



VILLA FIAMMETTA

Residenza Sanitaria Assistenziale

MODELLO ORGANIZZATIVO

PARTE GENERALE

EX DECRETO LEGISLATIVO

8 GIUGNO 2001 N. 231

INDIRIZZO: VIA G. LEOPARDI, 132 21027 ISPRA (VA)

TELEFONO: 0332/783411

FAX: 0332/781935

E-MAIL: info@villafiammetta.it

urp@villafiammetta.it

SITO WEB: www.villafiammetta.it

IL PRESIDENTE

Dott. Ing. Marco Rusconi Clerici

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Marco Rusconi Clerici', written over a horizontal line.

Versione n. 4 del 11/12/2018

Modello Organizzativo parte generale
Ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n .231

INDICE

Sommario

1. Overview del Decreto e della normativa rilevante.....	4
1.1. I reati presupposto previsti dal D. Lgs. n. 231/2001.....	6
2. Linee guida.....	16
3. La Società.....	17
4. Funzione e adozione del Modello.....	17
4.1 Dichiarazione programmatica.....	17
4.2 Modalità di modifica/integrazione del Modello.....	18
4.3 Funzione del Modello.....	18
5. Attività sensibili.....	19
5.1 Risk assessment e gap analysis.....	19
6. Principi generali di comportamento e codice etico.....	20
7. Organismo di Vigilanza.....	22
7.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza.....	22
7.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	23
7.3 Reporting nei confronti degli organi societari.....	25
7.4 Altre attività di controllo e reporting previste dalla legge o da regolamenti interni.....	25
7.5 Verifiche periodiche.....	25
7.6 Segnalazioni Whistleblowing.....	28
8. Sistema Disciplinare.....	30
8.1 Principi generali.....	30
8.2 Sanzioni per i lavoratori subordinati.....	30
8.2.1 Sanzioni per i lavoratori subordinati cui si applica il Contratto di Lavoro Anasta30	
8.2.2 Misure nei confronti dei dirigenti.....	31
8.2.3 Misure nei confronti degli Amministratori.....	32
8.2.4 Misure nei confronti di Collaboratori, Consulenti e Partner.....	32
8.2.5 Garanzie inerenti al sistema di segnalazione Whistleblowing.....	32
9. Formazione e comunicazione.....	33
9.1 Comunicazione e formazione per i Dipendenti.....	33
9.2 Comunicazione verso Collaboratori, Consulenti, Partner Professionisti e Fornitori.....	34

1. Overview del Decreto e della normativa rilevante.

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo n. 231 ("D. Lgs. 231/2001"), che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali a cui l'Italia ha già da tempo aderito, quali la *Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995* sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la *Convenzione del 26 maggio 1997*, anch'essa firmata a Bruxelles, sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la *Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997* sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il D. Lgs. 231/2001, recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti societari per alcuni Reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

La nuova responsabilità introdotta dal D. Lgs. 231/2001 mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti societari che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione del reato. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione (P.A.), l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti societarie contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Quando si parla di Reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 ("Reati"), ci si riferisce sia ai Reati originariamente previsti (es: reati nei confronti della P.A.), sia alle ipotesi successivamente introdotte (es: falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo, reati societari e reati ambientali), per il cui elenco dettagliato si rimanda al successivo paragrafo.

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* (i "Modelli") idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati.

Il sistema prevede, inoltre, l'istituzione di un *organo di controllo interno all'ente societario* con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli nonché di verificarne le necessità di aggiornamento. I suddetti Modelli dovranno rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- prevedere specifici protocolli (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 di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

È opportuno specificare che, ove il reato sia stato commesso da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente societario o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'ente societario non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di vigilare sul loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente societario dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo sul rispetto del Modello.

Nel caso invece in cui il reato sia stato commesso da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente societario è responsabile se la commissione del Reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Tale inosservanza è in ogni caso esclusa se l'ente societario, prima della commissione del Reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

1.1.I reati presupposto previsti dal D. Lgs. n. 231/2001

La disciplina del D. Lgs. n. 231/2001 risulta caratterizzata dai principi di legalità ed irretroattività.

Per quanto riguarda il primo, ai sensi dell'art 2 del D. Lgs. n. 231/2001, le fattispecie di reato che sono suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente e le relative sanzioni sono soltanto quelle espressamente elencate dal legislatore.

In relazione al secondo, di cui all'art 3 del D. Lgs. n. 231/2001, nessun ente può essere ritenuto responsabile per un reato commesso prima della sua introduzione tra quelli considerati come presupposto della sua responsabilità. Inoltre, in caso di successione di leggi inerenti la medesima materia, si applica sempre la disciplina più favorevole.

Le fattispecie di reato che sono suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente sono, quindi, soltanto quelle espressamente elencate dal legislatore. Il Decreto - nel suo testo originario - si riferiva ad una serie di reati commessi nei rapporti con la P. A., ponendosi come obiettivo peculiare quello di sanzionare condotte di tipo corruttivo volte ad agevolare l'attività d'impresa.

Nel corso degli anni, l'elenco dei c.d. reati-presupposto si è notevolmente esteso fino a ricomprendere gran parte delle fattispecie illecite riconducibili all'attività d'impresa.

All'esito di numerosi interventi integrativi, ad oggi, l'elenco dei reati presupposto risulta composto come di seguito schematizzato:

1. 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):

- malversazione a danno dello Stato (art. 316 bis c.p.);
- indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art.316 ter c.p.);
- truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art.640, comma 2, n.1, c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.);
- frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 ter c.p.).

