

PARTE GENERALE
RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI
D.LGS. 231/01

Revisione aggiornato al 25 Marzo 2025

Indice generale della sezione

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – Parte generale	
1.0	<i>Introduzione</i>
2.0	<i>Premessa</i>
2.1	<i>Il contenuto del D.Lgs.n.231/01</i>
2.2	<i>La condizione esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente</i>
3.0	<i>Adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo</i>
3.1	<i>Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello</i>
3.2	<i>Elementi fondamentali del Modello</i>
3.3	<i>Modello, codice etico e sistema disciplinare</i>
3.4	<i>Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico</i>
4.0	<i>Potenziali aree a rischio e processi strumentali</i>
5.0	<i>Principi di controllo nelle potenziali aree di attività a rischio</i>
6.0	<i>Destinatari del Modello</i>
7.0	<i>Organismo di Vigilanza</i>
7.1	<i>I requisiti</i>
7.2	<i>Individuazione</i>
7.3	<i>Nomina</i>
7.4	<i>Funzioni e poteri</i>
7.5	<i>Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza nei confronti del vertice societario</i>
8.0	<i>Informazione, formazione ed aggiornamento</i>
9.0	<i>Il sistema sanzionatorio disciplinare e civilistico</i>
9.1	<i>Violazione del Modello</i>
9.1.1	<i>Segnalazione violazione del Modello - Tutela lavoratori</i>
9.2	<i>Misure nei confronti dell'organo amministrativo</i>
9.3	<i>Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti</i>
9.4	<i>Misure e sanzioni nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali/commerciali con l'azienda</i>
10	<i>Modifica, implementazione e verifica del funzionamento del Modello</i>
10.1	<i>Modifiche ed integrazioni dei principi di riferimento del Modello</i>
10.2	<i>Implementazione del Modello ed attuazione dei controlli sulle aree di attività a rischio</i>
11.0	<i>Riepilogo dell'architettura documentale del presente modello organizzativo</i>

1. Introduzione

In data 8 Giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo n. 231/2001 “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’Articolo 11 della Legge n. 300 del 29 Settembre 2000” entrato in vigore il 4 Luglio successivo che ha inteso adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali alle quali l’Italia ha da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 Luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione del 26 Maggio 1996, anch’essa firmata a Bruxelles, in materia di lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati Membri e la Convenzione OCSE del 17 Dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali

Il D.Lgs.231/01 ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell’interesse o a vantaggio degli stessi da persone che rivestono funzioni di pubblica rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso ed infine da persone sottoposte dalla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità dell’ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il reato.

2.0 Premessa

*La Casa di Cura è situata a Baiano a pochi metri dall’uscita dell’autostrada A 16, in zona circondata dal verde. La Casa di Cura è stata sottoposta a partire dagli inizi del 2007, ad una radicale opera di ristrutturazione degli immobili, eseguita secondo i più severi canoni della moderna edilizia ospedaliera. Convenzionata con il Servizio Sanitario Nazionale, la struttura dispone di un potenziale di 34 posti letto di cui 20 in fase di accreditamento definitivo. Accanto alle attività di ricovero ospedaliero in ambito **Medico-Chirurgico**. La struttura è dotata di servizi qualificanti essenziali in **Diagnostica per immagini** e di **Medicina di Laboratorio**.*

2.1 Il contenuto del D.Lgs.n.231/01

Il Decreto, recante “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa (assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, etc., di seguito denominati “Enti”) per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio. In base al disposto del D.Lgs.n.231/01 e successive integrazioni - la responsabilità amministrativa dell'ente si configura con riferimento alle seguenti fattispecie di reato:

