

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

“CASA DI CURA GIBIINO S.R.L.”



Ci prendiamo cura di te.

PARTE GENERALE

ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

INDICE

1. Il D.lgs. 231/2001: presupposti normativi della responsabilità amministrativa dell'ente e requisiti necessari ai fini dell'esonero.....	3
1.1 Ambito applicativo e criteri di imputazione della responsabilità dell'ente.....	3
1.2 Reati presupposto della responsabilità dell'ente.....	6
1.3 Apparato sanzionatorio.	7
1.4 Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo: contenuti ed effetti ai fini dell'esonero della responsabilità.....	9
1.5 Le Linee Guida delle Associazioni di Categoria.....	10
2. Il Modello di Governance e l'Assetto Organizzativo della “Casa di Cura Gibiino”.	14
.....	
2.1 La “Casa di Cura Gibiino” S.r.l.....	14
2.2 Assetto istituzionale, organi e soggetti.....	14
2.3 Gli strumenti di <i>governance</i> della Società.....	14
2.4 Il Sistema Organizzativo.....	15
3. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della “Casa di Cura Gibiino” S.r.l.....	16
3.1 Premessa.....	16
3.2 Destinatari del Modello.....	16
3.3 Finalità perseguite con l'adozione del modello.....	17
3.4 Struttura del Modello.....	18
3.5 Codice di Condotta.....	18
3.6 Illeciti rilevanti per la Società.....	19
3.7 Adozione, aggiornamento ed adeguamento del Modello.....	19
4. L'Organismo di vigilanza.....	20
5. Il sistema disciplinare.....	20
6. Il piano di formazione e comunicazione.....	21
6.1 Formazione.....	21
6.2 Comunicazione del Modello.....	23

1. Il D.lgs. 231/2001: presupposti normativi della responsabilità amministrativa dell'ente e requisiti necessari ai fini dell'esonero.

1.1 Ambito applicativo e criteri di imputazione della responsabilità dell'ente.

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, avente ad oggetto la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” (qui di seguito denominato il “Decreto”), ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento la responsabilità degli Enti, per illeciti amministrativi dipendenti da reato.

La disciplina è stata elaborata su impulso dell'Unione Europea e dell'OCSE che hanno emanato da tempo convenzioni in tema di lotta alla corruzione. Il legislatore italiano, con l'art. 11 della Legge delega 300/2000 e il Decreto, ha attuato la tutela internazionale per la lotta alla criminalità economica che vede l'Ente quale garante di interessi economici nei confronti dell'ordinamento statale e comunitario.

Il Decreto legislativo n. 231, entrato in vigore il 4 luglio 2001, introduce, come precedentemente asserito, nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa, assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale, a carico degli enti per reati tassativamente elencati quali illeciti “presupposto” e commessi nel loro interesse o a loro vantaggio:

1. da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (art.5 comma 1 lett. a);
2. da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi (art.5 comma 1 lett. a);
3. da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (art.5 comma 1 lett. b).

Tale responsabilità si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che commette materialmente il reato; è accertata nel corso e con le garanzie del processo penale (all'interno del quale l'ente è parificato alla persona dell'imputato) dallo stesso giudice competente a conoscere del reato commesso dalla persona fisica e comporta l'irrogazione, già in via cautelare, di sanzioni grandemente afflittive.

Ai fini dell'integrazione della responsabilità dell'Ente è necessario che tali reati siano commessi “nel suo interesse o a suo vantaggio” (cd. criterio di imputazione oggettiva; art.5) e che sotto il profilo soggettivo siano riconducibili ad una sorta di colpa di organizzazione.

Il concetto di “*interesse*” fa riferimento al fine che muove l'autore dell'illecito, che deve aver agito prefigurandosi fin dall'inizio un'utilità per l'Ente (anche se questa poi non si è realizzata). Il concetto di “*vantaggio*” fa riferimento all'utilità concreta che si realizza, a

prescindere dal fine perseguito dall'autore materiale del reato e, dunque, anche quando il soggetto non abbia specificamente agito a favore dell'Ente.

La c.d. *colpa di organizzazione*, alla cui sussistenza come detto si ricollega il giudizio di responsabilità, si riscontra in capo all'Ente quando quest'ultimo non ha apprestato un efficace sistema organizzativo diretto alla prevenzione-gestione del rischio-reato. L'accertamento di tale profilo varia a seconda della posizione rivestita all'interno della struttura dal soggetto che si è reso autore del reato presupposto.

Le disposizioni contenute nel Decreto ai sensi dell'articolo 1, comma 2, si applicano ai seguenti "Soggetti":

- Enti forniti di personalità giuridica;
- Società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Ai sensi del successivo comma 3, restano invece esclusi dalla disciplina in oggetto:

- lo Stato;
- gli Enti pubblici territoriali;
- gli altri Enti pubblici non economici;
- gli Enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

La "Casa di Cura Gibiino" S.r.l., in quanto ente dotato di personalità giuridica, rientra senz'altro tra i soggetti ai quali si applica il regime della responsabilità amministrativa di cui al Decreto.

La responsabilità è attribuibile all'Ente ove i reati, indicati dal Decreto, siano stati commessi da soggetti legati a vario titolo all'Ente stesso.

L'art. 5 del Decreto, infatti, indica quali autori del reato:

- i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale e coloro che esercitano di fatto la gestione ed il controllo dell'Ente (c.d. "soggetti apicali");
- i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di soggetti apicali.

Nelle ipotesi in cui il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale, la responsabilità dell'Ente è espressamente esclusa qualora questo ultimo dimostri che il reato è stato posto in essere eludendo fraudolentemente i modelli esistenti e non vi sia stato omesso o insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza (qui di seguito denominato "Organismo di Vigilanza" o "OdV"), all'uopo incaricato di vigilare sul corretto funzionamento e sulla effettiva osservanza del Modello di organizzazione, gestione e controllo (qui di seguito denominato anche il "Modello").