2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis D. Lgs. n. 231/2001 - articolo aggiunto dalla Legge n. 48/2008 e modificato dal D. Lgs. n. 7 e 8/2016):

- frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640 quinquies c.p.);
- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter c.p.);

- falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491 bis c.p.);
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 quater c.p.);
- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 quinquies c.p.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quater c.p.);
- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quinquies c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 ter c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 quater c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 quinquies c.p.).

3. Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter D.Lgs. 231/01 - articolo aggiunto dalla Legge 94/2009 e modificato dalla Legge 69/2015):

- associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416 bis c.p.);
- tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416 bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (Legge n. 203/91);
- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 ter c.p.);
- sequestro di persona a scopo 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, co. II, lett. a), numero 5), c.p.p.).

4. Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione (Art. 25, D. Lgs. n. 231/2001 - articolo modificato dalla Legge n. 190/2012):

- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- concussione (art. 317 c.p.) (articolo modificato dalla Legge n. 69/2015);
- corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) (articolo modificato dalla Legge n. 190/2012 e dalla Legge n. 69/2015);
- corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.) (articolo modificato dalla Legge n. 69/2015);
- circostanze aggravanti (art. 319 bis c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.) (articolo modificato dalla Legge n. 69/2015);
- induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.) (articolo aggiunto dalla Legge n. 190/2012 e modificato dalla Legge n. 69/2015);
- corruzione di persona incaricata di pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- peculato, concussione, induzione indebita a dare o omettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati Esteri (art. 322 bis c.p.) (articolo modificato dalla Legge n. 190/2012);
- pene per il corruttore (art. 321 c.p.).

5. Reati di falso nummario (art. 25 bis D. Lgs. n. 231/2001 - articolo aggiunto dal D.L. 25 settembre 2001 n. 350, art. 6, D.L. convertito con modificazioni dalla Legge n. 409/2001 e modificato dalla Legge n. 99/2009 e dal D. Lgs. n. 125/2016):

- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 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 di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 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.);
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);

- contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.).

6. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis. 1. D. Lgs. n. 231/2001 - articolo aggiunto dalla Legge n. 99/2009):

- 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.).

7. Reati societari (art. 25 ter D. Lgs. n. 231/2001 - articolo aggiunto dal D. Lgs. 61/2002 e modificato dalla Legge 190/2012, dalla Legge 69/2015 e dal D. Lgs 38/2017):

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.) (articolo modificato dalla Legge n. 69/2015);
- fatti di lieve entità (art. 2621 bis c.c.);
- false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.) (articolo modificato dalla Legge n. 69/2015);
- impedito controllo (art. 2625, comma II, c.c.);
- indebita restituzione di 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 d'interessi (art. 2629 bis c.c.) (articolo aggiunto dalla Legge n. 262/2005);
- 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 c.c.) (articolo aggiunto dalla Legge 190/2012 e modificato dal D. Lgs. n. 38/2017);

- istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.) (articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 38/2017);
- 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, comma I e II, c.c.).

8. 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 Legge n. 7/2003):

- associazioni sovversive (art. 270 c.p.);
- associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.);
- assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.);
- arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater c.p.);
- addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quinquies c.p.);
- finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (Legge 153/2016, 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 c.p.);
- 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 alcuno dei delitti previsti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.);
- cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.);
- cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.);
- banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.);
- assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.);
- impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (Legge n. 342/1976, art. 1);
- danneggiamento delle installazioni a terra (Legge n. 342/1976, art. 2);

- sanzioni (Legge n. 422/1989, art. 3);
- pentimento operoso (D. Lgs. n. 625/1979, art. 5);
- Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2).

9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater 1, D. Lgs. n. 231/2001 - articolo aggiunto dalla Legge 7/2006):

- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 bis c.p.).

10. Delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies, D. Lgs. n. 231/2001 - articolo aggiunto dalla Legge n. 228/2003 e modificato dalla Legge n. 199/2016):

- 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 di materiale pornografico (art. 600 quater);
- pornografia virtuale (art. 600 quater 1 c.p.) (aggiunto dall'art. 10 della Legge n. 38/2006);
- 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.) (aggiunto dalla Legge n. 199/2016);
- adescamento di minorenni (art. 609 undicies).

11. Reati di abuso di mercato (art. 25 sexies D. Lgs. n. 231/2001 - articolo aggiunto dalla Legge n. 62/2005):

- manipolazione del mercato (D. Lgs. n. 58/1998, art. 185);
- abuso di informazioni privilegiate (D. Lgs. n. 58/1998 art. 184).

12. 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 Legge n. 123/2007):

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

13. 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 e modificato dalla Legge n. 186/2014):

- riciclaggio (art. 648 bis c.p.);
- ricettazione (art. 648 c.p.);
- impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.);
- autoriciclaggio (art. 648 ter.1 c.p.) (articolo aggiunto dalla Legge n. 186/2014).

14. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies D. Lgs. n. 231/2001 - articolo aggiunto dalla Legge n. 99/2009):

- messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, Legge n. 633/1941 comma I lett a) bis);
- reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, Legge n. 633/1941 comma III);
- abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171bis Legge n. 633/1941 comma I);
- riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171 bis Legge n. 633/1941 comma II);
- abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171 ter Legge n. 633/1941);

- mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171 septies Legge n. 633/1941);
- fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171 octies Legge n. 633/1941).

15. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies, D. Lgs. n. 231/2001 - articolo aggiunto dalla Legge n. 116/2009):

- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.).

