

CLINICA SAN FRANCESCO S.P.A.

CASA DI CURA PRIVATA

VIA MONTE ORTIGARA, 21/B - VERONA (VR) 37127

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001

PARTE GENERALE

INDICE

PARTE GENERALE

	Pag.
Definizioni	4
1. Il decreto legislativo n. 231/2001 e la normativa rilevante	6
1.1. L'esenzione da responsabilità.....	15
2. Il Codice di Comportamento A.I.O.P.	17
3. Il Modello CSF	18
3.1 La costruzione del Modello CSF	18
3.2 La funzione del Modello	19
3.3 Principi ed elementi ispiratori del Modello	20
4.4 L'adozione del Modello CSF e sue successive modifiche	22
4. I Processi Sensibili di CSF	23
5. L'organismo interno di vigilanza (OdV)	26
5.1 Identificazione dell'organismo interno di vigilanza.....	26
5.2 Funzioni e poteri dell'organismo interno di vigilanza	28
5.3 Reporting dell'OdV verso il vertice aziendale.....	31
5.4 Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie.....	32
5.5 Raccolta e conservazione delle informazioni.....	33
6. La formazione delle risorse e la diffusione del Modello.....	34
6.1 Formazione ed informazione dei Dipendenti	34
6.2 Informazione ai Consulenti e ai Partner	34
7. Sistema disciplinare.....	36
7.1 Funzione del sistema disciplinare	36
7.2 Misure nei confronti di impiegati ed operai	36
7.2.1 Sistema disciplinare	36
7.2.2 Violazioni del Modello e relative sanzioni	37
7.3 Misure nei confronti dell'Organo Amministrativo	38
7.4 Misure nei confronti dei Sindaci	38
7.5 Misure nei confronti, dei Consulenti e dei Partner	38
8. Verifiche sull'adeguatezza del Modello.....	39

Definizioni

- “CCNL”: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato da CSF;
- “Codice di Condotta”: codice etico adottato da CSF con delibera dell’Organo Amministrativo in data [•];
- “Organismo di Vigilanza” o “OdV”: organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e al relativo aggiornamento;
- “Consulenti”: coloro che agiscono in nome e/o per conto di CSF sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione;
- “Dipendenti”: tutti i dipendenti di CSF (compresi i dirigenti);
- “D.Lgs. 231/2001”: il decreto legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 e successive modifiche ed integrazioni;
- “CSF”: La “Casa di Cura San Francesco S.p.A.”, avente sede legale in 37127 – Verona (VR) alla Via Monte Ortigara n.21/B;
- “Codice di Comportamento”: il documento redatto ai sensi dell’art. 6, comma 3, del D. Lgs. 231/01 contenente le linee guida per l’adozione del modello organizzativo e gestionale, approvato dall’Associazione Italiana Ospedalità Privata (A.I.O.P.) nel settembre del 2014, comunicato al Ministero della Giustizia ed approvato dal medesimo con nota del 25 settembre 2014;
- “Modelli” o “Modello”: i modelli o il modello di organizzazione, gestione e controllo previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- “Operazione Sensibile”: operazione o atto che si colloca nell’ambito dei Processi Sensibili e può avere natura commerciale, finanziaria, di lobby tecnico-politica o societaria (quanto a quest’ultima categoria esempi ne sono: riduzioni di capitale, fusioni, scissioni, operazioni sulle azioni della società controllante, conferimenti, restituzioni di finanziamenti ai soci ecc.);
- “Organi Sociali”: i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale di CSF nonché la Società di Revisione;
- “P.A.”: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio;
- “Partner”: controparti contrattuali di CSF, quali ad es. liberi professionisti, fornitori, agenti, partner, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata

(associazione temporanea d'impresa - ATI, *joint venture*, consorzi, ecc.), ove destinati a cooperare con l'azienda nell'ambito dei Processi Sensibili;

- “Processi Sensibili”: attività di CSF nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati;
- “Reati”: i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001 (anche eventualmente integrato in futuro);
- “Regole e Principi Generali”: le regole ed i principi generali di cui al presente Modello e specificatamente individuati al cap. 7.1.

1. Il decreto legislativo n. 231/2001 e la normativa rilevante

In data 8 giugno 2001 è stato emanato - in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 - il D.Lgs. 231/2001, entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia ha già da tempo aderito.

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.

L'applicazione della disciplina in parola viene rimessa al **Giudice Penale**, con il coinvolgimento diretto, per tutto quanto concerne la pubblica accusa, del **Pubblico Ministero**.

La tipologia delle **sanzioni** previste è diversificata a seconda della natura e della gravità dell'illecito. Quali sanzioni specificamente applicabili all'ente si prevedono (art. 9):

1. la sanzione pecuniaria;
2. le sanzioni interdittive;
3. la confisca;
4. la pubblicazione della sentenza.

Le **sanzioni interdittive** sono:

1. l'interdizione dall'esercizio dell'attività¹;
2. la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito²;
3. il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
4. l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
5. il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

È importante sottolineare che **le sanzioni interdittive possono essere applicate in via cautelare** quando (art. 45, comma 1) «*sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza*

¹ Per le società che esercitano attività bancaria, cfr. anche l'art. 97-bis del D. Lgs. 1° settembre 1993, n. 385; per SIM, SGR e SICAV, cfr. l'art. 60-bis del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58; per le assicurazioni, cfr. l'art. 266 del D. Lgs. 7 settembre 2005, n. 209.

² Cfr., anche per questa ipotesi, i richiami di cui alla nota che precede.

della responsabilità dell'ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede». In questo caso, «il pubblico ministero può richiedere l'applicazione quale misura cautelare di una delle sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2».

L'ultimo comma della norma citata prevede addirittura che, «in luogo della misura cautelare interdittiva, il giudice può nominare un commissario giudiziale a norma dell'articolo 15 per un periodo pari alla durata della misura che sarebbe stata applicata».

È semplice immaginare quali possano essere le conseguenze financo per la “sopravvivenza” dell'ente nel caso una sanzione interdittiva sia applicata, in via cautelare, su istanza del Pubblico Ministero: l'ente, *prima del giudizio*, rischia l'interdizione dall'esercizio di un'attività, la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni; il divieto di contrattare con la PA, l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e ciò per un periodo che può arrivare ad un anno. Se sussistono le condizioni di cui all'art. 15, l'ente rischia il commissariamento.

In quanto società per azioni fornita di personalità giuridica, la società CSF rientra tra i soggetti rispetto ai quali la normativa in questione può trovare applicazione (art. 1).

In particolare, secondo i **criteri generali di imputazione** dettati dall'art. 5 del D. Lgs. n. 231/2001, CSF potrà essere chiamata a rispondere per reati «*commessi nel suo interesse o a suo vantaggio*»:

- a) 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 (c.d. soggetti che ricoprono – di diritto o di fatto – una posizione apicale);
- b) da **persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza** di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

A norma del secondo comma del citato art. 5, la società non risponderà, però, di alcun illecito, se sarà possibile provare che le persone sopra indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Detti criteri generali di imputazione, fondati sulla sussistenza di un “**interesse**” o “**vantaggio**” della società nella realizzazione del reato commesso dalla persona di volta in volta considerata, rappresentano ovviamente un punto estremamente delicato e complesso di accertamento, in quanto si ritiene possano e debbano essere apprezzati in un'ottica prettamente oggettiva; nel senso, cioè, che l'interesse (da valutare *ex ante*) o il vantaggio (da valutare *ex post*) potranno essere ritenuti sussistenti anche quando la decisione di commettere il reato sia stata presa dalla persona fisica (dirigente o mero dipendente) nella prospettiva di una propria motivazione personale (ad esempio, evidenziare una personale capacità di risultati lavorativi), ma la realizzazione del reato porti ad un vantaggio anche per la società (nell'esempio, l'effettiva apprezzabilità, in

termini di ritorno economico o di immagine, di determinati risultati)³.