Fattispecie di reato	Articoli D.Lgs.n.231/01
Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello stato o di un ente pubblico o dell’Unione Europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (rubrica modificata da D.Lgs.n.75 del 14 luglio 2020)	Art. 24
Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (modificato da L. n. 90 del 28 giugno 2024)	Art. 24-bis
Reati di criminalità organizzata	Art. 24-ter
Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione	Art. 25
Falsità in monete, spendita ed introduzione nello stato, previo concerto di monete false	Art. 25-bis
Delitti contro l’industria ed il commercio	Art. 25-bis.1
Reati societari	Art. 25-ter
Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico	Art. 25-quater
Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	Art. 25-quater.1
Reati contro la personalità individuale, contro la vita e l’incolumità individuale	Art. 25-quinquies
Reati finanziari o abusi di mercato	Art. 25-sexies
Omicidio colposo o lesioni commesse con violazione delle norme sulla sicurezza sul lavoro	Art. 25-septies
Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio	Art. 25-octies
Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori	Art. 25-octies.1
Delitti in materia di violazione del diritto d’autore	Art. 25-novies
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria	Art. 25-decies
Reati ambientali (modificato da Decreto Legge n. 116 dell’8 agosto 2025 e da Legge n.147 del 3 ottobre 2025)	Art. 25-undecies
Reati di impiego irregolare lavoratori stranieri	Art. 25-duodecies
Reati di razzismo e xenofobia	Art. 25-terdecies
Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco... a mezzo di apparecchi vietati	Art. 25-quaterdecies
Reati tributari	Art.25-quinquiesdecies
Contrabbando (modificato dal D.Lgs. n.141 del 26 settembre 2024)	Art.25-sexiesdecies
Delitti contro il patrimonio culturale	Art.25-septiesdecies
Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici	Art.25-duodevicies
Delitti contro gli animali	Art.25-undevicies
Delitti tentati	Art.26
Reati transnazionali	L. n 146/20016
Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato	Art.12 L.9/2013

2.2 La condizione esimente della responsabilità amministrativa dell’Ente

Istituita la responsabilità amministrativa degli Enti, l'articolo 6 del Decreto stabilisce che l'ente non ne risponde nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "modelli di organizzazione di gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi".

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

Detti modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito denominati i "Modelli"), ex Art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs.n.231/01, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- Individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto
- Prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire
- Individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati
- Prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli
- Introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello

Ove il reato venga commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'ente non risponde se prova che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'art.6 del Decreto dispone, infine, che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto con i Ministeri

competenti, potrà formulare, entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

3 Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

3.1 Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello

La società è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali. A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, l'azienda ha avviato un Progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la rispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto.

Il Decreto Ministeriale n. 70 del 2015 nella regolamentazione degli standard qualitativi, strutturali, tecnologici e quantitativi relativi all'assistenza ospedaliera impone l'obbligo di compliance al Decreto 231/01 per le organizzazioni sanitarie che intendono ottenere l'accreditamento. I reati dal cui compimento deriva la responsabilità amministrativa dell'Ente sono quelli espressamente e tassativamente indicati nel Decreto, che è stato più volte modificato e integrato al fine di ampliare il novero dei reati c.d. presupposto dai quali può conseguire la responsabilità amministrativa dell'Ente. I fattori di rischio a cui sono esposte le aziende sanitarie sono infatti molteplici; si pensi, a mero titolo esemplificativo, ai seguenti processi: (i) approvvigionamento di beni e servizi, in relazione alle gare d'appalto o ad incarichi di consulenza; (ii) gestione delle prestazioni, sia in regime di accreditamento (truffa ai danni dello Stato) che in regime privatistico (creazione fondi neri); (iii) reclutamento del personale e affidamento di incarichi professionali (corruzione, corruzione tra privati); (iv) richiesta e rendicontazione di contributi pubblici; (v) formazione del bilancio; (vi) gestione degli adempimenti relativi alla sicurezza ex d.lgs. 81/2008; (vii) gestione dei rifiuti; (viii) raccolta e trattamento di dati personali sensibili. Nell'infografica seguente è riportato uno schema delle principali attività sensibili per l'organizzazione sanitaria accreditata:

SANITÀ PRIVATA: PROCESSI AZIENDALI A RISCHIO REATI 231



La Società si impegna a svolgere un continuo monitoraggio della propria attività sia in relazione ai suddetti reati, sia in relazione all'espansione normativa cui potrà essere soggetto il Decreto 231. Qualora dovesse emergere la rilevanza di uno o più dei reati sopra menzionati, o di eventuali nuovi reati che il Legislatore riterrà di inserire nell'ambito del Decreto 231, la Società valuterà l'opportunità di integrare il presente Modello con nuove misure di controllo e/o nuove Parti Speciali

3.2 Elementi fondamentali del Modello adottato

Con riferimento alle "esigenze" individuate dal legislatore nel Decreto, i punti fondamentali individuati dalla società nella definizione del Modello possono essere così brevemente riassunti:

- Mappa delle attività aziendali "sensibili" ovvero di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio
- Identificazione dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "Organismo" o "OdV")
- Definizione dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo

- Attività di informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite

Si rileva, ad ogni modo, che il modello organizzativo previsto dal D.Lgs.n.231/01 non costituisce, per la Società, nulla di nuovo poiché l'attività svolta è sostanzialmente caratterizzata da un proprio sistema di controllo particolarmente rigoroso basato sull'implementazione e l'attuazione di Sistemi di Gestione con particolare riferimento alle procedure autorizzative e di accreditamento istituzionale alle quali la società aderisce e che costituiscono parte integrante del presente Modello 231.

