



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,  
GESTIONE E CONTROLLO**

*ex Decreto Legislativo 08 Giugno 2001, n.231*

**PARTE GENERALE**



## PARTE GENERALE

**Medical Sport Center s.r.l.**

Via dei Conti Ruffo, 15

88100 CATANZARO

C.F. e P.I.: 00939640793

5	05/02/2025	Revisione	Approvato Amministratore Unico
4	11/07/2022	Revisione	Approvato Amministratore Unico
3	29/05/2020	Revisione	Approvato con delibera dell'assemblea del 29/05/2020
2	30/05/2019	Revisione	Approvato con delibera dell'assemblea del 30/05/2019
1	02/04/2008	Prima emissione	Approvato con delibera dell'assemblea del 02/04/2008
<b>REV.</b>	<b>DATA</b>	<b>NOTE SULLA REVISIONE</b>	<b>APPROVATO</b>

## INDICE

### PARTE GENERALE

1. Il Decreto Legislativo n. 231/2001 .....	4
1.1 Il regime di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche .....	4
1.2 Sanzioni.....	13
1.3 Delitti tentati e delitti commessi all'estero.....	15
1.4 Procedimento di accertamento dell'illecito e sindacato di idoneità del giudice .....	15
1.5 Azioni esimenti dalla responsabilità amministrativa .....	16
2. Linee guida delle associazioni di categoria .....	17
3. Destinatari del Modello.....	20
3.1 MEDICAL SPORT CENTER s.r.l.: profilo societario e Modello Organizzativo.....	20
3.2 Finalità del Modello .....	21
3.3 Il processo di predisposizione del Modello.....	22
3.4 Elementi del Modello .....	23
4. Le attività sensibili di MEDICAL SPORT CENTER s.r.l. ....	24
5. Il sistema delle deleghe e l'articolazione dei poteri .....	26
6. L'Organismo di Vigilanza.....	27
6.1 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza .....	28
6.2 Informativa dell'O.d.V. nei confronti degli organi societari .....	29
6.3 Flussi informativi verso l'O.d.V.....	30
6.5 Informativa a collaboratori esterni e partners.....	32
7. Il sistema disciplinare .....	32
Misure nei confronti dei Responsabili di settore.....	35
Misure nei confronti dell'Amministratore .....	35
Misure nei confronti di Collaboratori e Consulenti esterni .....	35
8. Il Codice Etico.....	36



## **I. Il Decreto Legislativo n. 231/2001**

### **1.1 Il regime di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche**

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito il “Decreto”, “D. Lgs. 231/2001” o “D. Lgs. 231/01”) ha introdotto nell’ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale), a carico di società ed associazioni con o senza personalità giuridica (di seguito denominate “Enti”), per alcuni reati commessi, nell’interesse o a vantaggio degli stessi, da:

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

La responsabilità amministrativa della persona giuridica si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha materialmente commesso il reato e sono entrambe oggetto di accertamento nel corso del medesimo procedimento innanzi al giudice penale.

Prima dell’entrata in vigore del Decreto, il principio di personalità della responsabilità penale, posto dall’art. 27 della Costituzione, precludeva la possibilità di giudicare ed eventualmente condannare in sede penale gli Enti in relazione a reati commessi nel loro interesse, potendo sussistere soltanto una responsabilità solidale in sede civile per il danno cagionato dal proprio dipendente ovvero per l’obbligazione civile derivante dalla condanna al pagamento della multa o dell’ammenda del dipendente in caso di sua insolvenza (artt. 196 e 197 c.p.p.).

La responsabilità della Società sussiste **esclusivamente nel caso di commissione delle seguenti tipologie di condotte illecite richiamate espressamente nel Decreto** e, più in particolare, con riferimento a:

#### **§ reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 D. Lgs. 231/01):**

- malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-*bis* c.p.);
- indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316-*ter* c.p.);
- turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.);
- turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-*bis* c.p.);
- frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
- truffa (art. 640, comma 2, n. 1 c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-*bis* c.p.);
- frode informatica (art. 640-*ter* c.p.);
- frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (art. 2 L. n. 898/86);

- peculato (art. 314 comma 1 c.p.);
- peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.);
- concussione (art. 317 c.p.);
- corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- circostanze aggravanti (art. 319-*bis* c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319-*ter* c.p.);
- induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-*quater* c.p.);
- corruzione di persone incaricate di pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione, abuso d'ufficio di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-*bis* c.p.);
- traffico di influenze illecite (art. 346-*bis* c.p.);

**§ delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis* D. Lgs. 231/01):**

- documenti informatici (491-*bis* c.p.);
- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (615-*ter* c.p.);
- detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici o altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (615-*quater* c.p.);
- detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (615-*quinquies* c.p.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (617-*quater* c.p.);
- detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (617-*quinquies* c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (635-*bis* c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (635-*ter* c. p.);



- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (635-*quater* c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (635-*quinquies* c.p.);
- frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (640-*quinquies* c.p.);
- violazione delle norme in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, c. 11, del D. L. 105/2019);

**§ delitti di criminalità organizzata** (art. 24-*ter* D. Lgs. 231/01):

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-*bis* c.p.);
- scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-*ter* c.p.);
- sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309);
- illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, c. 2, lett. a) n. 5 c.p.p.);

**§ delitti contro l'industria e il commercio** (art. 25-*bis*.1 D. Lgs. 231/01):

- turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-*bis* c.p.);
- frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
- frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-*ter* c.p.);
- contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-*quater* c.p.);

**§ delitti di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (art. 25-*bis* D. Lgs. 231/01):

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- alterazione di monete (art. 454 c.p.);

- spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- falsificazione dei valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
- contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.);

**§ reati societari (art. 25-ter D. Lgs. 231/01):**

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.);
- false comunicazioni sociali delle società quotate (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.);
- 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.);
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-bis c.c.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- corruzione tra privati (art. 2635 co. 3 c.c.);
- istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis co. 1 c.c.);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- aggio (art. 2637 c.c.);

- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.);
- false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare previsto dalla normativa attuativa della direttiva (UE) 2019/2121, del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019;

**§ delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater* D. Lgs. 231/01):**

- associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-*bis* c.p.);
- circostanze aggravanti e attenuanti (art. 270-*bis*.1 c.p.);
- assistenza agli associati (art. 270-*ter* c.p.);
- arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-*quater* c.p.);
- organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo (art. 270-*quater*1 c.p.);
- addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-*quinquies* c.p.);
- finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270-*quinquies*.1 c.p.);
- sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270-*quinquies*.2 c.p.);
- condotte con finalità di terrorismo (art. 270-*sexies* c.p.);
- attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-*bis*);
- atti di terrorismo nucleare (art. 280-*ter* c.p.);
- sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-*bis* c.p.);
- istigazione a commettere delitti preveduti dai capi primo e secondo (art. 302 c.p.);
- convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo New York 9 dicembre 1999 (art. 2);

**§ delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies* D. Lgs. 231/01):**

- riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- prostituzione minorile (art. 600-*bis* c.p.);
- pornografia minorile (art. 600-*ter* c.p.);
- detenzione o accesso a materiale pornografico (art. 600-*quater* c.p.);
- pornografia virtuale (art. 600-*quater*.1 c.p.);
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-*quinquies* c.p.);



- tratta di persone (art. 601 c.p.);
- acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-*bis* c.p.);
- adescamento di minorenni (art. 609-*undecies* c.p.);

**§ reati di abusi di mercato** (art. 25-*sexies* D. Lgs.231/01):

- abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 Testo unico della finanza);
- manipolazione del mercato (art. 185 Testo unico della finanza);

**§ pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art. 25-*quater*.1 D. Lgs. 231/01);

**§ reati transnazionali** (art. 10 L. 146/06):

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-*bis* c.p.);
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-*quater* del Testo Unico del Presidente della Repubblica del 23 gennaio 1973 n. 43);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del Testo Unico del Presidente della Repubblica del 9 ottobre 1990, n. 309);
- traffico di migranti (art. 12, co. 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5, del Testo Unico di cui al D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
- intralcio alla giustizia, nella forma dell'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria e del favoreggiamento personale (artt. 377-*bis* e 378 c.p.);

**§ delitti di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro** (art. 25-*septies* D. Lgs. 231/01):

- omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- lesioni personali colpose (art. 590, comma 3, c.p.);

