se autorizzato, per iscritto, dal Responsabile del sistema qualità, a propria volta autorizzato dall'Amministratore.

I Protocolli specifici per la prevenzione dei reati di cui sopra sono riportati nelle Procedure allegate al presente Modello.

4. REATI ASSOCIATIVI

4.1 Descrizione delle fattispecie di reato

Si descrivono qui di seguito le singole fattispecie di reato per le quali l'art. 24-ter del D.Lgs. n. 231/2001 prevede una responsabilità degli enti nei casi in cui tali reati siano stati compiuti nell'interesse o a vantaggio degli stessi, applicando la sanzione pecuniaria da trecento ad ottocento quote e sanzioni interdittive (inclusa altresì la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività laddove l'ente sia stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati qui considerati).

La descrizione che segue è limitata alle fattispecie di reato astrattamente ipotizzabili tenuto conto della realtà operativa di IdO.

Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)

Si configura la fattispecie dell'associazione per delinquere quando tre o più persone si associano allo scopo di commettere più delitti.

Ai sensi dell'articolo 416 c.p., coloro che promuovono o costituiscono od organizzano l'associazione sono puniti, per ciò solo, con la reclusione da tre a sette anni. Per il solo fatto di partecipare all'associazione, la pena è della reclusione da uno a cinque anni. I capi soggiacciono alla stessa pena stabilita per i promotori. Se gli associati scendono in armi le campagne o le pubbliche vie, si applica la reclusione da cinque a quindici anni. La pena è aumentata se il numero degli associati è di dieci o più.

Se l'associazione è diretta a commettere taluno dei delitti di cui agli articoli 600 (Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù), 601 (Tratta di persone) e 602 (Acquisto e alienazione di schiavi) c.p., nonché all'articolo 12, comma 3-bis, del testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 (Disposizioni contro le immigrazioni clandestine), si applica la reclusione da cinque a quindici anni nei casi previsti dal primo comma e da quattro a nove anni nei casi previsti dal secondo comma.

4.2. Aree a Rischio/Sensibili

I delitti descritti nel precedente capitolo assumono rilevanza ai fini della configurazione della responsabilità amministrativa da reato degli enti ex Decreto allorquando sono posti in essere, sia in territorio italiano che all'estero, (anche) da soggetti facenti parte dell'ente - in qualità di soggetti apicali e / o sottoposti - (anche) nell'interesse dell'ente, eventualmente utilizzando l'ente stesso quale strumento per la commissione dei delitti medesimi.

In generale, i delitti associativi qui considerati possono interessare qualsiasi tipo di ente, indipendentemente dall'attività svolta (ad esempio, frodi fiscali, traffico illecito di rifiuti, ed ogni altro reato tipicamente legato all'attività di impresa commesso mediante l'avvalimento del vincolo associativo criminoso).

In considerazione della realtà aziendale propria di IdO, quest'ultima appare in astratto esposta, per la natura della sua attività ed il relazione allo svolgimento della medesima, al rischio di commissione di reati di tipo associativo (art. 416 c.p.) che potrebbero essere astrattamente posti in essere da uno o più soggetti appartenenti alla Società, (anche) al fine di procurare un vantaggio alla stessa o comunque nell'interesse di quest'ultima, in relazione alle seguenti aree di attività della Società:

1. Gestione dei rapporti con le autorità pubbliche per il rilascio di autorizzazioni, accreditamenti, concessioni, nulla-osta, etc.;
2. Gestione del personale;
3. Gestione e monitoraggio dei fornitori;
4. Gestione acquisti e contrattualistica;
5. Formazione del personale;
6. Selezione del personale, costituzione del rapporto di lavoro e gestione del personale;
7. Gestione pagamenti.

4.3. Principi di condotta nelle Aree a Rischio

Nell'espletamento delle attività aziendali è espressamente vietato ai membri degli Organi Sociali, ai Dipendenti e ai Collaboratori di IdO di porre in essere comportamenti, anche omissivi, tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, la fattispecie di reato rientrante tra quelle considerate nella presente Parte Speciale (art. 24-ter Decreto).

È fatto altresì obbligo ai membri degli Organi Sociali, ai Dipendenti e ai Collaboratori, nei limiti delle proprie competenze ed attività, di IdO di:

- ✓ osservare scrupolosamente le disposizioni del Codice Etico di IdO;
- ✓ astenersi dal tenere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle considerate dall'articolo 24 - ter, possano potenzialmente diventarlo;
- ✓ non intrattenere rapporti commerciali con soggetti (fisici o giuridici) dei quali sia conosciuta o sospettata l'appartenenza ad organizzazioni criminali o comunque operanti al di fuori della liceità;
- ✓ tenere un comportamento corretto e trasparente, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne;
- ✓ non utilizzare strumenti anonimi per il compimento di operazioni di trasferimento di importi rilevanti;
- ✓ non effettuare elargizioni in denaro a individui, società od organizzazioni anche solo sospettate di svolgere attività criminali organizzate;

- ✓ selezionare il personale, di qualunque livello, i Collaboratori e i Consulenti sulla base dei criteri di (i) professionalità specifica rispetto all'incarico o alle mansioni, (ii) quanto ai dipendenti, uguaglianza di trattamento, (iii) affidabilità rispetto al rischio di infiltrazione criminale;
- ✓ effettuare la scelta dei Partner, anche stranieri, con cui la Società intende instaurare rapporti commerciali e/o finanziari, solo dopo aver compiuto le necessarie verifiche relative al possesso, da parte dei Partner, dei requisiti di onorabilità, professionalità ed affidabilità;
- ✓ non sottostare a richieste estorsive di qualsiasi tipo (pizzo, messa a posto, offerte, ecc.), da chiunque formulate e denunciare senza indugio le dette eventuali richieste all'autorità di polizia;
- ✓ in caso di attentati ai beni aziendali o di minacce, informare immediatamente le autorità di polizia, fornendo senza reticenze tutte le informazioni e le notizie possedute, non solo in relazione agli eventi lesivi specifici, ma anche in ordine ad eventuali antefatti e circostanze rilevanti ai fini delle indagini.

