



SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE SANITARIA E DI SERVIZI INTEGRATI P.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001

PARTE GENERALE

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO
ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231



INDICE

1 IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001.....	1
1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni.....	1
1.2 L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale possibile esimente della responsabilità da reato.....	18
2 ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI SAN GIOVANNI DI DIO.....	19
2.1 Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello.....	19
2.2 La metodologia seguita nella costruzione del Modello.....	20
2.3 Gli esiti dell'analisi e valutazione dei rischi. Le aree individuate.....	21
2.4 Le procedure definite dal Modello.	24
2.5 Funzione del Modello.	25
2.6 Struttura del Modello.	28
2.6.1 Parte Generale e Parti Speciali in funzione delle diverse ipotesi di reato.	28
2.6.2 Il Codice Etico.	29
3 IL SISTEMA SANZIONATORIO.....	30
3.1 Lavoratori Dipendenti.	32
3.2 Dirigenti.	37
3.3 Collaboratori, fornitori, consulenti e <i>partners</i>	38
3.4 Amministratori.	38
3.5 Organismo di Vigilanza.	39
4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA.	40
4.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza.	40
4.2 Requisiti.	41
4.3 Nomina, durata e revoca.	41
4.4 Compiti ed attribuzioni.....	43
4.5 Poteri.	45
4.5.1 Raccolta e conservazione delle informazioni.	45
4.5.2 Coordinamento con altre funzioni e attribuzione di incarichi.....	45



SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE SANITARIA E DI SERVIZI INTEGRATI P.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001

PARTE GENERALE

4.6 Funzionamento dell'Organismo di Vigilanza.	46
4.7 Flussi informativi verso il Consiglio di Amministrazione e l'Assemblea dei Soci.	46
4.8 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.	46
5 FORMAZIONE ED INFORMAZIONE.....	49
5.1 Formazione del personale.....	49
5.2 Informativa a collaboratori e <i>partners</i>	50
5.3 Contenuti della formazione ed informazione.	50

ALLEGATI

Allegato 1 ANALISI DEI RISCHI-REATO

Allegato 2 CODICE ETICO

Allegato 3 PARTI SPECIALI

Allegato 4 PROCEDURE DI GESTIONE E CONTROLLO



1 IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001.

1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni.

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* (nel prosieguo anche *“Decreto”*), emanato in esecuzione della delega di cui all’art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300, ha stato introdotto nell’ordinamento italiano – che è stato così adeguato ad alcune Convenzioni internazionali alle quali l’Italia aveva aderito – un regime di responsabilità amministrativa (riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli Enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, ecc.) per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio:

a) da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi;

b) da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha materialmente commesso il fatto e sussiste anche nel caso in cui uno dei reati previsti dal Decreto (detti anche reati presupposto) venga commesso nella forma del tentativo.



SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE SANITARIA E DI SERVIZI INTEGRATI P.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001

PARTE GENERALE

In questa ipotesi è, tuttavia esclusa, ai sensi dell'articolo 26 la punibilità dell'Ente che *“impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento”*.

Il senso della disciplina di cui al D.Lgs. n. 231 del 2001 risiede nell'estensione della responsabilità da reato agli Enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del fatto penalmente illecito.

Venendo alle conseguenze connesse all'accertamento di siffatto tipo di responsabilità, la richiamata normativa prevede sia sanzioni pecuniarie (art. 10) che misure interdittive (art. 13).

Tra queste ultime, considerate le più gravi per le conseguenze in grado di provocare nei confronti dell'Ente, si annoverano la sospensione o la revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

E', inoltre, prevista la confisca, anche per equivalente, del profitto o del prodotto del reato (art. 19).

La responsabilità contemplata dal suddetto Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, a condizione che per gli stessi non proceda già lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Per quel che concerne le fattispecie di reato a seguito della cui configurazione può venire in rilievo la responsabilità amministrativa delle società e degli enti, il Decreto, nel suo testo originario, includeva soltanto alcuni delitti commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e precisamente:

- 1) Malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis c.p.);



SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE SANITARIA E DI SERVIZI INTEGRATI P.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001

PARTE GENERALE

- 2) Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-ter c.p.);
- 3) Concussione (art. 317 c.p.);
- 4) Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
- 5) Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- 6) Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- 7) Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.);
- 8) Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- 9) Pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- 10) Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- 11) Concussione, corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.);
- 12) Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, comma primo, n. 1 c.p.);
- 13) Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- 14) Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.).

Successivamente, l'art. 6 della Legge 23 novembre 2001 n. 409, recante "Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'euro", ha introdotto nel D.Lgs. 231 del 2001 l'art. 25-bis, che punisce il reato di "falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo".



SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE SANITARIA E DI SERVIZI INTEGRATI P.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001

PARTE GENERALE

In particolare, la responsabilità ai sensi del Decreto è stata estesa alle fattispecie di:

- 1) Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- 2) Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- 3) Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- 4) Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- 5) Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- 6) Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- 7) Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- 8) Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.).

La Legge n. 99/09 ha ampliato tale articolo prevedendo le fattispecie di reato di seguito elencate:

- 1) Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- 2) Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

In un secondo momento, l'art. 3 del Decreto Legislativo 11 aprile 2002 n. 61, in vigore dal 16 aprile 2002, nell'ambito della riforma del diritto societario, ha introdotto il



SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE SANITARIA E DI SERVIZI INTEGRATI P.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001

PARTE GENERALE

nuovo art. 25-ter del Decreto 231/01, estendendo il regime di responsabilità amministrativa degli Enti anche nei confronti dei c.d. reati societari, così come configurati dallo stesso Decreto n. 61/2002 e, più di recente, anche dalla Legge n. 262 del 28 dicembre 2005 (c.d. Legge sulla Tutela del Risparmio).

Tali reati societari, così come configurati dall'art. 3 del citato D.Lgs. 61/02 e dall'art. 31 della citata Legge 262/05, sono così rubricati:

- 1) False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- 2) False comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.);
- 3) Falso in prospetto (art. 173-bis TUF);
- 4) Impedito controllo (art. 2625 c.c.);
- 5) Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- 6) Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- 7) Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- 8) Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- 9) Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- 10) Omessa comunicazione del conflitto di interesse (art. 2629-bis c.c.);
- 11) Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- 12) Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- 13) Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);



SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE SANITARIA E DI SERVIZI INTEGRATI P.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001

PARTE GENERALE

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

15) Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.).

In seguito, l'art. 3 della L. 14 gennaio 2003, n. 7 ha inserito nel D.Lgs. n. 231/01 l'art. 25-*quater*, il quale estende la responsabilità dell'Ente ai delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali e, precisamente:

1. Associazioni sovversive (art. 270 c.p.);
2. Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordinamento democratico (art. 270-*bis* c.p.);
3. Assistenza agli associati (art. 270-*ter* c.p.);
4. Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-*quater* c.p.);
5. Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-*quinquies* c.p.);
6. Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
7. Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-*bis* c.p.);
8. Istigazione a commettere alcuno dei delitti contro la personalità dello Stato (art. 302 c.p.);
9. Cospirazione politica mediante accordo e cospirazione politica mediante associazione (artt. 304 e 305 c.p.);



SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE SANITARIA E DI SERVIZI INTEGRATI P.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001

PARTE GENERALE

10. Banda armata e formazione e partecipazione e assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (artt. 306 e 307 c.p.).

Ancora, l'art. 5 della legge n. 228/2003, in tema di misure contro la tratta delle persone, ha aggiunto al Decreto l'articolo 25-*quinquies* che prevede sanzioni per gli Enti a seguito della commissione di delitti contro la personalità individuale, vale a dire quelli di:

1. Riduzione in schiavitù (art. 600 c.p.);
2. Prostituzione minorile (art. 600-*bis*, c.p.);
3. Pornografia minorile (art. 600-*ter* c.p.);
4. Detenzione di materiale pornografico (art. 600-*quater* c.p.);
5. Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-*quinquies* c.p.);
6. Tratta e commercio di schiavi (art. 601 c.p.);
7. Alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.).