La responsabilità della società presenta, inoltre, requisiti di assoluta **autonomia**, in quanto è espressamente riconosciuto (art. 8) che la stessa possa essere considerata sussistente e configurabile anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile, ovvero quando il reato sia estinto per una causa diversa dall'amnistia.

Pure questo aspetto della disciplina rende, quindi, particolarmente incisivo l'ambito di applicabilità di questa forma di responsabilità, in quanto l'ente potrà essere assoggettato a procedimento non solo in tutti i casi nei quali la persona fisica indicata quale responsabile del reato possa avere preferito rinunciare al processo optando per il c.d. "patteggiamento", bensì anche quando, per qualunque ragione, tale persona fisica non sia stata neppure concretamente coinvolta nel processo, ovvero sia risultata non punibile.

Tutto ciò vale, inoltre, anche nel caso in cui il reato sia stato commesso **all'estero**, atteso che, a norma di quanto previsto dall'art. 4 del D. Lgs. n. 231/2001, in questa eventualità la Società sarà chiamata a rispondere in Italia, salvo che nei suoi confronti non proceda direttamente lo Stato del luogo in cui il reato è stato commesso il fatto.

Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame, si tratta attualmente delle seguenti tipologie⁴:

- indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un Ente Pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008];
- delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015];
- concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012];
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009];

³ La distinzione tra valutazione *ex ante* – secondo la quale l'interesse deve essere apprezzato al momento in cui la condotta è posta in essere – e la valutazione *ex post* – secondo la quale il vantaggio deve essere valutato successivamente al verificarsi dell'evento dal quale dipende la commissione del reato – è stata recentemente recepita anche dalla Corte di Cassazione con sentenza della Sez. II, n. 3615 del 20-12-2005 (ud. del 20-12-2005), Jolly Mediterraneo s.r.l. e D'Azzo (rv. 232957).

⁴ Aggiornato alla data del 14 giugno 2015 (ultimo provvedimento inserito: Legge 27 maggio 2015, n. 69)

- delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-*bis.1*, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009];
- reati societari Art. 25-*ter*, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L. 69/2015];
- reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-*quater*, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003];
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 583-bis c.p.) (Art. 25-*quater.1*, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006];
- delitti contro la personalità individuale (Art. 25-*quinqies*, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003];
- reati di abuso di mercato (Art. 25-*sexies*, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005];
- reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-*septies*, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007];
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-*octies*, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014];
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-*novies*, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009];
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-*decies*, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009];
- reati ambientali (Art. 25-*undecies*, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015];
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-*duodecies*, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012];
- reati transnazionali (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale].⁵

⁵ Casi particolari di reati commessi all'estero:

Allo stato non sono previste altre ipotesi di reato dalle quali possa conseguire una diretta responsabilità in capo alla società. Tuttavia, va segnalato che nel mese di settembre del 2014 è stata assegnata alla Commissione Giustizia della Camera dei Deputati una proposta di legge (numero C-2400) volta all'introduzione dell'art.25-terdecies nel D.Lgs.231/01, concernente le sanzioni applicabili alle persone giuridiche per i reati tributari e rubricato: "*Reati in materia di imposte sui redditi e sul valore aggiunto*". Si tratta del possibile ampliamento della c.d. responsabilità "parapenale" degli enti alla commissione di taluni illeciti ad oggi "tout court" esclusi.

È, quindi, evidente che la tendenza inarrestabile alla progressiva estensione dei reati-presupposto consente di ritenere il decreto 231 un "contenitore", integrabile dal legislatore ogniqualvolta sia ritenuto utile ed opportuno coinvolgere nel reato commesso dalla persona fisica anche la persona giuridica nel cui interesse o vantaggio il medesimo reato è stato commesso.

La normativa in argomento è frutto di una tecnica legislativa che, mutuando principi propri dell'illecito penale e dell'illecito amministrativo, ha introdotto nell'ordinamento italiano un sistema punitivo degli illeciti d'impresa (Enti e Società forniti di personalità giuridica e Società e Associazioni anche prive di personalità giuridica) che va ad aggiungersi ed integrarsi con gli apparati sanzionatori esistenti.

Il Giudice penale competente a giudicare l'autore del fatto è, altresì, chiamato a giudicare, nello stesso procedimento, la responsabilità amministrativa dell'Ente e ad applicare la sanzione conseguente secondo una tempistica e una disciplina tipiche del processo penale.

La responsabilità dell'Ente sorge per connessione con la realizzazione di uno dei reati specificamente previsti dal Decreto, da parte di una persona fisica legata da un rapporto funzionale con l'Ente stesso.

Ne consegue che, qualora venga commesso, nell'interesse o a vantaggio della società, uno dei reati specificamente indicati, alla responsabilità penale della persona fisica che

-
- in base all'art. 6, comma 2, del c.p. il reato, commesso all'estero, si considera commesso nel territorio dello Stato quando la condotta sia qui avvenuta anche in parte; è sufficiente che nel nostro Paese sia stata posta in essere una qualsiasi attività di partecipazione da parte di qualsiasi dei concorrenti, a nulla rilevando che tale attività parziale non rivesta in sé carattere di illiceità, dovendo essere intesa come "frammento di un unico iter delittuoso da considerare come imprescindibile" (Cassaz. Pen. 4284/2000);
 - in base all'art. 9 c.p. il cittadino che commette in territorio estero un delitto per il quale la legge italiana prevede una pena specifica, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nello Stato; qualora la legge preveda che il colpevole sia punito a richiesta del Ministero della giustizia, si procede contro l'Ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo (art. 4 D.Lgs. 231/2001).
 - sulla base della legge 146/2006, che introduce i reati transnazionali, occorre che tutti i destinatari del D.Lgs. 231/2001, che operano fuori dei confini nazionali, verifichino eventuali criticità tra le proprie attività, anche in relazione a quanto indicato ai punti precedenti.

ha materialmente commesso il reato si aggiunge – se ed in quanto siano integrati tutti gli altri presupposti di cui al D.Lgs. n. 231/2001 – anche la responsabilità “amministrativa” dell’Ente.

Il tipo di rapporto funzionale che lega all'Ente colui che commette l’illecito penale può essere di rappresentanza o di subordinazione.

Nel primo caso, e cioè quando l’autore del reato è una persona fisica che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché una persona che esercita, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso, il Legislatore ha previsto una presunzione di colpa per l’Ente, in considerazione del fatto che tali soggetti esprimono, rappresentano e concretizzano la politica gestionale dello stesso.

Nel secondo caso, quando l’autore del reato è un soggetto sottoposto all’altrui direzione o vigilanza, si avrà la responsabilità dell’Ente soltanto qualora la commissione del reato sia stata resa possibile dall’inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

L’Ente non va esente da responsabilità quando l’autore del reato non è stato identificato o non è imputabile e anche nel caso in cui il reato si estingua per una causa diversa dall’amnistia. Ne consegue che, qualora venga commesso, nell’interesse o a vantaggio della società, uno dei reati specificamente indicati, alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente commesso il reato si aggiunge – se ed in quanto siano integrati tutti gli altri presupposti di cui al D.Lgs. n. 231/2001 – anche la responsabilità “amministrativa” dell’Ente.

