

Modello Organizzativo ai sensi del D.Leg. 231/2001,

PARTE GENERALE

Laboratorio Analisi Cliniche Salus S.r.l.

Via Tommaso Neri n°5

00011 – Tivoli Terme - Roma

Indice

1. Normativa rilevante..... 3

 1.1 I Reati nei confronti della Pubblica Amministrazione..... 4

 1.2 I Reati societari 5

 1.3 Delitti aventi finalità di terrorismo e di eversione dell’ordine democratico (art. 25-quater)..... 6

 1.4 Delitti e illeciti finanziari (art. 25-sexies) 6

 1.5 Reati transnazionali ex art. 10, legge n. 146/2006 6

 1.6 Reati di Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, ex art. 25 septies 7

 1.7 Reati di ricettazione, riciclaggio ex art. 25 octies 7

 1.8 Delitti in materia di violazione del diritto d’autore ex art. 25 novies 7

 1.9 Delitti in materia di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria ex art. 25 decies 7

 1.10 Reati informatici ex art 24 bis..... 7

 1.11 Reati contro la personalità individuale ex art 25 quater 1 7

 1.12 Reati Ambientali ex art. 25 undecies 8

2. Linee guida..... 8

3. L’ente 9

4. Funzione e adozione del Modello..... 10

 4.1 Dichiarazione programmatica 10

 4.2 Modalità di modifica/integrazione del Modello 10

 4.3 Funzione del Modello 10

5. Attività sensibili 11

 5.1 Rilevazione attività sensibili e analisi comparativa..... 11

6. Principi generali di comportamento e codice etico..... 12

7. Organismo di Vigilanza 14

 7.1 Identificazione dell’Organismo di Vigilanza 14

 7.2 Funzioni e poteri dell’Organismo di Vigilanza..... 15

 7.3 Verifiche periodiche 16

8. Flussi informativi nei confronti degli organismi deputati al controllo 17

9. Sistema Disciplinare..... 18

 9.1 Principi generali 18

 9.2 Sanzioni per i lavoratori subordinati 18

 9.3 Sanzioni per i lavoratori subordinati cui si applica il Contratto di Lavoro Studi Professionali settore Medico Sanitaria e Odontoiatrica 18

 9.4 Misure nei confronti di dirigenti, Amministratori, Consulenti..... 19

10. Formazione e comunicazione 20

 10.1 Comunicazione e formazione per il personale interno..... 20

 10.2 Informativa per i Collaboratori esterni e i fornitori 20

1. Normativa rilevante

Il presente documento è redatto ai sensi del Decreto legislativo n. 231 ("D. Lgs. 231/2001") emanato in data 8 giugno 2001, che ha introdotto nella normativa italiana la regolamentazione in materia di responsabilità delle persone giuridiche, oggetto di convenzioni internazionali a cui l'Italia ha già 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 1997*, anch'essa firmata a Bruxelles, sulla 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 di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il D. Lgs. 231/2001, recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" 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 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 e il controllo dello stesso e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

La nuova responsabilità introdotta dal D. Lgs. 231/2001 mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla Commissione del Reato. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria, per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi. I Reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 ("Reati"), comprendono sia ai Reati originariamente previsti sia le ipotesi successivamente introdotte (ad esempio falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo e Reati societari). Gli articoli 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001 prevedono una forma di esonero dalla responsabilità qualora l'ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato *modelli di organizzazione, gestione e controllo* (i "Modelli") idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati. Il sistema prevede, inoltre, l'istituzione di un *organo di controllo* con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli nonché di curarne l'aggiornamento.

I suddetti Modelli dovranno rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi Reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;

- prevedere specifici protocolli (procedure) 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.

E' opportuno specificare che, ove il Reato sia stato commesso da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone 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, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire Reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il Reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo del Modello.

Nel caso invece in cui il Reato sia stato commesso da persone sottoposte 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. Tale inosservanza è in ogni caso esclusa se l'ente, prima della commissione del Reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire Reati della specie di quello verificatosi.

Segue una breve descrizione delle tipologie di reato previste, selezionate in base al settore di operatività del Laboratorio analisi cliniche Salus S.r.l.