16. Reati ambientali (art. 25-undecies, D. Lgs. n. 231/2001 - articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 121/2011 e modificato dalla Legge n. 68/2015):

- inquinamento ambientale (art. 452 bis c.p.);
- disastro ambientale (art. 452 quater c.p.);
- delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 quinquies c.p.);
- traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 sexies c.p.);
- circostanze aggravanti (art. 452 octies);
- uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727 bis c.p.);
- distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733 bis c.p.);
- importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esportazione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (Legge n. 150/1992, art. 1, art. 2, art. 3bis e art. 6);
- scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D. Lgs n. 152/2006, art. 137);
- attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D. Lgs n. 152/2006, art. 256);
- inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D. Lgs. n. 152/2006, art. 257);
- traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n. 152/2006, art. 259);
- violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D. Lgs n. 152/2006, art. 258);

- attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n. 152/2006, art. 260);
- false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D. Lgs n. 152/2006, art. 260 bis);
- sanzioni (D. Lgs n. 152/2006, art. 279);
- inquinamento doloso provocato da navi (D. Lgs. n. 202/2007, art. 8);
- inquinamento colposo provocato da navi (D. Lgs. n. 202/2007, art. 9);
- cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (Legge n. 549/1993, art. 3).

17. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies, D. Lgs. n. 231/2001 - introdotto dal comma 1 dell'art. 2, D. Lgs. 16 luglio 2012, n. 109):

- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (D. Lgs. n. 286/1998, art. 22 comma 12 bis)
- procurato ingresso illecito di stranieri e favoreggiamento dell'immigrazione clandestina (art. 12 c. 5 D.Lgs. 286/98)
- favoreggiamento della permanenza illecita di stranieri nel territorio dello Stato (art. 12 c. 5 D.Lgs. 286/98).

18. Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, Legge n. 9/2013) (costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva):

- adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.);
- commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.);
- commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.);
- contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.);
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 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.);
- contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517quater c.p.);

La responsabilità dell'ente sorge infine anche in relazione ai c.d. **reati transnazionali** (**Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10**). L'art. 3 della legge definisce reato transnazionale quello punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; c) sia implicato un gruppo criminale organizzato che delinque in più di uno Stato; d) abbia effetti sostanziali in un altro Stato. Nello specifico, costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale:

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

19. Reati per atti di Razzismo e xenofobia (articolo 25- terdecies del D. Lgs. 231/2001 reati introdotti per effetto dell'art. 5 della Legge Europea 2017).

Il delitto richiamato (riferendosi alla propaganda, all'istigazione o all'incitamento) è quello previsto dal comma 3-bis della legge 654/1975, di ratifica della Convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di **discriminazione razziale**,

intendendo per razzismo ogni tendenza, psicologica o politica, suscettibile di assurgere a teoria o di esser legittimata dalla legge, che, fondandosi sulla presunta superiorità di una razza sulle altre o su di un'altra, favorisca o determini discriminazioni sociali o addirittura genocidio;

intendendo per xenofobia l'avversione indiscriminata nei confronti degli stranieri e di tutto ciò che proviene dall'estero.

2.Linee guida.

In data 7 marzo 2002, aggiornate in ultima istanza al mese di marzo 2014, Confindustria ha approvato il testo definitivo delle proprie “Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001” che possono essere schematizzate secondo i seguenti punti fondamentali:

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

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

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

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

È, inoltre, utile sottolineare che nel settore dell'assistenza alla persona i principi generali di queste linee guida sono stati ribaditi dalle linee guida dell'AIOP - Associazione italiana ospedalità privata, dalle linee guida dell'Aris - Associazione Religiosa Istituti Socio-Sanitari e dalle linee guida di UNEBA – Unione Nazionale Istituzione e Iniziative di Assistenza Sociale.

3.La Società

Villa Fiammetta è una Residenza Sanitaria Assistenziale (R.S.A.) per persone anziane non autosufficienti, accreditata dalla Regione Lombardia, che offre un servizio socio-assistenziale volto a mantenere e potenziare le capacità e le autonomie in vista di una presa in carico globale della persona fragile, orientata alla cura della persona e alla valorizzazione del suo mondo affettivo, relazionale e spirituale. La struttura si sviluppa in cinque nuclei e dispone di centodieci posti letto. Dal 2012 è attivo il nuovo Nucleo Alzheimer.

I collaboratori sono organizzati secondo una suddivisione di compiti e responsabilità come rappresentata nell'organigramma (Allegato 1) e nel funzionigramma (Allegato 2) allegati al presente modello.

4. Funzione e adozione del Modello.

4.1 Dichiarazione programmatica.

La R.S.A. Villa Fiammetta (di seguito definita anche come “Società”, “Azienda” o “Ente Societario”) è consapevole dell'opportunità di un sistema di controllo interno per la prevenzione della commissione di reati da parte dei propri amministratori, dipendenti, collaboratori e partner. A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, la Società, in conformità con le sue politiche aziendali, nonché in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa regionale in materia di accreditamento delle unità di offerta socio-sanitarie, ha originariamente adottato il presente Modello con la delibera dell'Amministratore Unico del 20/02/2012 ed ha istituito l'Organo di Vigilanza interno (“Organismo di Vigilanza” o anche “OdV”) con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso. L'adozione e l'efficace attuazione di tale sistema non solo consente alla Società di beneficiare dell'esimente prevista dal D. Lgs. 231/2001, ma riduce il rischio di commissione dei reati contemplati nel D. Lgs. 231/2001. A tal fine, la Società ha proceduto all'analisi delle proprie aree di rischio tenendo conto, nella stesura e

nell'aggiornamento del presente Modello, delle prescrizioni del D. Lgs. 231/2001 e delle linee guida finora elaborate dalle già citate Associazioni di Categoria.