Gli articoli 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001 prevedono, tuttavia, una forma di **esonero** dalla responsabilità qualora l’ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione dei reati considerati. I modelli in parola, come in seguito si vedrà, costituiscono un insieme di regole comportamentali calibrate sul rischio-reato che caratterizza la singola società o le funzioni di cui si compone e che deve prevedere le misure idonee a garantire lo svolgimento dell’attività nel rispetto della legge, individuando ed eliminando tempestivamente le situazioni di rischio.

Il sistema prevede, inoltre, l’istituzione di un organismo di controllo interno all’ente con il compito di vigilare sul funzionamento e osservanza dei Modelli nonché di curarne l’aggiornamento.

I suddetti Modelli devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati;
- prevedere specifici protocolli (i.e. 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 dei 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.

Lo stesso D.Lgs. 231/2001 prevede che i Modelli possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni, osservazioni sulla idoneità dei Modelli a prevenire i Reati. Il Codice di Comportamento predisposto A.I.O.P. ed a cui si ispira il Modello Organizzativo della CSF, rientra nella categoria di codici indicati dal D.Lgs.231/2001.

Il legislatore non fornisce indicazioni sull'identità dell'organo societario che deve deliberare l'adozione del modello che potrebbe dunque essere adottato dall'organo amministrativo ovvero dall'assemblea, qualora il modello debba essere previsto nello statuto societario perché destinato a regolare l'organizzazione interna della società o almeno ad incidere su di essa.

L'adozione di Modelli rimane comunque una scelta doverosa e non un obbligo e neppure l'autorità giudiziaria può imporre coattivamente all'ente l'adozione del Modello di prevenzione del rischio reati. Alla regola della facoltatività, nell'adozione del modello di prevenzione, è infatti stata introdotta una prima deroga a seguito della delibera 15786/2007 della Consob che modifica il Regolamento dei mercati di Borsa italiana: è stata infatti disposta l'adozione obbligatoria del modello organizzativo per le società rientrate nel cd. segmento "Star".

Anche alcune amministrazioni regionali hanno assunto i Modelli come riferimento non solo all'interno delle proprie articolazioni ma in taluni casi anche per i soggetti (enti o società) con cui interloquiscono.

La Legge Regionale n. 15/2008, collegata alla manovra finanziaria regionale della Calabria, sancisce l'obbligo di adozione dei modelli previsti dal Decreto 231/2001 per le imprese che operano in regime di convenzione con la Regione.

Nella stessa ottica, la Regione Lombardia con Delibera della Giunta Regionale n.9014/2009, prevede tra i requisiti di accreditamento delle strutture di ricovero e cura l'applicazione del codice etico comportamentale di cui al D.Lgs.231/01. La Delibera di Giunta n.9/3856 del 25 luglio 2012, al riguardo specifica: "*tale requisito è da intendersi riferito non solo al "codice etico comportamentale" ma all'intero sistema di prevenzione di cui al D.Lgs. 231/01 in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche*". Al fine di monitorare l'assolvimento del citato obbligo, la delibera in parola prevede che tutte le strutture private di ricovero e cura accreditate sono obbligate ad inviare entro la fine del mese di febbraio di ciascun anno, alla ASL competente per territorio, un sintetico estratto della relazione annuale dell'organismo di vigilanza, previsto dal D.Lgs.231/2001, attestante in modo esplicito ed inequivocabile,

l'efficace e corretta applicazione del modello organizzativo e l'assenza o evidenza di criticità. La mancata ottemperanza a quanto previsto può determinare la sospensione del contratto di accreditamento per un periodo massimo di sei mesi oltre i quali l'ASL procede nel caso di persistente inadempimento da parte della struttura, alla revoca del contratto stesso.

L'adozione di un modello organizzativo ex D.Lgs.231/2001 è stata negli ultimi anni considerata da diverse Regioni come condizione necessaria per potere operare in regime di accreditamento con il Servizio Sanitario Nazionale ed in altre Regioni la scelta di dotarsi di un modello organizzativo è stata premiata da parte degli amministratori locali. Al riguardo la Regione Lazio, mediante il Decreto Commissariale n.183/2013, ha disposto che le strutture private accreditate debbono necessariamente dotarsi di un proprio modello organizzativo completo entro il 2014.

I Decreti n.1179/11 e 1180/11 emanati dall'Assessorato alla Salute della Regione Sicilia in materia di sanità privata accreditata, prevedono – il primo – una quota di incremento pari all'1,2% per le Case di Cura e – il secondo – dello 0,2% per gli altri soggetti accreditati (laboratori di analisi, diagnostica per immagini, ecc.). Più in particolare, l'art.2 del Decreto n.1179 prevede l'incremento *“sul budget delle singole strutture che, entro l'esercizio 2011, hanno adottato, hanno in corso di adozione o adotteranno il modello organizzativo, le procedure e le modalità di controllo previsti dall'applicazione del Decreto Legislativo n.231/01”*.

La Giunta Regionale del Veneto con delibera n. 3966/2007 ha sollecitato l'adozione del modello organizzativo da parte di tutte le società partecipate al fine di tutelare il proprio investimento in relazione al danno economico che deriverebbe da una sentenza di condanna.

La Regione Campania con la Legge regionale n. 3/2007 esclude da procedure di affidamento di concessioni o appalti di lavori pubblici, forniture o servizi e dall'affidamento di subappalti le imprese nei cui confronti è stata applicata la sanzione interdittiva ex art. 9, comma II, lett. c), D.Lgs. 231/2001 (Divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione).

Sulla stessa linea della Regione Campania si sono mosse la Regione Lazio con il Regolamento n. 15/2008 art. 4, la Regione Molise con le Delibere n. 1096/2005 art. 9 e n. 437/2008 art. 11, la Regione Sicilia con Decreto dirigenziale 24 aprile 2007, nonché la Regione Val d'Aosta e la Provincia di Trento rispettivamente con Legge regionale n. 20/2008 art. 6 e Legge provinciale n. 10/2008 art. 42.

La legislazione regionale che, senza pretesa di esaustività, si è passata in rassegna, rende evidente come il generale orientamento a livello regionale, sia quello di valorizzare in misura crescente l'adozione dei modelli di organizzazione ex D.Lgs.231/2001, concepiti alla stregua di strumenti potenzialmente in grado di garantire alla controparte pubblica un effettivo innalzamento dei livelli di legalità, appropriatezza

ed efficienza nelle prestazioni rese dai soggetti accreditati in un campo delicatissimo come quello della salute.

Da ultimo, va sottolineato come la scelta di dare attuazione alla normativa in parola spetti esclusivamente all'organo di amministrazione dell'ente o della società. Posto che l'applicazione di eventuali sanzioni verrebbe ad incidere (seppur in via indiretta) sugli interessi economici dei soci, si ritiene che, in caso di effettiva applicazione di sanzioni, questi ben potrebbero esperire azione di responsabilità nei confronti degli amministratori inerti che, non avendo adottato il modello, abbiano così impedito all'ente di fruire di quei meccanismi di "esonero" dalla responsabilità che, come subito di vedrà, il D.Lgs. n. 231/2001 subordina proprio all'avvenuta efficace ed idonea attuazione delle sue disposizioni⁶.

⁶ Aderendo a questa opinione, il Tribunale di Milano, sex. VIII, con sent. 13 febbraio 2008, n. 1774 ha ritenuto che «presidente o a.d. di una società di capitali che abbia omesso l'adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, intervenuta la sua condanna penale... è obbligato a risarcire alla società, esercente l'azione di responsabilità, i danni da essa subiti per l'effetto della mancata attivazione del presidio penal-preventivo». In sintesi, il CdA (o chi per esso) sarà chiamato a risarcire i soci qualora l'ente, a causa della mancata adozione del modello organizzativo, non abbia potuto fruire dell'efficacia esimente ad esso riconosciuta e, pertanto, sia incorso in una condanna per uno dei reati-presupposto previsti dal Decreto. Al contrario, andranno esenti da qualsiasi responsabilità risarcitoria quegli amministratori che hanno efficacemente attuato il disposto del D. Lgs. n. 231/2001.