I Protocolli specifici per la prevenzione del reato di cui sopra è riportata nelle Procedure allegate al presente Modello.

5. RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, IMPIEGO DI DENARO, BENI, O ALTRA UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA E AUTORICICLAGGIO

La presente sezione della Parte Speciale descrive le fattispecie di reato, rilevanti ai fini di una eventuale responsabilità amministrativa da reato di IdO, elencate dall'art. 25-*octies* del Decreto, introdotto nel corpus dello stesso dal D. Lgs. 231/ 2007 (di seguito il "Decreto Antiriciclaggio").

5.1 Descrizione delle fattispecie di reato

Le fattispecie di reato contemplate dall'art. 25 - *octies* del Decreto possono essere così brevemente descritte:

Ricettazione (art. 648 c.p.)

Tale ipotesi di reato si perfeziona nel caso in cui taluno, al fine di procurare a sé o ad altri un profitto, acquista, riceve od occulta denaro o cose provenienti da un qualsiasi delitto, o comunque si intromette nel farli acquistare, ricevere od occultare.

Riciclaggio (art. 648-bis c. p.)

Commette il reato di riciclaggio chi sostituisce o trasferisce denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto non colposo, ovvero compie in relazione ad essi altre operazioni, in modo da ostacolare l'identificazione della loro provenienza delittuosa.

Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.)

La fattispecie di reato in esame presuppone, per il suo perfezionamento, che l'autore impieghi in attività economiche o finanziarie denaro, beni o altre utilità di provenienza delittuosa.

Si precisa che le ipotesi criminose suindicate si considerano perfezionate anche se le attività che hanno generato i beni da riciclare si sono svolte nel territorio di un altro Stato comunitario o di un Paese terzo.

Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.)

La fattispecie di reato si realizza quando il soggetto agente, avendo commesso o concorso a commettere un delitto non colposo, impiega, sostituisce, trasferisce, in attività economiche,

finanziarie, imprenditoriali o speculative, il denaro, i beni o le altre utilità provenienti dalla commissione di tale delitto, in modo da ostacolare concretamente l'identificazione della loro provenienza delittuosa.

Ai fini della consumazione del reato, pertanto, non rileva il mero godimento del denaro, dei beni o delle altre utilità provenienti da attività delittuose, ma è necessaria un'ulteriore condotta specificamente finalizzata ad occultarne la provenienza.

La legislazione italiana in tema di prevenzione delle ipotesi di reato contemplate nella presente sezione della Parte Speciale ha introdotto norme tese ad ostacolare le pratiche di riciclaggio, vietando, tra l'altro, l'effettuazione di operazioni di trasferimento di importi rilevanti con strumenti anonimi ed assicurando la ricostruzione delle operazioni attraverso l'identificazione della clientela e la registrazione dei dati in appositi archivi.

Nello specifico, il corpo normativo in materia di riciclaggio è costituito anzitutto dal Decreto Antiriciclaggio, che ha in parte abrogato e sostituito la legge 5 luglio 1991 n. 197. Il Decreto Antiriciclaggio prevede, in sostanza, i seguenti strumenti di contrasto del fenomeno del riciclaggio di proventi illeciti:

1. la previsione di un divieto di trasferimento di denaro contante o di libretti di deposito bancari o postali al portatore o di titoli al portatore (assegni, vaglia postali, certificati di deposito, ecc.) in Euro o in valuta estera, effettuato a qualsiasi titolo tra soggetti diversi quando il valore dell'operazione è pari o superiore a Euro 12.500,00. Il trasferimento può tuttavia essere eseguito per il tramite di banche, istituti di moneta elettronica e Poste Italiane S.p.A.;
2. l'obbligo di adeguata verifica della clientela da parte di alcuni soggetti (elencati agli artt. 11, 12, 13 e 14 del Decreto Antiriciclaggio) in relazione ai rapporti e alle operazioni inerenti allo svolgimento dell'attività istituzionale o professionale degli stessi;
3. l'obbligo da parte di alcuni soggetti (elencati negli artt. 11, 12, 13 e 14 del Decreto Antiriciclaggio) di conservare, nei limiti previsti dall'art. 36 del Decreto Antiriciclaggio, i documenti o le copie e registrare le informazioni acquisite per assolvere gli obblighi di adeguata verifica della clientela affinché possano essere utilizzati per qualsiasi indagine su eventuali operazioni di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo o per corrispondenti analisi effettuate dall'UIF o da qualsiasi altra autorità competente;
4. l'obbligo di segnalazione da parte di alcuni soggetti (elencati negli artt. 10, comma 2, 11, 12, 13 e 14 del Decreto Antiriciclaggio) all'UIF, di tutte quelle operazioni, poste in essere dalla clientela, ritenute "sospette" ovvero obbligo di segnalazione all'UIF quando i medesimi soggetti sanno, sospettano o hanno motivi ragionevoli per sospettare che siano in corso o che siano state compiute o tentate operazioni di riciclaggio o di finanziamento al terrorismo.