**§ reati di ricettazione** (art. 648 c.p.), **riciclaggio** (art. 648-*bis* c.p.) e **impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita** (art. 648-*ter* c.p.), nonché **autoriciclaggio** (art. 648-*ter*.1 c.p.) (art. 25-*octies* D. Lgs. 231/01);

**§ delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori** (art. 25-*octies*.1, D. Lgs. 231/01):

- indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-*ter* c.p.);

- detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-*quater* c.p.);
- trasferimento fraudolento di valori (art. 512-bis c.p.);
- frode informatica (art. 640-*ter* c.p.), nell'ipotesi aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale;
- ogni altro delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offende il patrimonio previsto dal codice penale, quando ha ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti, salvo che il fatto integri altro illecito amministrativo sanzionato più gravemente;

**§ delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (art. 25-*novies* D. Lgs. 231/01), contemplati dalle norme di protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio (artt. 171 c.1 lett. a-*bis*) e c.3, 171-*bis*, 171-*ter*, 171-*septies* e 171-*octies* della L. n. 633/1941);

**§ induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 25-*decies* D. Lgs. 231/01);

**§ reati ambientali** (art. 25-*undecies* D. Lgs. 231/01):

- norme poste a tutela delle specie animali e vegetali protette e di habitat all'interno dei siti protetti (artt.727-*bis* e 733-*bis* c.p.);
- norme in materia di scarichi di acque reflue previste dal Testo Unico Ambientale (art. 137 co. 2, 3, 5, 11 e 13 D. Lgs. n. 152/2006); attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256, co. 1, 3, 4, 5 e 6 primo periodo, D. Lgs. n. 152/2006);
- omessa bonifica dei siti in conformità al progetto approvato dall'autorità competente e omessa comunicazione di eventi potenzialmente inquinanti o di individuazione di contaminazioni storiche (art. 257, co. 1 e 2 D. Lgs. n. 152/2006);
- violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 co. 4, secondo periodo, D. Lgs. n. 152/2006);
- traffico illecito di rifiuti (art. 259, co. 1, D. Lgs. 152/2006);
- attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260, co. 1 e 2, D. Lgs. n. 152/2006, abrogato dall'art. 7 D. Lgs. 21/18 ed inserito all'art. 452-*quaterdecies* del c.p.);
- falsità ideologica del certificato di analisi dei rifiuti, anche utilizzato nell'ambito del SISTRI - Area Movimentazione, e falsità ideologica e materiale della scheda SISTRI - Area Movimentazione (art. 260-*bis*, co. 6, 7, secondo e terzo periodo e 8 D. Lgs. n. 152/2006);
- superamento dei valori limite di emissione che determinano il superamento dei valori limite di qualità dell'aria (art. 279, co. 5, D. Lgs. n. 152/2006);



- norme a tutela dell'ozono stratosferico (art. 3 co. 6 L. n. 549/1993);
- norme sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione a (L. n. 150/1992 art. 1 co. 1 e 2, art. 2 co. 1 e 2, art 3-*bis* co. 1);
- norme finalizzate alla prevenzione dell'inquinamento provocato dalle navi (artt. 8 e 9, D. Lgs. 202/2007);
- inquinamento ambientale (art. 452-*bis* c.p.);
- disastro ambientale (art. 452-*quater* c.p.);
- delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-*quinquies* c.p.), si fa riferimento ai delitti di cui ai due punti precedenti, commessi per colpa;
- delitti associativi aggravati (art. 452-*octies* c.p.), vale a dire delitti previsti dal titolo *VI-bis* del c.p. compiuti in associazione per delinquere o in associazione di tipo mafioso anche straniere;
- traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-*sexies* c.p.);

**§ impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 25-*duodecies* D. Lgs. 231/01):

- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, co. 12-*bis*, D. Lgs. 286/98);
- promozione, direzione, organizzazione, finanziamento o effettuazione di trasporto di stranieri nel territorio dello Stato, ovvero compimento di altri atti diretti a procurarne illegalmente l'ingresso nel territorio dello Stato o di altro Stato del quale la persona non è cittadina o non ha titolo di residenza permanente (art. 12, co. 3, 3-*bis* e 3-*ter*, D. Lgs. 286/98);
- favoreggiamento della permanenza di stranieri in condizioni di illegalità nel territorio dello Stato (art. 12, co. 5, D. Lgs. 286/98);

**§ razzismo e xenofobia** (art. 25-*terdecies* D. Lgs. 231/2001);

**§ frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** (art. 25-*quaterdecies* D. Lgs. n. 231/01);

**§ reati tributari** (art. 25-*quinqüesdecies* D. Lgs. n. 231/01):

- dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 co. 1 e 2-*bis* D. Lgs. 74/2000);
- dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D. Lgs. 74/2000);
- dichiarazione infedele (art. 4 D. Lgs. 74/2000), quando commessa al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri connessi al territorio di almeno un altro stato membro dell'Unione europea, da cui consegua o possa conseguire un danno complessivo pari o superiore a 10 milioni di euro;



- omessa dichiarazione (art. 5 D. Lgs. 74/2000), quando sono commessi al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri connessi al territorio di almeno un altro stato membro dell'Unione europea, da cui consegua o possa conseguire un danno complessivo pari o superiore a 10 milioni di euro;
- emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 co. 1 e 2-bis D. Lgs. 74/2000);
- occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D. Lgs. 74/2000);
- indebita compensazione (art. 10-*quater* D. Lgs. 74/2000), quando sono commessi al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri connessi al territorio di almeno un altro stato membro dell'Unione europea, da cui consegua o possa conseguire un danno complessivo pari o superiore a 10 milioni di euro;
- sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D. Lgs. 74/2000);

**§ reati di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies* D. Lgs. 231/01):**

- contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 DPR n. 43/1973);
- contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 DPR n. 43/1973);
- contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 DPR n. 43/1973);
- contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 DPR n. 43/1973);
- contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 DPR n. 43/1973);
- contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 DPR n. 43/1973);
- contrabbando nei depositi doganali (art. 288 DPR n. 43/1973);
- contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 DPR n. 43/1973);
- contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 DPR n. 43/1973);
- contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 DPR n. 43/1973);
- contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis DPR n. 43/1973);
- circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-*ter* DPR n. 43/1973);
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-*quater* DPR n. 43/1973);
- altri casi di contrabbando (art. 292 DPR n. 43/1973);

- circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 DPR n. 43/1973);

#### **§ delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies D. Lgs. 231/01):**

- furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.);
- appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.);
- ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c.p.);
- falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies c.p.);
- violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies c.p.);
- importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p.);
- uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-undecies c.p.);
- distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies c.p.);
- contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies c.p.);

#### **§ riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies D. Lgs. 231/01):**

- riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.);
- devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies c.p.).

## **1.2 Sanzioni**

Le sanzioni previste per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

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

In particolare, le **sanzioni interdittive**, di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, (fatto salvo quanto indicato successivamente con riferimento alle sanzioni applicabili per i reati previsti dall'art. 25 del Decreto), hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito della Società e sono costituite da:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;



- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive sono applicate nelle ipotesi tassativamente indicate dal Decreto solo se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- 1) l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso:
  - da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- 2) in caso di reiterazione degli illeciti.

La tipologia e la durata delle sanzioni interdittive sono stabilite dal giudice tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità della Società e dell'attività svolta dalla stessa per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

In luogo dell'applicazione della sanzione, il giudice può disporre la prosecuzione dell'attività della Società da parte di un commissario giudiziale.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate all'Ente in via cautelare quando sussistano gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità della Società nella commissione del reato e/o vi siano fondati e specifici elementi che inducano a ritenere concreto il pericolo di commissione di illeciti della stessa natura di quello per cui si procede (art. 45). Anche in tale ipotesi, in luogo della misura cautelare interdittiva, il giudice può nominare un commissario giudiziale.

L'inosservanza delle sanzioni interdittive costituisce un reato autonomo previsto dal Decreto come fonte di possibile responsabilità della Società (art. 23).

La Legge n. 3 del 2019 ha aumentato significativamente le sanzioni interdittive nei casi di condanna per delitti previsti dall'art. 25 del Decreto, ovvero i reati di corruzione, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e istigazione alla corruzione.