1.1. L'esenzione da responsabilità

Il D.Lgs. 231/2001 statuisce che la società non risponde dei reati sopraindicati sia nel caso in cui i soggetti in posizione apicale e i soggetti subordinati abbiano agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi, sia nel caso in cui la società provi di aver adottato ed efficacemente attuato “*modelli di organizzazione, gestione e controllo*” idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati (art. 6, D.Lgs. 231/2001).

Il Modello di organizzazione e gestione deve, quindi, rispondere alle esigenze indicate nella seguente Tabella:

In caso di reato commesso da soggetti in posizione apicale	In caso di reato commesso da soggetti subordinati
Prima della commissione del fatto l'Organo dirigente deve aver adottato ed attuato “Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi” (art. 6, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 231/2001).	In ogni caso la responsabilità è esclusa se la società prima della commissione del fatto ha adottato ed attuato “Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi” (art. 7, comma 1, D.Lgs. 231/2001). Alla commissione del reato non ha contribuito (“non è stata resa possibile”) l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.
Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello viene affidato, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. d) del D. Lgs. 231/2001 ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (c.d.: Organismo di Vigilanza).	Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello viene affidato, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. d) del D. Lgs. 231/2001 ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (c.d.: Organismo di Vigilanza).
L'Ente non risponde se prova che (...) le persone hanno commesso i reati eludendo fraudolentemente i Modelli di organizzazione e gestione (art. 6, comma 1, lett. c) del D. Lgs. 231/2001).	

L'adozione di un “Modello di organizzazione, gestione e controllo” specificamente calibrato sui rischi-reato cui è esposta concretamente la società, volto ad impedire, attraverso la fissazione di regole di condotta, la commissione di determinati illeciti, adempie, pertanto, ad una funzione preventiva e costituisce il primo presidio del sistema volto al controllo dei rischi.

L'Ente non sarà, dunque, assoggettato alla sanzione tutte le volte in cui dimostri di aver adottato misure organizzative dirette ad evitare la realizzazione del reato e, tali comunque, da risultare:

- idonee, vale a dire atte a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della legge, nonché ad individuare ed eliminare situazioni di rischio;
- efficaci, cioè proporzionate rispetto all'esigenza di assicurare il rispetto della legge e quindi oggetto di revisione periodica allo scopo di operare le eventuali modifiche che si rendano necessarie nel caso di significative violazioni delle prescrizioni, ovvero in caso di mutamenti nell'organizzazione o nell'attività. Deve pertanto essere previsto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure organizzative.

L'adozione di un tale strumento non costituisce tuttavia un obbligo per l'Ente, bensì una mera facoltà, che permette però di beneficiare dell'esenzione da responsabilità e di altri benefici in termini di riduzione delle sanzioni eventualmente applicabili.

2. Il Codice di Comportamento A.I.O.P.

Essendo CSF azienda operante nel settore della sanità privata accreditata, nella predisposizione del presente Modello si è ispirata a quello contenuto nel Codice di Comportamento predisposto dalla medesima AIOP.

Il Modello, peraltro, non nello specifico, potrà non esser conforme ad alcune indicazioni di cui al Codice di Comportamento, non inficia la validità dello stesso. Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della società, ben può discostarsi dal Codice di Comportamento che, per sua natura, ha carattere generale.

I punti fondamentali nella costruzione dei Modelli possono essere così schematizzati:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei Reati;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di apposite procedure. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da AIOP 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 ispirate 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.
- Obblighi di informazione dell'organismo di vigilanza.
 - Attuazione ed aggiornamento del Modello.

3. Il Modello CSF

3.1 La costruzione del Modello CSF

CSF ha avviato, successivamente all'emanazione del D.Lgs. 231/2001, un progetto interno finalizzato a garantire la predisposizione del Modello di cui all'art. 6 del citato Decreto.

La predisposizione del presente Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie suddivise in differenti fasi e dirette tutte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.Lgs. 231/2001 ed ispirate oltre che alle norme in esso contenute anche al Codice di Comportamento.

Sebbene l'adozione del presente Modello costituisca una "facoltà" dell'ente e non un obbligo, CSF ha deciso di procedere con la sua predisposizione ed adozione in quanto consapevole che tale sistema rappresenti un'opportunità per rafforzare la sua *Corporate Governance*, cogliendo al contempo l'occasione dell'attività svolta (inventariazione dei Processi Sensibili, analisi dei rischi potenziali, valutazione ed adeguamento del sistema dei controlli già esistenti sui Processi Sensibili) per sensibilizzare le risorse impiegate rispetto ai temi del controllo dei processi aziendali, finalizzato ad una prevenzione "attiva" dei Reati.

Si descrivono qui di seguito brevemente le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio, sulle cui basi si è poi dato luogo alla predisposizione del presente Modello.

1) **Identificazione dei Processi Sensibili ("as-is analysis")**, attuata attraverso il previo esame della documentazione aziendale (organigrammi, attività svolte, processi principali, verbali consigli di amministrazione, procure, disposizioni organizzative, ecc..) ed una serie di interviste con i soggetti chiave nell'ambito della struttura aziendale (Organo Amministrativo, responsabile Controllo Gestione, responsabile Risorse Umane, responsabile Acquisti, collaboratori di maggiore importanza, ecc..) mirate all'approfondimento dei Processi Sensibili e del controllo sugli stessi (procedure esistenti, verificabilità, documentabilità, congruenza e coerenza delle operazioni, separazione delle funzioni, documentabilità dei controlli, ecc.). E' stata, inoltre, portata a termine una ricognizione sulla passata attività della società allo scopo di verificare se si fossero create situazioni a rischio e le relative cause.

Obiettivo di questa fase è stata l'analisi del contesto aziendale, al fine di identificare in quale area/settore di attività e secondo quale modalità si potessero realizzare i Reati. Se ne è ricavata una rappresentazione dei Processi Sensibili, dei controlli già esistenti e delle relative criticità, con particolare "focus" agli elementi di "compliance" e controllo specifici per soddisfare i requisiti del Modello. I Processi Sensibili di CSF sono quelli descritti al successivo cap. 5.

2) **Effettuazione della “gap analysis”**. Sulla base della situazione attuale (controlli e procedure esistenti in relazione ai Processi Sensibili) e delle previsioni e finalità del D.Lgs. 231/2001, si sono individuate le azioni di miglioramento dell’attuale Sistema di Controllo Interno (processi e procedure) e dei requisiti organizzativi essenziali per la definizione di un modello “specifico” di organizzazione, gestione e monitoraggio ai sensi del D.Lgs. 231/01.