La Legge Comunitaria 2004 (L. 18 aprile 2005, n. 62) ha, poi, introdotto l'art. 25-*sexies* che, da un lato, ha esteso la responsabilità amministrativa degli Enti ai nuovi reati di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato contemplati agli articoli 184 e 185 del D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 ("TUF"); mentre, dall'altro, ha inserito nel Decreto 58/1998 da ultimo citato l'art. 187-*quinquies* il quale contempla un'autonoma responsabilità amministrativa delle società per gli illeciti configuranti abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato ex artt. 187-*bis* e 187-*ter* del richiamato TUF.



SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE SANITARIA E DI SERVIZI INTEGRATI P.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001

PARTE GENERALE

In un momento successivo, con Legge 16 marzo 2006, n. 146 di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati rispettivamente il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001, la responsabilità da reato delle società è stata ampliata, ai sensi dell'art. 10, ai seguenti reati, purché commessi a livello transnazionale:

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater D.P.R. 23 gennaio 1973 n. 43);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990 n. 309);
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (Art. 12 comma 3, 3-bis, 3-ter e 5 del D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286).

Ai sensi dell'art. 3 L. n. 146/2006, si considera "transnazionale" il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché:

- a) sia commesso in più di uno Stato;
- b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato;



SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE SANITARIA E DI SERVIZI INTEGRATI P.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001

PARTE GENERALE

c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;

d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

Per effetto dell'entrata in vigore della Legge 3 agosto 2007, n. 123, recante "Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia" è stato poi introdotto nel Decreto 231/01 l'art. 25- septies che prevede la responsabilità amministrativa degli enti in relazione ai reati di:

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- Lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590 comma 3 c.p.) commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

Nel graduale percorso di estensione della responsabilità da reato degli Enti ad un numero sempre più crescente di fattispecie penali, si inserisce anche il Decreto Legislativo 21 novembre 2007 n. 231 di recepimento della direttiva 2005/60/CE, concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo.

E' stato quindi inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001, ai sensi dell'articolo 63 comma 3 dell'innanzi citata legge 231/2007, l'art. 25-octies che aggiunge all'elenco dei reati presupposto i delitti di:

- ricettazione (art. 648 c.p.);
- riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
- impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.).



SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE SANITARIA E DI SERVIZI INTEGRATI P.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001

PARTE GENERALE

Si fa presente che i reati di riciclaggio e di impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita hanno rilevanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001 non soltanto se commessi a livello nazionale, ma anche quando le attività che hanno prodotto i beni da riciclare siano state realizzate nel territorio di un altro Stato comunitario o di un Paese extracomunitario.

Nella elencazione delle fonti che hanno innovato negli anni il Decreto 231/01 va senz'altro, poi, annoverata la Legge 18 marzo 2008, n. 48 la quale ha ratificato ed eseguito la Convenzione di Budapest del 23 novembre 2001, introducendo, tra l'altro, l'art. 24-bis relativo ai seguenti reati:

1. Falsità in documenti informatici (art. 491-bis c.p.);
2. Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
3. Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);
4. Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.);
5. Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
6. Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.);
7. Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);



SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE SANITARIA E DI SERVIZI INTEGRATI P.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001

PARTE GENERALE

8. 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.);
9. Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);
10. Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);
11. Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art.640-quinquies c.p.).

Ancora, la Legge 15 luglio 2009 n. 94, recante disposizioni in materia di sicurezza pubblica ha poi previsto l'inserimento nel Decreto dell'articolo 24-ter, estensivo della responsabilità in esame ai delitti di:

1. Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
2. Associazione di stampo mafioso (art. 416-bis c.p.);
3. Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
4. Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.);
5. Associazione a delinquere finalizzata allo spaccio di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del D.P.R. n. 309/1990);
6. Delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra, di esplosivi e di armi clandestine (art. 407, comma 2, lett. a) n. 5 c.p.p.).



SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE SANITARIA E DI SERVIZI INTEGRATI P.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001

PARTE GENERALE

Subito dopo la Legge 23 luglio 2009, n. 99 ha coniato l'art. 25- bis 1. che ha ampliato i confini della responsabilità in questione estendendola ai delitti contro l'industria e il commercio, ovvero:

1. Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
2. Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.);
3. Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
4. Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
5. Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
6. Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
7. Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);
8. Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).

Sempre con l'appena citata Legge n. 99/2009 è stato introdotto l'art. 25 – *nonies* concernente i delitti in materia di violazione del diritto d'autore che implica la responsabilità amministrativa degli Enti in relazione ai reati di:

1. Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, l. 633/1941 comma 1 lett a) *bis*);
2. Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione, ovvero con usurpazione della paternità dell'opera, ovvero con



PARTE GENERALE

deformazione, mutilazione o altra modificazione dell'opera medesima, qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione dell'autore (art. 171, l. 633/1941 comma 3);

3. Abusiva duplicazione, al fine di trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis l. 633/1941 comma 1);

4. Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis l. 633/1941 comma 2);

5. Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter l. 633/1941);



PARTE GENERALE

6. Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies l. 633/1941);

7. Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies l. 633/1941).

Ancora, con Legge 3 agosto 2009 n. 116 è stato introdotto nel Decreto l'art. 25-decies che punisce il reato di cui all'art. 377-bis c.p., quello cioè di "induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria".

Con il D.Lgs. n. 121 del 2011, è stato introdotto poi l'art. 25-undecies che estende la responsabilità degli Enti ai reati ambientali e, precisamente, alle seguenti fattispecie o gruppi di fattispecie:

1. Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.);

2. Distruzione o deterioramento di *habitat* all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.);

3. Inquinamento idrico (art. 137 D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152 – Codice dell'Ambiente): scarico non autorizzato (autorizzazione assente, sospesa o revocata) di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose (co. 2); scarico di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose in violazione delle prescrizioni imposte con l'autorizzazione o da autorità competenti (co. 3); scarico di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose in violazione dei limiti tabellari o dei limiti più restrittivi fissati da Regioni o Province autonome o dall'Autorità



PARTE GENERALE

competente (co. 5, primo e secondo periodo); violazione dei divieti di scarico sul suolo, nelle acque sotterranee e nel sottosuolo (co. 11); scarico in mare da parte di navi o aeromobili di sostanze o materiali di cui è vietato lo sversamento, salvo in quantità minime e autorizzato da autorità competente (co.13);

4. Gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152): raccolta, trasporto, recupero, smaltimento, commercio e intermediazione di rifiuti, non pericolosi e pericolosi, in mancanza della prescritta autorizzazione, iscrizione comunicazione (art. 256 co. 1 lett. a) e b); realizzazione o gestione di una discarica non autorizzata (art. 256 co. 3 primo periodo); realizzazione o gestione di discarica non autorizzata destinata, anche in parte, allo smaltimento di rifiuti pericolosi (art. 256 co. 3 secondo periodo); attività non consentite di miscelazione di rifiuti (art. 256 co. 5); deposito temporaneo presso il luogo di produzione di rifiuti sanitari pericolosi (art. 256 co. 6);

5. Contaminazione di siti (art. 257 D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152): inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali e delle acque sotterranee con il superamento delle concentrazioni soglia di rischio (sempre che non si provveda a bonifica, in conformità al progetto approvato dall'autorità competente) e omissione della relativa comunicazione agli enti competenti (co. 1 e 2: la condotta di inquinamento di cui al co. 2 è aggravata dall'utilizzo di sostanze pericolose);

6. Falsificazioni e utilizzo di certificati di analisi di rifiuti falsi (artt. 258 e 260-bis D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152): predisposizione di un certificato di analisi dei rifiuti falso (per quanto riguarda le informazioni relative a natura, composizione e caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti) e uso di un certificato falso durante il trasporto (art. 258 co. 4, secondo periodo); predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti falso, utilizzato nell'ambito del sistema di controllo della tracciabilità