Benché IdO non figuri tra i destinatari del Decreto Antiriciclaggio (intermediari finanziari e altri soggetti esercenti attività finanziaria, avvocati, notai, revisori contabili, soggetti incaricati del recupero di crediti per conto terzi, soggetti incaricati del trasporto di denaro contante, gestori di case da gioco, soggetti che effettuano offerte, attraverso internet, di giochi, scommesse o concorsi pronostici con vincite in denaro), si è ritenuto opportuno citare tale normativa in quanto dalla stessa è possibile ricavare indirettamente alcune regole di comportamento funzionali a limitare il rischio di verifica dei reati in esame all'interno di IdO.

5.2 Aree a Rischio/Sensibili

Premesso che IdO pone in essere normali attività commerciali in relazione alla propria attività, ricevendo ed effettuando pagamenti tramite bonifici bancari, e considerato che la medesima ha adottato procedure aziendali per la gestione delle risorse finanziarie e che ricorre normalmente a Partner e Consulenti abituali e di comprovata affidabilità, le Aree a Rischio appaiono essere le seguenti:

1. Selezione e assunzione del personale
2. Gestione del Personale
3. Selezione, contrattualizzazione e monitoraggio del Fornitore
4. Adempimenti civilistici, previdenziali e fiscali
5. Budgeting e controllo di gestione
6. Gestione incassi e pagamenti
7. Gestione cassa
8. Comunicazione, incontri e richieste di autorizzazioni P.A.
9. Gestione dei servizi sanitari

5.3 Principi di condotta nelle Aree a Rischio

La presente sezione della Parte Speciale prevede l'espresso obbligo a carico dei Dipendenti, dei membri degli Organi Sociali e dei Collaboratori dell'IdO di osservare i seguenti principi di condotta:

- ✓ non intrattenere rapporti commerciali con soggetti (fisici o giuridici) dei quali sia conosciuta o sospettata l'appartenenza o la vicinanza a organizzazioni criminali o comunque illecite;
- ✓ non realizzare operazioni finanziarie e/o commerciali con controparti che utilizzano strutture societarie opache e/o che impediscono l'identificazione univoca dell'assetto societario (proprietà) e/o dei reali beneficiari dell'operazione;
- ✓ tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività finalizzate alla gestione dell'anagrafica fornitori/clienti;
- ✓ rispettare la disciplina generale in tema di mezzi di pagamento prevista dal D.Lgs. 231/2007 (i.e. normativa assegni, divieto di possedere titoli al portatore oltre determinate soglie e/o il divieto di trasferimento per denaro contante oltre i limiti di legge in vigore);
- ✓ non accettare pagamenti e non effettuare fatturazioni nei confronti di soggetti diversi da quelli che assumono ruolo di controparti contrattuale e in assenza di adeguata giustificazione;
- ✓ sospendere/interrompere un rapporto con il fornitore laddove si evidenziassero comportamenti non in linea con la normativa, le leggi e i principi di controllo statuiti nel presente documento. Le segnalazioni, nonché le eventuali interruzioni dei rapporti devono essere effettuate con la massima tempestività;
- ✓ garantire la corretta gestione della politica fiscale, anche con riguardo alle eventuali transazioni con i Paesi di cui alla c.d. "black list" definite nelle disposizioni normative vigenti e con quelli a regime fiscale privilegiato indicati al D.M. 23 gennaio 2002 e loro successive modifiche ed integrazioni;
- ✓ individuare ed attuare specifici programmi di controllo interno con particolare riguardo alla gestione dei pagamenti e della tesoreria, agli accordi/joint venture con altre imprese, ai rapporti infragruppo, nonché ai rapporti con controparti aventi sede sociale e/o operativa in Paesi a fiscalità privilegiata;
- ✓ attuare la formazione ed informazione degli esponenti aziendali sui temi relativi alla prevenzione dei fenomeni di riciclaggio;
- ✓ dare evidenza delle attività e dei controlli svolti.

Tenuto conto, infine, dell'attività svolta da IdO e della platea dei soggetti destinatari delle prestazioni assistenziali (bambini) e formative (allievi) si ritiene che lo svolgimento delle attività ad esse inerenti non destino particolari rischi nell'ambito di tali reati.

I Protocolli specifici per la prevenzione dei reati di cui sopra sono riportati nelle Procedure allegate al presente Modello.

6. IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE

6.1 Descrizione della fattispecie di reato

La presente Sezione si riferisce ai delitti di:

Impiego di cittadini terzi il cui soggiorno è irregolare

Introdotta dal Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 109, entrato in vigore il 9 agosto 2012, regola l'attuazione della Direttiva 2009/52/CE, attraverso il quale è stato aggiunto nel corpus del Decreto l'art. 25-duodecies. Tale reato si configura qualora il soggetto che riveste la qualifica di "datore di lavoro" occupi alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, o sia stato revocato o annullato, laddove i lavoratori occupati siano:

- a) in numero superiore a tre;
- b) minori in età non lavorativa;
- c) sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'articolo 603-bis, c.p.

In particolare, le condizioni lavorative di cui al punto c) che precede riguardano l'esposizione dei lavoratori a situazioni di grave pericolo con riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro.

La sanzione prevista per l'ente è una sanzione pecuniaria entro il valore massimo di Euro 150.000.