3) **Predisposizione del Modello**. Il presente Modello è costituito da una “Parte Generale” e da singole “Parti speciali”, predisposte per le diverse categorie di reato contemplate nel D.Lgs. 231/2001 e ritenute a rischio per l’attività svolta dalla società. La **prima Parte Speciale** (Parte Speciale n. 1) è denominata “Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione” e trova applicazione per le tipologie specifiche di Reati previste ai sensi degli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001. La **seconda Parte Speciale** (Parte Speciale n. 2) è denominata “Reati Societari” e si applica per le tipologie specifiche di Reati previste ai sensi dell’art. 25 *ter* del D.Lgs. 231/2001. La **terza Parte Speciale** (Parte Speciale n. 3) è denominata “Reati in materia di sicurezza sul lavoro” e si applica per le tipologie specifiche di Reati previste ai sensi dell’art. 25 *septies* del D.Lgs. 231/2001. La **quarta Parte Speciale** (Parte Speciale n. 4) è denominata “Reati di riciclaggio e simili” e si applica per le tipologie specifiche di Reati previste ai sensi dell’art. 25 *octies* del D.Lgs. 231/2001. La **quinta Parte Speciale** (Parte Speciale n. 5) è denominata “Reati informatici ed a tutela del diritto d’autore” e si applica per le tipologie specifiche di Reati previste ai sensi dell’art. 24 *bis* del D.Lgs. 231/2001. La **sesta Parte Speciale** (Parte Speciale n.6) è denominata “Reati ambientali” e si applica per le tipologie specifiche di Reati previste ai sensi dell’art. 25 *undecies* del D.Lgs.231/2001. La **settima Parte Speciale** (Parte Speciale n.7) è denominata “Reati in materia di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare” e si applica per le tipologie specifiche di Reati previste ai sensi dell’art. 25 *duodecies* del D.Lgs.231/01. L’**ottava Parte Speciale** (Parte Speciale n.8) è denominata “Reato di corruzione tra privati” e si applica per le tipologia di Reato dall’art. 25-*ter s) bis* del D.Lgs. 231/2001.

3.2 La funzione del Modello

L’adozione e l’efficace attuazione del Modello non solo consente a CSF di potere beneficiare dell’esimente prevista dal D.Lgs. 231/2001, ma migliora, nei limiti previsti dallo stesso, la sua *Corporate Governance*, limitando il rischio di commissione dei Reati.

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventivo ed ex post) che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei Reati mediante la individuazione dei Processi Sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione.

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza del potenziale autore del Reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi di CSF anche

quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio), dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire a CSF di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del Reato stesso.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza nei Dipendenti, Organi Sociali, Società di Service, Consulenti e Partner, che operino per conto o nell'interesse della società nell'ambito dei Processi Sensibili, di poter incorrere - in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice di Condotta e alle altre norme e procedure aziendali (oltre che alla legge) - in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per se stessi, ma anche per la CSF.

Inoltre, si intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la costante attività dell'organismo di vigilanza sull'operato delle persone rispetto ai Processi Sensibili e la comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

3.3 Principi ed elementi ispiratori del Modello

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo (rilevati in fase di "as-is") esistenti e già ampiamente operanti in azienda, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e controllo sui Processi Sensibili.

Il presente Modello, fermo restando la sua finalità peculiare descritta al precedente paragrafo 3.2 e relativa al D.Lgs. 231/2001, si inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole di *Corporate Governance* e dal sistema di controllo interno presente in azienda anche in relazione al Manuale della Qualità di cui essa si è dotata (e che si ispira alle norme UNI-ISO9001_2008).

In particolare, quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società anche in relazione ai Reati da prevenire, CSF ha individuato i seguenti:

- 1) i principi di Corporate Governance adottati da CSF che rispecchiano le normative applicabili e le best practices internazionali;
- 2) il sistema di controllo interno, e quindi le procedure aziendali, la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa ed il sistema di controllo della gestione;
- 3) il Codice Etico;
- 4) le norme inerenti il sistema amministrativo, contabile, finanziario, di *reporting*;
- 5) la comunicazione al personale e la formazione dello stesso;
- 6) il sistema disciplinare di cui ai CCNL;

- 7) la normativa di cui al D. Lgs. 196/2003 in materia di trattamento di dati;
- 8) in generale, la normativa italiana e straniera applicabile.

I principi, le regole e le procedure di cui agli strumenti sopra elencati, non vengono riportati dettagliatamente nel presente Modello sia per motivi di evidente praticità sia per la circostanza che essi sono in continua evoluzione, ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare.

Principi cardine a cui il Modello si ispira, oltre a quanto sopra indicato, sono:

⇒ il Codice di Comportamento redatto dall’A.I.O.P., sulla base del quale è stata predisposta la mappatura dei **Processi Sensibili** di CSF;

⇒ i requisiti indicati dal D.Lgs. 231/2001 ed in particolare:

- l’attribuzione ad un **organismo di vigilanza** (OdV) collegiale del compito di promuovere l’attuazione efficace e corretta del Modello anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001;
- la messa a disposizione dell’OdV di **risorse** adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli ed a raggiungere risultati ragionevolmente ottenibili;
- l’attività di **verifica del funzionamento** del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*);
- l’attività di **sensibilizzazione e diffusione** a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;

⇒ i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare:

- la **verificabilità e documentabilità** di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001;
- il rispetto del principio della **separazione delle funzioni**;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la comunicazione all’OdV delle informazioni rilevanti;

⇒ infine, nella attuazione del sistema di controllo, pur nella doverosa opera di verifica generale dell’attività sociale, si deve dare priorità alle aree in cui vi è una significativa probabilità di commissione dei Reati ed un alto valore/rilevanza delle Operazioni Sensibili.

4.4 L'adozione del Modello CSF e sue successive modifiche

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, CSF, in conformità alle sue politiche aziendali ed anche ai fini dell'accreditamento regionale, ha ritenuto necessario procedere con l'adozione del presente Modello ed alla nomina del proprio Organismo di Vigilanza con la delibera assembleare assunta in forma totalitaria il giorno 31 marzo 2015.

Nella predetta delibera, ciascun membro del Consiglio di Amministrazione ha preso atto della decisione assunta dall'Assemblea dei Soci ed ha ricevuto incarico espresso di provvedere alla diffusione del Modello.

Analogamente il Collegio Sindacale di CSF, presa visione del presente Modello, con atto del [•] si è espressamente impegnato al rispetto del Modello medesimo.

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 (intendendosi per tali quelle dovute a modifiche della relativa normativa) sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di CSF.

4. I Processi Sensibili di CSF

Dall'analisi dei rischi condotta da CSF ai fini del D. Lgs. 231/2001 è emerso che i Processi Sensibili allo stato riguardano principalmente:

- a) le relazioni con la P.A.;
- b) i reati societari;
- c) i reati in relazione alla sicurezza dei lavoratori;
- d) i reati di riciclaggio e simili;
- e) i reati informatici;
- f) i reati ambientali;
- g) i reati in materia di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- h) reato di corruzione tra privati.

Il rischio relativo a tutti gli altri reati presupposto, appare solo astrattamente e non concretamente ipotizzabile.

In particolare, nella realtà aziendale di CSF i Processi Sensibili risultano principalmente i seguenti:

- a) **rapporti con la P.A.**
 - negoziazione/stipulazione e/o esecuzione di contratti/convenzioni di concessioni con soggetti pubblici mediante procedure negoziate o ad evidenza pubblica;
 - acquisizione e/o gestione di contributi, sovvenzioni, finanziamenti, assicurazioni o garanzie concesse da soggetti pubblici;
 - assegnazione e gestione, anche indiretta, di incarichi di consulenze esterne;
 - processo di approvvigionamento e selezione dei fornitori;
 - gestione dei flussi finanziari;
 - attività di selezione del personale;
 - gestione omaggi, spese di rappresentanza , sponsorizzazioni ecc.;

- gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione in occasione di verifiche/ispezioni;

b) reati societari

- Predisposizione delle comunicazioni a soci e/o a terzi relative alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società (bilancio d'esercizio corredato dalla relativa relazione sulla gestione, relazioni trimestrali e semestrale, ecc.); i reati appaiono consumabili maggiormente nei confronti dei terzi, in quanto CSF è partecipata da unico socio i cui soci siedono nel Consiglio di Amministrazione di CSF.

c) reati in relazione alla sicurezza dei lavoratori

- rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- attività di valutazione dei rischi e predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- attività di sorveglianza sanitaria;
- attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- acquisizione di documenti e certificazioni obbligatorie per legge;
- periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

d) reati di riciclaggio e simili

- assegnazione e gestione, anche indiretta, di incarichi di consulenze esterne;
- processo di approvvigionamento e selezione dei fornitori;
- gestione dei flussi finanziari;
- attività di selezione del personale;
- gestione omaggi, spese di rappresentanza , sponsorizzazioni ecc..