4.2 Modalità di modifica/integrazione del Modello.

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

4.3 Funzione del Modello.

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo preventivo che abbia come obiettivo la prevenzione, per quanto possibile, dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001, mediante l’individuazione delle attività esposte a rischio di reato e la loro conseguente proceduralizzazione. L’adozione degli standard di controllo contenuti nel presente Modello deve condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza del potenziale autore del reato di commettere un illecito, illecito la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi dell’ente societario anche quando apparentemente ne potrebbe trarne un vantaggio; dall’altro, grazie ad un monitoraggio costante dell’attività, a consentire all’ente societario di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del reato. Punti cardine del Modello, oltre ai principi sopra indicati, sono:

1. la mappa delle attività sensibili dell’ente societario, vale a dire delle attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati previsti dal D. Lgs. 231/2001, che costituisce parte integrante del complessivo sistema di compliance 231;
2. l’attribuzione all’Organismo di Vigilanza dei compiti di vigilanza sull’efficace e corretto funzionamento del Modello, come in seguito meglio descritto;
3. la verifica e l’archiviazione della documentazione di ogni operazione rilevante ai fini del D. Lgs. 231/2001 e la sua rintracciabilità in ogni momento;
4. il rispetto del principio della separazione delle funzioni nelle aree ritenute a maggior rischio;
5. la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
6. la messa a disposizione dell’Organismo di Vigilanza di risorse aziendali di numero e valore ragionevole e proporzionato ai risultati attesi e ragionevolmente ottenibili;

7. l'attività di monitoraggio dei comportamenti societari aziendali, nonché del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*, anche a campione);
8. l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali (proporzionale al livello di responsabilità) delle regole comportamentali e delle procedure istituite.

5. Attività sensibili.

Per le motivazioni esposte, la Società ha ritenuto opportuno procedere all'attuazione del Modello di Organizzazione e Gestione previsto dal D. Lgs. 231/01. Detta iniziativa è stata assunta nella convinzione che tale strumento – al di là dal costituire un motivo di esenzione della responsabilità stabilito dalla Legge – possa migliorare la sensibilità di coloro che operano per conto della Società sull'importanza di conformarsi non solo a quanto imposto dalla vigente normativa, ma anche ai principi deontologici a cui si ispira l'ente societario, allo scopo di svolgere la propria quotidiana attività ai massimi livelli di correttezza e trasparenza.

5.1 Risk assessment e gap analysis

Il Modello prende spunto e si fonda su un'analisi dei processi e sotto processi in cui si articola l'attività dell'ente societario al fine di identificare le aree potenzialmente a rischio rispetto alla commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 ed individuare, per tale via, quali tra tali reati possano ritenersi strettamente connessi alle attività sensibili ("reati peculiari").

Rispetto alle funzionalità proprie del Modello, l'attività di analisi dei processi aziendali dovrà essere aggiornata in occasione di ogni intervento normativo a modifica delle disposizioni contenute nel D. Lgs. 231/01 che possa aver impatto sulla definizione delle aree di rischio e in occasione di modifica dei processi aziendali.

Rimane facoltà dell'Organismo di Vigilanza richiedere in ogni momento lo svolgimento di specifiche analisi delle attività e dei processi aziendali. Per ciascuna fattispecie di reato peculiare, sono state individuate le attività aziendali nell'ambito delle quali potrebbe essere commesso il reato stesso (attività sensibili).

Alla luce di questa analisi, le attività ritenute più sensibili sono quelle in relazione ai reati contro la Pubblica Amministrazione da ricondurre in particolare allo svolgimento delle attività di carattere sanitario, socio-assistenziale e socio-sanitario erogate dalla Società che implicano l'uso di risorse

pubbliche ed un rapporto con pubblici uffici, organi ispettivi, enti pubblici erogatori di contributi o titolari di poteri autorizzativi, concessori od abilitativi.

Secondariamente, sono da evidenziare le attività sensibili afferenti l'area della gestione della Sicurezza del Lavoro, con particolare riferimento allo svolgimento di attività a contatto con sostanze chimiche e biologiche a rischio, esposizione ad agenti fisici, movimentazione manuale dei pazienti e norme antincendio. I reati societari trovano la loro dovuta analisi di approfondimento in riferimento alla natura di società per azioni e con la presenza del collegio sindacale avente anche funzione di revisione contabile e al funzionamento degli organi societari. Non si rileva area sensibile, viceversa, i reati attinenti la quotazione della società e i relativi titoli regolamentati finanziari e non finanziari. Presentano potenziali ambiti di rischio, anche se in misura nettamente subordinata, i processi aziendali che chiamano in causa i reati informatici (es: collegamento alla rete aziendale ed accesso a sistemi e applicativi dell'area contabile e amministrativa), i reati ambientali (es: smaltimento dei rifiuti speciali), e alcune altre residuali fattispecie di reato (es: impiego di personale extracomunitario).