Ha poi previsto, con riferimento ai citati delitti, una particolare forma di attenuazione della sanzioni interdittive nel caso in cui, prima della sentenza di primo grado, l'Ente si sia efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per individuare i responsabili ovvero abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire illeciti della specie di quello verificatosi.

Le **sanzioni pecuniarie**, applicabili a tutti gli illeciti, sono determinate attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di euro 258,23 ed un massimo di euro 1.549,37.

Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità della Società nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.



L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della Società allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (art. 11).

È sempre disposta la **confisca del prezzo o del profitto del reato** che può avere ad oggetto anche beni o altre utilità di valore equivalente nonché la pubblicazione della sentenza di condanna in presenza di una sanzione interdittiva.

La **pubblicazione della sentenza di condanna** può essere disposta quando nei confronti della Società sia applicata una sanzione interdittiva ed è eseguita a spese della Società (art. 18).

### **1.3 Delitti tentati e delitti commessi all'estero**

La Società risponde anche degli illeciti dipendenti da delitti tentati e da reati commessi all'estero.

Nell'ipotesi di commissione nella forma del tentativo dei delitti indicati nel Capo I del Decreto, le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive sono ridotte da un terzo alla metà restando esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente receda dal compimento dell'azione o impedisca la realizzazione dell'evento.

L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra Società e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

Si tratta di un'ipotesi particolare di c.d. "*recesso attivo*" previsto dall'art. 56, co. 4 c.p..

In base al disposto dell'art. 4 del Decreto, l'Ente che abbia sede in Italia può essere chiamato a rispondere, in relazione a reati - contemplati dallo stesso Decreto - commessi all'estero al fine di non lasciare sformata di sanzione una condotta criminosa di frequente verifica nonch  al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti su cui si fonda la responsabilit  della Societ  per reati commessi all'estero sono che:

- l'Ente abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- il reato sia commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto;
- l'Ente risponda solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p..

Se sussistono le condizioni di cui ai predetti articoli l'Ente risponde purch  nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui   stato commesso il fatto.

### **1.4 Procedimento di accertamento dell'illecito e sindacato di idoneit  del giudice**

La responsabilit  per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale.

Altra regola prevista dal Decreto, ispirata a ragioni di effettivit , omogeneit  ed economia processuale,   quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti della

Società dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità della Società.

L'accertamento della responsabilità, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della Società;
- l'accertamento in ordine alla sussistenza dell'interesse o del vantaggio della Società alla commissione del reato da parte del suo dipendente o del soggetto apicale;
- il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del modello organizzativo a prevenire i reati di cui al Decreto è condotto secondo il criterio della c.d. "*prognosi postuma*". Il giudizio di idoneità è, cioè, formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante* per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato.

### **1.5 Azioni esimenti dalla responsabilità amministrativa**

Gli artt. 6 e 7 del Decreto prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa della Società per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio della Società sia da soggetti apicali sia da dipendenti.

In particolare, nel caso di reati commessi da soggetti in posizione apicale, l'art. 6 del Decreto prevede l'esonero qualora l'Ente stesso dimostri che:

- l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un *Modello di organizzazione, gestione e controllo* idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (di seguito "*Modello*" o "*MOCG*");
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di proporre l'aggiornamento sia stato affidato a un Organismo (di seguito "*Organismo di Vigilanza*", "*Organismo*" o "*O.d.V.*") dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'O.d.V..

Per quanto concerne i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza del personale apicale, l'art. 7 D. Lgs. 231/01 prevede l'esonero dalla responsabilità nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Decreto prevede, inoltre, che il Modello debba rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;



- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società 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'O.d.V.;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Lo stesso Decreto prevede che i Modelli possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati. Con riferimento ai reati ed illeciti amministrativi in materia di *market abuse*, tale valutazione di idoneità viene compiuta dal Ministero della Giustizia, sentita la Consob.

## 2. Linee guida delle associazioni di categoria

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle *Linee Guida* emanate da Confindustria il 7 marzo 2002, poi parzialmente modificate e aggiornate nel Maggio 2004 e, in seguito, nel 2021, a compendio degli ulteriori interventi legislativi sulla materia (di seguito, anche “Linee Guida di Confindustria”).

Il percorso da queste indicato per l'elaborazione del Modello può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione delle aree a rischio, volta a verificare in quali aree/settori aziendali sia possibile la realizzazione dei reati;
- predisposizione di un sistema di controllo interno in grado di ridurre i rischi, inteso come l'insieme coordinato di strutture organizzative, attività e regole operative applicate dal management e dal personale aziendale, volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo proposto da Confindustria sono:
  - codice etico;
  - sistema organizzativo;
  - procedure manuali e informatiche;
  - poteri autorizzativi e di firma;
  - sistemi di controllo e gestione;
  - comunicazioni al personale e sua formazione.

Il sistema di controllo, inoltre, deve essere uniformato ai seguenti principi:



- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
- documentazione dei controlli;
- introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione di un O.d.V. i cui principali requisiti siano:
  - autonomia e indipendenza;
  - professionalità;
  - continuità di azione.

Inoltre, le Linee Guida prevedono l'obbligo da parte delle funzioni aziendali, e segnatamente di quelle individuate come maggiormente "a rischio", di fornire informazioni all'O.d.V., anche su base strutturata e per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili (in quest'ultimo caso l'obbligo è esteso a tutti i dipendenti senza seguire linee gerarchiche).

Resta inteso che la scelta di non seguire in alcuni punti specifici le Linee Guida non inficia la validità di un Modello. Questo, infatti, essendo redatto con riferimento alla peculiarità di uno specifico Ente, può discostarsi dalle Linee Guida che per loro natura hanno carattere generale.

#### ***- Le linee guida della Società Italiana Ospedalità Privata***

L'A.I.O.P. ha emanato le prime "Linee guida per l'adozione del Modello Organizzativo e gestionale" nel mese di Settembre 2004.

Tali Linee Guida sono state successivamente aggiornate nel mese di Giugno 2009 e, infine, nel 2019. Inoltre, il 28 Settembre 2010, il Consiglio Nazionale dell'A.I.O.P. ha approvato il Codice Etico Associativo.

L'A.I.O.P. prevede che, al fine di poter redigere un "Modello" che sia in grado di prevenire i reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001, è opportuno tenere in evidenza e seguire con attenzione i principi indicati dalle sue Linee Guida che rispondono a esigenze ben precise, quali:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati, operando le opportune distinzioni tra reati "peculiari" della gestione ospedaliera pubblica e privata e reati "comuni" a qualunque gestione aziendale e societaria;
- realizzare una mappatura aziendale raffigurante il sistema organizzativo gestionale per la rilevazione delle aree a rischio di reati "peculiari". In relazione agli specifici settori di attività individuati, stabilire procedure e sistemi di controllo atti ad impedire la commissione di reati;
- per quanto concerne i reati "comuni", affermare nei Modelli organizzativi una scelta di legalità generale alla quale si ispira la politica dell'azienda e ricordare l'obbligo di probità e correttezza per tutti coloro che prestano, a qualunque titolo, la loro opera in un'istituzione sanitaria privata;
- per quanto concerne entrambe le categorie (reati "peculiari" e "comuni"), evidenziare che l'istituzione sanitaria privata si riserva di agire nelle sedi opportune contro chiunque abbia commesso, a qualsiasi titolo, reati nel contesto dell'attività aziendale;