PARTE GENERALE

dei rifiuti – SISTRI; inserimento di un certificato falso nei dati da fornire ai fini della tracciabilità dei rifiuti (art. 260-bis co. 6); trasporto di rifiuti pericolosi senza copia cartacea della scheda SISTRI – Area movimentazione o del certificato analitico dei rifiuti, nonché uso di un certificato di analisi contenente false indicazioni circa i rifiuti trasportati in ambito SISTRI (art. 260-bis, co. 6 e 7, secondo e terzo periodo); trasporto di rifiuti con copia cartacea della scheda SISTRI – Area movimentazione fraudolentemente alterata (art. 260-bis, co. 8, primo e secondo periodo; la condotta di cui al co. 8, secondo periodo, è aggravata se riguarda rifiuti pericolosi);

7. Traffico illecito di rifiuti (artt. 259 e 260 D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152): spedizione di rifiuti costituente traffico illecito (art. 259, co. 1; la condotta, peraltro, è aggravata se riguarda rifiuti pericolosi); attività organizzate, mediante più operazioni e allestimento di mezzi e attività continuative, per il traffico illecito di rifiuti (art. 260; la pena è aggravata in caso di rifiuti ad alta radioattività: co. 2);

8. Inquinamento atmosferico (art. 279 D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152): violazione, nell'esercizio di uno stabilimento, dei valori limite di emissione o delle prescrizioni stabiliti dall'autorizzazione, dai piani e programmi o dalla normativa, ovvero dall'autorità competente, che determini anche il superamento dei valori limite di qualità dell'aria previsti dalla vigente normativa (co. 5);

9. Importazione, esportazione, trasporto e utilizzo illeciti di specie animali (in assenza di valido certificato o licenza, o in contrasto con le prescrizioni dettate da tali provvedimenti); detenzione, utilizzo per scopi di lucro, acquisto, vendita ed esposizione per la vendita o per fini commerciali di esemplari senza la prescritta documentazione; commercio illecito di piante riprodotte artificialmente (art. 1, co. 1 e 2 e art. 2, co. 1 e 2 Legge 7 febbraio 1992, n. 150 in materia di commercio internazionale di esemplari di flora e fauna in via di estinzione e detenzione animali



PARTE GENERALE

pericolosi; si rappresenta che le condotte di cui agli artt. 1, co. 2, e 2, co. 2, sono aggravate nel caso di recidiva e di reato commesso nell'esercizio di attività di impresa);

10. Falsificazione o alterazione di certificati e licenze; notifiche, comunicazioni o dichiarazioni false o alterate al fine di acquisire un certificato o una licenza; uso di certificati e licenze falsi o alterati per l'importazione di animali (art. 3-bis, co. 1);

11. Detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili di specie selvatica o riprodotti in cattività, che costituiscano pericolo per la salute e per l'incolumità pubblica (art. 6, co. 4);

12. Inquinamento dell'ozono: violazione delle disposizioni che prevedono la cessazione e la riduzione dell'impiego (produzione, utilizzazione, commercializzazione, importazione ed esportazione) di sostanze nocive per lo strato di ozono (art. 3, co. 6 Legge 28 dicembre 1993, n. 549, in materia di tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente);

13. Sversamento colposo in mare da navi di sostanze inquinanti (art. 9, co. 1 e 2 D.Lgs. 6 novembre 2007, n. 202, in materia di inquinamento dell'ambiente marino provocato da navi);

14. Sversamento doloso in mare da navi di sostanze inquinanti (art. 8, co. 1 e 2; si fa presente che le condotte di cui agli artt. 8, co. 2 e 9, co. 2 sono aggravate nel caso in cui la violazione provochi danni permanenti o di particolare gravità alla qualità delle acque, a specie animali o vegetali o a parti di queste).

Infine, l'art. 2 D.Lgs. 16.7.2012 n. 109 ha inserito l'art. 25 duodecies che punisce l'ente in caso di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare ai sensi dell'art. 22, co. 12 bis D.lgs. n. 286 del 2008.



1.2 L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale possibile esimente della responsabilità da reato.

L'articolo 6 del Decreto prevede per la società o l'Ente una forma di esonero dalla responsabilità da reato qualora dimostri che:

a) il proprio organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un *Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo* (in seguito anche "Modello" o "Modello Organizzativo") idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curare il suo aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;

c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il suddetto Modello di organizzazione, gestione e controllo;

d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

Il Decreto prevede, inoltre, che il Modello di cui alla lettera a), debba:

1. Individuare le attività dell'Ente nello svolgimento delle quali è possibile la commissione dei reati previsti dal Decreto;

2. Prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;

3. Individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;



SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE SANITARIA E DI SERVIZI INTEGRATI P.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001

PARTE GENERALE

4. Prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;

5. Introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Lo stesso Decreto 231/2001 stabilisce che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni, osservazioni sulla idoneità degli stessi a prevenire i reati previsti agli artt. 24 e seguenti.

2 ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI SAN GIOVANNI DI DIO.

2.1 Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello.

SAN GIOVANNI DI DIO – sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei suoi soci e del lavoro dei suoi dipendenti – ha giudicato conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'attuazione del Modello di organizzazione e di gestione previsto dal Decreto.

In tale ottica la Cooperativa ritiene che detto Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano nel suo interesse, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, dei comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati sopra menzionati.



SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE SANITARIA E DI SERVIZI INTEGRATI P.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001

PARTE GENERALE

Il documento è stato predisposto tenendo in debita considerazione, oltre alle prescrizioni del Decreto:

1. Le *Linee Guida Confindustria per la Costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231 del 2001 e le Linee Guida ANCPL per la predisposizione di Modelli di Organizzazione e Gestione;*
2. Le *Linee Guida per la predisposizione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231* elaborate dal Consiglio di Presidenza di Confcooperative;
3. Infine, per gli aspetti connessi ai reati in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro, le prescrizioni contenute nel D.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, nonché le indicazioni di cui alle *Linee guida UNI - INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001, alla relativa guida operativa dell'ottobre 2003 ed alla British Standard OHSAS 18001:2007.*

Il presente Modello è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione di SAN GIOVANNI DI DIO con delibera n. 11/MEC/2015 del 16 luglio 2015.

2.2 La metodologia seguita nella costruzione del Modello.

Nel processo di elaborazione del proprio Modello, SAN GIOVANNI DI DIO si è attenuta – come già detto – alle *Linee Guida Confindustria per la Costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231 del 2001* le quali delineano la fisionomia di un sistema di gestione e di controllo dei rischi che possa dirsi coerente con le disposizioni di cui al D.Lgs. 231/2001.

Tale sistema, in particolare:



(a) individua e formalizza la mappatura delle “*aree di attività a rischio*”, ovvero delle aree aziendali interessate a potenziali casistiche di reato;

(b) contempla l’analisi dei rischi potenziali per dette aree sensibili con riguardo alle astratte modalità attuative degli illeciti;

(c) implica la valutazione dei controlli preventivi eventualmente già adottati dalla società e, se necessario, la loro revisione o adeguamento, ovvero l’individuazione di quelli non ancora previsti, ma reputati indispensabili al fine della prevenzione dei rischi-reato.

Il processo di delineazione del Modello si è, pertanto, articolato in due fasi:

1. Identificazione e mappatura dei rischi, consistente nell’analisi del contesto aziendale volta a focalizzare le aree/settori di attività sensibili, e -nel contesto di questi ultimi- le modalità attuative degli illeciti astrattamente configurabili;

2. Messa a punto di un sistema di organizzazione, gestione e controllo dei rischi formalizzato in specifici protocolli con lo scopo di contenere efficacemente i rischi identificati e quindi, in ultima analisi, di prevenire la commissione delle fattispecie di reato di cui al D.Lgs. 231/2001.