Procurato ingresso illecito di stranieri e favoreggiamento dell'immigrazione clandestina (art. 12, commi 3, 3 bis e 3 ter, D.Lgs. 286/98)

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, in violazione delle disposizioni del TU dell'immigrazione, promuove, dirige, organizza, finanzia o effettua il trasporto di stranieri nel territorio dello Stato ovvero compie altri atti diretti a procurarne illegalmente l'ingresso nel territorio dello Stato, ovvero di altro Stato del quale la persona non è cittadina o non ha titolo di residenza permanente, è punito con la reclusione da cinque a quindici anni e con la multa di 15.000 euro per ogni persona nel caso in cui:

- a) il fatto riguarda l'ingresso o la permanenza illegale nel territorio dello Stato di cinque o più persone;
- b) la persona trasportata è stata esposta a pericolo per la sua vita o per la sua incolumità per procurarne l'ingresso o la permanenza illegale;
- c) la persona trasportata è stata sottoposta a trattamento inumano o degradante per procurarne l'ingresso o la permanenza illegale;
- d) il fatto è commesso da tre o più persone in concorso tra loro o utilizzando servizi internazionali di trasporto ovvero documenti contraffatti o alterati o comunque illegalmente ottenuti;
- e) gli autori del fatto hanno la disponibilità di armi o materie esplosive.

Se tali fatti sono commessi ricorrendo due o più delle ipotesi di cui alle lettere a), b), c), d) ed e), la pena è aumentata.

La pena detentiva è aumentata da un terzo alla metà e si applica la multa di 25.000 euro per ogni persona se i fatti:

- a) sono commessi al fine di reclutare persone da destinare alla prostituzione o comunque allo sfruttamento sessuale o lavorativo ovvero riguardano l'ingresso di minori da impiegare in attività illecite al fine di favorirne lo sfruttamento;
- b) sono commessi al fine di trarne profitto, anche indiretto.

Favoreggiamento della permanenza illecita di stranieri nel territorio dello Stato (art. 12, comma 5, D.Lgs. 286/98)

Fuori dei casi previsti dall'art. 12 c. da 1 a 4 ter TU immigrazione, e salvo che il fatto non costituisca più grave reato, chiunque, al fine di trarre un ingiusto profitto dalla condizione di illegalità dello straniero o nell'ambito delle attività punite dall'art. 12 TU Immigrazione, favorisce la permanenza di questi nel territorio dello Stato in violazione delle norme del TU dell'immigrazione, è punito con la reclusione fino a quattro anni e con la multa fino a euro 15.493. Quando il fatto è commesso in concorso da due o più persone, ovvero riguarda la permanenza di cinque o più persone, la pena è aumentata da un terzo alla metà.

6.2 Aree a Rischio/Sensibili

Le Aree a Rischio che IdO ha individuato in relazione al reato considerate nella presente Parte Speciale sono le seguenti:

1. Selezione e assunzione del personale
2. Gestione del Personale
3. Formazione
4. Comunicazione, incontri e richieste di autorizzazioni P.A.
5. Gestione della comunicazione interna ed esterna

6.3 Principi di condotta nelle Aree a Rischio

I principi contenuti nella presente sezione sono rivolti a chi riveste la qualifica di "Datore di lavoro" e alle Funzioni coinvolte nella gestione, anche come supporto, delle attività di competenza dello stesso.

Al fine di prevenire il più possibile il reato considerato, dovranno essere rispettati i seguenti principi comportamentali:

- ✓ è vietato porre in essere o partecipare alla realizzazione di condotte tali che, considerate individualmente o collettivamente, possano integrare il Delitto di impiego di cittadini di paesi terzi con soggiorno irregolare;
- ✓ è vietato porre in essere e adottare comportamenti che, sebbene non integrino, di per sé, tale fattispecie di reato, possano potenzialmente diventare idonei alla realizzazione del medesimo;
- ✓ è necessario rispettare gli obblighi di legge in tema di impiego di lavoratori stranieri e permesso di soggiorno;
- ✓ è necessario assicurare la verifica della regolarità del permesso di soggiorno in caso di assunzione di lavoratori stranieri ed un monitoraggio periodico finalizzato a verificare la validità/scadenza dei permessi di soggiorno stessi;

- ✓ in caso di lavori affidati a soggetti terzi mediante subappalti, viene sottoposta ad ogni fornitore una dichiarazione preventiva con cui lo stesso si impegna a non utilizzare, per l'espletamento delle attività oggetto del contratto, cittadini di paesi terzi con soggiorno irregolare, nonché a rispettare tutte le normative applicabili in tema di lavoro minorile e delle donne, condizioni igienico sanitarie, sicurezza e impiego di personale proveniente da paesi terzi;
- ✓ i contratti con le controparti contengono specifiche clausole che liberano MITE da qualsiasi responsabilità nel caso in cui la controparte commetta reati ex 231 e quindi (per quanto qui rileva) utilizzi, per lo svolgimento delle prestazioni oggetto del contratto, cittadini di paesi terzi senza regolare permesso di soggiorno;
- ✓ la Società non può impiegare lavoratori stranieri del tutto privi di permesso di soggiorno o con un permesso revocato o scaduto, del quale non sia stata presentata domanda di rinnovo, documentata dalla relativa ricevuta postale;
- ✓ è vietato l'impiego di uno straniero in Italia per motivi di turismo, anche se regolarmente munito della prescritta dichiarazione di presenza;
- ✓ è vietato favorire la permanenza dello straniero nel territorio dello Stato al fine di trarre un ingiusto profitto dalla condizione di illegalità in cui lo stesso versa.

I Protocolli specifici per la prevenzione dei reati di cui sopra sono riportati nelle Procedure allegate al presente Modello.

7. INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA

7.1 Descrizione della fattispecie di reato

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 377 - bis c.p.).

La fattispecie di reato in esame richiede, per il suo perfezionamento, che un soggetto, facendo ricorso ai mezzi della minaccia, della violenza o dell'offerta o promessa di denaro o di altra utilità induca a non rendere dichiarazioni, ovvero a renderle mendaci, tutti coloro che sono chiamati a rendere, davanti all'Autorità Giudiziaria, dichiarazioni utilizzabili in un procedimento penale pur avendo facoltà di non rispondere.