L'attività di analisi dei processi aziendali ha consentito di individuare le attività sensibili in cui possa essere riscontrato il rischio di commissione dei Reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001. Per ciascuna attività sensibile sono state identificate, oltre al "referente" attuale del singolo processo aziendale, le modalità operative e gestionali esistenti, nonché gli elementi di controllo già presenti. Al fine di rilevare la capacità di rispondere ai requisiti imposti dal D. Lgs. 231/2001 è stata effettuata l'analisi comparativa ("gap analysis") tra il Modello Organizzativo e di controllo esistente e i principi del modello di riferimento definito ai sensi del D. Lgs. 231/2001. Propedeutica all'attività di gap analysis è stata l'elaborazione di Standard di Controllo (descritti nella Parte Speciale del presente documento) coerenti con i principi del modello organizzativo "a tendere", conforme alle previsioni del D. Lgs. 231/2001. A loro volta, gli Standard di Controllo sono elaborati sulla base delle categorie di attività sensibili individuate dalla metodologia assecondata in questa fase di analisi propedeutica alla stesura del Modello. Per quanto riguarda le aree di Reato non espressamente previste e disciplinate nella parte Speciale del Modello ed a cui si rimanda, non sono state rilevate attività sensibili e dunque non si è proceduto ad un'analisi particolareggiata e dettagliata dei rischi e dei relativi standard di controllo.

6. Principi generali di comportamento e codice etico.

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

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere dei principi di “deontologia aziendale” che la R.S.A. VILLA FIAMMETTA riconosce come propri e sui quali richiama l’osservanza da parte di tutte le tipologie di destinatari (dipendenti, collaboratori, partner, volontari, fornitori, etc.);
- il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati per fatti che, commessi apparentemente a vantaggio della Società, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo.

I comportamenti dei dipendenti, collaboratori, volontari ed amministratori, di coloro che agiscono, anche nel ruolo di consulenti societari comunque con poteri di rappresentanza della Società (“Consulenti”) e delle altre controparti contrattuali della Società, quali, ad esempio, partner in ATI, (“Partner”), devono conformarsi alle regole di condotta previste nel Modello, finalizzate ad impedire il verificarsi dei reati previsti nel D. Lgs. 231/2001 e successive integrazioni. In particolare, le Regole di Condotta prevedono che:

- i Dipendenti, i Collaboratori, i Volontari, i Consulenti ed i Partner non devono (i) porre in essere quei comportamenti che integrano le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. 231/2001, (ii) porre in essere quei comportamenti che, sebbene non costituiscano di per sé un’ipotesi di reato, possano potenzialmente diventarlo;
- i Dipendenti, i Collaboratori, i Volontari, i Consulenti ed i Partner devono evitare di porre in essere qualsiasi situazione di conflitto di interessi nei confronti della P.A.;
- è fatto divieto di elargizioni in denaro a pubblici funzionari;
- è obbligatorio il rispetto della prassi aziendale e del relativo budget per la distribuzione di omaggi e regali. In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici italiani ed esteri (anche in quei Paesi in cui l’elargizione di doni rappresenta una prassi diffusa), o a loro familiari, che possa influenzare l’indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per l’azienda. Gli omaggi consentiti si caratterizzano sempre per l’esiguità del loro valore. I regali offerti - salvo quelli di modico valore - devono essere documentati in modo adeguato per consentire verifiche e autorizzati dal Consiglio di Amministrazione. L’Organismo di Vigilanza monitorerà, nell’ambito dei suoi poteri, controlli e verifiche sulla distribuzione di omaggi e regali. I Dipendenti e i Collaboratori della Società che ricevono omaggi o benefici non previsti dalle fattispecie consentite, sono tenuti, secondo le procedure stabilite, a darne comunicazione all’Organismo di

Vigilanza, che ne valuta l'appropriatezza e provvede a far notificare al mittente la politica della società in materia;

- i rapporti nei confronti della P.A. devono essere gestiti in modo unitario, intendendosi con ciò che le persone che rappresentano l'ente societario nei confronti della P.A. devono ricevere un esplicito mandato da parte della Società, sia che esso si identifichi con il sistema di deleghe e procure attualmente in essere, sia che esso avvenga con sub-deleghe nell'ambito dei poteri conferiti e dell'organizzazione delle mansioni lavorative di chi rappresenta l'ente societario stesso;
- coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione verso i Dipendenti ed i Collaboratori che operano con gli enti pubblici devono seguire con attenzione e con le modalità più opportune l'attività dei propri sottoposti e riferire immediatamente all'Organismo di Vigilanza eventuali situazioni di irregolarità;
- i compensi dei Consulenti e dei Partner devono essere determinati solo per iscritto;
- devono essere rispettati, da parte degli amministratori, i principi di trasparenza nell'assunzione delle decisioni aziendali che abbiano diretto impatto sui terzi;
- devono essere rispettate e, qualora non ancora adottate, devono esser istituite, da parte degli amministratori, apposite procedure per consentire l'esercizio del controllo e il rapido accesso alle informazioni attribuite da legge o regolamento.

7. Organismo di Vigilanza.

7.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza.

In base alle previsioni del D. Lgs. 231/2001 l'organo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei Modelli nonché di curarne l'aggiornamento (nel presente Modello definito Organismo di Vigilanza) deve essere un organismo interno alla R.S.A. VILLA FIAMMETTA (art. 6. 1, *b*) del D.Lgs. 231/2001) e diverso dal Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza è contattabile tramite l'indirizzo di posta elettronica odv@villafiammetta.it o per iscritto presso la sede della R.S.A. VILLA FIAMMETTA (Organismo di Vigilanza, c/o R.S.A. VILLA FIAMMETTA, Via G. Leopardi, 132 - 21027 Ispra –VA-) con piena garanzia di riservatezza e di anonimato per le segnalazioni ricevute. Per garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono stati affidati, l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente ai

vertici della R.S.A. VILLA FIAMMETTA. In relazione ai compiti che è chiamato a svolgere, l'Organo di Vigilanza è stato definito in modo da rispondere alle seguenti caratteristiche:

- Autonomia ed indipendenza: questa qualità è stata assicurata collocando l'OdV come unità di staff in elevata posizione gerarchica e non attribuendogli compiti operativi in modo da non minare l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti societarie sul Modello;
- Professionalità: questo connotato si riferisce al bagaglio di competenze specialistiche di cui i componenti dell'OdV sono dotati per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata;
- Continuità di azione: per poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione di un Modello così articolato e complesso quale é quello delineato, si è ritenuto opportuno dedicare una struttura interna esclusivamente all'attività di vigilanza sul Modello, priva, come detto, di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari;
- Poteri di modifica e di iniziativa: l'OdV ha il potere/dovere, nell'assolvimento dei compiti attribuitigli, di esercitare le iniziative necessarie per adeguare il Modello alle esigenze connesse al verificarsi di deviazioni o violazioni rispetto alle norme previste nel Modello stesso o alle esigenze concrete dell'organizzazione.

Più in particolare, applicando i suddetti principi alla realtà aziendale della R.S.A. VILLA FIAMMETTA, in considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'OdV, il relativo incarico è stato affidato, con delibera dell'Organo di Amministrazione del 20 febbraio 2012, ad un organo collegiale composto da 2 membri esterni alla Società.

Tale scelta è stata determinata dal fatto che, a parere della Società, la composizione collegiale garantisce una migliore efficacia e funzionalità e che il suddetto collegio è stato riconosciuto come il più adeguato a svolgere le funzioni di OdV, dati i requisiti di onorabilità, autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione dei suoi componenti.

La decisioni in merito alla nomina, ed eventualmente alla revoca, dei membri dell'Organismo di Vigilanza, che possono essere sia soggetti interni che esterni alla Società, è rimessa alla competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione, che dovrà altresì deliberare in merito al compenso agli stessi attribuito.

7.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.

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

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

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

- d) attuare le procedure di controllo previste dal Modello. A questo fine l'Organismo di Vigilanza ha il potere di richiedere l'emanazione di apposite procedure secondo le disposizioni attualmente in vigore. Si osserva, tuttavia, che le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del management operativo e sono considerate parte integrante di ogni processo aziendale, da cui l'importanza di un processo formativo del personale;
- e) effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle Attività sensibili i cui risultati vengono riassunti nel corso delle comunicazioni di reporting agli organi societari;
- f) monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, coordinandosi con il Consiglio di Amministrazione per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi a tutte le tipologie di destinatari, al fine di fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- g) 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;
- h) coordinarsi con le altre funzioni aziendali per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante e deve essere costantemente informato dal management: i) sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la Società al rischio conseguente alla commissione di uno dei Reati previsti dal D. Lgs. 231/2001; ii) sui rapporti con Collaboratori, Consulenti e Partner; interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione a tali prescrizioni normative;

- i) riferire periodicamente agli organi sociali in merito all'attuazione delle politiche aziendali per l'attuazione del Modello;
- j) controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione a supporto dell'attività ex D. Lgs. 231/2001;
- k) coordinarsi con il Consiglio di Amministrazione per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari e per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare.

7.3 Reporting nei confronti degli organi societari.

L'Organismo di Vigilanza ha una linea di *reporting* su base continuativa direttamente con il Consiglio di Amministrazione (CdA). Inoltre, annualmente l'Organismo di Vigilanza preparerà per il CdA un rapporto scritto sulla sua attività. Il *reporting* avrà ad oggetto:

- 1) l'attività svolta dall'ufficio dell'Organismo di Vigilanza;
- 2) le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti societari ed eventi interni alla R.S.A. VILLA FIAMMETTA, sia in termini di efficacia del Modello.

Gli incontri verranno verbalizzati e copie dei verbali verranno custodite dall'Organismo di Vigilanza e dagli organismi di volta in volta coinvolti. Il CdA ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza.

7.4 Altre attività di controllo e reporting previste dalla legge o da regolamenti interni.

L'Organismo di Vigilanza deve coordinarsi, con le funzioni competenti presenti in Azienda per i diversi profili specifici, ed in particolare, ma non esclusivamente, con il Presidente, il Consigliere Delegato, il Direttore Sanitario, il Responsabile della Funzione Amministrativa, il RSPP e il Collegio Sindacale.

7.5 Verifiche periodiche.

Le verifiche sul Modello saranno svolte nel rispetto del piano di audit deliberato in piena autonomia dall'Organismo di Vigilanza. Gli esiti delle verifiche condotte saranno verbalizzati e resi noti ai competenti organi sociali. Flussi informativi nei confronti degli organismi deputati al controllo.

L'afflusso di informazioni e segnalazioni relative ad atti, fatti o eventi rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001, incluse quelle di natura ufficiosa quali quelle provenienti da Dipendenti, Consulenti, Partner, deve essere centralizzato verso l'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza valuterà le

segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna.

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

L'obbligo di informazione grava in genere su tutto il personale che venga in possesso di notizie relative alla commissione dei reati o a "pratiche" non in linea con le Regole di Condotta adottate.

Più nello specifico, l'attività di *report* verso l'OdV può essere distinta in due tipologie di flussi:

- (i) flussi informativi da effettuarsi al verificarsi di particolari eventi;
- (ii) flussi informativi periodici.