1.1 I Reati nei confronti della Pubblica Amministrazione

La prima tipologia di reati considerati rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, e previsti dall'iniziale testo del decreto, comprende i reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e precisamente:

- Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-ter c.p.);
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, 2° comma, n. 1 c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);

- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.);
- Corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316- bis c.p.);
- Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.)

Successivamente, l'art. 6 della legge 23 novembre 2001, n. 409 ha inserito nel D. Lgs. 231/2001 l'art. 25-bis, in tema di "falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo".

1.2 I Reati societari

Poco dopo l'entrata in vigore del decreto, in data 28 marzo 2002, il Consiglio dei Ministri ha approvato il decreto legislativo n. 61, introducendo l'art. 25-ter inerente la punibilità dei c.d. Reati societari commessi nell'interesse delle società e l'applicazione di sanzioni pecuniarie in capo alle stesse in caso di mancata adozione di modelli organizzativi e gestionali idonei a prevenirli. Le fattispecie previste dal Decreto Legislativo n. 61/2002, che comportano la responsabilità amministrativa dell'ente nel caso in cui, in seguito alla commissione di uno di detti Reati, l'ente abbia conseguito una qualsiasi utilità, sono le seguenti:

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- False comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.);
- Falso in prospetto (art. 2623 c.c.);
- Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 c.c.);
- Impedito controllo (art. 2625 c.c.);
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).

In relazione ai menzionati Reati societari si precisa che in caso di responsabilità dell'ente, allo stesso verranno applicate unicamente le sanzioni pecuniarie specificamente previste dal decreto, con esclusione quindi delle sanzioni interdittive previste per le altre ipotesi di Reato.

1.3 Delitti aventi finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater)

I Reati di azione e di fiancheggiamento materiale non sembrano ipotizzabili nel caso specifico, in particolare si fa qui riferimento al Reato di associazione con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.). Non sono configurabili aree di rischio ascrivibili ai Reati di assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.), arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater c.p.), addestramento ad attività e condotte con finalità di terrorismo (artt. 270 quinquies e sexies c.p.), e nemmeno i successivi Reati previsti dagli artt. 280, 280 bis, 289 bis, 302 del c.p.

1.4 Delitti e illeciti finanziari (art. 25-sexies)

Trattando dei delitti e degli illeciti finanziari introdotti nel regolamento mercati come allegato V, nel quadro della revisione della normativa finanziaria conseguente all'emanazione della legge comunitaria 2004, si fa riferimento ai Reati di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 e 187-bis TUIF) e di manipolazione del mercato (art. 185 e 187-ter TUIF). Anche questa classe di Reati non sembra ipotizzabile nel caso specifico. Si descrivono brevemente di seguito le fattispecie di Reato contemplate nel quadro della revisione della normativa finanziaria conseguente all'emanazione della legge comunitaria 2004 (TUIF).

Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 e 187-bis TUIF)

Il dolo consiste nella coscienza e volontà di utilizzare informazioni privilegiate compiendo operazioni su strumenti finanziari o nel raccomandare ad altri il compimento di tali operazioni, comunicando tali informazioni al di fuori dei propri ordinari compiti professionali.

Manipolazione del mercato (art. 185 e 187-ter TUIF)

Il Reato consiste nella diffusione di notizie false e nella effettuazione di operazioni simulate od altri artifici concretamente idonei a provocare una sensibile alterazione del prezzo di strumenti finanziari.

1.5 Reati transnazionali ex art. 10, legge n. 146/2006

In riferimento ai Reati di "Associazione per delinquere" (art. 416 c. p.), "Associazione di tipo mafioso" (art. 416 bis c. p.), "Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri" (art. 291 quater, DPR 43/1973), "Associazione finalizzata al traffico di sostanze stupefacenti o psicotrope" (art. 74, DPR 309/1990), "Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (Art. 12 d.lgs 25 luglio 1998, n.286)", "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria (Art. 377-bis c.p.)", "Favoreggiamento
Modello Organizzativo ai sensi del D.Leg. 231/2001, Parte Generale,
Laboratorio analisi cliniche Salus S.r.l.

personale (Art.378 c.p.)”, “Riciclaggio (Art. 648-bis c.p.)”, “Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (Art. 648-ter c.p.)”, è difficilmente ipotizzabile un’ipotesi di Reato nel caso specifico.