Le condotte individuate dalla norma in esame devono realizzarsi attraverso mezzi tassativamente delineati dalla norma incriminatrice e dunque consistere in una violenza, una minaccia ovvero in un'offerta o promessa di denaro o di altra utilità.

Appare opportuno sottolineare che tale fattispecie di reato ha rilevanza ai fini della responsabilità amministrativa da reato degli enti, così come prevista dal Decreto, nei limiti in cui le condotte criminose che la caratterizzano siano poste in essere dai soggetti apicali o sottoposti della Società nell'interesse (anche) della Società medesima (es. induzione di un imputato in un procedimento / testimone-imputato in un procedimento connesso a non rendere dichiarazioni che possano comportare la rivelazione di fatti aventi rilevanza penale nei quali sia coinvolto un ente).

7.2 Le Aree a Rischio/Sensibili

Il reato *de quo* appare astrattamente configurabile ogniqualvolta un qualunque soggetto operante nella Società, sia esso un soggetto apicale, ovvero un soggetto sottoposto, ponga in essere una delle condotte tipizzate dall'articolo 377 - bis c.p. con lo specifico fine di indurre un imputato / testimone-imputato in un procedimento connesso a non rendere dichiarazioni/a rendere dichiarazioni mendaci al fine di procurare un vantaggio (anche) alla Società.

Le possibili aree a rischio sono:

1. Gestione di contenziosi;
2. Monitoraggio dell'attività svolta dai consulenti legali;
3. Gestione dei sistemi informativi;
4. Gestione della comunicazione interna ed esterna.

7.3 Principi di condotta nelle Aree a Rischio

Nell'espletamento della propria attività, i Dipendenti, i membri degli Organi Sociali, ed i Collaboratori di IdO devono rispettare i seguenti principi generali di comportamento.

A tutti i soggetti indicati è fatto divieto di:

- ✓ porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali da integrare fattispecie di reato richiamate nella presente sezione della Parte Speciale;
- ✓ porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti i quali, sebbene risultino tali da non costituire di per sé reato, possano potenzialmente diventarlo.

È inoltre necessario:

- ✓ che sia garantito il pieno rispetto del Codice Etico di IdO;
- ✓ che tutte le attività e le operazioni svolte per conto di IdO siano improntate al massimo rispetto delle leggi vigenti, nonché dei principi di correttezza e trasparenza.

I Protocolli specifici per la prevenzione dei reati di cui sopra sono riportati nelle Procedure allegate al presente Modello.

8. REATI CONTRO LA PERSONALITA' INDIVIDUALE

8.1 Descrizione della fattispecie di reato

Si descrive qui di seguito la fattispecie di reato per il quale l'art. 25-*quinquies* del D.Lgs. n. 231/2001 prevede una responsabilità degli enti nei casi in cui tali reati siano stati compiuti nell'interesse o a vantaggio degli stessi, applicando la sanzione pecuniaria da cinquecento a mille euro per ciascun lavoratore reclutato e la pena di reclusione da uno a sei anni.

La descrizione che segue è limitata alle fattispecie di reato astrattamente ipotizzabili tenuto conto della realtà operativa di IdO.

Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art 603bis c.p.)

Si riferisce allo sfruttamento della forza lavoro relativamente a retribuzioni fortemente al di sotto dei limiti contrattuali, sproporzionate rispetto alla mole o al tipo di lavoro, reiterati comportamenti non congruenti con la normativa riguardante gli orari di lavoro, riposo e ferie, reiterate violazioni delle norme sulla sicurezza ed igiene sul lavoro, imposizione di condizioni di sorveglianza e/o situazioni alloggiative degradanti.

In particolare, il nuovo art. 603-bis del codice penale, come modificato dalla Legge 199 del 2016, prevede che: *“Salvo che il fatto costituisca più grave reato, è punito con la reclusione da uno a sei anni e con la multa da 500 a 1.000 euro per ciascun lavoratore reclutato, chiunque: 1) recluta manodopera allo scopo di*

destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori 2) utilizza, assume o impiega manodopera, anche mediante l'attività di intermediazione di cui al numero 1), sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno. Se i fatti sono commessi mediante violenza o minaccia, si applica la pena della reclusione da cinque a otto anni e la multa da 1.000 a 2.000 euro per ciascun lavoratore reclutato. Ai fini del presente articolo, costituisce indice di sfruttamento la sussistenza di una o più delle seguenti condizioni: 1) la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato; 2) la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie; 3) la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro; 4) la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti. Costituiscono aggravante specifica e comportano l'aumento della pena da un terzo alla metà: 1) il fatto che il numero di lavoratori reclutati sia superiore a tre; 2) il fatto che uno o più dei soggetti reclutati siano minori in età non lavorativa; 3) l'aver commesso il fatto esponendo i lavoratori sfruttati a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro".

Il Legislatore ha quindi inteso rafforzare il contrasto al cosiddetto "caporalato".

Il reato in esame, oggi, risulta slegato dal requisito dello svolgimento di "un'attività organizzata di intermediazione", andando a colpire non solo chi "recluta manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento...", ma altresì chiunque "utilizza, assume o impiega manodopera, anche mediante l'attività di intermediazione di cui al numero 1), sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno". A ciò deve aggiungersi che integra il reato *de quo*, rispetto alla fattispecie previgente, anche la condotta non caratterizzata da violenza, minaccia o intimidazione, posto che la violenza e la minaccia sono divenute circostanze aggravanti e non più elementi costitutivi del reato.