- e) **reati informatici ed a tutela del diritto d'autore**
- accessi alla rete internet, utilizzo di programmi informatici (*software*) e di strumenti informatici e/o telematici senza le prescritte licenze.
- f) **reati ambientali**
- i reati in parola, alla luce delle attività concretamente svolte nell'ambito dell'ospedalità privata, si ritiene che abbiano scarse possibilità di verificarsi, ad ogni buon conto si ritiene che debbano essere tenute monitorate le attività relative alla gestione dei rifiuti.
- g) **i reati in materia di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**
- occupazione di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo o sia stato revocato o annullato;
- h) **reato di corruzione tra privati**
- nella ordinaria gestione della Società venga promesso denaro, o altra utilità, ad amministratori, sindaci, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili liquidatori o dipendenti di altro ente, affinché questi realizzino od omettano atti inerenti il loro ufficio.

5. L'organismo interno di vigilanza (OdV)

5.1 Identificazione dell'organismo interno di vigilanza

In base alle previsioni del D.Lgs. 231/2001, l'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento deve essere interno alla società (art. 6.1, b) del D.Lgs. 231/2001) e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Il Codice di Comportamento, con riferimento alla composizione dell'Organismo di Vigilanza, ricorda come il D.Lgs.231/2001 preveda che nelle società di piccole dimensioni i compiti dell'Organismo di Vigilanza possano essere svolti direttamente dall'organo dirigente e che nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza ed il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni di OdV. Nel silenzio della normativa, si ritiene che la composizione dell'Organismo di Vigilanza debba variare a seconda della complessità dell'istituzione sanitaria privata e della propria dimensione, potendosi avere Organismi di Vigilanza con almeno due membri in istituzione di medie dimensioni e di tre o più membri in istituzioni di grandi dimensioni peraltro non composti dal Consiglio di Amministrazione affinché sia caratterizzato da autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione. Tale autonomia presuppone che l'OdV risponda, nello svolgimento di questa sua funzione, solo al massimo vertice gerarchico (Amministratore Delegato, Consiglio di Amministrazione e anche al Collegio Sindacale).

In particolare, secondo le disposizioni del D.Lgs 231/2001 e le linee guida di A.I.O.P. e di Confidustria **(i)** i requisiti di autonomia ed indipendenza richiedono: l'inserimento dell'organismo di vigilanza “come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile”, la previsione di un “riporto” dell'organismo di vigilanza al massimo vertice aziendale operativo, l'assenza, in capo all'organismo di vigilanza, di compiti operativi che - rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative - ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio; inoltre la composizione dell'OdV e la qualifica dei suoi componenti deve essere tale da assicurare, sia sotto il profilo oggettivo, che sotto il profilo soggettivo, l'assoluta autonomia delle sue valutazioni e determinazioni; **(ii)** il connotato della professionalità, necessario per l'espletamento delle delicate ed incisive funzioni riconosciute all'OdV, deve essere riferito al “bagaglio di strumenti e tecniche” necessarie per svolgere efficacemente l'attività di organismo di vigilanza; **(iii)** la continuità di azione, che garantisce un'efficace e costante attuazione del modello organizzativo ex d.lgs. 231/2001 particolarmente articolato e complesso nelle aziende di grandi e medie dimensioni, è favorita dalla presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza del modello e “priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economici-finanziari”. A tale fine l'OdV deve lavorare costantemente sulla vigilanza del rispetto del Modello con i necessari ed opportuni poteri di indagine, curare l'attuazione del modello e assicurarne il costante aggiornamento, rappresentare un referente costante per tutto il personale di CSF.

Come ricordato, il d.lgs. 231/2001 in forza delle modifiche apportate dalle disposizioni di cui all'art. 1 comma 82, della legge finanziaria 2005, ed il Codice di Comportamento A.I.O.P. specificano che l'OdV può essere di composizione sia mono che plurisoggettiva. Tenendo conto di tali indicazioni, CSF ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge è in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni, alla peculiarità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'organismo di vigilanza è preposto.

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 231/2001 ed alla luce delle su esposte indicazioni di Confindustria e del Codice di Comportamento A.I.O.P., CSF ha identificato il proprio OdV in un organismo collegiale composto da due membri e segnatamente dall'avv. Ugo Cignoli e dal dr. Ivan Lorenzini.

Tale soluzione è stata giudicata idonea in quanto il dr. Ivan Lorenzini quale membro interno, oltre ad avere consolidate competenze, monitorizza l'attività aziendale che conosce da tempo e riferisce direttamente all'organo amministrativo. Quanto invece al membro esterno, avv. Ugo Cignoli, la sua nomina è ispirata ai principi: (i) di autonomia e indipendenza della quale l'OdV deve necessariamente disporre ed è garantita dalla sua estraneità all'organizzazione aziendale e dalla sua libertà, quindi, nel riportare direttamente verso il vertice aziendale; (ii) di professionalità, assicurata dalla tipica attività professionale da egli svolta; (iii) dalla continuità di azione, garantita dalla circostanza che tale membro dell'OdV segue da tempo l'attività aziendale della Società avendo una diretta conoscenza dei problemi maggiormente ricorrenti nella normale gestione nonché dei vertici aziendali.

L'OdV così composto oltre a possedere specifiche competenze professionali, possiede i requisiti soggettivi formali che garantiscono ulteriormente la sua autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito rivestito e, pertanto, in tutti i suoi membri ha tenuto una specchiata condotta, non è in alcun modo in conflitto di interessi, non è in alcun modo legato da relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice aziendale, non è mai stato imputato in procedimenti penali inerenti le fattispecie contemplate dal D. Lgs. 231/01.

Anche in ossequio alla più recente versione del Codice di Comportamento A.I.O.P., che specifica ulteriormente le indicazioni su alcune caratteristiche dell'OdV (che dovranno peraltro essere recepite nel regolamento interno che l'OdV dovrà adottare), si ritiene importante che esso possa operare con stabilità e continuità. In ottemperanza a tale orientamento si prevede che l'OdV rivestirà tale ruolo per un periodo consistente cioè almeno tre anni. In tale periodo il compenso per il membro esterno dell'OdV, verrà stabilito dall'Organo Amministrativo al momento della nomina, non potrà subire alcuna variazione, se non quelle determinate dall'opportunità di adeguamento agli indici legali. L'eventuale revoca del componente l'OdV, da disporsi esclusivamente per ragioni connesse a rilevanti inadempimenti rispetto al mandato conferito, dovrà essere deliberata dall'Organo Amministrativo e previamente comunicata al Collegio Sindacale.

L'OdV potrà essere riconfermato in carica per un altro mandato di eguale durata. La cessazione per scadenza del termine ha effetto dal momento in cui l'OdV è stato ricostituito. L'OdV è nominato dall'Organo Amministrativo di CSF. Il sopravvenire di cause d'ineleggibilità/incompatibilità determineranno l'immediata decadenza del componente dell'OdV che comporterà anche la sua successiva ineleggibilità. Se nel corso dell'incarico viene a mancare un membro dell'OdV, l'Organo Amministrativo provvede senza indugio alla sostituzione.