1.6 Reati di Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, ex art. 25 septies

Si fa riferimento al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale e all'articolo 590 del c.p., commesso con violazione dell'articolo 55, comma 2, del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con le eventuali circostanze aggravanti previste dall'art. 583 del c.p.

1.7 Reati di ricettazione, riciclaggio ex art. 25 octies

Si fa riferimento ai Reati di ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648-bis c.p.) ed impiego di denaro, beni e utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.).

1.8 Delitti in materia di violazione del diritto d'autore ex art. 25 novies

Si fa riferimento alla commissione dei delitti previsti dagli articoli 171, 171-bis, 171-ter, 171-septies e 171-octies, 174, della legge 22 aprile 1941, n. 633, relativi alla protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio.

1.9 Delitti in materia di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria ex art. 25 decies

Si fa riferimento alla commissione dei delitti previsti dall'art. 377 bis del c.p, relativo all'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.

1.10 Reati informatici ex art 24 bis

Si fa riferimento alla commissione dei delitti previsti dall'art. 377 bis del c.p, relativo all'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.

1.11 Reati contro la personalità individuale ex art 25 quater 1

Si fa riferimento alla commissione dei reati previsti dall'art. 538 bis del c.p, relativo alle Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili.

1.12 Reati Ambientali ex art. 25 undecies

Si fa riferimento alla commissione dei Reati per la violazione degli articoli 727-bis e 733-bis del codice penale; per la violazione degli articoli 137, 256, 257, 258, 259, 260, 260-bis e 279 previsti dal decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152; per la violazione degli articoli 1 e 3-bis previsti dalla legge 7 febbraio 1992, n. 150; per la violazione dell'articolo 3 della legge 28 dicembre 1993, n. 549; per la violazione degli articoli 8 e 9, del decreto legislativo 6 novembre 2007, n. 202.

2. Linee guida

Per la redazione dei modelli è d'uso riferirsi alle "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001" approvate da Confindustria In data 7 marzo 2002, poi aggiornate al 31 marzo 2008. Il testo si può schematizzare tramite i seguenti punti :

- Individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- Predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:
 - codice etico;
 - sistema organizzativo;
 - procedure manuali ed informatiche;
 - poteri autorizzativi e di firma;
 - sistemi di controllo e gestione;
 - comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere informate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili come segue:
 - autonomia e indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità di azione.

E' opportuno evidenziare che il mancato rispetto di punti specifici delle Linee Guida di Confindustria non inficia la validità del Modello. Il singolo Modello infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta dell'ente, ben può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

3. L'ente

La società Laboratorio analisi cliniche Salus S.r.l. opera da molti anni nella realtà locale nella quale è inserita, erogando servizi ad una utenza diversificata. Le attività sono svolte con impegno e accuratezza allo scopo di mantenere sempre elevati i livelli di qualità dei servizi, dei rapporti con l'utenza e della gestione interna.

Il Laboratorio è accreditato con il S.S.N. per effettuazioni di analisi cliniche.

L'impegno nel continuo aggiornamento e nell'esecuzione degli adempimenti normativi nonché la cura dedicata alla soddisfazione dell'utenza sono chiaramente espressi nel codice etico che il Laboratorio ha diffuso e rispetta.

4. Funzione e adozione del Modello

4.1 Dichiarazione programmatica

Il Laboratorio è consapevole dell'utilità di un sistema di controllo interno per la prevenzione della commissione di Reati da parte dei propri amministratori, dipendenti, collaboratori e partner. A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista come facoltativa, ha istituito l'Organo di Vigilanza ("Organismo di Vigilanza" o anche "OdV") con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento. L'adozione e l'efficace attuazione di tale sistema non solo consente all'ente di beneficiare dell'esimente prevista dal D. Lgs. 231/2001, ma riduce il rischio di commissione dei Reati. Il Laboratorio ha proceduto all'analisi delle proprie aree di rischio tenendo conto, nella stesura del presente Modello, delle prescrizioni del D. Lgs. 231/2001 e delle linee guida finora elaborate dalle associazioni di categoria.