Anche gli "indici di sfruttamento" enunciati dall'art. 603-bis c.p. assumono una connotazione più ampia, essendo oggi alcuni di essi parametrati, ad esempio, non più a condotte sistematiche di sotto-retribuzione e violazione delle norme su orari, riposi, aspettativa e ferie, bensì a siffatte condotte anche solo "reiterate".

Di particolare rilievo è anche l'indice di sfruttamento relativo alla "sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro" che oggi, a differenza di prima, rileva anche laddove non sia tale da esporre il lavoratore a pericolo per la salute, la sicurezza o l'incolumità personale.

Il "grave pericolo" infatti rileva ora solo quale circostanza aggravante ai sensi del comma 4 punto 3). Inoltre, è da evidenziare che nel contesto di tale indice non rileva neppure la reiterazione della condotta.

L'intervento legislativo mira al contrasto del reato in esame anche attraverso altri strumenti, quali:

- l'introduzione, con l'art. 603-bis.1 c.p., di un'attenuante in caso di comportamenti collaborativi;
- una nuova ipotesi di confisca obbligatoria, con l'introduzione dell'art. 603-bis.2 c.p.;
- la previsione di un "controllo giudiziario dell'azienda", con nomina di un "amministratore giudiziario" destinato ad affiancare l'imprenditore;
- la previsione dell'arresto obbligatorio in flagranza, con modifica dell'art. 380, co. 2 c.p.p.;
- l'estensione al reato in esame della particolare confisca di cui all'art. 12-sexies D.L. 306/1992.

8.2 Aree a Rischio/Sensibili

Le Aree a Rischio che IdO ha individuato in relazione al reato considerate nella presente Parte Speciale sono le seguenti:

1. Selezione e assunzione del personale;
2. Gestione del Personale;
3. Gestione dei sistemi informativi;
4. Selezione, contrattualizzazione e monitoraggio del Fornitore;
5. Gestione della sicurezza e qualità.

8.3 Principi di condotta nelle Aree a Rischio

Al fine di prevenire il reato considerato nella presente Sezione, dovranno essere rispettati i seguenti principi comportamentali:

- ✓ Rispetto del contratto di lavoro e delle correlate prescrizioni in tema di orari e sicurezza
- ✓ Rispetto della normativa inerente all'igiene sia negli ambulatori sia presso gli uffici di IdO
- ✓ Rispetto degli standard di cui al Manuale della Qualità;
- ✓ Esercizio di azioni preventive volte a tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori
- ✓ Ottimizzazione delle attività mirata ad una corretta gestione della protezione dell'Ambiente e della Salute e Sicurezza del personale.

I Protocolli specifici per la prevenzione dei reati di cui sopra sono riportati nelle Procedure allegate al presente Modello.

9. REATI DI RAZZISMO E XENOFOBIA

9.1 Descrizione della fattispecie di reato

I reati di razzismo e xenofobia sono stati introdotti dall'art.3 comma 3 bis della legge 654/1975. Ad oggi però il richiamo contenuto nell'articolo. 25 terdecies del D. Lgs 231/2001 deve intendersi riferito all'art. 604 bis c.p. stanti le modifiche introdotte dall'art. 7 del D. Lgs 21/2018.

La presente sezione di Parte Speciale si riferisce ai reati di razzismo e xenofobia richiamati dalle disposizioni di cui all'art. 25-terdecies del D. Lgs. 231/2001. Per effetto dell'entrata in vigore della Legge Europea n. 167 del 20 novembre 2017 e le successive modifiche introdotte dal D. Lgs. n. 21/2018, il novero dei reati che possono generare una responsabilità amministrativa per gli enti si è arricchito con la fattispecie richiamata dall'articolo 604 bis c.p., il quale dispone che:

“Salvo che il fatto costituisca più grave reato, è punito:

- a) con la reclusione fino ad un anno e sei mesi o con la multa fino a 6.000 euro chi propaganda idee fondate sulla superiorità o sull'odio razziale o etnico, ovvero istiga a commettere o commette atti di discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi;*
- b) con la reclusione da sei mesi a quattro anni chi, in qualsiasi modo, istiga a commettere o commette violenza o atti di provocazione alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi.*

È vietata ogni organizzazione, associazione, movimento o gruppo avente tra i propri scopi l'incitamento alla discriminazione o alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi. Chi partecipa a tali organizzazioni, associazioni, movimenti o gruppi, o presta assistenza alla loro attività, è punito, per il solo fatto della partecipazione o dell'assistenza, con la reclusione da sei mesi a quattro anni. Coloro che promuovono o dirigono tali organizzazioni, associazioni, movimenti o gruppi sono puniti, per ciò solo, con la reclusione da uno a sei anni.

Si applica la pena della reclusione da due a sei anni se la propaganda ovvero l'istigazione e l'incitamento, commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, si fondano in tutto o in parte sulla negazione, sulla minimizzazione in modo grave o sull'apologia della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra, come definiti dagli articoli 6, 7 e 8 dello statuto della Corte penale internazionale".

9.2 Le Aree a Rischio/Sensibili

La probabilità di accadimento dei suddetti reati in IdO è remota, e comunque le forme di discriminazione religiosa e razziale sono vietate e condannate sia dalle regole contenute nel Codice Etico della società sia dai principi e dalle linee guida del presente Modello. Inoltre, allo stato attuale, appare alquanto improbabile che il personale di IdO compia attività di propaganda ovvero di istigazione o di incitamento a crimini di genocidio o contro l'umanità, allo scopo di generare un vantaggio a favore della società. In un'ottica prudenziale, non potendo escludere a priori condotte illecite che possano integrare le suddette fattispecie dei reati, si è proceduto alla valutazione del rischio con i principali Process Owner. Dall'analisi svolta si ritiene che, in relazione al reato sopra esplicitato, le aree che presentano un'esposizione al rischio, seppur remoto, risultano essere:

1. Selezione e assunzione del personale;
2. Gestione del Personale;
3. Formazione;
4. Gestione della comunicazione interna ed esterna.