2.3 Gli esiti dell’analisi e valutazione dei rischi. Le aree individuate.

Gli esiti della valutazione dei rischi ex D.Lgs. n. 231/2001, compendiate in apposite *check-list* allegate al Modello, hanno condotto alla definizione organica delle aree di attività potenzialmente a rischio reato.

All’interno di queste ultime sono poi stati individuati i processi aziendali – uno o più – nei quali esse si articolano, secondo lo schema seguente:



SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE SANITARIA E DI SERVIZI INTEGRATI P.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001

PARTE GENERALE

AREE	n.	PROCESSI
Rapporti con la P.A.	1	Partecipazione a procedure ad evidenza pubblica. Esecuzione dei contratti con la Pubblica Amministrazione.
	1bis	Realizzazione dei servizi/Esecuzione dei contratti.
	2	Partecipazione a trattative private con la Pubblica Amministrazione. Esecuzione dei contratti.
	3	Richiesta di autorizzazioni, permessi, concessioni, licenze o altri provvedimenti da parte della Pubblica Amministrazione.
	4	Tutte le attività tese all'ottenimento da parte di Enti Pubblici (compresa l'Unione Europea) di contributi, finanziamenti o benefici di qualunque tipo per qualsiasi scopo.
	5	Ispezioni e controlli da parte di organi della Pubblica Amministrazione.
Approvvigionamenti	6	Acquisti.
	7	Consulenze.
Commerciale	1bis	Realizzazione dei servizi/Esecuzione dei contratti.
	8	Accordi con <i>partners</i> per la gestione in comune di attività, per la realizzazione di affari o per la costituzione di associazioni temporanee di imprese.



PARTE GENERALE

AREE	n.	PROCESSI
Sicurezza e salute dei lavoratori	9	Gestione della sicurezza sul lavoro.
Risorse Umane	10	Assunzione del personale.
	11	Gestione del personale.
Contabile/Amministrativa	12	Flussi finanziari.
	13	Tenuta delle scritture contabili. Redazione del bilancio.
Sistemi Gestione Aziendale	14	Operazioni informatiche.
	15	Operazioni implicanti l'utilizzo di opere tutelate dal diritto d'autore.
Ambiente	16	Attività ad impatto ambientale.
Procedimenti Giudiziari	17	Rapporti con l'Autorità Giudiziaria in ipotesi di procedimenti penali che interessino attività della Cooperativa.

Al termine del percorso di revisione dell'analisi appena descritta, sono state elaborate delle specifiche tabelle di analisi dei rischi nelle quali sono descritti – per ciascun processo potenzialmente rilevante nell'ottica del D.Lgs. n. 231 del 2001:

- a) i soggetti che vi intervengono;
- b) le condotte anomale che potrebbero essere compiute nel loro svolgimento;
- c) le fattispecie di reato che potrebbero nello specifico essere integrate.



SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE SANITARIA E DI SERVIZI INTEGRATI P.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001

PARTE GENERALE

Le dette tabelle, comprendono – infine – anche una sezione riservata alla valutazione dei rischi così come individuati.

2.4 Le procedure definite dal Modello.

Compiuta la fase di analisi dei rischi, la società:

- (a) ha individuato le procedure riferibili al Modello;
- (b) le ha raccolte in appositi documenti conservati presso la stessa;
- (c) le ha portate a conoscenza dei Destinatari con apposite comunicazioni;
- (d) le ha messe comunque a disposizione degli stessi anche attraverso strumenti informatici.

Le procedure/regole di comportamento riconducibili al Modello si integrano con le altre linee guida organizzative, con gli organigrammi, gli ordini di servizio, il sistema di attribuzione dei poteri aziendali già utilizzati o operanti nell'ambito della società.

Tutto ciò al fine di garantire una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati e, nello specifico, la prevenzione dei reati che il Modello si propone.

In linea generale, il sistema di controllo interno della società, delineato nell'ambito delle procedure aziendali e nelle altre norme societarie interne, deve essere idoneo a:

- garantire, nell'ambito dei processi aziendali, un adeguato livello di separazione di funzioni, così da ridurre la praticabilità di comportamenti “a rischio reato” e favorirne la tempestiva identificazione;



SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE SANITARIA E DI SERVIZI INTEGRATI P.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001

PARTE GENERALE

- assicurare l'attribuzione di poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate;
- garantire, nell'ambito delle attività operative ed amministrativo-contabili, l'utilizzo di sistemi e procedure che assicurino la registrazione completa e accurata dei fenomeni aziendali e dei fatti della gestione;
- assicurare che la gestione delle risorse finanziarie avvenga nel pieno rispetto delle normative vigenti e che ogni movimentazione finanziaria sia preventivamente autorizzata, nonché accuratamente e completamente registrata e rendicontata;
- garantire la tracciabilità delle attività di controllo e di monitoraggio effettuate sui processi operativi e sulle attività amministrativo-contabili.

2.5 Funzione del Modello.

Scopo del Modello organizzativo di SAN GIOVANNI DI DIO è la costruzione di un sistema, strutturato ed organico, di procedure ed attività di controllo che sia funzionale all'esigenza di prevenire la commissione di quelle fattispecie di reato contemplate nel D.Lgs. n. 231/2001 e considerate, sulla scorta delle valutazioni di cui si dirà a breve, astrattamente configurabili nello svolgimento delle attività tipiche della Cooperativa.

Mediante l'individuazione delle *aree a rischio* e la conseguente adozione delle relative procedure operative, il Modello si propone di predisporre un sistema strutturato e organico, che ha il fine di consentire alla società di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati nelle aree stesse.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo sono:



PARTE GENERALE

1. Il Codice Etico, che definisce il sistema normativo interno, diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Cooperativa, in relazione ai rischi - reato da prevenire, e fissa le linee di orientamento generali, alle quali si deve fare riferimento nel disciplinare le modalità operative da adottare, nei settori sensibili;
2. L'adozione di un sistema organizzativo formalizzato, con l'impiego di strumenti (organigramma aziendale, procedure, reportistica, ecc.) idonei a soddisfare le esigenze di:
 - conoscibilità dei meccanismi organizzativi all'interno di SAN GIOVANNI DI DIO;
 - formale delimitazione dei ruoli, con individuazione delle funzioni svolte nell'ambito di ciascuna area aziendale;
 - chiara definizione dei poteri organizzativi, che siano coerenti con le responsabilità assegnate, e delle conseguenti *linee di riporto*;
 - chiara definizione dei poteri autorizzativi e di firma, tramite un sistema di deleghe di funzioni e di procure, per la firma di atti aziendali, che assicuri una chiara e trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni.

Il sistema di controllo preventivo deve, quindi, ispirarsi ai principi di:

1. *Verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione*, con particolare riferimento a quelle a rischio. Qualunque attività rientrante nelle aree a rischio deve essere adeguatamente documentata, affinché si possano acquisire, in qualunque momento, informazioni in merito:
 - alle principali fasi dell'operazione;
 - alle ragioni che hanno portato al suo compimento;



PARTE GENERALE

- ai soggetti che ne hanno presidiato il compimento o hanno fornito le necessarie autorizzazioni.
- 2. *Separazione delle funzioni*, con l'obiettivo di far sì che nessuno possa gestire in autonomia tutte le fasi di un processo, ma che vi sia una netta differenziazione, all'interno di ciascuno di esso, tra il soggetto che lo intraprende, quello che lo esegue e lo conclude e quello che lo controlla;
- 3. *Individuazione* – anche attraverso il richiamo a procedure aziendali adottate dalla società – *di modalità di gestione delle risorse finanziarie* che consentano la tracciabilità di ogni singola operazione;
- 4. *Definizione di poteri autorizzativi* coerenti con le responsabilità assegnate;
- 5. *L'adozione di un sistema disciplinare specifico ed idoneo* a perseguire e sanzionare l'inosservanza delle misure organizzative adottate;
- 6. *La formazione e l'informazione rispetto alle attività che presentano rischi*;
- 7. *L'attribuzione all'ODV di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello*;
- 8. *L'adozione di principi etici*. L'azienda deve diffondere all'interno dell'organizzazione, e nei confronti di tutti gli *stakeholders*, una tavola dei principi, impegni e responsabilità etici a cui essa ispira la sua attività e delle corrispondenti condotte richieste ai destinatari. La scelta dei principi etici deve trovare una corrispondenza nelle fattispecie di reato previste dal D. Lgs. n. 231/2001. Tali principi possono essere inseriti in codici etici di carattere più generale, laddove esistenti, o invece essere oggetto di autonoma previsione.