4.2 Modalità di modifica/integrazione del Modello

Essendo il presente Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma I, lettera a del D. Lgs. 231/2001) le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale sono rimesse alla competenza del Legale Rappresentante o Amministratore Unico o Consiglio di Amministrazione, a cui è peraltro riconosciuta la facoltà di apportare al testo eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale.

4.3 Funzione del Modello

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo preventivo che abbia come obiettivo la prevenzione, per quanto possibile, dei Reati di cui al D.Lgs. 231/2001, mediante l'individuazione delle attività esposte a rischio di Reato e l'adozione di idonee procedure. L'adozione delle procedure deve condurre a determinare una piena consapevolezza del potenziale autore del Reato di commettere un illecito la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi dell'ente anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio. Inoltre, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, può consentire all'ente di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del Reato. Punti cardine del Modello, oltre ai principi sopra indicati, sono:

1. la mappa delle attività sensibili dell'ente, vale a dire delle attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati previsti dal D. Lgs. 231/2001, custodita dall'Organismo di Vigilanza;

2. l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza dei compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello, come qui di seguito meglio descritto;
3. la verifica e l'archiviazione della documentazione di ogni operazione rilevante ai fini del D. Lgs. 231/2001 e la sua rintracciabilità in ogni momento;
4. il rispetto del principio della separazione delle funzioni nelle aree ritenute a maggior rischio;
5. la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
6. la messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza di risorse aziendali di numero e valore ragionevole e proporzionato ai risultati attesi e ragionevolmente ottenibili;
7. l'attività di monitoraggio dei comportamenti aziendali, nonché del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*, anche a campione)
8. l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali (proporzionale al livello di responsabilità) delle regole comportamentali e delle procedure istituite.

5. Attività sensibili

L'attuazione del Modello di Organizzazione e gestione previsto dal D. Lgs. 231/01 è stata realizzata nella convinzione che tale strumento, indipendentemente dal costituire un motivo di esenzione della responsabilità stabilito dalla Legge, possa migliorare la sensibilità di coloro che operano per conto dell'ente sull'importanza di conformarsi non solo a quanto imposto dalla vigente normativa, ma anche ai principi deontologici a cui si ispira l'ente, allo scopo di svolgere la propria quotidiana attività ai massimi livelli di correttezza e trasparenza.

5.1 Rilevazione attività sensibili e analisi comparativa

Il Modello si fonda sull'analisi dei processi in cui si articola l'attività del Laboratorio per identificare le aree potenzialmente a rischio rispetto alla commissione dei Reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 ed individuare quali tra tali Reati possano ritenersi strettamente connessi alle Attività sensibili ("Reati peculiari").

Rispetto alle funzionalità del Modello, l'attività di analisi dei processi dovrà essere aggiornata almeno annualmente ed in occasione di ogni intervento normativo a modifica delle disposizioni attuali.

Rimane facoltà dell'Organismo di Vigilanza richiedere in ogni momento lo svolgimento di specifiche analisi delle attività e dei processi aziendali.

Per ciascuna fattispecie di Reato peculiare sono state individuate le attività aziendali nell'ambito delle quali potrebbe essere commesso il Reato stesso (Attività sensibili). Quali risultanze, le attività ritenute sensibili sono riconducibili sicuramente ai Reati contro la Pubblica Amministrazione (di seguito "PA") da ricondurre allo

svolgimento delle attività di carattere sanitario erogate dall'ente che implicano l'uso di risorse pubbliche ed un rapporto con pubblici uffici, organi ispettivi, enti pubblici erogatori di contributi o titolari di poteri autorizzativi, concessori od abilitativi. Parimenti sono da evidenziare le attività sensibili afferenti l'area della gestione della Sicurezza del Lavoro con particolare riferimento allo svolgimento di attività a contatto con sostanze chimiche e biologiche a rischio, esposizione ad agenti fisici, movimentazione manuale dei pazienti. Infine si considerano : l'area delle attività svolte a contatto con l'utenza, per le quali si analizzano reati inerenti la violazione dell'integrità fisica e morale delle persone; l'area delle attività di gestione societaria, per le quali rilevano le attività di informazione e partecipazione dei soci; le aree delle attività strumentali e minori (relativamente al settore di appartenenza) per le quali comunque risultano rilevanti le operazioni inerenti la contabilità, lo smaltimento rifiuti, la gestione acquisti e altre specificate in dettaglio durante l'analisi dei reati commissibili.