9.3 Principi di condotta nelle Aree a Rischio

Ai collaboratori esterni deve essere resa nota l'adozione del modello e del codice etico, da parte di IdO: il rispetto dei principi contenuti in tali documenti costituisce obbligo contrattuale a carico di tali soggetti. La presente parte speciale prevede, nell'espletamento delle attività considerate a rischio, l'espresso divieto per gli esponenti aziendali ed i collaboratori esterni di:

- ✓ porre in essere, promuovere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle considerate nell'articolo 25-terdecies del Decreto - Reati di razzismo e xenofobia;
- ✓ utilizzare anche occasionalmente IdO, o una sua unità organizzativa, allo scopo di consentire o agevolare la commissione dei reati di cui sopra;
- ✓ nel corso dell'attività aziendale promuovere, costituire, organizzare o dirigere associazioni che si propongono il compimento di atti di razzismo e xenofobia;
- ✓ fornire, direttamente o indirettamente, tramite sponsorizzazioni o donazioni le risorse monetarie a favore di soggetti che intendano porre in essere reati di razzismo e xenofobia;
- ✓ operare in contrasto con le regole etiche e le procedure aziendali che disciplinano le attività di pubblicità e di sponsorizzazione;
- ✓ assumere o assegnare commesse o effettuare qualsivoglia operazione commerciale e/o finanziaria, sia in via diretta, che per il tramite di interposta persona, che abbia come scopo quello di concorrere al compimento di atti di razzismo e xenofobia;
- ✓ affittare o concedere in comodato d'uso gratuito locali e spazi aziendali ad organizzazioni e movimenti aventi come scopo quello di incitare alla propaganda politica o alla commissione dei reati disciplinati nella presente parte speciale.

I Protocolli specifici per la prevenzione dei reati di cui sopra sono riportati nelle Procedure allegate al presente Modello.

10. REATI TRIBUTARI

I reati tributari introdotti dall'art. 39 del D.L. n. 124/2019, convertito in L. 157/2019 sono riconducibili ai reati di mera condotta, a consumazione istantanea, qualificati come delitti:

- ✓ Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti e mediante altri artifici;
- ✓ Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti;
- ✓ di occultamento o distruzione di documenti contabili;
- ✓ di sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte.

10.1 Descrizione delle fattispecie di reato

Art. 2. Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti

1. È punito con la reclusione da quattro a otto anni chiunque, al fine di evadere le imposte sui redditi o sul valore aggiunto, avvalendosi di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, indica in una delle dichiarazioni relative a dette imposte elementi passivi fittizi.

2. Il fatto si considera commesso avvalendosi di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti quando tali fatture o documenti sono registrati nelle scritture contabili obbligatorie, o sono detenuti a fine di prova nei confronti dell'amministrazione finanziaria.

2-bis. Se l'ammontare degli elementi passivi fittizi è inferiore a euro centomila, si applica la reclusione da un anno e sei mesi a sei anni.

Art. 3. Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici

1. Fuori dai casi previsti dall'articolo 2, è punito con la reclusione da tre a otto anni chiunque, al fine di evadere le imposte sui redditi o sul valore aggiunto, compiendo operazioni simulate oggettivamente o soggettivamente ovvero avvalendosi di documenti falsi o di altri mezzi fraudolenti idonei ad ostacolare l'accertamento e ad indurre in errore l'amministrazione finanziaria, indica in una delle dichiarazioni relative a dette imposte elementi attivi per un ammontare inferiore a quello effettivo od elementi passivi fittizi o crediti e ritenute fittizi, quando, congiuntamente:

- a) l'imposta evasa è superiore, con riferimento a taluna delle singole imposte, a euro trentamila;
- b) l'ammontare complessivo degli elementi attivi sottratti all'imposizione, anche mediante indicazione di elementi passivi fittizi, è superiore al cinque per cento dell'ammontare complessivo degli elementi attivi indicati in dichiarazione, o comunque, è superiore a euro un milione cinquecentomila, ovvero qualora l'ammontare complessivo dei crediti e delle ritenute fittizie in diminuzione dell'imposta, è superiore al cinque per cento dell'ammontare dell'imposta medesima o comunque a euro trentamila.

2. Il fatto si considera commesso avvalendosi di documenti falsi quando tali documenti sono registrati nelle scritture contabili obbligatorie o sono detenuti a fini di prova nei confronti dell'amministrazione finanziaria.

Art. 8. Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti

1. È punito con la reclusione da quattro a otto anni chiunque, al fine di consentire a terzi l'evasione delle imposte sui redditi o sul valore aggiunto, emette o rilascia fatture o altri documenti per operazioni inesistenti.

2. Ai fini dell'applicazione della disposizione prevista dal comma 1, l'emissione o il rilascio di più fatture o documenti per operazioni inesistenti nel corso del medesimo periodo di imposta si considera come un solo reato.

2-bis. Se l'importo non rispondente al vero indicato nelle fatture o nei documenti, per periodo d'imposta, è inferiore a euro centomila, si applica la reclusione da un anno e sei mesi a sei anni.