Con riferimento alla prima tipologia (i), trattasi di informativa che deve essere obbligatoriamente e tempestivamente fornita all'OdV al verificarsi di eventi particolari. In questo senso, è fatto obbligo ai dipendenti, ai consulenti, agli organi sociali e, comunque, a tutti i destinatari del "Modello", di trasmettere all'OdV ogni informazione inerente:

- fatti o notizie relativi ad eventi che potrebbero, anche solo potenzialmente, determinare la responsabilità della società ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, quali, ad esempio, infortuni sul lavoro, significative variazioni dell'organico, richiesta e/o utilizzo di finanziamenti pubblici, operazioni comportanti modifiche dell'assetto societario/organizzativo, verbali di visite ispettive condotte dalle autorità competenti, etc.;
- violazioni del Modello Organizzativo e/o del Codice Etico e/o delle procedure previste nell'ambito del Modello stesso, inclusi i procedimenti disciplinari avviati o archiviati in relazione alle suddette violazioni, specificando il tipo di sanzione applicata o i motivi dell'archiviazione;
- eventuali cambiamenti o modifiche dell'assetto organizzativo dell'Azienda, compreso il sistema delle deleghe e dei poteri;
- ogni operazione di rilievo da svolgersi all'interno dei processi identificati come sensibili;
- provvedimenti e/o avvio di procedimenti da parte di organi di polizia giudiziaria o da parte di qualsiasi altra autorità per illeciti che coinvolgano, a qualsiasi titolo, l'Azienda ed ai quali è applicabile il D. Lgs n. 231/2001.

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

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

Per quanto riguarda i flussi informativi periodici (ii), è fatto obbligo a tutti i soggetti coinvolti con funzioni di responsabilità e controllo nei processi "sensibili" di comunicare all'OdV le risultanze periodiche dell'attività di controllo concernenti il livello di attuazione del Modello, il rispetto dei principi di controllo e comportamento, le eventuali criticità nei processi gestiti, gli eventuali scostamenti rispetto alle indicazioni dettate dal Modello o più in generale dall'impianto normativo, le variazioni intervenute nei processi e nelle procedure.

La violazione degli obblighi d'informazione verso l'Organismo di Vigilanza è ritenuta illecito disciplinare o grave inadempimento degli obblighi contrattuali e quindi adeguatamente sanzionata.

Periodicamente l'Organismo di Vigilanza proporrà, se del caso, al CdA eventuali modifiche della lista sopra indicata.

7.6 Segnalazioni Whistleblowing

Ai componenti degli Organi Sociali, ai Dipendenti ed ai Collaboratori, a tutela dell'integrità della Società, è consentito presentare segnalazioni circostanziate:

- (i) di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- (ii) di violazioni, da chiunque commesse, del Modello e del Codice Etico e delle procedure ivi richiamate di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Il perseguimento dell'interesse all'integrità della Società, nonché alla prevenzione ed alla repressione delle malversazioni costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dell'obbligo di segreto di cui agli artt. 326, 622 e 623 c.p. e art. 2105 c.c..

Le segnalazioni devono essere effettuate tempestivamente e devono contenere i seguenti elementi:

- generalità del segnalante;
- descrizione dei fatti oggetto di segnalazione (comprese le circostanze di tempo e luogo);
- generalità o altri elementi che consentano di identificare il segnalato;
- eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti e/o documenti o informazioni a riscontro della segnalazione.

Le segnalazioni devono essere effettuate per iscritto ad uno dei seguenti indirizzi:

1. odv@villafiammetta.it;
2. Organismo di Vigilanza, c/o RSA Villa Fiammetta, Via Giacomo Leopardi, 132 – 21027 Ispra (VA);

L'OdV garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione. La tutela dell'identità del segnalato viene meno, nel caso di segnalazioni che dovessero risultare manifestamente infondate e deliberatamente preordinate con l'obiettivo di danneggiare il segnalato o la Società.

In particolare:

- quanto alle segnalazioni inviate a mezzo posta all'indirizzo sopra indicato, la riservatezza è garantita dall'inserimento a cura del personale della Reception in turno delle comunicazioni pervenute in apposita cassetta postale collocata presso la Reception e munita di chiave in

possesso esclusivo dell'OdV, e dall'obbligo della signora Zaniboni Lucia, centralinista, di comunicare all'OdV l'arrivo di ogni comunicazione entro 24 ore dal ricevimento;

- quanto alle segnalazioni inviate a mezzo mail all'indirizzo di posta elettronica sopra indicato, la tutela dell'identità del segnalante è garantito dall'accesso al medesimo unicamente attraverso una password alfanumerica creata e successivamente modificata a cura dell'OdV e a conoscenza solo dei suoi componenti.

La Società garantisce che nessuno, in ambito lavorativo, potrà subire ritorsioni, illeciti condizionamenti, disagi e discriminazioni, per aver segnalato eventuali violazioni.

La Società vieta, infatti, nel rispetto della normativa vigente, atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di propria competenza oltre che dal segnalante anche dall'organizzazione Sindacale indicata dal medesimo.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo, così come sono nulli il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

Anche a Consulenti e Partner commerciali è consentito effettuare segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 o di violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito dei rapporti con la Società, utilizzando i medesimi canali sopra indicati.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a dare corso tempestivamente alla verifica puntuale ed attenta delle segnalazioni ricevute e, se accertata la fondatezza della segnalazione, riferire alla Società per i provvedimenti opportuni.

È facoltà dell'Organismo di Vigilanza sentire il soggetto autore della segnalazione ed eventuali altri soggetti coinvolti.

Laddove una segnalazione non anonima o contenente elementi gravi, precisi e concordanti abbia ad oggetto un componente dell'OdV, sarà cura dell'altro componente dell'OdV informare il Collegio Sindacale, il cui Presidente potrà partecipare alle riunioni in materia con il componente dell'OdV non segnalato, per garantire la correttezza dei processi e delle decisioni, anche a tutela del componente segnalato.