L'attività di analisi dei processi aziendali ha quindi consentito di individuare le attività sensibili in cui possa essere riscontrato il rischio di commissione dei Reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001. Per ciascuna attività sensibile sono state identificate, oltre al "referente" attuale del singolo processo aziendale, le modalità operative e gestionali esistenti nonché gli elementi di controllo già presenti. Al fine di rilevare la capacità di rispondere ai requisiti imposti dal D. Lgs. 231/2001 è stata effettuata l'analisi comparativa tra il Modello Organizzativo e di controllo esistente e i principi del modello di riferimento definito ai sensi del D. Lgs. 231/2001. Propedeutica è stata l'elaborazione di Standard di Controllo (descritti nella Parte Speciale del presente documento) coerenti con i principi del modello organizzativo ideale. A loro volta, gli Standard di Controllo sono elaborati sulla base delle categorie di attività sensibili individuate. Per quanto riguarda le aree di Reato relative ad alcuni Reati societari, di influenza del mercato, Reati transnazionali e ai finanziamenti di attività aventi finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, riciclaggio e ricettazione, nell'ente non sono state rilevate attività sensibili e dunque non si è proceduto ad un'analisi particolareggiata e dettagliata dei rischi e dei relativi standard di controllo.

6. Principi generali di comportamento e codice etico

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico, pur presentando il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto, una portata diversa rispetto al Codice stesso, infatti:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte dell'ente allo scopo di esprimere dei principi di "deontologia aziendale" che l'ente riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i Dipendenti e Collaboratori, anche volontari;

- il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di Reati (per fatti che, commessi apparentemente a vantaggio dell'ente, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

I comportamenti dei dipendenti, collaboratori, volontari ed amministratori, di coloro che agiscono, anche nel ruolo di consulenti o comunque con poteri di rappresentanza della Società e delle altre controparti contrattuali dell'Ente devono conformarsi alle regole di condotta previste nel Modello, finalizzate ad impedire il verificarsi dei Reati previsti nel D. Lgs. 231/2001 e successive integrazioni. In particolare, le Regole di Condotta prevedono che:

- i Dipendenti, i Collaboratori, i Volontari, i Consulenti e i Partner non devono (i) porre in essere quei comportamenti che integrano le fattispecie di Reato previste dal D. Lgs. 231/2001, (ii) porre in essere quei comportamenti che, sebbene non costituiscano di per sé un'ipotesi di Reato, possano potenzialmente diventarlo;
- i Dipendenti, i Collaboratori, i Volontari, i Consulenti e i Partner devono evitare di porre in essere qualsiasi situazione di conflitto di interessi nei confronti della P.A.;
- è fatto divieto di elargizioni in denaro a pubblici funzionari;
- è obbligatorio il rispetto della prassi aziendale e del relativo budget per la distribuzione di omaggi e regali. In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici italiani ed esteri (anche in quei Paesi in cui l'elargizione di doni rappresenta una prassi diffusa), o a loro familiari, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per l'azienda. Gli omaggi consentiti si caratterizzano sempre per l'esiguità del loro valore. I regali offerti - salvo quelli di modico valore - devono essere documentati in modo adeguato per consentire verifiche e autorizzati dal responsabile di funzione. L'Organismo di Vigilanza monitorerà, nell'ambito dei suoi poteri, controlli e verifiche sulla distribuzione di omaggi e regali. I Dipendenti e Collaboratori dell'ente che ricevono omaggi o benefici non previsti dalle fattispecie consentite, sono tenuti, secondo le procedure stabilite, a darne comunicazione all'Organismo di Vigilanza che ne valuta le caratteristiche e provvede a far notificare al mittente la politica dell'ente in materia;
- i rapporti nei confronti della P.A. devono essere gestiti in modo unitario, intendendosi con ciò che le persone che rappresentano l'ente nei confronti della Pubblica Amministrazione devono ricevere un esplicito mandato da parte dell'ente, sia che esso si identifichi con il sistema di deleghe e procure attualmente in essere, sia che esso avvenga nell'ambito di sub-deleghe nell'ambito dei poteri conferiti e dell'organizzazione delle mansioni lavorative di chi rappresenta l'ente stesso;
- coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione verso i Dipendenti e Collaboratori che operano con gli enti pubblici devono seguire con attenzione e con le modalità più opportune l'attività dei propri sottoposti e riferire immediatamente all'Organismo di Vigilanza eventuali situazioni di irregolarità;