Ulteriormente, la Società ha adottato il Codice di autoregolamentazione dei dati personali con il quale intende assicurare che il trattamento dei dati personali avvenga in conformità al Regolamento europeo 679/2016 denominato GDPR.

3.3 Modello, Codice Etico e Sistema disciplinare

L'azienda ha ritenuto opportuno formalizzare i principi etici a cui la Società quotidianamente si ispira nella gestione delle attività aziendali all'interno di un Codice Etico, in considerazione anche dei comportamenti che possono determinare la commissione dei reati previsti dal Decreto .

Sotto tale profilo, infatti, è opportuno precisare che:

- Il Codice Etico riveste una portata generale in quanto contiene una serie di principi di "deontologia aziendale" che l'azienda riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali
- Il Codice Etico rimanda al sistema disciplinare aziendale atto a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, previsto all'articolo 6, comma 2 lett. e) del Decreto
- Il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo)

3.4 Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico

Essendo il Modello un “atto di emanazione dell’organo dirigente” (in conformità alle prescrizioni dell’articolo 6, comma 1, lett. a del Decreto), è rimessa all’Amministratore, ovvero al CdA, la responsabilità di approvarlo e recepirlo.

4.0 Potenziali aree a rischio e processi strumentali

Le attività considerate rilevanti ai fini della predisposizione del Modello sono quelle che, a seguito di specifica analisi dei rischi, hanno manifestato fattori di rischio relativi alla commissione di violazioni delle norme penali indicate dal D.Lgs.n.231/01 o, in generale, dal Codice Etico della Società stessa

L’analisi dei rischi è stata strutturata in modo da valutare per ciascuna fase dei processi, quali possono essere quelli potenzialmente a rischio relativamente ai singoli articoli del D.Lgs.n.231/01

Le principali aree di attività potenzialmente a rischio sono elencate nelle parti speciali del presente modello. Si precisa che i reati di cui all’Art. 25-septies del Decreto (omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro) per loro natura possono essere riferibili a tutte le aree aziendali; l’azienda si è dotata di una politica aziendale in materia di sicurezza ed igiene del lavoro e delle strutture di prevenzione e protezione previste dalla normativa di riferimento (Legge 123/2007 e D.Lgs.n.81/08 e successive modifiche). Tali principi sono rinvenibili nel documento di valutazione dei rischi e nella documentazione relativa al sistema di gestione della sicurezza ai quali si rimanda.

5.0 Principi di controllo nelle potenziali aree di attività a rischio

Nell’ambito dello sviluppo delle attività di definizione dei protocolli necessari a prevenire le fattispecie di rischio-reato, sono stati individuati, sulla base della conoscenza della struttura interna e della documentazione aziendale, i principali processi, sotto processi o attività nell’ambito dei quali, in linea di principio, potrebbero realizzarsi i reati o potrebbero configurarsi le occasioni o i mezzi per la realizzazione degli stessi.

Con riferimento a tali processi, sotto processi o attività è stato rilevato il sistema di gestione e di controllo in essere focalizzando l’analisi sulla presenza/assenza all’interno dello stesso dei seguenti elementi di controllo:

- **Regole comportamentali:** esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale. Tali regole di comportamento sono per lo più declinate nel codice etico e nelle sezioni della parte speciale con riferimento ai reati presupposto e alle aree sensibili individuate.
- **Procedure:** esistenza di procedure interne a presidio dei processi nel cui ambito potrebbero realizzarsi le fattispecie di reati previste dal D.Lgs.n.231/01 o nel cui ambito potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi di commissione degli stessi reati.
- **Segregazione dei compiti:** una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto laddove ritenuto critico ai fini del rispetto del presente modello.
- **Attività di monitoraggio:** da eseguire con cadenza regolare anche ad opera dell'organismo di vigilanza.

6.0 Destinatario del Modello

Sono destinatari del Modello (di seguito i "Destinatari") tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi aziendali. Fra i destinatari del Modello sono annoverati i componenti degli organi sociali aziendali, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti aziendali, i consulenti esterni e i partner commerciali e/o finanziari.