Laddove la segnalazione non anonima o contenente elementi gravi, precisi e concordanti abbia ad oggetto entrambi i componenti dell'OdV, sarà il Collegio Sindacale ad esaminare il contenuto della segnalazione e a proporre al Consiglio di Amministrazione gli eventuali provvedimenti da adottare.

8 Sistema Disciplinare.

8.1 Principi generali.

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

8.2 Sanzioni per i lavoratori subordinati.

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

8.2.1 Sanzioni per i lavoratori subordinati cui si applica il Contratto di Lavoro Anaste

In applicazione dei "Provvedimenti disciplinari" contenuti nel vigente Contratto Collettivo Nazionale, in uso presso la Società (CCNL ANASTE), nel rispetto di ogni regola, procedura e garanzia prevista dalla legge e dal CCNL si prevede che:

1. incorre nei provvedimenti di RIMPROVERO SCRITTO, MULTA O SOSPENSIONE il lavoratore che violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio: che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività sensibili, un

comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. La sanzione sarà commisurata alla gravità dell'infrazione ed alla reiterazione della stessa (della recidività si terrà conto anche ai fini della commisurazione di una eventuale sanzione espulsiva), e comunque non potrà essere superiore all'importo pari a 3 ore della normale retribuzione in caso di multa, e di 3 giorni nel caso di sospensione dalla retribuzione e dal servizio;

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

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

8.2.2 Misure nei confronti dei dirigenti.

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

8.2.3 Misure nei confronti degli Amministratori.

In caso di violazione del Modello e del Codice Etico commessa da uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza ne dovrà dare immediata comunicazione all'intero Consiglio di Amministrazione della società e al Collegio Sindacale.

8.2.4 Misure nei confronti di Collaboratori, Consulenti e Partner.

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

8.2.5 Garanzie inerenti al sistema di segnalazione Whistleblowing

La violazione degli obblighi di riservatezza dei dati del segnalante è ritenuta alla stregua di una violazione del Modello e del Codice Etico e sarà sanzionata ai sensi del sistema sanzionatorio e disciplinare di cui al Modello stesso.

Salvo quanto segue, si ricorda che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo e sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del Codice Civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Come già evidenziato in precedenza, si ribadisce che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'Organizzazione Sindacale indicata dal medesimo.

È, altresì, sanzionato il comportamento di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate. Tale comportamento sarà ritenuto alla stregua di una grave violazione del Modello e del Codice Etico.

9 Formazione e comunicazione

Per dare corretta ed efficace attuazione al Modello, la Società promuove la divulgazione dei contenuti e dei principi in esso contenuti all'interno della struttura e ciò anche al fine di meglio conseguire e diffondere i valori del rispetto della normativa vigente, della trasparenza, dell'eticità dell'operato e dell'efficacia dell'azione. In tale prospettiva, si adopera inoltre affinché la condivisione dei principi del Modello non sia attuata solo all'interno della struttura, ma anche con tutti coloro che, senza vincoli di dipendenza, operano con la Società in forza di rapporti contrattuali.

9.1 Comunicazione e formazione per i Dipendenti

Ai fini dell'efficacia del Modello, è obiettivo dell'Azienda garantire al personale una corretta conoscenza delle procedure e delle regole di condotta adottate in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel presente documento, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle aree di attività a rischio. Le procedure, i sistemi di controllo e le regole comportamentali adottati in attuazione dei principi di riferimento contemplati nel presente documento, unitamente al Codice Etico, sono stati comunicati a tutto il personale in ed è seguita consegna integrale del Modello e del Codice Etico e acquisizione di apposita sottoscrizione per presa visione e impegno al rispetto, per quanto di competenza, dei principi, regole e procedure in esso contenuti. La medesima procedura viene seguita per le nuove assunzioni. Il Responsabile Amministrativo conserva traccia documentale dell'avvenuta comunicazione e delle relative dichiarazioni di impegno.

Una copia del "Modello" è reperibile facendo richiesta presso gli uffici amministrativi; altra copia è disponibile presso la Presidenza.

La Società cura che, in occasione di aggiornamenti e revisioni del Modello, di detti aggiornamenti e revisioni sia data comunicazione a tutti i Destinatari. I membri del Consiglio di Amministrazione, all'atto dell'accettazione della loro nomina, devono dichiarare e/o sottoscrivere analoga dichiarazione di impegno all'osservanza e di collaborazione all'applicazione del Codice Etico e dei principi di riferimento per la costruzione del Modello di cui al presente documento.

9.2 Comunicazione verso Collaboratori, Consulenti, Partner Professionisti e Fornitori

Collaboratori, Consulenti, Partner (commerciali e finanziari), Professionisti e Fornitori, devono essere informati del contenuto del Modello e del Codice Etico, e dell'esigenza della Società che il loro comportamento sia conforme ai disposti del D.Lgs. n. 231/2001.

A costoro viene consegnata una copia del Modello e del Codice Etico che dovranno sottoscrivere per integrale presa visione e accettazione, impegnandosi, per quanto di rispettiva competenza, al rispetto dei principi, regole e procedure in esso contenuti. Il Responsabile Amministrativo conserva traccia documentale dell'avvenuta comunicazione e delle relative dichiarazioni di impegno.

I contratti stipulati e/o rinnovati successivamente all'adozione del Modello dovranno prevedere clausole che impongano ai soggetti suddetti il rispetto del Modello stesso e che stabiliscano condizioni risolutive e di risarcimento dei danni in caso di violazione.