- i compensi dei Consulenti e dei Partner devono essere determinati solo per iscritto;
- devono essere rispettati, da parte degli amministratori, i principi di trasparenza nell'assunzione delle decisioni aziendali che abbiano diretto impatto sui terzi;
- devono essere rispettate e, qualora non ancora adottate, devono essere istituite, da parte degli amministratori, apposite procedure per consentire l'esercizio del controllo e il rapido accesso alle informazioni attribuite da legge o regolamento.

7. Organismo di Vigilanza

7.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

In base alle previsioni del D. Lgs. 231/2001 l'organo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei Modelli nonché di curarne l'aggiornamento. L'Organismo di Vigilanza è contattabile tramite telefono e posta elettronica con piena garanzia di riservatezza e di anonimato per le segnalazioni ricevute. Per garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono stati affidati, l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente ai vertici dell'ente. In relazione ai compiti che è chiamato a svolgere, l'Organo di Vigilanza è stato definito in modo da rispondere alle seguenti caratteristiche:

- Autonomia ed indipendenza: questa qualità è stata assicurata affiancando all'OdV soggetti esterni con mansioni di consulenza, incaricati direttamente dalla Direzione, a cui sono affidati volta per volta compiti operativi in modo da non minare l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello;
- Professionalità: questo connotato si riferisce al bagaglio di strumenti e tecniche di cui l'OdV è dotato per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata;
- Continuità di azione: per poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione del Modello si è ritenuto opportuno nominare il Legale Rappresentante per assumere decisioni con effetti economico-finanziari;
- Poteri di modifica e di iniziativa: l'OdV ha il potere/dovere, nell'assolvimento dei compiti attribuitigli, di esercitare le iniziative necessarie per adeguare il Modello alle esigenze connesse al verificarsi di deviazioni o violazioni rispetto alle norme previste nel Modello stesso o alle esigenze concrete dell'organizzazione.

Le competenze dell'Organo di Vigilanza, sono completate da consulenti esterni le cui competenze legali ed organizzative, possono essere riassunte nella seguente tabella:

	<ul style="list-style-type: none">○ Approfondita conoscenza delle metodologie utilizzate nell'interpretazione delle norme di legge con specifica preparazione nell'analisi delle fattispecie Reato e nella individuazione delle possibili condotte sanzionabili. Tale
--	---

COMPETENZE DI NATURA LEGALE	<p>preparazione presuppone una dimestichezza con la ricerca e l'analisi della giurisprudenza in materia. La risorsa in commento deve essere in sintesi capace di esaminare ed interpretare il dettato normativo individuando le fattispecie Reato, nonché l'applicabilità di tali fattispecie nell'ambito della operatività aziendale.</p> <ul style="list-style-type: none">○ Conoscenza dell'operatività aziendale maturata in posizione di responsabilità d'impresa.○ Capacità di tradurre in norme di comportamento i processi delineati nel Modello Organizzativo dedicato alla prevenzione dei rischi.
COMPETENZE DI NATURA ORGANIZZATIVA	<ul style="list-style-type: none">○ Specifica preparazione sul tema dell'analisi delle procedure e dei processi organizzativi aziendali, nonché dei principi generali sulla legislazione in materia di "compliance" e dei controlli alla stessa correlati, con esperienza nella predisposizione di procedure e manuali di controllo.

7.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare:

- a) sull'osservanza del Modello da parte dei Dipendenti, Volontari, Consulenti e Partner;
- b) sull'effettività ed adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati di cui al D. Lgs. 231/2001;
- c) sull'aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali.