7.0 Organismo di Vigilanza

7.1 I requisiti

L'articolo 6, comma 1, lett. b), del D.Lgs.n.231/01, individua l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, come requisito affinché l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità "amministrativa" dipendente dalla commissione dei reati specificati nel Decreto legislativo stesso.

7.2 Individuazione

In considerazione delle caratteristiche sopra evidenziate, della specificità dei compiti assegnati all'Organismo di Vigilanza, nonché dell'attuale struttura organizzativa adottata dall'azienda, si ritiene opportuno identificare e regolamentare tale organismo come segue:

- L'Organismo di Vigilanza ha una struttura collegiale ed è composto dall'organo dirigente, così come individuato da delibera del CdA.
- Il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza è disciplinato da un apposito Regolamento, predisposto dall'Organismo medesimo ed approvato dall'Amministratore Unico.

7.3 Nomina

L'Amministratore Unico dell'azienda è l'unico titolare all'eventuale nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza in sua sostituzione.

La durata in carica dei componenti dell'Organismo di Vigilanza è stabilita dall'Amministratore Unico della Società ed è comunque non inferiore ai tre esercizi.

7.4 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

In base a quanto emerge dal testo del D.Lgs.n.231/01, le funzioni svolte dall'Organismo di Vigilanza possono essere così riepilogate:

- Vigilanza sull'effettività del Modello, che consiste nel verificare la coerenza tra comportamenti concreti e Modello istituito .
- Valutazione dell'adeguatezza del Modello, ossia della idoneità dello stesso, in relazione alla tipologia di attività e alle caratteristiche dell'impresa, a ridurre ad un livello accettabile i rischi di realizzazione di reati. Nell'espletamento delle sue funzioni, l'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di:
 - Emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'Organismo di Vigilanza
 - Accedere a qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite
 - Disporre che i Responsabili delle funzioni aziendali forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello

Si è optata la scelta di un organismo di vigilanza monocratico da far viestire all'organo dirigente come espressamente previsto dall'art. 6 del d.lgs 231/01 in funzione della bassa complessità organizzativa, del numero ridotto di dipendenti e nell'ottica di una maggiore efficienza economica.

7.5 Flussi informativi dell'OdV nei confronti del vertice societario

Sistema delle deleghe

All'OdV devono essere trasmessi e tenuti costantemente aggiornati i documenti afferenti al sistema di procure e deleghe in vigore presso la Società

Segnalazioni di esponenti aziendali o di terzi

Allo stesso tempo, dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV qualunque informazione, di qualsiasi tipo, sia giudicata attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio così come individuate nel Modello.

8.0 Informazione, formazione ed aggiornamento

Al fine di promuovere una cultura di impresa ispirata al rispetto della legalità e della trasparenza, l'azienda assicura l'ampia divulgazione del Modello e l'effettiva conoscenza dello stesso da parte di chi è tenuto a rispettarlo

Una copia del Modello - nonché una copia di ogni intervenuta modifica e aggiornamento - è resa disponibile ciascun dipendente ed a ciascun soggetto tenuto a rispettare le prescrizioni del Modello. La copia sia della della presente parte generale che della parte speciale è disponibile in formato elettronico sul sito web istituzionale della società al fine di consentire ai dipendenti e a tutte le parti interessate una consultazione libera.

Tutti i dipendenti ricevono una guida semplificata del Modello. La società predispone un piano di interventi formativi per i propri dipendenti e per le figure apicali al fine della completa acquisizione dei contenuti del modello di gestione

9.0 Sistema sanzionatorio, disciplinare e civilistico

L'articolo 6, comma 2, lett. e) e l'articolo 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs.n.231/01 stabiliscono, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale che ai soggetti sottoposti ad altrui direzione, la necessaria predisposizione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello"

L'efficace attuazione del Modello e del Codice di Comportamento non può prescindere dalla predisposizione di un adeguato apparato sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nel sistema del D. Lgs. 231/01, costituendo il presidio di tutela per le procedure interne

Al riguardo, è opportuno puntualizzare che l'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale: la finalità delle sanzioni qui previste è infatti quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali, promuovendo nel personale aziendale e in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con la Società, la consapevolezza della ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o degli incarichi assegnati

Quindi il sistema disciplinare applicabile in caso di violazione di quanto previsto dal Modello è volto a rendere effettiva ed efficace l'adozione dello stesso e l'azione dell'OdV, ciò in virtù anche di quanto previsto dall'art. 6 del Decreto.