- individuare regole di comportamento che dovranno essere seguite da tutti i soggetti interessati senza distinzione e senza eccezione. Le eventuali eccezioni a tali regole e ad ogni altra contenuta nel regolamento dell'istituzione sanitaria privata, nel mansionario o degli ordini di servizio e similari, ritenute indispensabili per la necessità di evitare un danno all'ammalato, dovranno, in ogni modo, essere ampiamente documentate;
- suddividere in fasi ogni procedura amministrativa e sanitaria, prevedendo che le diverse fasi della medesima procedura siano affidate a soggetti diversi (es.: prenotazione - accettazione - dimissione) e, al contempo, evitando che l'eccessiva frammentazione produca deresponsabilizzazione con conseguente difficoltà di individuazione del soggetto responsabile;
- evidenziare tutte le attività che prevedano un contatto diretto con la Pubblica Amministrazione, in particolare laddove questa sia deputata all'esercizio di poteri di vigilanza e controllo.
- prevedere per le istituzioni sanitarie private, con gestione in tutto o in parte informatizzata, disposizioni specifiche per la prevenzione dei reati commessi nell'utilizzo di tali procedure;
- introdurre *“un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”*. A tal fine, il Modello Organizzativo predisposto dovrà essere pubblicizzato e reso conoscibile a tutti coloro che operano nella struttura, anche mediante l'affissione nella bacheca e comunicato, a mezzo raccomandata a.r., alle organizzazioni sindacali firmatarie dei C.C.N.L.;
- il sistema disciplinare deve essere attuato sia nei confronti dei *“soggetti sottoposti all'altrui direzione”* sia di quelli *“in posizione apicale”*. La violazione di qualunque regola di condotta prevista nel Modello da parte dei dipendenti è equiparata alle violazioni considerate dal C.C.N.L. e ad essa applicata quella procedura e le relative sanzioni;
- per quanto riguarda i collaboratori e i liberi professionisti, è necessario prevedere che nel relativo contratto individuale sia contenuta l'indicazione dei casi di violazione del Modello e dei relativi provvedimenti da adottarsi;
- per ciò che concerne le violazioni del Modello Organizzativo da parte degli amministratori, si consiglia di prevedere anche la decadenza dalla carica e da qualsiasi diritto anche economico;
- l'istituzione sanitaria privata, una volta ricevuta la comunicazione da parte dell'Organismo di Vigilanza della violazione del Modello, deve avviare immediatamente il procedimento disciplinare e, se accertata, irrogare la sanzione;
- per quel che concerne l'attività espletata da personale in rapporto libero-professionale, bisogna distinguere tra soggetti inseriti in organico e soggetti che operano fuori organico, occasionalmente, in discipline autorizzate, ma non accreditate;
- i medici liberi professionisti inseriti in organico possono agire *“nell'interesse o a vantaggio”* dell'istituzione sanitaria privata e commettere, pertanto, reati. Svolgendo attività giuridicamente classificata come coordinata e continuativa, devono essere positivamente considerati ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e, di conseguenza, espressamente contemplati nel Modello di organizzazione, che sarà attuato anche nei loro confronti;
- i medici liberi professionisti (non inquadrati in organico) non vengono inquadrati nel Modello Organizzativo in virtù della loro autonomia e auto-direzione. Al fine di ottenere le dovute cautele anche da costoro, sarà indispensabile prevedere una scrittura nella quale si espliciti la mancanza dei requisiti di continuità e coordinazione (es.: mediante un contratto di service).

Le linee guida tracciate dall'A.I.O.P. suggeriscono anche l'adozione di alcune accortezze con riferimento all'Organismo deputato alla vigilanza sul rispetto del Modello di organizzazione, tra cui:



- l'Organismo di Vigilanza dovrebbe essere coadiuvato da un dirigente dell'istituzione sanitaria privata esperto e responsabile della gestione informatizzata dei vari servizi amministrativi e sanitari e da un professionista (di chiara fama nella zona e di riconosciuta onorabilità) che di diritto assuma le funzioni di coordinatore. Devono, altresì, prevedersi altrettanti membri supplenti di quelli con funzione di rappresentante legale della Società presenti nell'Organismo di Vigilanza, per la sostituzione in caso di incompatibilità;
- prevedere, in conformità con lo statuto, l'erogazione di un fondo, a disposizione dell'Organismo di Vigilanza, sufficiente a consentire lo svolgimento dei compiti che il D. Lgs. n. 231/2001 gli assegna;
- prevedere che l'Organismo di Vigilanza sia messo nella condizione di avere un flusso costante di informazioni ad ogni livello e settore dell'istituzione;
- prevedere un canale riservato di comunicazione interna tra i dipendenti e l'organismo di controllo.

### 3. Destinatari del Modello

Al fine di assicurare che il comportamento di tutti coloro che operano per conto o nell'interesse dell'Ente sia sempre conforme alle normative e alle regolamentazioni e coerente con i principi di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, la Società ha adottato il suo Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche il "Modello"), in linea con le prescrizioni del D. Lgs. 231/01 (di seguito anche il "Decreto") e sulla base delle Linee guida emanate da Confindustria.

Sono considerati "*Destinatari*" del presente Modello e, come tali, nell'ambito delle specifiche competenze, tenuti alla sua conoscenza ed osservanza:

- i componenti del Consiglio di Amministrazione/Amministratore Unico, nel perseguimento dell'azione sociale in tutte le deliberazioni adottate;
- il Sindaco/Revisore, nell'attività di controllo e nella verifica della correttezza formale e legittimità sostanziale dell'attività della Società e del funzionamento del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi;
- tutti i dipendenti e tutti i collaboratori con cui la Società intrattiene rapporti contrattuali, a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei;
- tutti coloro che intrattengono rapporti a titolo oneroso, di qualsiasi natura, con la Società.

Ai soggetti terzi (collaboratori esterni, consulenti, partner, etc.) deve essere resa nota l'adozione del Modello e del Codice Etico da parte della Società il cui rispetto costituisce un obbligo contrattuale. A tal fine, nei contratti con i terzi, è contenuta un'apposita clausola che rinvia alla conoscenza e all'osservanza del presente documento e del Codice Etico e regola le conseguenze della sua violazione da parte dei suddetti.

#### 3.1 MEDICAL SPORT CENTER s.r.l.: profilo societario e Modello Organizzativo

Medical Sport Center s.r.l. ha per oggetto l'organizzazione di mezzi e di persone al fine di fornire servizi sanitari nel campo della diagnosi, cura medica e fisiochinesiterapica da effettuarsi stipulando apposite convenzioni, con medici ovvero altro personale abilitato all'esercizio professionale.

La Società ha, altresì, per oggetto la gestione di case di cura e/o di riposo per anziani.



Medical Sport Center s.r.l. gestisce, in associazione temporanea di imprese, strutture socio-sanitarie assistenziali e riabilitative, autorizzate e accreditate dal S.S. regionale e convenzionate con le Aziende Sanitarie di competenza.

Medical Sport Center s.r.l. gestisce, in associazione temporanea d'impresa con AIE s.r.l., le seguenti strutture:

- Villa Torano – Torano Castello (CS);
- R.S.A. Spezzano Albanese (CS);
- R.S.A. Mottafollone (CS).

La Società persegue i propri obiettivi nel rispetto dei principi giuridici sanciti dalla Costituzione italiana e delle norme vigenti, con particolare riferimento a quelle in materia di regolamentazione del funzionamento delle strutture socio-sanitarie-assistenziali (*Carta dei diritti dell'anziano, Articolo 25 della Carta Europea dei Diritti dell'Uomo, Articoli 22 e 25 della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani*).

L'organigramma societario (cui si rinvia) e la distribuzione delle relative mansioni sono da intendersi parte integrante del presente Modello.

Durante il monitoraggio delle funzioni attive presso la Società, e in considerazione della sua organizzazione, si è provveduto alla:

- rilevazione delle *aree a rischio*: sono state indagate e analizzate tutte le attività svolte da ciascuna Area/Funzione aziendale al fine di individuare le eventuali aree "sensibili" (settori aziendali ove, ipoteticamente, sarebbe possibile la realizzazione dei reati) e i sistemi di controllo in essere a presidio dei rischi di reato identificati dal D. Lgs. 231/01;
- predisposizione e realizzazione degli interventi ritenuti necessari per la riduzione dei rischi e/o per il miglioramento del sistema di gestione e controllo interno ovvero, di quell'insieme coordinato di strutture organizzative, attività e regole operative applicate, su indicazione dei soggetti apicali, dal management e dal personale aziendale, in grado di ridurre a un livello ragionevole i rischi anche attraverso l'introduzione di appositi protocolli comportamentali;
- individuazione di un Organismo di Vigilanza dotato dei requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

### 3.2 Finalità del Modello

Il Modello ha le seguenti finalità:

- migliorare il sistema di governance della Società;
- predisporre un sistema strutturato e organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività della Società, con particolare riguardo a impedire eventuali comportamenti illegali;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Medical Sport Center s.r.l. nelle "*aree di attività a rischio*", vale a dire quelle attività nel cui ambito si ritiene sussistere in astratto la possibilità che siano commessi dei reati tra quelli previsti dal Decreto, la

consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni normative, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;

- informare i Destinatari che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni fino alla risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire a coloro che operano, a qualsiasi titolo, in nome, per conto o comunque nell'interesse della Società, che Medical Sport Center s.r.l. non tollera comportamenti illeciti, non rilevando in alcun modo la finalità perseguita ovvero l'erroneo convincimento di agire nell'interesse o a vantaggio della Società, in quanto tali comportamenti sono comunque contrari ai principi etici cui la Società intende attenersi e, dunque, in contrasto con il suo stesso interesse;
- censurare fattivamente i comportamenti posti in essere in violazione del Modello e dei suoi allegati attraverso la comminazione di sanzioni disciplinari e/o contrattuali.