A tal fine, all'Organismo di Vigilanza sono altresì affidati i compiti di:

- d) attuare le procedure di controllo previste dal Modello. A questo fine l'Organismo di Vigilanza ha il potere di richiedere l'emanazione di apposite procedure secondo le disposizioni attualmente in vigore. Si osserva, tuttavia, che le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del management operativo e sono considerate parte integrante di ogni processo aziendale, da cui l'importanza di un processo formativo del personale;
- e) condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle Attività sensibili;
- f) effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle Attività sensibili i cui risultati vengono riassunti nel corso delle comunicazioni di reporting agli organi societari;

- g) coordinarsi con la Proprietà per i programmi di formazione attinenti al D.Lgs. 231/2001;
- h) monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisposizione della documentazione interna necessaria al fine del funzionamento del Modello, contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
- i) raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione;
- j) coordinarsi con le altre funzioni aziendali per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante e deve essere costantemente informato dal management:
 - i) sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre l'ente al rischio conseguente alla commissione di uno dei Reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
 - ii) sui rapporti con Consulenti e Partner; interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione a tali prescrizioni normative;
- k) verificare le esigenze di aggiornamento del Modello;
- l) riferire periodicamente agli organi sociali in merito all'attuazione delle politiche aziendali per l'attuazione del Modello;
- m) controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione a supporto dell'attività ex D. Lgs. 231/2001;

L'Organismo di Vigilanza ha una linea di reporting su base continuativa. Inoltre annualmente l'Organismo di Vigilanza preparerà un rapporto scritto sulla sua attività. Il reporting avrà ad oggetto:

- 1) l'attività svolta dall'ufficio dell'Organismo di Vigilanza;
- 2) le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni all'ente, sia in termini di efficacia del Modello.

Gli incontri verranno verbalizzati e copie dei verbali verranno custodite dall'Organismo di Vigilanza e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

7.3 Verifiche periodiche

Le verifiche sul Modello saranno svolte effettuando specifici approfondimenti e test di controllo. Alla fine sarà stipulato un rapporto da sottoporre all'attenzione della Direzione che evidenzierà le possibili manchevolezze e suggerirà le azioni da intraprendere.

8. Flussi informativi nei confronti degli organismi deputati al controllo

L'afflusso di informazioni e segnalazioni relative ad atti, fatti o eventi rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001, incluse quelle di natura ufficiosa quali quelle provenienti da Dipendenti, Consulenti, Partner, deve essere centralizzato verso l'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna.

Le segnalazioni potranno essere in forma scritta ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'Organismo di Vigilanza agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti dell'ente o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

L'obbligo di informazione grava in genere su tutto il personale che venga in possesso di notizie relative alla commissione dei Reati o a "pratiche" non in linea con le Regole di Condotta adottate. Le informazioni che devono comunque essere obbligatoriamente tenute a disposizione dell'Organismo di Vigilanza dalle funzioni competenti riguardano:

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di risorse e finanziamenti pubblici;
- i prospetti riepilogativi dei progetti finanziati con fondi pubblici per i quali l'ente è risultato affidatario a seguito di gare a livello nazionale ed europeo, ovvero a trattativa privata;
- notizie e documentazione relative a progetti finanziati con fondi pubblici affidati da enti pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti e collaboratori nei confronti dei quali la Magistratura procede per i Reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i Reati di cui al D. Lgs. 231/2001;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. 231/2001;
- il sistema di deleghe dell'ente.

L'Organismo di Vigilanza proporrà, se ritenuto utile, eventuali modifiche della lista sopra indicata.

9. Sistema Disciplinare

9.1 Principi generali

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è costituito dalla costruzione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta e, in generale, delle procedure interne. L'applicazione di sanzioni disciplinari per violazione delle regole di condotta aziendali prescinde dall'esito del giudizio penale, in quanto tali regole sono assunte dall'ente in piena autonomia ed a prescindere dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

9.2 Sanzioni per i lavoratori subordinati

I comportamenti tenuti dai lavoratori subordinati in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari. Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori subordinati esse rientrano tra quelle previste dal Regolamento disciplinare aziendale, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili. In relazione a quanto sopra il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente e cioè le norme pattizie di cui ai Contratti Collettivi applicati dall'ente. Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati, in base al rilievo che assumono le singole fattispecie considerate, e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità.