2.6 Struttura del Modello.

2.6.1 Parte Generale e Parti Speciali in funzione delle diverse ipotesi di reato.

Il presente Modello è composto, nella sua versione attuale, da una “Parte Generale” e dalle seguenti singole “Parti Speciali” predisposte per le diverse tipologie di reato contemplate nel Decreto:

1. Parte Speciale “A” denominata “Reati nei rapporti con le Pubbliche Amministrazioni”;
2. Parte Speciale “B” denominata “Reati Societari”;
3. Parte Speciale “C” denominata “Ricettazione (art. 648 c.p.), Riciclaggio (648 bis c.p.), impiego di denaro, beni od utilità di provenienza illecita (648 ter c.p)”;
4. Parte Speciale “D” denominata “Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute”;
5. Parte Speciale “E” denominata “Delitti informatici e di trattamento illecito dei dati”;
6. Parte Speciale “F” denominata “Delitti in materia di violazione del Diritto d'Autore”;
7. Parte Speciale “G” denominata “Delitti in materia di criminalità organizzata”;
8. Parte Speciale “H” denominata “Reati Ambientali”;
9. Parte Speciale “I” denominata “Intralcio alla Giustizia”.

Al Consiglio di Amministrazione di SAN GIOVANNI DI DIO spetta l'integrazione del presente Modello con eventuali ulteriori Parti Speciali concernenti reati – di



SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE SANITARIA E DI SERVIZI INTEGRATI P.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001

PARTE GENERALE

possibile realizzazione nell'ambito delle attività della Cooperativa – successivamente introdotti nel corpo del D.Lgs. n. 231 del 2001 per effetto di modifiche normative allo stesso.

2.6.2 Il Codice Etico.

Parte integrante del presente Modello è il Codice Etico della Cooperativa, il quale contiene i principi generali che devono ispirare la condotta della società nel perseguimento degli obiettivi sociali.

Il Codice Etico, adottato contestualmente all'approvazione del Modello da parte dell'assemblea dei soci, si propone di definire in modo compiuto l'insieme dei valori che SAN GIOVANNI DI DIO attua imprescindibilmente nelle relazioni e nei rapporti sia all'interno che all'esterno della società e che riconosce, condivide e persegue, nell'ottica di una sempre più convinta affermazione che i principi etici debbano sostenere ogni iniziativa economica privata.

In questa prospettiva, i principi in esso contenuti costituiscono anche un importante riferimento interpretativo nella concreta applicazione del Modello, anche al fine di rendere eventualmente operante la scriminante di cui all'art. 6 del D.Lgs. 231/2001.

Il Codice Etico, che ha efficacia cogente per i Destinatari, si rivolge a tutti coloro che hanno rapporti di lavoro dipendente o di collaborazione con SAN GIOVANNI DI DIO (compresi gli amministratori).

Esso stabilisce, quale principio indefettibile dell'operato della Cooperativa, il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti e sancisce i principi di comportamento cui devono attenersi tutti i destinatari nello svolgimento quotidiano delle proprie attività lavorative e dei propri incarichi.



SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE SANITARIA E DI SERVIZI INTEGRATI P.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001

PARTE GENERALE

A seguito della sua adozione e della successiva modifica, il Codice Etico è consegnato ai componenti degli organi sociali, a tutti i lavoratori dipendenti ed ai collaboratori della società.

I contratti di collaborazione, di fornitura, di consulenza e, più in generale, aventi ad oggetto rapporti economici con SAN GIOVANNI DI DIO prevedono l'esplicito riferimento al Codice Etico della Cooperativa (nonché al Modello della società), l'inosservanza delle cui norme potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte.

L'importanza che il Codice Etico riveste per la società e la sua efficacia cogente sono comprovate dalla previsione di apposite sanzioni in caso di violazione del Codice stesso, come indicato al successivo capitolo 3.

3 IL SISTEMA SANZIONATORIO.

Secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 2 lett. e) e dall'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare idoneo a sanzionare l'eventuale violazione del Modello e delle regole di comportamento/procedure aziendali ad esso riferibili, da parte dei soggetti in posizione apicale e/o dei soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza, costituisce un elemento indispensabile del Modello stesso e condizione essenziale per garantirne l'efficacia.

In termini generali, infatti, la previsione di sanzioni, debitamente commisurate alla violazione e dotate di "meccanismi di deterrenza" applicabili in caso di violazione del Modello, ha lo scopo di contribuire, da un lato, all'efficacia ed effettività del Modello stesso e, dall'altro, all'efficacia dell'attività di controllo effettuata dall'Organismo di Vigilanza.



SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE SANITARIA E DI SERVIZI INTEGRATI P.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001

PARTE GENERALE

La Cooperativa ha, pertanto, stabilito che la violazione delle norme del Codice Etico nonché dei principi contenuti nel Modello e nelle procedure/regole di comportamento ad esso riferibili comporta, a carico dei Destinatari, l'applicazione di sanzioni disciplinari.

Ciò sulla base della considerazione per cui dette violazioni compromettono il rapporto di fiducia instaurato con la società il quale si fonda sui principi di lealtà, correttezza e trasparenza.

A tal proposito si rappresenta che il procedimento disciplinare, con le conseguenti possibili sanzioni applicabili al termine, prende avvio – nel caso ve ne siano i presupposti – indipendentemente dall'instaurazione di un eventuale procedimento penale o amministrativo e dall'esito del conseguente giudizio.

Tanto poiché il Codice Etico, il Modello e le procedure aziendali ad esso riferibili rappresentano precise norme di comportamento vincolanti per i Destinatari.

In ogni caso, data l'autonomia della violazione del Codice Etico, del Modello e delle procedure interne rispetto a violazioni di legge che comportano la commissione di un illecito rilevante ai fini del D.Lgs. 231/01, la valutazione delle condotte poste in essere dai Destinatari effettuata dalla società, può non coincidere con la valutazione del giudice in sede penale.

* * *

Le sanzioni ed il relativo procedimento di contestazione della violazione si differenziano in relazione alla diversa categoria di appartenenza del Destinatario.



3.1 Lavoratori Dipendenti.

Come sopra evidenziato, i comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione dei principi e delle regole comportamentali previsti nel Codice Etico, nel Modello e nelle procedure aziendali sono considerati inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, pertanto, hanno rilevanza anche quali illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei confronti del personale dipendente, esse sono costituite da quelle previste dal sistema disciplinare contemplato nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile ai lavoratori della Cooperativa, applicate nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (Legge 300/1970) ed eventuali normative speciali e/o di settore applicabili.

Il sistema disciplinare aziendale di SAN GIOVANNI DI DIO è, quindi, composto dalle norme del Codice Civile e delle leggi speciali in materia, nonché dalle disposizioni pattizie previste dal CCNL.

Le violazioni sono accertate, ed i conseguenti procedimenti disciplinari sono avviati, dall'Amministratore Delegato/Presidente, Organo cui spetta l'adozione del provvedimento disciplinare finale.