### 3.3 Il processo di predisposizione del Modello

L'adozione del Modello da parte di Medical Sport Center s.r.l. rappresenta la fase finale del processo seguito per la sua prima predisposizione e per i successivi aggiornamenti al fine di mantenerlo conforme alla normativa di riferimento, all'evoluzione della giurisprudenza e adeguato al contesto interno ed esterno in cui la Società opera.

L'adozione del presente Modello ex D. Lgs. n. 231/01 è stata preceduta da una serie di attività dirette alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi che vengono qui di seguito descritte:

**§ Mappatura delle attività a rischio e analisi dei rischi potenziali.** Obiettivo di questa fase è stata l'analisi del contesto della Società al fine di mappare le principali aree di attività di Medical Sport Center s.r.l. e, tra queste, individuare quelle in cui astrattamente possano realizzarsi i reati previsti dal Decreto.

L'identificazione delle aree a rischio e dei relativi processi/attività è stata attuata attraverso l'esame della documentazione della Società (normativa di riferimento, Statuto, organigramma, procedure, form utilizzati per la gestione delle diverse attività, contratti, ecc.) e la successiva effettuazione di interviste ai c.d. "soggetti-chiave" nell'ambito della struttura organizzativa della Società.

Con riferimento alla mappatura delle attività, effettuata sulla base dello specifico contesto in cui opera Medical Sport Center s.r.l. e alla relativa rappresentazione dei processi/attività sensibili o a rischio, sono stati individuati i reati potenzialmente realizzabili nell'ambito delle attività della Società e quindi, a titolo esemplificativo, le modalità di commissione delle potenziali condotte illecite.

**§ As-is analysis.** Individuati i rischi potenziali, si è proceduto ad analizzare il sistema dei controlli preventivi esistente nelle aree di attività a rischio per esprimere il successivo giudizio di idoneità dello stesso ai fini della prevenzione dei rischi di reato.

In tale fase si è, pertanto, provveduto alla rilevazione degli attuali presidi di controllo interno esistenti (procedure esistenti, tracciabilità delle operazioni e dei controlli, separazione o segregazione delle



funzioni, ecc.) attraverso le informazioni comunicate dai responsabili di settore della Società e l'analisi della documentazione da essi fornita.

§ **Individuazione di proposte di miglioramento del sistema di controllo interno.** Sulla base dei risultati ottenuti nella fase precedente e del confronto con un modello teorico di riferimento (coerente, tra l'altro, con il Decreto, con le Linee Guida di Confindustria, con le indicazioni giurisprudenziali e con le migliori pratiche nazionali e internazionali), la Società ha individuato una serie di aree di integrazione e/o miglioramento nel sistema dei controlli a fronte delle quali sono state definite le opportune azioni da intraprendere.

§ **Predisposizione del Modello.** In considerazione degli esiti delle fasi sopra descritte, la Società ha provveduto alla predisposizione del presente Documento.

### 3.4 Elementi del Modello

Il Modello di Medical Sport Center s.r.l. si fonda sui seguenti elementi aventi caratteristiche comuni in relazione a tutte le aree di possibile rischio nell'attività della Società ovvero in quelle attività nel cui ambito si ritiene sussistere, in astratto, la possibilità che siano commessi dei reati tra quelli previsti dal Decreto:

- **Codice Etico**, approvato con determina dell'AU, che esprime i principi di comportamento richiesti a tutti i dipendenti, senza alcuna eccezione, nonché a tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, operano nell'ambito delle attività svolte dalla Società. Come disposto dalle Linee Guida di Confindustria, l'adozione di un Codice Etico e di Comportamento rilevante ai fini di prevenzione dei reati ex D. Lgs. 231/2001, costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo;
- **Sistema Organizzativo** volto a garantire una chiara e organica attribuzione dei compiti e una adeguata segregazione delle funzioni;
- **Sistema Autorizzativo** per il quale l'assegnazione dei poteri è coerente con le responsabilità organizzative e gestionali definite e prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese;
- **Segregazione delle funzioni** intesa quale separazione, all'interno di ciascun processo, tra chi assume la decisione (impulso decisionale), chi la autorizza, chi esegue tale decisione e il soggetto cui è affidato il controllo del processo. Ciò implica un elevato livello di formalizzazione delle attività e garantisce altresì il principio delle tracciabilità delle operazioni.
- **Sistema di Controllo di gestione** che garantisce la capacità di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità attraverso un adeguato e tempestivo sistema di flussi informativi e di reporting interno e verso gli organi di controllo;
- **Regole per la gestione dei flussi finanziari**, definite sulla base di principi improntati ad una sostanziale segregazione delle funzioni tale da garantire che tutti i flussi finanziari in uscita siano richiesti, effettuati e controllati da strutture organizzative indipendenti o soggetti per quanto possibile distinti, ai quali, inoltre, non siano assegnate altre responsabilità tali da determinare



potenziali conflitti di interesse. Tale segregazione delle attività è garantita anche per quel che riguarda i flussi finanziari in entrata;

- **Regole per la gestione della documentazione** che disciplinano, a seconda dei casi, l'aggiornamento, la distribuzione, le registrazioni, l'archiviazione e la gestione della sicurezza dei documenti e delle registrazioni;
- **Sistema di formazione e informazione sulle tematiche relative al MOCG** che coinvolga in maniera strutturata tutti i Destinatari del Modello;
- **Sistema disciplinare** che sanziona i comportamenti dei Destinatari che non siano in linea con il Modello;
- **Organismo di Vigilanza**, cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di proporre l'aggiornamento.

Il Modello è soggetto a integrazioni o modifiche a seguito di:

- modifiche legislative e delle linee guida ispiratrici del Modello (es. significative modifiche alle Linee Guida di Confindustria);
- accadimento di eventuali ipotesi di violazione del MOCG e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo;
- cambiamenti della struttura organizzativa ovvero nel campo di attività della Società.

Trattandosi di "*atto di emanazione dell'organo dirigente*", in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lett. a) del D. Lgs. 231/2001, le successive modifiche e integrazioni del documento potranno essere deliberate dal medesimo organo, anche su indicazione dell'Organismo di Vigilanza, tra le cui funzioni rientra infatti il monitoraggio di eventuali esigenze di aggiornamento.

La revisione del Modello non ha una cadenza predefinita ma sarà effettuata ogni qualvolta si renderà necessaria per mantenere i documenti adeguati alla normativa e all'evoluzione della realtà della Società.

#### **4. Le attività sensibili di MEDICAL SPORT CENTER s.r.l.**

A seguito dell'indagine appena descritta, sono state individuate le attività definite *sensibili* nel cui ambito possono presentarsi fattori di rischio relativi alla commissione dei reati-presupposto.