9.3 Sanzioni per i lavoratori subordinati cui si applica il Contratto di Lavoro Studi Professionali settore Medico Sanitaria e Odontoiatrica

In applicazione dei "Provvedimenti disciplinari" contenuti nel vigente Contratto Collettivo Nazionale, nel rispetto di ogni procedura e garanzia prevista dalla legge e dal CCNL si prevede che:

1. Incorre nei provvedimenti di RIMPROVERO SCRITTO, O SOSPENSIONE il lavoratore che violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio: che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di Attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. La sanzione sarà commisurata alla gravità dell'infrazione ed alla reiterazione della stessa (della recidività si terrà conto anche ai fini della commisurazione di una eventuale sanzione espulsiva), e comunque non potrà essere superiore all'importo pari a 4 ore della normale retribuzione in caso di multa, e di 10 giorni nel caso di sospensione dalla retribuzione e dal servizio;

2. Incorre, inoltre, anche nel provvedimento di LICENZIAMENTO CON PREAVVISO, il lavoratore che adotti nell'espletamento delle Attività sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un Reato sanzionato dal D. Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento un'infrazione alla disciplina ed alla diligenza del lavoro;
3. Incorre, infine, anche nel provvedimento di LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle Attività sensibili un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento un'infrazione alla disciplina ed alla diligenza del lavoro così grave da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro, nonché un atto che costituisce delitto a termine di legge.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, alla Dirigenza. Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato con il supporto, se necessario, dell'Organismo di Vigilanza. Ai lavoratori verrà data un'immediata e diffusa informazione circa l'introduzione delle nuove disposizioni, diramando una circolare interna per spiegare le ragioni che le hanno giustificate e riassumerne il contenuto. Il sistema sanzionatorio farà riferimento ai singoli contratti di categoria e sarà quindi coerentemente applicato anche a lavoratori eventualmente assunti con diverso contratto di lavoro.

9.4 Misure nei confronti di dirigenti, Amministratori, Consulenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure interne previste dal Modello o di adozione, nell'espletamento di Attività sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

In caso di violazione del Modello da parte degli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informerà l'organo di indirizzo per gli opportuni provvedimenti.

Ogni violazione da parte dei Consulenti delle regole di cui al presente Modello o commissione dei Reati di cui al D. Lgs. 231/2001 sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti. Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti all'ente, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001.

10. Formazione e comunicazione

10.1 Comunicazione e formazione per il personale interno

Ai fini dell'efficacia del Modello, è obiettivo dell'ente garantire al personale una corretta conoscenza delle procedure e delle regole di condotta adottate in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel presente documento, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle aree di attività a rischio. Le procedure, i sistemi di controllo e le regole comportamentali adottati in attuazione dei principi di riferimento contemplati nel presente documento unitamente al Codice Etico, sono comunicati a tutto il personale in relazione all'attività svolta in concreto ed alle mansioni attribuite. Ai dipendenti all'atto dell'accettazione della proposta di assunzione, è richiesto di sottoscrivere una specifica dichiarazione di adesione al Codice Etico e di impegno all'osservanza delle procedure adottate in attuazione dei principi di riferimento per la costruzione del Modello. I membri del Consiglio di Amministrazione, ove presente, all'atto dell'accettazione della loro nomina, devono dichiarare e/o sottoscrivere analoga dichiarazione di impegno all'osservanza e di collaborazione all'applicazione del Codice Etico e dei principi di riferimento per la costruzione del Modello di cui al presente documento.

10.2 Informativa per i Collaboratori esterni e i fornitori

Saranno forniti a soggetti esterni apposite informative sulle politiche e le procedure adottate dall'ente sulla base del presente Modello Organizzativo, nonché i testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate a riguardo.

L'ente comunica l'adozione del Modello e del Codice Etico ai propri fornitori mediante la consegna di un'apposita informativa. Si ritiene altresì necessario, che i fornitori inviino un'autocertificazione per garantire di non aver subito condanne penali e di non avere processi pendenti in relazione ai Reati oggetto del D. Lgs 231/2001.