Art. 10. Occultamento o distruzione di documenti contabili

1. Salvo che il fatto costituisca più grave reato è punito con la reclusione da tre a sette anni chiunque, al fine di evadere le imposte sui redditi o sul valore aggiunto, ovvero di consentire l'evasione a terzi, occulta o distrugge in tutto o in parte le scritture contabili o i documenti di cui è obbligatoria la conservazione, in modo da non consentire la ricostruzione dei redditi o del volume di affari.

Art. 11. Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte

1. È punito con la reclusione da sei mesi a quattro anni chiunque, al fine di sottrarsi al pagamento di imposte sui redditi o sul valore aggiunto ovvero di interessi o sanzioni amministrative relativi a dette imposte di ammontare complessivo superiore ad euro cinquantamila, aliena simulatamente o compie altri atti fraudolenti sui propri o su altrui beni idonei a rendere in tutto o in parte inefficace la procedura di riscossione coattiva. Se l'ammontare delle imposte, sanzioni ed interessi è superiore ad euro duecentomila si applica la reclusione da un anno a sei anni.

2. È punito con la reclusione da sei mesi a quattro anni chiunque, al fine di ottenere per sé o per altri un pagamento parziale dei tributi e relativi accessori, indica nella documentazione presentata ai fini della procedura di transazione fiscale elementi attivi per un ammontare inferiore a quello effettivo od elementi passivi fittizi per un ammontare complessivo superiore ad euro cinquantamila. Se l'ammontare di cui al periodo precedente è superiore ad euro duecentomila si applica la reclusione da un anno a sei anni.

Si precisa che per "*dichiarazioni*" si intendono le dichiarazioni presentate in qualità di amministratore, liquidatore o rappresentante di società, enti o persone fisiche o di sostituto d'imposta, nei casi previsti dalla legge e con l'espressione "*imposta evasa*" si intende la differenza tra l'imposta effettivamente dovuta e quella indicata nella dichiarazione, ovvero l'intera imposta dovuta nel caso di omessa dichiarazione, al netto delle somme versate dal contribuente o da terzi a titolo di acconto, di ritenuta o comunque in pagamento di detta imposta prima della presentazione della dichiarazione o della scadenza del relativo termine; non si considera imposta evasa quella teorica e non effettivamente dovuta collegata a una rettifica in diminuzione di perdite dell'esercizio o di perdite pregresse spettanti e utilizzabili.

Per "*fatture o altri documenti per operazioni inesistenti*" si intendono le fatture o gli altri documenti aventi rilievo probatorio analogo in base alle norme tributarie, emessi a fronte di operazioni non realmente effettuate in tutto o in parte o che indicano i corrispettivi o l'IVA in misura superiore a quella reale, ovvero che riferiscono l'operazione a soggetti diversi da quelli effettivi.

Il concetto di inesistenza deve essere inteso in senso lato, comprensivo di ogni genere di divergenza tra la realtà documentata nella dichiarazione e quella effettiva.

I documenti diversi dalle fatture sono solo quelli idonei ad assolvere ad una funzione probatoria nei confronti dell'Amministrazione finanziaria quali: fatture redatte con modalità alternative (nota, parcella, conto e simili), scontrini e ricevute fiscali, documenti di trasporto, auto fatture.

Le soglie di punibilità previste nelle specifiche norme, quando si riferiscono all'imposta evasa, si intendono estese anche all'ammontare dell'indebito rimborso richiesto o dell'inesistente credito di imposta esposto nella dichiarazione.

Inoltre, l'ente è responsabile anche laddove intervenga il pagamento del debito tributario, comprensivo di interessi e sanzioni, non operando in suo favore la causa di non punibilità prevista dall'art. 13 del richiamato D. Lgs. 74/2000 a favore del solo agente persona fisica.

10.2 Aree a Rischio/Sensibili

L'esposizione al rischio di incorrere nei Reati tributari è ordinariamente connessa all'operatività aziendale e coinvolge, oltre che le figure apicali, tutti i soggetti che partecipano alla gestione amministrativa e contabile della Società:

1. Selezione e gestione del Personale
2. Selezione, contrattualizzazione e monitoraggio del Fornitore
3. Fatturazione
4. Gestione della Contabilità
5. Adempimenti civilistici, previdenziali e fiscali
6. Budgeting e controllo di gestione
7. Gestione incassi e pagamenti
8. Gestione cassa

10.3 Principi di condotta nelle Aree a Rischio

I membri degli Organi Sociali, i Dipendenti ed i Collaboratori di IdO, nella misura in cui gli stessi possano essere coinvolti nelle Attività Sensibili, hanno l'obbligo di attenersi a regole di condotta conformi a quanto prescritto nella presente sezione della Parte Speciale al fine di prevenire e impedire il verificarsi dei Reati ivi considerati ed astrattamente ipotizzabili in relazione alle Aree a Rischio e quanto regolamentato dalle relative Procedure già elencate:

Costituisce, pertanto, elemento di fondamentale importanza poter documentare, a fronte di pagamenti emessi o ricevuti, l'effettività della prestazione.

Essa sarà dimostrabile, in relazione ad acquisti o vendite, dagli ordini delle merci e dai relativi documenti di trasporto (o similari) e, in relazione alla fornitura di servizi, dai report che i Consulenti devono fornire attestante le attività svolte.

Nell'espletamento delle attività aziendali è espressamente vietato a chiunque porre in essere comportamenti, anche omissivi, tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle considerate nella presente sezione della Parte Speciale.

I Protocolli specifici per la prevenzione dei reati di cui sopra sono riportati nelle Procedure allegate al presente Modello.

Allegati:

Allegato 1: Matrice dei Rischi

Allegato 2: Mappatura dei Processi e Procedure

Allegato 3: Procedure

Allegato 4: Codice Etico