Nel presente paragrafo, sono state elencate, a titolo meramente descrittivo e non esaustivo, le macro-aree ritenute sensibili prima di procedere alla specifica mappatura dei rischi delle attività, così come elaborata nella successiva Parte Speciale:

RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• attività che implicino un rapporto con pubblici uffici, organi ispettivi, enti territoriali titolari di poteri autorizzativi, decisori, concessori, abilitativi, di controllo e/o erogatori di contributi;</li> <li>• comunicazioni alla P.A., ASP, Regioni, Comuni, Ministeri;</li> <li>• predisposizione di documentazione da inviare alla P.A., ASP, Regione, Comuni, Ministeri.</li> </ul>
COMUNICAZIONI SOCIALI E CONTROLLI	<ul style="list-style-type: none"> <li>• attività relative alla rilevazione, registrazione e rappresentazione dell'attività di impresa nelle scritture contabili, nei bilanci e nei documenti ad uso informativo, sia interno che esterno;</li> <li>• controllo sulla attività e sulla rappresentazione contabile dell'attività di impresa da parte dei soggetti e delle autorità competenti.</li> </ul>
RAPPORTI CON SOCI E TERZI	<ul style="list-style-type: none"> <li>• comportamento nei confronti dei soci, dei creditori e dei Terzi;</li> <li>• gestione del conflitto di interessi, gestione dei fattori di rischio relativi all'attuazione di operazioni organizzative interne.</li> </ul>
SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• definizione delle responsabilità e relative procure/deleghe;</li> <li>• valutazione dei rischi per la salute e per la sicurezza;</li> <li>• oneri per la sicurezza;</li> <li>• controlli operativi;</li> <li>• adeguamenti normativi;</li> <li>• obblighi di informazione e formazione;</li> <li>• scelte delle tecnologie utilizzate;</li> <li>• definizione del budget sicurezza.</li> </ul>
GESTIONE DEGLI STRUMENTI INFORMATICI E SICUREZZA INFORMATICA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• attività di protezione dei dati, di gestione delle reti di telecomunicazioni, gestione dei sistemi hardware e software, gestione degli accessi, gestione delle password, degli account e dei profili, gestione delle operazioni di salvataggio dei dati;</li> <li>• utilizzo delle risorse tecnologiche;</li> <li>• protezione del sistema informativo.</li> </ul>

GESTIONE DELLE RISORSE UMANE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• selezione e assunzione del personale;</li> <li>• formazione del personale;</li> <li>• gestione amministrativa del personale;</li> <li>• gestione di finanziamenti, sgravi, agevolazioni.</li> </ul>
GESTIONE DEI FORNITORI	<ul style="list-style-type: none"> <li>• attività di selezione e scelta del fornitore;</li> <li>• definizione degli accordi;</li> <li>• ordini e pagamenti.</li> </ul>
GESTIONE DEI CONSULENTI	<ul style="list-style-type: none"> <li>• attività di selezione e scelta dei consulenti;</li> <li>• definizione degli accordi;</li> <li>• pagamenti.</li> </ul>



GESTIONE DELLE ATTIVITA' AMMINISTRATIVE CONTABILI	<ul style="list-style-type: none"> <li>• attività propedeutiche alla predisposizione del bilancio, registrazione di dati contabili, utilizzo dei sistemi informatici, redazione e controllo dei documenti contabili, report, quantificazione delle poste di bilancio e dei fondi rischi, definizione degli accantonamenti, gestione della fatturazione attiva e passiva, calcolo delle imposte, finanziamenti, sgravi, ecc.;</li> </ul>
GESTIONE DEI FLUSSI FINANZIARI	<ul style="list-style-type: none"> <li>• gestione dei flussi finanziari, gestione dei conti correnti bancari, dei pagamenti, degli incassi, dei finanziamenti ottenuti, delle erogazioni, degli sgravi e dei contributi pubblici, ecc.;</li> </ul>
GESTIONE DELLE ATTIVITA' PECULIARI	<ul style="list-style-type: none"> <li>• esecuzione delle prestazioni lavorative;</li> <li>• gestione dei referti;</li> <li>• valutazioni mediche.</li> </ul>
GESTIONE E SMALTIMENTO DEI RIFIUTI	<ul style="list-style-type: none"> <li>• monitoraggio e applicazione normativa ambientale;</li> <li>• gestione e smaltimento dei rifiuti.</li> </ul>

## 5. Il sistema delle deleghe e l'articolazione dei poteri

Il sistema delle deleghe dei poteri costituisce parte integrante e sostanziale del Modello adottato dalla Società.

Il principio cui la Società ispira la propria struttura organizzativa e la propria attività è quello in base al quale solo i soggetti muniti di specifici e formali poteri possono assumere, in suo nome e per suo conto, obbligazioni verso terzi.

I principi cardine di tale sistema sono:

- la tempestiva e costante informazione circa la titolarità dei poteri delegati e le relative modifiche intervenute nel tempo;
- la verifica periodica del rispetto dei poteri così come delegati;
- la verifica periodica dell'adeguatezza del sistema delle deleghe.

A tutti i poteri attribuiti mediante delega scritta corrispondono esattamente mansioni e responsabilità, così come riportate nell'organigramma della Società.

Il sistema delle deleghe prevede che:

- ogni destinatario del presente Modello che per conto della Società intrattenga rapporti negoziali e/o di rappresentanza con l'esterno debba essere dotato di idonea procura;
- tutti coloro (ivi compresi i dipendenti e gli organi sociali) che intrattengano per conto della Società rapporti con la Pubblica Amministrazione siano dotati di delega formale;
- ciascuna delega definisca nel dettaglio i poteri attribuiti al delegato.

L'Organismo di Vigilanza verifica periodicamente il sistema delle deleghe e delle procure in vigore e la loro coerenza con il sistema organizzativo, raccomandando eventuali modifiche, se necessarie.

Il conferimento della procura e/o delega è seguito da una lettera di accompagnamento da trasmettere al procuratore/delegato unitamente all'atto di conferimento della procura e contenente il richiamo al Modello 231/01, alle disposizioni del Codice Etico e alle procedure operative interne.

I poteri di firma e di rappresentanza sono rilasciati dal legale rappresentante e sono revocabili in qualsiasi momento attraverso una semplice notifica a seguito della decisione della Società.

I poteri rappresentativi (sia dell'amministratore che dei procuratori) sono distinti in *formali e operativi*.

Le deleghe sono conferite in funzione delle attività svolte da ciascuno.

***Non sono attualmente vigenti procure e/o deleghe formalmente conferite.***

***Per ogni attività è sempre prevista l'autorizzazione dell'Amministratore Unico, fatti salvi i casi di urgenza all'occorrenza predeterminati.***

## **6. L'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza di Medical Sport Center s.r.l. (di seguito anche "O.d.V.") è un organo monocratico nominato dall'Amministratore Unico, composto da un membro scelto tra professionisti esperti nelle materie giuridiche ed economiche inerenti alle tematiche del D. Lgs. 231/01 e in possesso dei requisiti indicati nello Statuto dell'Organismo di Vigilanza adottato dalla Società (cui si rinvia).

L'O.d.V. di Medical Sport Center s.r.l. è un organismo composto da un professionista di massima professionalità e indipendenza dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, incaricato di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

La revoca, la sostituzione nonché i requisiti del componente dell'O.d.V. sono disciplinati dallo "Statuto dell'Organismo di Vigilanza", anch'esso approvato dall'Amministratore della Società e parte integrante del Modello stesso.

La nomina quale membro dell'O.d.V. è condizionata alla presenza e alla permanenza dei requisiti previsti dallo Statuto.

Al membro dell'Organismo si applica inoltre il divieto di concorrenza di cui all'art. 2390 c.c..

Per lo sviluppo operativo delle attività, l'O.d.V. si avvale del supporto tecnico di un membro interno all'azienda e può dotarsi di un Regolamento interno volto a disciplinare il funzionamento delle proprie attività, restando comunque esaustivo, a tal fine, lo stesso Statuto.

Le linee guida di Confindustria specificano i requisiti che l'Organismo di Vigilanza deve possedere affinché il medesimo possa svolgere le attività sulla base delle indicazioni contenute negli artt. 6 e 7 del Decreto, ovvero:

- ***Autonomia e indipendenza***

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'O.d.V. non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo.

Tali requisiti si possono ottenere garantendo all'O.d.V. una dipendenza gerarchica che sia la più elevata possibile. A tal fine l'O.d.V. attua un sistema di reporting verso gli Organi Societari e, più specificamente, all'Amministratore.

L'O.d.V., nell'espletamento delle proprie funzioni, dispone di mezzi finanziari attraverso il



riconoscimento di un budget di spesa attribuito dall'Organo Amministrativo.

- *Professionalità*

Il membro dell'O.d.V. deve essere in possesso di specifiche competenze tecnico-professionali necessarie allo svolgimento delle proprie attività; è inoltre prevista, laddove le circostanze lo richiedano, la possibilità di ricorrere al supporto specialistico di soggetti interni o professionisti esterni alla Società.

- *Continuità d'azione*

L'O.d.V. opera presso la Società esercitando i necessari poteri di indagine.

La continuità d'azione è garantita attraverso:

- i flussi informativi ordinari, predisposti anche in maniera dedicata;
- la previsione di incontri periodici in cui esaminare le diverse tematiche, anche eventualmente attraverso le audizioni dei Responsabili di area/settore aziendale.

### **6.1 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza**

Le funzioni e i poteri attribuiti all'O.d.V. sono analiticamente descritti nello Statuto dell'Organismo di Vigilanza.