Le infrazioni disciplinari danno luogo alle seguenti sanzioni contemplate dalle previsioni contrattuali vigenti:

Provvedimento disciplinare	Mancanza disciplinare
Rimprovero verbale o scritto	Vi è soggetto il lavoratore che commetta – anche con condotte omissive – per la prima volta e senza determinare conseguenze apprezzabili, le seguenti



PARTE GENERALE

Provvedimento disciplinare	Mancanza disciplinare
	<p>violazioni:</p> <ul style="list-style-type: none">• inosservanza delle disposizioni comportamentali sancite nel Codice Etico, nel Modello e nelle procedure da questo richiamate, ovvero inosservanza di norme nazionali internazionali contenenti disposizioni organizzative finalizzate alla prevenzione dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001;• omissione ingiustificata dei controlli previsti nelle aree a rischio;• inosservanza delle disposizioni aziendali concernenti gli obblighi di evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, conservazione e controllo degli atti;• omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti circa la corretta ed effettiva applicazione dei principi contenuti nel Codice Etico, nel Modello e nelle procedure aziendali allo stesso riferibili;• inosservanza delle disposizioni relative ai



PARTE GENERALE

Provvedimento disciplinare	Mancanza disciplinare
	<p>poteri di firma e al sistema delle deleghe;</p> <ul style="list-style-type: none">• la mancata trasmissione di informazioni rilevanti all'ODV.
Multa	<p>Vi è soggetto il lavoratore che abbia commesso nel tempo reiterate trasgressioni disciplinari, ed in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none">- se, nei precedenti due anni, gli siano state più volte contestate, con rimprovero verbale o scritto, le medesime violazioni tra quelle indicate nella sezione precedente, seppure di lieve entità;- se abbia posto in essere, nello svolgimento dell'attività nelle aree considerate a rischio, ripetuti comportamenti non conformi alle prescrizioni riferibili al Modello (Codice Etico, principi comportamentali, procedure ecc.), prima ancora che gli stessi siano stati accertati e contestati.
Sospensione dal servizio e dalla retribuzione	<p>Vi incorre il lavoratore che, nel commettere una delle seguenti inadempienze, arrechi danno alla Cooperativa, o la esponga comunque ad una situazione oggettiva di concreto rischio ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Violazione delle procedure interne previste dal



PARTE GENERALE

Provvedimento disciplinare	Mancanza disciplinare
	<p>Modello;</p> <ol style="list-style-type: none">2. Adozione, nell'espletamento di attività afferenti alle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello;3. Intralcio ai controlli, elusione degli stessi e/o impedimento ingiustificato dell'accesso alle informazioni ed alla documentazione da parte dei soggetti preposti ai controlli, incluso l'Organismo di Vigilanza.
Licenziamento	<p>Si applica al lavoratore il quale:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Adotti comportamenti gravemente difforni da quanto stabilito nelle disposizioni del Modello (Codice Etico, principi comportamentali, procedure);2. Ponga in essere condotte gravi già censurate in precedenza;3. Violi e/o eluda il sistema di controllo interno anche mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure aziendali;4. Metta in atto azioni dirette in modo univoco al compimento di un reato contemplato dal



Provvedimento disciplinare	Mancanza disciplinare
	<p>D.Lgs. 231/2001.</p> <p>I comportamenti descritti devono essere tali da determinare, potenzialmente o di fatto, l'applicazione nei confronti di SAN GIOVANNI DI DIO delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001, con conseguente grave nocumento patrimoniale e di immagine per la SAN GIOVANNI DI DIO stessa.</p>

Le sanzioni appena descritte sono applicate tenendo conto:

1. della gravità della condotta e, in particolare, dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia evidenziata;
2. del comportamento complessivo del dipendente, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti sanzioni disciplinari ed alla reiterazione delle condotte;
3. della posizione gerarchica e/o funzionale e delle mansioni del dipendente coinvolto;
4. di altre particolari circostanze rilevanti che accompagnano la violazione.

Ove le sanzioni disciplinari derivanti da violazioni del Codice Etico, dal Modello e dalle procedure aziendali ad esso riferibili siano applicate a dipendenti muniti di procura con potere di rappresentare la società, l'applicazione della sanzione può comportare la revoca della suddetta procura.



SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE SANITARIA E DI SERVIZI INTEGRATI P.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001

PARTE GENERALE

3.2 Dirigenti.

Quanto al rapporto dirigenziale, esso si caratterizza, per sua natura, come fiduciario. Ne deriva che è proprio del dirigente, non solo, il dovere di rispettare i principi e delle disposizioni previste dal Codice Etico, dal Modello e dalle procedure aziendali interne, ma anche l'obbligo di far rispettare tali principi e prescrizioni agli altri lavoratori.

Anche in questo caso le eventuali infrazioni sono accertate, ed i conseguenti procedimenti disciplinari sono avviati dall'Amministratore Delegato/Presidente, per l'adozione del provvedimento disciplinare finale.

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, di quanto previsto dal Codice Etico, dal Modello e dalle procedure aziendali ad esso riferibili o di adozione, nell'espletamento di attività nelle "aree di attività a rischio" di comportamenti non conformi – anche in termini omissivi – alle norme ivi previste, ovvero – ancora – nell'ipotesi in cui il dirigente consenta di adottare, a soggetti a lui sottoposti gerarchicamente, comportamenti non conformi alle suddette prescrizioni, la società provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le sanzioni più idonee in conformità alla natura del rapporto dirigenziale come risultante anche dalla normativa vigente e dal CCNL dei Dirigenti delle Cooperative.

Ove le sanzioni disciplinari derivanti da violazione del Codice Etico, dal Modello e dalle procedure aziendali ad esso riferibili siano applicate a dirigenti muniti di procura con potere di rappresentare la società, l'applicazione della sanzione può comportare la revoca della suddetta procura.



3.3 Collaboratori, fornitori, consulenti e partners.

La Cooperativa ritiene che ogni comportamento posto in essere da soggetti esterni alla stessa, suscettibile di comportare il rischio di commissione di uno degli illeciti cui si riferisce il Decreto, sia da censurare.

Pertanto, per quanto riguarda i collaboratori, fornitori, consulenti e *partners* di SAN GIOVANNI DI DIO, quale che sia il rapporto – anche temporaneo – che li lega alla società, l'inosservanza delle norme del Codice Etico, del Modello e delle procedure aziendali allo stesso riferibili, costituisce inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte, con ogni conseguenza di legge, ed in particolare:

1. la risoluzione del contratto e/o la revoca dell'incarico;
2. il risarcimento dei danni eventualmente subiti dalla Cooperativa.

A tal proposito le Parti Speciali prevedono specifici protocolli da osservare nei rapporti con tali figure, al fine di far valere nei loro confronti la responsabilità contrattuale per la violazione delle suddette norme e procedure.

3.4 Amministratori.

La società valuta con estrema attenzione le violazioni del Codice Etico, del Modello e delle procedure aziendali ad esso riferibili poste in essere da soggetti apicali, in quanto essi rappresentano il vertice della società e ne manifestano l'immagine verso i dipendenti, i creditori e il mercato.

La creazione ed il consolidamento di un'etica aziendale basata sui valori di correttezza, lealtà e trasparenza presuppone, infatti, che tali valori siano fatti propri e rispettati *in primis* da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per chi, a qualsiasi livello, opera nell'ambito della società.



SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE SANITARIA E DI SERVIZI INTEGRATI P.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001

PARTE GENERALE

Pertanto, in caso di violazione da parte degli amministratori dei principi e delle disposizioni del Codice Etico e del Modello e delle regole aziendali, ovvero di adozione, nell'esercizio delle proprie attribuzioni, di provvedimenti che contrastino con tali disposizioni, il Consiglio di Amministrazione nelle forme e nei modi previsti dalla normativa e dallo Statuto, provvede ad assumere le misure di tutela di volta in volta più opportune, ivi compresa la revoca della delega e/o del mandato conferiti.