Ai fini dello svolgimento delle proprie funzioni l'OdV stabilirà il proprio regolamento di funzionamento (modalità di convocazione, votazione, ecc.), disporrà di un budget idoneo ad assumere tutte le decisioni di spesa necessarie per assolvere alle proprie mansioni, sarà supportato dal personale di CSF che garantisce la continuità e capillarità dei suoi interventi.

I membri dell'OdV esercitano i propri poteri decisionali disgiuntamente, prevedendo essi stessi un meccanismo diretto ad evitare l'adozione di decisioni contrastanti. In caso di disaccordo tra i componenti dell'OdV, gli stessi dovranno riferire direttamente al Consiglio d'Amministrazione per le determinazioni necessarie o comunque opportune al fine di assicurare la continuità applicativa del Modello e di garantire il rispetto della normativa vigente in materia e del Codice Etico. L'OdV non può avere compiti operativi o poteri decisionali, neppure di tipo impeditivi, relativamente all'attività svolta da CSF.

Tutti i componenti dell'OdV, nonché tutti i soggetti dei quali l'organismo si avvale, a qualsiasi titolo, sono tenuti all'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni o mansioni.

5.2 Funzioni e poteri dell'organismo interno di vigilanza

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che l'organo dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto all'organo dirigente viene poi imputata la responsabilità ultima relativa al funzionamento ed efficacia del Modello.

L'OdV avrà accesso presso tutte le funzioni di CSF, senza alcun consenso preventivo, onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. 231/2001.

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- A.** sull'osservanza del Modello da parte dei Dipendenti, degli Organi Sociali, dei Consulenti e dei Partner;
- B.** sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;

C. sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

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

- attuare le procedure di controllo previste dal Modello;
- condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura dei Processi Sensibili;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere da CSF, soprattutto nell'ambito dei Processi Sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto, su base almeno semestrale, da esporsi in sede di *reporting* agli Organi Sociali deputati;
- verificare il rispetto delle modalità e delle procedure previste dal Modello con rilevazione degli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e delle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- segnalare all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, di quelle violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo a CSF;
- coordinarsi con il *management* aziendale per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, fermo restando la competenza di quest'ultimo per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare (si rinvia in merito a questo punto al successivo cap. 6);
- coordinarsi con il responsabile Risorse Umane per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi ai Dipendenti e agli Organi Sociali, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001;
- predisporre ed aggiornare con continuità, in collaborazione con la funzione Risorse Umane, lo spazio nell'Intranet di CSF contenente tutte le informazioni relative al D.Lgs. 231/2001 e al Modello;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione interna necessaria al fine del funzionamento del Modello, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso;
- 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 (si rinvia al successivo cap. 5.4);

- coordinarsi con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l'OdV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dal *management*: a) sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre CSF al rischio di commissione di uno dei Reati; b) sui rapporti con i Consulenti e con i Partner che operano per conto della società nell'ambito di Operazioni Sensibili; c) sulle operazioni straordinarie della società;
- interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative;
- coordinarsi con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per valutare le esigenze di aggiornamento del Modello da realizzarsi mediante le modifiche/integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di (i) significati che violazioni delle prescrizioni del Modello, (ii) significative modificazioni dell'assetto interno di CSF e/o delle modalità di svolgimento dell'attività di impresa, (iii) modifiche normative;
- attivare e svolgere le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate, per acquisire ulteriori elementi di indagine (ad es. con la funzione Risorse Umane per l'applicazione di sanzioni disciplinari, ecc.);
- indicare al *management* le opportune integrazioni ai sistemi di gestione delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita), già presenti in CSF, per introdurre alcuni accorgimenti idonei a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto.

L'autonomia e l'indipendenza che necessariamente devono connotare le attività dell'OdV hanno reso necessario introdurre alcune forme di tutela in suo favore, al fine di garantire l'efficacia del Modello e di evitare che la sua attività di controllo possa ingenerare forme di ritorsione a suo danno (si pensi all'ipotesi in cui dagli accertamenti svolti dal OdV possano emergere elementi che facciano risalire al massimo vertice aziendale il Reato o il tentativo di commissione del Reato o la violazione del presente Modello).

A tal fine, l'Organo Amministrativo sarà adeguatamente informato in merito alla valutazione sulla performance professionale complessiva e ad ogni intervento retributivo e/o organizzativo riguardante l'OdV, e ne verificherà la coerenza con le politiche interne aziendali.

Sempre al fine di svolgere, con la necessaria autonomia ed indipendenza, la propria funzione, all'OdV è riconosciuta autonomia di spesa sulla base di un preventivo annuale approvato dall'Organo Amministrativo, su proposta dell'OdV stesso e di cui l'OdV potrà liberamente disporre per ogni esigenza necessaria e propedeutica al corretto svolgimento del proprio compito (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc). In ogni caso, l'OdV, può estendere la propria autonomia di spesa autonomamente in presenza di situazioni eccezionali od urgenti, che saranno oggetto di successiva relazione.

5.3 Reporting dell'OdV verso il vertice aziendale

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità.

L'OdV ha due linee di *reporting*:

- la prima, su base continuativa e senza particolari formalità, direttamente verso l'Organo Amministrativo;
- la seconda, almeno ogni sei mesi, nei confronti del Collegio Sindacale.

Secondo le scadenze indicate l'OdV predisporre un rapporto scritto per il Collegio Sindacale, sulla sua attività svolta (indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche specifiche di cui al successivo cap. 8 e l'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento della mappatura dei processi Sensibili, ecc.) e, annualmente, un piano di attività previste per l'anno successivo.

Qualora l'OdV rilevi criticità riferibili a qualcuno dei soggetti referenti, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente a uno degli altri soggetti sopra indicati.

Il reporting ha ad oggetto:

1. l'attività svolta dall'ufficio dell'OdV;
2. le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni a CSF, sia in termini di efficacia del Modello (cfr. anche precedente paragrafo 5.2 e successivo cap. 8).

Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali devono essere custodite dall'OdV e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

Il Collegio Sindacale e l'Organo Amministrativo hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

L'OdV deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni competenti presenti in società per i diversi profili specifici e, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- con la funzione Amministrazione, Finanza e Controllo in relazione a problematiche relative ad affari legali (ad esempio, per l'interpretazione della normativa rilevante, per la modifica o integrazione della mappatura dei Processi Sensibili, per determinare il contenuto delle clausole contrattuali), per le problematiche inerenti gli affari societari che possono avere rilevanza ai fini della commissione dei reati societari, per le problematiche inerenti il controllo dei flussi finanziari;
- con la funzione Risorse Umane in ordine alla formazione del personale ed ai procedimenti disciplinari.

5.4 Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie

L'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte del Dipendenti, degli Organi Sociali, dei Consulenti e dei Partner in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di CSF ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei Reati o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento di cui al presente Modello;
- coerentemente con quanto stabilito dal Codice di Condotta, se un dipendente desidera segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello, lo stesso deve contattare il suo diretto superiore. Qualora la segnalazione non dia esito, o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per la presentazione della segnalazione, il dipendente ne riferisce all'OdV. I Consulenti e i Partner, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti di CSF, effettuano la segnalazione direttamente all'OdV;
- l'OdV valuta le segnalazioni ricevute; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto al successivo capitolo 7 (Sistema Disciplinare).
- i segnalanti in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- 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;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

5.5 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, *report* previsti nel presente Modello sono conservati dall'OdV in un apposito *data base* (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni.

L'accesso al *data base* è consentito esclusivamente ai membri del Collegio Sindacale ed all'Organo Amministrativo.