In generale, l'O.d.V. ha il compito di:

- vigilare sull'applicazione del Modello in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto;
- verificare nel tempo l'efficacia del Modello e la sua capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- individuare e proporre al vertice amministrativo aggiornamenti e modifiche del Modello stesso in relazione alle modifiche normative o alle mutate condizioni aziendali.

Più in particolare, è compito dell'O.d.V.:

- verificare l'efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale e alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto, proponendo - laddove ritenuto necessario - eventuali aggiornamenti del Modello, con particolare riferimento all'evoluzione e ai mutamenti della struttura organizzativa o dell'operatività aziendale e/o della normativa vigente;
- monitorare la validità nel tempo del Modello, promuovendo, anche previa consultazione delle strutture aziendali interessate, tutte le azioni necessarie al fine di assicurarne l'efficacia. Tale compito comprende la formulazione di proposte di adeguamento da inoltrare al vertice aziendale e la verifica successiva dell'attuazione e della funzionalità delle soluzioni proposte, anche attraverso attività di follow-up;
- valutare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;

- vigilare sull'effettiva applicazione del Modello, anche attraverso interventi di verifica specifici;
- gestire e verificare le segnalazioni di illeciti pervenute attraverso gli appositi canali informativi;
- verificare la coerenza tra le responsabilità definite nella struttura organizzativa ed il sistema dei poteri correlato;
- definire e curare il flusso informativo verso l'Organismo di Vigilanza;
- attuare un sistema di *reporting* nei confronti degli Organi Societari e del vertice aziendale, secondo le modalità indicate nello Statuto;
- promuovere, attraverso le competenti strutture aziendali, un processo formativo del personale finalizzato alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- verificare che eventuali violazioni del Modello siano sanzionate in coerenza con quanto disposto nel Sistema Disciplinare ex D. Lgs. 231/01.

Per lo svolgimento degli adempimenti sopra elencati, all'Organismo sono attribuiti i poteri qui di seguito indicati:

- accedere ad ogni documento e/o informazione aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo ai sensi del Decreto;
- ricorrere a consulenti esterni nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di competenza, osservando quanto previsto dalla regolamentazione interna aziendale per l'assegnazione di incarichi di consulenza;
- richiedere informazioni a consulenti esterni, partner commerciali e revisori nell'ambito delle attività svolte per conto della Società.

## ***6.2 Informativa dell'O.d.V. nei confronti degli organi societari***

L'O.d.V., nell'ambito dei compiti ad esso attribuiti, cura l'informazione verso gli organi sociali competenti affinché possano adottare le conseguenti deliberazioni e le azioni necessarie al fine di garantire l'effettiva e costante adeguatezza e concreta attuazione del Modello.

In particolare, l'O.d.V. provvede a fornire all'Amministratore un'informativa periodica avente ad oggetto:

- l'attività complessivamente svolta nel corso del periodo, con particolare riferimento a quella di verifica sui processi sensibili ai sensi del Decreto;
- le criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello;
- un'analisi delle eventuali segnalazioni ricevute nel corso del periodo e delle relative azioni intraprese dall'Organismo e dagli altri soggetti interessati;
- le proposte di revisione e aggiornamento del Modello;



- le attività di comunicazione/formazione effettuate;
- il Piano di attività e di verifiche definito per l'anno successivo.

Inoltre, l'O.d.V. deve porre in essere flussi informativi ad hoc, in presenza di circostanze che rendano necessaria o comunque opportuna l'informativa. Pertanto, l'Organismo deve riferire tempestivamente al vertice aziendale in merito a:

- qualsiasi violazione del Modello ritenuta fondata, di cui sia venuto a conoscenza durante l'espletamento delle sue funzioni;
- rilevazione di carenze organizzative o procedurali idonee a determinare il concreto pericolo di commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto;
- esistenza di procedimenti penali nei confronti di soggetti che operano per conto della Società, ovvero di procedimenti a carico della Società in relazione a reati rilevanti ai sensi del Decreto, di cui sia venuto a conoscenza durante l'espletamento delle sue funzioni;
- esito degli accertamenti condotti dall'O.d.V. medesimo a seguito dell'avvio di indagini da parte dell'Autorità Giudiziaria in merito a reati rilevanti ai sensi del Decreto;
- modifiche intervenute nel catalogo dei reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa della Società;
- ogni altra informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti.

L'Organismo, inoltre, riferisce senza indugio al:

- Vertice Aziendale, eventuali violazioni del Modello poste in essere dai dipendenti della Società o dal Revisore e/o Sindaco;
- Revisore e/o Sindaco, eventuali violazioni del Modello poste in essere dalla Società ovvero dall'Amministratore, affinché adotti i provvedimenti previsti al riguardo dalla legge.

### ***6.3 Flussi informativi verso l'O.d.V.***

L'art. 6, comma 2, lett. d) del Decreto impone la previsione nel Modello di obblighi informativi nei confronti dell'O.d.V., deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello stesso.

L'obbligo di un flusso informativo strutturato è concepito quale strumento per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello e per l'eventuale accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal Decreto o comunque di comportamenti non in linea con le regole di condotta definite.

L'efficacia dell'attività di vigilanza trova fondamento in un sistema strutturato di segnalazioni e informazioni provenienti da tutti i Destinatari del Modello, con riferimento ad atti, comportamenti o eventi di cui vengano a conoscenza e che potrebbero determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano potenzialmente rilevanti ai fini del Decreto.

Tali flussi possono essere attivati:

- al verificarsi di specifici eventi/fatti (*ad hoc*);
- in via sistematica.

I flussi informativi *ad hoc* riguardano notizie in relazione alle quali è opportuna un'informazione immediata nei confronti dell'Organismo. L'obbligo di informazione ha per oggetto, in particolare:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti dall'Autorità Giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, a carico di Amministratore, Sindaci, Dirigenti, Dipendenti, Fornitori, Collaboratori con cui la Società intrattiene rapporti lavorativi, a qualsiasi titolo, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini/accertamenti riguardanti la Società, anche nei confronti di ignoti, per i reati o gli illeciti amministrativi di cui al Decreto;
- le richieste di assistenza legale da parte dei dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- 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 o le segnalazioni preparati dai responsabili delle 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 Decreto;
- l'eventuale esistenza di situazioni di conflitto di interessi tra uno dei Destinatari e la Società.

L'Organismo può, inoltre, chiedere all'organo di revisione e/o al Sindaco informazioni in merito alle attività svolte, utili ai fini dell'attuazione del Modello.

L'O.d.V. valuta le segnalazioni ricevute attraverso qualsiasi canale (posta ordinaria, posta elettronica, richiesta di incontro presso la sede della Società), ivi comprese quelle in forma anonima, e determina le eventuali iniziative, anche ascoltando l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e/o ogni altro soggetto che riterrà utile, motivando per iscritto ogni conclusione raggiunta.

Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni e informazioni verso l'O.d.V., è stato istituito un canale informativo dedicato, rispondente a una casella di posta elettronica di cui si è data comunicazione a tutti i Destinatari del presente Modello.

L'indirizzo di posta elettronica cui inviare le segnalazioni è pubblicato sul sito internet della Società ed è di esclusiva competenza dell'O.d.V..

Il segnalante è sempre tutelato da eventuali ritorsioni (sul punto, si rinvia al Codice Etico) e la sua identità è garantita dall'anonimato, in ottemperanza alla normativa interna e comunitaria vigente.

E', inoltre, istituito un flusso informativo periodico da parte dei soggetti identificati quali responsabili delle aree a rischio, tenuti a informare sistematicamente l'O.d.V. sui contenuti operativi specifici della propria area e sul rispetto dei principi previsti dal Modello.

Ogni informazione, segnalazione o report è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito



archivio ad accesso riservato.

#### ***6.4 Formazione del personale e diffusione del Modello Organizzativo nel contesto aziendale e all'esterno***

La Società promuove la conoscenza del Modello tra tutti i dipendenti; essi sono tenuti a osservarne i principi e a contribuire alla loro attuazione.

L'Amministratore, valutate le esigenze rappresentate dall'Organismo di Vigilanza, predispone percorsi formativi sui contenuti del D. Lgs. 231/01.

Inoltre, la diffusione dei contenuti di cui al D. Lgs. 231/01 è garantita attraverso la pubblicazione del Modello sul sito internet della Società, la distribuzione del Codice Etico a tutto il Personale al momento dell'assunzione nonché dalle informative relative all'aggiornamento del Modello e/o del Codice Etico conseguenti a intervenute modifiche normative e/o organizzative.