Requisito fondamentale delle sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a tre criteri:

- Gravità della violazione
- Tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale, etc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano normativo e contrattuale
- Eventuale recidiva

9.1 Violazione del Modello

Ai fini dell'ottemperanza al D.Lgs.n.231/2001, a titolo esemplificativo, costituiscono violazione del Modello:

- La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati (ossia nei c.d. processi sensibili) o di attività a questi connesse
- La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Codice Etico, nell'espletamento dei processi sensibili o di attività a questi connesse

Di seguito sono riportate le sanzioni previste per le diverse tipologie di Destinatari

9.1.1 Segnalazione violazione

Il provvedimento Decreto Legislativo n.24 del 10 marzo 2023 “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali “ è gestito attraverso una apposita sezione del sito web dedicata **al Whistleblowing**”. Per le violazioni denunciate attraverso un canale di segnalazione esterna il gestore unico è l'ANAC

9.2 Misure nei confronti dell'Organo Amministrativo

La Società valuta con rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne manifestano l'immagine verso i dipendenti, i soci, i creditori e il pubblico. In ogni caso, è fatta salva la facoltà delle società di proporre azioni di responsabilità e risarcitorie

Sebbene la gestione della Società sia affidata all'Organo Dirigente, i **Soci** sono tenuti all'osservanza dei principi contenuti nel presente Modello e nel Codice Etico.

Nello specifico:

- I soci devono astenersi da comportamenti che possano indurre l'Amministratore, i dipendenti o i collaboratori a violare le prescrizioni del Modello 231.
- In occasione delle assemblee o nell'esercizio dei propri diritti di controllo, i soci sono tenuti ad agire nel rispetto della legalità e della trasparenza, evitando di perseguire interessi personali in conflitto con l'integrità della Società.
- Qualsiasi comportamento del socio che contrasti con i valori della Società o che possa esporre l'Ente a responsabilità ai sensi del D.Lgs. 231/2001, sarà valutato dalla Società per l'adozione di ogni opportuna iniziativa a tutela del patrimonio sociale e dell'immagine aziendale.

9.3 Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti

L'inosservanza delle misure descritte nel Modello adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs.n.231/2001 implica l'applicazione di sanzioni disciplinari individuate a carico dei Destinatari che verranno applicate nel rispetto delle procedure previste dall'Art. 7 della Legge 300/1970. Qualora venga accertata una o più delle violazioni indicate al paragrafo precedente, in ragione della sua gravità ed eventuale reiterazione, sono comminati, sulla base degli specifici CCNL di categoria applicati, i seguenti provvedimenti disciplinari:

- Richiamo verbale
- Ammonizione scritta
- Multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione
- Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni
- Licenziamento senza preavviso

In particolare, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, in relazione:

- All'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento
- Al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge
- Alle mansioni del lavoratore
- Alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza
- Alla violazione di norme, leggi e regolamenti interni della Società
- Alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare

9.4 Le misure e le sanzioni nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali con la società

L'inosservanza delle norme indicate nel Modello adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs.n.231/2001 da parte di fornitori, collaboratori, consulenti esterni, partner aventi rapporti contrattuali/commerciali con l'azienda, può determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni. A tal fine in tutti i contratti di servizio con fornitori esterni siano essi società, organizzazioni o professionisti viene richiesta l'accettazione della clausola risolutiva espressa in caso di non osservanza delle disposizioni di cui al presente modello e del codice etico.

10.0 Modifica, implementazione e verifica del funzionamento del Modello

10.1 Modifiche ed integrazioni dei principi di riferimento del Modello

La società provvede ad effettuare le successive ed eventuali modifiche e integrazioni dei principi di riferimento del Modello, allo scopo di consentire la continua rispondenza del

Modello medesimo alle prescrizioni del Decreto ed alle eventuali mutate condizioni della struttura dell'Ente.

10.2 Implementazione del Modello ed attuazione dei controlli sulle aree

La società provvede all'attuazione del Modello, mediante valutazione ed approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi fondamentali dello stesso; per l'individuazione di tali azioni, l'Amministratore può avvalersi del supporto di consulenti esterni allo scopo incaricati.

11.0 Riepilogo dell'architettura documentale del modello organizzativo

Il modello organizzativo si compone dei seguenti documenti:

- **Parte generale (in sigla MOG-GEN)**
- **Parte speciale (in sigla MOG-SPE)**
- **Codice etico (in sigla MOG- CE)**
- **Manuale delle procedure 231 (in sigla MOG – PRO)**
- **Check list di controllo**