In particolare, l'Amministratore Delegato/Presidente propone al Consiglio di Amministrazione la revoca dell'Amministratore che sia incorso nelle violazioni suddette.

Dal canto suo il Consiglio di Amministrazione, autonomamente, può proporre la revoca dell'Amministratore o degli Amministratori che si siano resi responsabili delle inosservanze alle norme del Codice Etico, del Modello o delle procedure a questo riferibili.

Indipendentemente dall'applicazione della misura di tutela, è fatta comunque salva la facoltà della società di avvalersi delle misure previste a suo favore dal Codice Civile (azioni di responsabilità e/o risarcitorie).

Nel caso in cui le violazioni siano poste in essere da un soggetto apicale che rivesta, altresì, la qualifica di lavoratore subordinato, trovano applicazione anche le azioni disciplinari esercitabili in base al rapporto di lavoro subordinato intercorrente con la società.

3.5 Organismo di Vigilanza.

Con riferimento ai componenti dell'Organismo di Vigilanza, nel caso in cui il rapporto con la società sia di lavoro subordinato, si applica quanto previsto nei



paragrafi dedicati ai “*lavoratori dipendenti*” e/o ai “*dirigenti*”; nel caso in cui, invece, il rapporto sia di collaborazione/consulenza, vale quanto indicato nel paragrafo 3.3 dedicato ai “*collaboratori*”.

4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA.

4.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza.

L'art. 6, 1° comma, lett. b) e d) del Decreto, nel ricollegare l'esonero da responsabilità dell'ente all'adozione ed efficace attuazione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione degli illeciti contemplati agli artt. 24 e seguenti, ha previsto l'obbligatoria istituzione di un organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello stesso proponendone anche l'aggiornamento all'occorrenza.

Tale organismo (Organismo di Vigilanza detto anche ODV), inoltre, per essere in linea con le previsioni normative di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 231 del 2001, deve essere caratterizzato da:

1) *autonomia ed indipendenza*, vale a dire terzietà rispetto alle attività ed alle funzioni aziendali da esso controllate; l'ODV, infatti, deve essere garantito da ogni possibile forma di interferenza e/o di condizionamento od opera di qualunque organo o funzione dell'ente (e, in particolare, dall'organo dirigente);

2) *professionalità*, che equivale al possesso di comprovate e specifiche competenze in materia di D.Lgs. n. 231 del 2001, necessarie per l'espletamento delle delicate funzioni di vigilanza e controllo ad esso attribuite, nonché un'approfondita conoscenza della struttura organizzativa societaria ed aziendale;



3) *continuità d'azione*, ovvero costanza nella vigilanza in ordine al rispetto del Codice Etico, del Modello e delle procedure ad esso riferibili, nonché nell'assicurarne il periodico aggiornamento.

4.2 Requisiti.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza di SAN GIOVANNI DI DIO devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità – analoghi a quelli degli amministratori della società – e di professionalità adeguati al ruolo da ricoprire e devono essere esenti da cause di incompatibilità e motivi di conflitto di interesse con altre funzioni e/o incarichi aziendali tali che possano minarne l'indipendenza e la libertà di azione e di giudizio.

La sussistenza di tali requisiti soggettivi deve essere, di volta in volta, accertata dall'Amministratore Delegato/Presidente che propone al Consiglio di Amministrazione la nomina dei componenti dell'Organismo, e ciò sia preventivamente, sia periodicamente – almeno una volta l'anno – durante tutto il periodo in cui i componenti dell'Organismo di Vigilanza resteranno in carica.

Costituisce, inoltre, causa di ineleggibilità o di revoca per giusta causa dei componenti l'Organismo di Vigilanza la sentenza di condanna (o di patteggiamento ex art. 444 c.p.p.) irrevocabile relativa agli illeciti previsti dal Decreto.

4.3 Nomina, durata e revoca.

L'Organismo di Vigilanza di SAN GIOVANNI DI DIO è monocratico ed è composto da un professionista esterno o da un componente del Collegio sindacale della Società nel caso di istituzione di tale organismo.



SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE SANITARIA E DI SERVIZI INTEGRATI P.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001

PARTE GENERALE

Esso è istituito dal Consiglio di Amministrazione della Cooperativa cui spetta la relativa nomina.

L'ODV dura in carica tre anni e può essere rinnovato nella funzione.

Nell'ottica di garantirne la piena indipendenza ed autonomia di azione, l'ODV riporta direttamente ed esclusivamente all'Amministratore Delegato/Presidente ed al Consiglio di Amministrazione.

Il venir meno anche di uno solo dei requisiti di onorabilità, professionalità, assenza di incompatibilità e/o conflitto di interesse di cui al precedente paragrafo, in costanza di mandato, determina la decadenza dell'incarico.

L'eventuale revoca dell'Organo di Vigilanza è di competenza del Consiglio di Amministrazione che può disporla ove sussista una giusta causa.

E' da ritenersi giusta causa di revoca dell'ODV l'inadempimento, per dolo o colpa grave, dei doveri, dei compiti e delle attribuzioni spettanti a tale organismo ed elencati nel successivo paragrafo.

In caso di revoca o decadenza, il Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Amministratore Delegato/Presidente, provvede tempestivamente alla sostituzione del componente revocato o decaduto, previo accertamento dei requisiti soggettivi sopra indicati.

L'Organismo di Vigilanza decade per la revoca o decadenza del suo componente.

In tal caso il Consiglio di Amministrazione della Cooperativa provvede immediatamente alla sua ricostituzione.



4.4 Compiti ed attribuzioni.

Nello svolgimento della sua attività, l'Organismo di Vigilanza – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – può avvalersi, se necessario, del supporto di altre funzioni aziendali, ovvero di consulenti esterni.

All'Organismo di Vigilanza sono conferite le seguenti attribuzioni:

4.4.1 Vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari, in relazione alle diverse tipologie di reato contemplate dal Decreto.

- a) L'ODV esercita i poteri di controllo attribuitigli dal Modello, anche attraverso l'emanazione di direttive interne: a tale fine, l'organismo effettua periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio, come definite nelle parti speciali del Modello.
- b) L'Organismo raccoglie, elabora e conserva le informazioni rilevanti, in ordine al rispetto del Modello, e procede al controllo dell'effettiva presenza, della regolare tenuta e dell'efficacia della documentazione richiesta, in conformità a quanto previsto nelle singole parti speciali del Modello per le diverse tipologie di reati. Inoltre, aggiorna la lista di informazioni, comprese le segnalazioni, che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso ODV o tenute a sua disposizione.
- c) L'ODV effettua verifiche mirate sulle principali operazioni poste in essere da SAN GIOVANNI DI DIO, nell'ambito delle aree a rischio, e ne dà evidenza in una relazione scritta, da trasmettersi agli organi societari nell'ambito dell'attività di reportistica periodica.



- d) L'Organismo, inoltre, conduce le indagini interne finalizzate ad accertare la fondatezza delle presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello, portate alla sua attenzione da segnalazioni, o emerse nel corso dell'attività di vigilanza svolta dall'ODV stesso.
- e) L'ODV si coordina con le altre funzioni aziendali, anche attraverso apposite riunioni, per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree a rischio. A tal fine esso viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle aree a rischio ed ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante, compresi i relativi dati di aggiornamento. All'ODV devono essere inoltre segnalate, da parte del management, eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre l'azienda al rischio di reato.
- f) L'ODV si coordina con i responsabili delle diverse funzioni aziendali, per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello: definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc.

4.4.2 Verificare la reale efficacia e l'effettiva capacità del Modello, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto.