#### ***6.5 Informativa a collaboratori esterni e partners***

La Società agevola la conoscenza e l'osservanza del Modello e del Codice Etico anche tra i partners commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti e i fornitori della Società provvedendo a inserire nei contratti con le controparti commerciali, finanziarie e con i consulenti apposite clausole contrattuali che prevedono, in caso di inosservanza dei principi etici stabiliti, la risoluzione degli obblighi negoziali.

### **7. Il sistema disciplinare**

La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

L'art.6, comma 2, lettera e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto stabiliscono infatti che i modelli di organizzazione e gestione debbano:

- *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*;
- *presentare “un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito di un eventuale procedimento penale, salvo quanto previsto sul punto dai CCNL che trovano applicazione in azienda.

Deve sin d'ora essere sottolineato che la possibilità di sanzionare comportamenti devianti rispetto a quelli prescritti con specifico riguardo alla sfera dei comportamenti indicati come obbligatori dal sistema preventivo “231” risiede nel fatto che la violazione del Modello, dei protocolli che lo integrano e del Codice Etico è idonea a ledere il rapporto di fiducia con la Società, conformemente a quanto stabilito dall'articolo 2104 c.c..

Nel sistema disciplinare, ai sensi dell'art. 30 comma 3 D. Lgs. 81/2008, sono specificamente sanzionate le condotte dei responsabili di funzione le cui competenze comprendono, direttamente o indirettamente, aspetti di tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'O.d.V., cui compete, altresì, il controllo sull'avvio e sullo svolgimento dei procedimenti di irrogazione di eventuali sanzioni disciplinari.

Nessun procedimento potrà infatti essere archiviato né alcuna sanzione disciplinare potrà essere irrogata per violazione del Modello senza la preventiva informazione e il parere dell'Organismo di Vigilanza.

In ragione della gravità delle violazioni, le sanzioni possono consistere:

- nel richiamo in forma scritta che censuri la violazione delle prescrizioni del Modello;
- nella sospensione dalla carica e dal compenso per un periodo compreso fra un mese e sei mesi per violazioni particolarmente gravi, reiterate o molteplici;
- nella proposta o decisione di revoca dalla carica in caso di violazioni di eccezionale gravità.

Il tipo e l'entità delle sanzioni si determinano, conformemente a quanto prevede il codice disciplinare vigente, in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo;
- alle mansioni e all'inquadramento contrattuale del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la violazione;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione.

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 relativa competenza, al Direttore Generale e al Responsabile del Personale.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori rientrano tra quelle previste dal Regolamento disciplinare nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori) "Sanzioni disciplinari" e di eventuali normative speciali applicabili.

### ***Misure nei confronti di Dipendenti***

Il lavoratore che non rispetti le norme e le procedure di gestione, prevenzione e controllo dei reati lede il rapporto di fiducia instaurato con l'organizzazione in quanto viola, tra l'altro, l'art. 2104 del Codice Civile (*Diligenza del prestatore di lavoro: il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta e dall'interesse dell'azienda dalla quale dipende. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo, dai quali gerarchicamente dipende*).

I comportamenti tenuti dai lavoratori in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori rientrano tra quelle previste dal Regolamento



disciplinare nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori) "Sanzioni disciplinari" e di eventuali normative speciali applicabili.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente, nei termini che vengono descritti nella seguente tabella:

Provvedimento Disciplinare	Tipologia di Violazione
<p><b>Rimprovero verbale o scritto</b></p>	<p>Vi incorre il lavoratore che commetta violazioni di lieve entità, quali, ad esempio:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ L'inosservanza delle procedure prescritte;</li> <li>▪ L'omissione ingiustificata dei controlli previsti nelle aree individuate come <i>a rischio</i>;</li> <li>▪ La mancata trasmissione di informazioni rilevanti all'O.d.V.;</li> <li>▪ L'adozione di un comportamento non conforme a quanto prescritto dal Modello 231.</li> </ul>
<p><b>Multa</b></p>	<p>Vi incorre il lavoratore recidivo, in relazione al verificarsi di una delle seguenti circostanze:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Al lavoratore, nei precedenti due anni, sono state più volte contestate, con rimprovero verbale o scritto, le medesime violazioni, seppure di lieve entità;</li> <li>▪ Il lavoratore ha posto in essere, nello svolgimento dell'attività nelle aree considerate a rischio, reiterati comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, prima ancora che gli stessi fossero accertati e contestati.</li> </ul>
<p><b>Sospensione dal servizio e dalla retribuzione</b></p>	<p>Vi incorre il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal Modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso ovvero compiendo atti contrari all'interesse dell'azienda, arrechi danno alla stessa o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo per l'integrità dei propri beni.</p>

**Trasferimento per punizione**

Vi incorre il lavoratore che, operando in aree a rischio, adotti comportamenti fortemente difforni da quanto stabilito nei protocolli del Modello 231 oppure comportamenti gravi già censurati in precedenza o, ancora, azioni dirette in modo univoco al compimento di un reato contemplato dal D. Lgs. 231/01.

**Licenziamento con indennità sostitutiva di preavviso**

Vi incorre il lavoratore che, operando in aree a rischio, adotti comportamenti fortemente difforni da quanto stabilito nei protocolli del Modello 231 oppure comportamenti gravi già censurati in precedenza o, ancora, azioni dirette in modo univoco al compimento di un reato contemplato dal D. Lgs. 231/01.

**Licenziamento senza preavviso**

Vi incorre il lavoratore che adotti, nello svolgimento dell'attività in aree a rischio, una condotta in palese violazione delle prescrizioni del Modello o della Legge tale da determinare, potenzialmente o di fatto, l'applicazione delle misure previste dal D. Lgs. 231/01 a carico della società con conseguente grave danno patrimoniale e di immagine per la società stessa.

***Misure nei confronti dei Responsabili di settore***

In caso di violazione delle procedure interne da parte dei responsabili o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, si provvederà ad applicare nei confronti dei suddetti le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto collettivo nazionale di lavoro.

***Misure nei confronti dell'Amministratore***

In caso di violazione del Modello da parte dell'Amministratore, l'O.d.V. informerà l'Amministratore e i soci che provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

***Misure nei confronti di Collaboratori e Consulenti esterni***

I soggetti legati da rapporti di collaborazione o di consulenza che pongano in essere, nell'esercizio della loro attività, comportamenti in contrasto con le disposizioni contenute nel Modello adottato



dalla Società, potranno essere sanzionati con l'interruzione del relativo rapporto professionale, sulla base di apposite clausole risolutive espresse inserite nei contratti stipulati con la Società.

## **8. Il Codice Etico**

La Società ha adottato un Codice Etico regolante il complesso di diritti e responsabilità che essa assume espressamente nei confronti di coloro con i quali interagisce nello svolgimento della propria attività

L'organizzazione è consapevole di contribuire con il proprio operato, con senso di responsabilità ed integrità morale, al processo di sviluppo di un comparto particolarmente sensibile e strategico come quello sanitario.

L'azienda crede nel valore del lavoro e considera la legalità, la correttezza e la trasparenza dell'agire presupposti imprescindibili per il raggiungimento dei propri obiettivi economici, produttivi e sociali. Il Codice Etico ha, inoltre, lo scopo di introdurre e rendere vincolanti i principi e le regole di condotta rilevanti ai fini della ragionevole prevenzione dei reati indicati nel D. Lgs. 231/01.

Esso è un mezzo idoneo a prevenire comportamenti irresponsabili o illeciti da parte di chi opera in nome e per conto della Società in quanto introduce una definizione chiara ed esplicita di Responsabilità Etica e Sociale afferente alla gestione in essere.

Predisponendo adeguati strumenti di informazione, prevenzione e controllo, la Società garantisce la trasparenza delle condotte poste in essere, intervenendo, ove necessario, a reprimere eventuali violazioni del Codice e vigilando sulla sua effettiva osservanza, tanto nelle relazioni interne quanto nelle relazioni tra la Società e soggetti esterni.

Il Codice Etico, considerato nel suo complesso e unitamente a tutte le specifiche procedure attuative approvate dall'azienda, si considera parte integrante dei contratti di lavoro subordinato in essere e da stipulare nonché parte essenziale e imprescindibile del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società.