6. La formazione delle risorse e la diffusione del Modello

6.1 Formazione ed informazione dei Dipendenti

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo di CSF garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei Processi Sensibili.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'OdV in collaborazione con il responsabile Risorse Umane e con i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello.

- ***La comunicazione iniziale***

L'adozione del presente Modello sarà comunicata a tutte le risorse presenti presso la CSF per una discussione iniziale sull'intera problematica. La stessa procedura dovrà essere eseguita al momento di eventuali modifiche e aggiornamenti del Modello.

Ai nuovi assunti, invece, viene consegnato un set informativo (es. Codice di Condotta, CCNL, Modello Organizzativo, Decreto Legislativo 231/2001, ecc.), con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza. L'OdV dovrà essere informato delle assunzioni effettuate e gli dovrà essere data evidenza della consegna della documentazione citata.

- ***La formazione***

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'aver o meno funzioni di rappresentanza della società.

In particolare, CSF ha previsto livelli diversi di informazione e formazione attraverso idonei strumenti di diffusione.

6.2 Informazione ai Consulenti e ai Partner

I Consulenti ed i Partner devono essere informati del contenuto del Modello e dell'esigenza di CSF che il loro comportamento sia conforme ai disposti del D.Lgs. 231/2001.

I Consulenti che prestano attività sanitaria espletata in forza di contratto libero-professionale vanno distinte due posizioni:

1. Consulenti inseriti nell'organico aziendale ai fini dell'autorizzazione e/o dell'accreditamento: l'Accordo Collettivo Nazionale prevede che debbano (i) *“curare le esigenze della professione coordinandole con quelle derivanti dal fine istituzionale e dalle necessità organizzative”* di CSF e che (ii) *“ogni Istituzione sanitaria privata, nell'ambito del rapporto coordinato e continuativo, ha la facoltà di indicare gli obiettivi”* esercitando *“la conseguente vigilanza in ordine all'effettiva realizzazione di tali obiettivi”*; è di tutta evidenza che i medici liberi professionisti in organico ben possono agire nell'interesse o a vantaggio della CSF e in quest'ottica commettere reati. CSF potrà quindi essere sanzionata per i reati commessi da questa categoria di Consulenti, il Modello organizzativo sarà pertanto applicabile anche nei loro confronti con le stesse modalità, in quanto compatibili, riservate ai Dipendenti. A tale proposito, nei contratti che disciplinano i rapporti con questa categoria di Consulenti, dovrà esservi l'espressa previsione delle forme di accertamento delle violazioni e quali conseguenze ne possano derivare.

2. Consulenti che operano fuori organico: essi sono considerati come ospiti saltuari della CSF per la cura dei loro pazienti. Nel contratto che disciplinerà il rapporto dovrà essere specificato che esso non è connotato dai requisiti della continuità e soprattutto della coordinazione. Il rapporto dovrà sostanziarsi in c.d. contratto di *service* con il quale CSF mette saltuariamente a disposizione del Consulente talune strutture tecniche ed il relativo personale (a fronte di un canone predeterminato) in modo da fare emergere, formalmente, che non esiste alcun rapporto di connessione funzionale, sotto il profilo dell'organizzazione del lavoro, tra l'attività del Consulente e quella della CSF. Tuttavia, potendo potenzialmente anche gli appartenenti a questa categoria di Consulenti commettere dei reati a rilevanza D.Lgs.231/2001 e nell'interesse o a vantaggio di CSF, bisognerà richiedere anche ad essi – valutando caso per caso – il rispetto di tutte le procedure stabilite nel Modello.

7. Sistema disciplinare

7.1 Funzione del sistema disciplinare

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello, rende efficiente l'azione di vigilanza dell'OdV ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso. La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6 primo comma lettera e) del D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della società.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

7.2 Misure nei confronti di impiegati ed operai

7.2.1 Sistema disciplinare

La violazione da parte dei dipendenti soggetti al CCNL per il Personale Dipendente delle Strutture Sanitarie associate all'AIOP, all'ARIS e alla Fondazione Don Carlo Gnocchi delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello, costituisce illecito disciplinare.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili – sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio del suddetto CCNL (art. 41), e precisamente:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni;
- licenziamento disciplinare per giusta causa o giustificato motivo.

In particolare si notino le disposizioni di cui all'art.41 del CCNL che, esemplificativamente, ricordano situazioni, circostanze, comportamenti che possono dare luogo all'irrogazione delle sanzioni.

Restano ferme - e si intendono qui richiamate – tutte le modalità e specificità di cui devono essere contrassegnate le contestazioni, anche ai sensi del CCNL, tra cui:

- l'obbligo – in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare – della previa contestazione dell'addebito al dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia emanato se non decorsi 5 giorni dalla contestazione dell'addebito (nel corso dei quali il dipendente potrà presentare le sue giustificazioni);
- l'obbligo di motivare al dipendente e comunicare per iscritto la comminazione del provvedimento.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al *management* aziendale.

7.2.2 Violazioni del Modello e relative sanzioni

Fermi restando gli obblighi per la società nascenti dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del presente del Modello sono i seguenti:

- A) violazione, da parte del Dipendente, di procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all'OdV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, ecc.) o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello;
- B) violazione di procedure interne previste dal presente Modello o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello stesso che esponano la società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei Reati;
- C) adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili di comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello e diretti in modo univoco al compimento di uno o più Reati;
- D) adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della società di sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001.

Le sanzioni, che debbono essere irrogate nel rispetto delle procedure previste dalla norme in materia (obbligo di contestazione scritta e motivata) e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del Dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò

intendendosi il livello di rischio a cui la società può ragionevolmente ritenersi esposta - ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'OdV e del Consiglio di Amministrazione o di Consigliere Delegato, rimanendo quest'ultimo responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate su eventuale segnalazione dell'OdV e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

7.3 Misure nei confronti dell'Organo Amministrativo

In caso di violazione del Modello da parte dell'Organo Amministrativo, l'OdV informa il Collegio Sindacale il quali assumerà gli opportuni provvedimenti.

7.4 Misure nei confronti dei Sindaci

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale, l'OdV informerà l'intero Collegio Sindacale e l'Organo Amministrativo i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

7.5 Misure nei confronti, dei Consulenti e dei Partner

Ogni violazione da parte dei Consulenti o dei Partner delle regole di cui al presente Modello agli stessi applicabili o di commissione dei Reati è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti (cfr. Parte Speciale n. 1) fermo quanto indicato in relazione alla categoria di Consulenti inseriti nell'organico della CSF.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001.

8. Verifiche sull'adeguatezza del Modello

Oltre all'attività di vigilanza che l'OdV svolge continuamente sull'effettività del Modello (e che si concreta nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei destinatari ed il Modello stesso), egli periodicamente effettua specifiche verifiche sulla reale capacità del Modello alla prevenzione dei Reati (eventualmente, qualora lo ritenga opportuno, coadiuvandosi con soggetti terzi dotati di particolari e specifiche competenze tecnico/giuridiche).

Tale attività si concretizza in una verifica a campione dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi da CSF in relazione ai Processi Sensibili e alla conformità degli stessi alle regole di cui al presente Modello.

Inoltre, viene svolta una *review* di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV, degli eventi considerati rischiosi e della consapevolezza dei Dipendenti e degli Organi Sociali rispetto alla problematica della responsabilità penale dell'impresa con verifiche a campione.

Le verifiche sono condotte dall'OdV che si avvale, di norma, anche del supporto di altre funzioni interne che, di volta in volta, si rendano a tal fine necessarie.

Le verifiche e il loro esito sono oggetto di *report* annuale al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale. In particolare, in caso di esito negativo, l'OdV esporrà, nel piano relativo all'anno, i miglioramenti da attuare.