- a) L'ODV aggiorna il sistema di identificazione, classificazione e mappatura delle aree a rischio, in funzione dell'evoluzione del quadro normativo e della struttura aziendale, al fine di proporre i necessari adeguamenti del Modello, per renderlo efficace anche in relazione ai mutamenti aziendali e normativi intervenuti. A tal fine il *management* e gli addetti alle attività di controllo, nell'ambito delle singole funzioni, devono segnalare all'Organismo le eventuali situazioni in grado di esporre l'azienda al rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere scritte (anche via e-mail) e non anonime.



- b) L'ODV verifica che gli elementi previsti dalle singole parti speciali del Modello, per le diverse tipologie di reati (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.), siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, a proporre aggiornamenti degli elementi stessi.

4.5 Poteri.

Per lo svolgimento dei propri compiti, l'ODV:

- gode di ampi poteri ispettivi e di accesso ai documenti aziendali;
- dispone di risorse finanziarie e professionali adeguate, il cui stanziamento è approvato di anno in anno dal bilancio sociale;
- si avvale del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali, che possano essere interessate o comunque coinvolte nelle attività di controllo;
- può avvalersi di terzi esterni, portatori di competenze necessarie per l'ottimale svolgimento dei propri compiti.

4.5.1 Raccolta e conservazione delle informazioni.

L'Organismo di Vigilanza provvede alla raccolta delle segnalazioni ricevute, dei report inviati e delle risultanze dell'attività di indagine e di verifica svolta, in un apposito database del quale cura l'aggiornamento.

4.5.2 Coordinamento con altre funzioni e attribuzione di incarichi.

Nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'ODV è supportato da una risorsa interna appositamente dedicata.



SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE SANITARIA E DI SERVIZI INTEGRATI P.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001

PARTE GENERALE

L'Organismo si avvale, inoltre, del supporto delle altre funzioni di direzione che, di volta in volta, si rendono necessarie per lo svolgimento delle proprie attività.

4.6 Funzionamento dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza si riunisce almeno con cadenza trimestrale e, in ogni caso, tutte le volte che il suo unico membro ne ravvisi la necessità.

Di ogni riunione viene redatto apposito verbale sottoscritto.

L'Organismo di Vigilanza adotta un apposito regolamento disciplinante le modalità operative del proprio funzionamento (convocazioni, programma delle verifiche, piano della formazione ecc.).

4.7 Flussi informativi verso il Consiglio di Amministrazione e l'Assemblea dei Soci.

Con riferimento all'attività di *reporting* l'Organismo di Vigilanza relaziona, mediante comunicazioni scritte al Consiglio di Amministrazione e all'Assemblea dei Soci in merito all'esito delle verifiche svolte e alle iniziative intraprese.

L'ODV può essere consultato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione o dal Presidente/Amministratore Delegato per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche mentre, in caso di particolari necessità, può informare direttamente e su propria iniziativa gli organi sociali.

Annualmente, poi, l'ODV redige una relazione scritta sulle attività svolte nel corso dell'anno e la invia al Consiglio di Amministrazione.

4.8 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'ODV, oltre alla documentazione prescritta nelle singole parti speciali del Modello, secondo le



SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE SANITARIA E DI SERVIZI INTEGRATI P.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001

PARTE GENERALE

procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio, nei termini e con le modalità che seguono.

4.8.1 Segnalazione delle violazioni che potrebbero comportare una responsabilità per la SAN GIOVANNI DI DIO.

I soggetti tenuti all'osservanza del Modello devono informare il proprio superiore gerarchico e/o l'Organismo di Vigilanza di qualunque evento che potrebbe ingenerare in capo alla Cooperativa una responsabilità amministrativa, in relazione a violazioni della legge, del codice etico o delle procedure previste dal Modello.

Per quanto concerne i collaboratori esterni, l'obbligo di fornire le suddette informazioni, previsto contrattualmente, è limitato a quelle che non sono di provenienza interna di SAN GIOVANNI DI DIO.

4.8.2 Altre segnalazioni.

Devono, in ogni caso, essere comunicate all'ODV in forma scritta:

- 1) ogni fatto integrante la violazione del Modello o comunque conseguente a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla società stessa;
- 2) i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o dall'Autorità Giudiziaria, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- 3) i provvedimenti e/o notizie provenienti da qualsiasi Autorità dai quali sia desumibile la possibile commissione di uno o più degli illeciti stabiliti dal Decreto;



SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE SANITARIA E DI SERVIZI INTEGRATI P.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001

PARTE GENERALE

- 4) le richieste di assistenza legale inoltrate dall'Amministratore Delegato/Presidente o dai responsabili di funzione in caso di avvio di un procedimento penale per i reati previsti dal Decreto;
- 5) le relazioni redatte dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dalle quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni integranti profili di criticità nell'ottica del Modello;
- 6) le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello;
- 7) le notizie relative ai procedimenti disciplinari intrapresi all'interno della Cooperativa ed alle eventuali sanzioni applicate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di detti procedimenti con le relative motivazioni.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e si attiva per i necessari adempimenti e le opportune iniziative.

Ogni informazione e segnalazione raccolta dall'Organismo di Vigilanza viene conservata sotto la sua responsabilità, secondo regole, criteri e condizioni di accesso ai dati idonee a garantirne l'integrità e la riservatezza.

L'eventuale violazione degli obblighi informativi verso l'Organismo di Vigilanza da parte dei Destinatari può determinare l'applicazione delle sanzioni previste dal sistema disciplinare.



5 FORMAZIONE ED INFORMAZIONE.

5.1 Formazione del personale.

SAN GIOVANNI DI DIO promuove la conoscenza del Codice Etico, del Modello, dei relativi protocolli interni, delle procedure e dei loro aggiornamenti tra tutti i suoi organi dirigenti e dipendenti.

Costoro, dunque, sono tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarli ed a contribuire alla loro attuazione.

A tal fine l'ODV, d'intesa con l'Amministratore Delegato/Presidente, organizza la formazione del personale che viene articolata su livelli qui di seguito indicati:

- 1) Personale responsabile di Funzione e per personale con funzioni di rappresentanza dell'ente:
 - a) corso di formazione al momento dell'approvazione del presente Modello ed ogni volta che vengono approvate sue modifiche od integrazioni;
 - b) corso di formazione al momento dell'assunzione dell'incarico;
 - c) comunicazioni periodiche, anche attraverso e-mail, di aggiornamento;
 - d) incontri di formazione periodici sulle novità in materia di D.Lgs. n. 231 del 2001 e sulle normative a questo riferibili.
- 2) Altro personale:
 - a) nota informativa interna al momento dell'approvazione del presente Modello ed ogni volta che vengono approvate sue modifiche od integrazioni;
 - b) informativa in sede di assunzione per i neo assunti;
 - c) comunicazioni di aggiornamento.



SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE SANITARIA E DI SERVIZI INTEGRATI P.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001

PARTE GENERALE

5.2 Informativa a collaboratori e partners.

SAN GIOVANNI DI DIO promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i *partners*, i consulenti, i collaboratori, i clienti ed i fornitori.

A questi verranno pertanto fornite apposite informative sui principi, sulle politiche e sulle procedure che la Cooperativa ha adottato in attuazione del presente Modello, nonché sui testi delle clausole contrattuali che, coerentemente a detti principi, politiche e procedure, verranno adottate dalla società, e delle quali verrà richiesta espressa accettazione.

5.3 Contenuti della formazione ed informazione.

I contenuti formativi riguardano, in generale, le disposizioni normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti (e, quindi, le conseguenze derivanti alla società dall'eventuale commissione di illeciti da parte di soggetti che per essa agiscano), le caratteristiche essenziali degli illeciti previsti dal Decreto e, più specificatamente, i principi contenuti nel Codice Etico, nel Modello e nelle procedure/regole di comportamento ad esso riferibili, nonché le specifiche finalità preventive che il Modello persegue in tale contesto.

I moduli formativi sono articolati in relazione ai ruoli, alle funzioni e alle responsabilità rivestite dai singoli Destinatari nonché al livello di rischio dell'area di attività in cui gli stessi operano.