Qualora il reato sia stato realizzato da un soggetto in posizione subordinata, l'Ente sarà responsabile ove la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'Ente, pertanto, sarà responsabile unicamente nel caso in cui la condotta illecita sia stata realizzata dai soggetti sopra indicati "nell'interesse o a vantaggio della società" (art. 5, co. 1, Decreto), pertanto, non risponderà nell'ipotesi in cui i soggetti apicali od i dipendenti abbiano agito "nell'interesse esclusivo proprio o di terzi" (art. 5, co. 2, Decreto).

Diversamente, la responsabilità è espressamente esclusa laddove l'Ente abbia adottato protocolli comportamentali adeguati (per il tipo di organizzazione e di attività svolta) a garantire lo svolgimento dell'attività stessa nel rispetto della legge nonché abbia individuato ed eliminato tempestivamente situazioni di rischio.

La responsabilità dell'Ente non scaturisce dalla commissione da parte dei soggetti appena individuati di qualsivoglia fattispecie criminosa, ma è circoscritta alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto indicati nell'elenco allegato al presente Modello (Allegato n. 1 "Elenco Reati").

Ogni eventuale imputazione all'Ente di responsabilità derivanti dalla commissione di una o più delle fattispecie richiamate dall'Allegato n.1, non vale ad escludere quella personale di chi ha posto in essere la condotta criminosa.

Il decreto dispone, infatti, che l'Ente sarà ritenuto responsabile del reato commesso dal sottoposto se esso è stato reso possibile "dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza", aggiungendo che quest'ultima è da ritenersi esclusa "se l'ente, 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" (art.7). Pertanto, la colpa in organizzazione, rientrando tra gli elementi costitutivi dell'illecito, è posta come *onus probandi* a carico dell'accusa.

Diversa la soluzione adottata nell'ipotesi in cui il reato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente sia opera dei soggetti che rivestono funzioni apicali (art.6). In tal caso si assiste a un'inversione dell'onere probatorio: dovrà l'Ente dimostrare di essersi adoperato al fine di prevenire la commissione di reati da parte di coloro che, essendo al vertice della struttura, si presume che abbiano agito secondo la volontà d'impresa (art.6).

1.2 Reati presupposto della responsabilità dell'ente.

In base al D. Lgs. n. 231/2001, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del Decreto stesso o nel caso di specifiche previsioni legali che al Decreto facciano rinvio, come nel caso dell'art. 10 della legge n. 146/2006.

Le fattispecie possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, richiamati dagli articoli 24 e 25 del D. Lgs. n. 231/2001;
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, introdotti dall'art. 25-bis del Decreto;
- reati societari, previsti dall'art 25-ter del Decreto;
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, richiamati dall'art. 25-quater del D. Lgs. n. 231/2001;
- abusi di mercato, richiamati dall'art. 25-sexies del Decreto;
- delitti contro la personalità individuale, previsti dall'art. 25-quinquies del Decreto;
- reati transnazionali, introdotti attraverso gli artt. 3 e 10 della Legge 146/2006; pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, previsti dall'art. 25-quater.1 del Decreto;
- delitti di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, richiamati dall'art. 25-septies del D. Lgs. n. 231/2001;
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio, introdotti dall'art. 25-octies del Decreto;
- delitti informatici e trattamento illecito di dati, previsti dall'art. 24-bis del Decreto;
- delitti di criminalità organizzata, richiamati dall'art. 24-ter del Decreto;
- delitti contro l'industria e il commercio, introdotti dall'art.25-bis.1 del Decreto;
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore, richiamati dall'art. 25-novies del Decreto;
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, richiamato dall'art. 25-decies del Decreto;
- reati ambientali, introdotti dall'art. 25-undecies del Decreto;

- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, richiamato dall'art. 25-duodecies del Decreto;
- Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001).

Le categorie sopra elencate sono destinate ad aumentare ancora, a breve, anche per la tendenza legislativa ad ampliare l'ambito di operatività del Decreto, anche in adeguamento ad obblighi di natura internazionale e comunitaria.

1.3 Apparato sanzionatorio.

L'apparato sanzionatorio a disposizione del giudice penale è assai articolato. Si prevedono, infatti:

- 1) sanzioni pecuniarie;
- 2) sanzioni interdittive;
- 3) confisca;
- 4) pubblicazione della sentenza.

1. La *sanzione pecuniaria* – che costituisce la sanzione fondamentale e indefettibile, applicabile in relazione a tutti gli illeciti dipendenti da reati – viene comminata con il sistema per quote in un numero non inferiore a cento, né superiore a mille, con valore variabile della singola quota da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro. Attraverso tale sistema ci si propone l'adeguamento della sanzione pecuniaria alle condizioni economiche dell'ente mediante un meccanismo commisurativi bifasico, nel rispetto dei limiti massimi astrattamente previsti dalla legge.

2. Le *sanzioni interdittive* consistono:

- a) nell'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) nella sospensione o nella revoca dell'autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) nel divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d) nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) nel divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano, al contrario di quelle pecuniarie, solo in relazione ad alcuni reati e al ricorrere di almeno uno dei seguenti casi:

- a) l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e questo sia stato commesso

da soggetti in posizione apicale; ovvero se posto in essere dai c.d. sottoposti, la realizzazione del reato sia stata determinata o, comunque, agevolata da gravi carenze organizzative.

b) ove si tratti di reiterazione degli illeciti (che si ha allorquando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito, nei cinque anni successivi alla condanna ne commette un altro).

Ai fini della determinazione delle sanzioni interdittive (tipo e durata) si applicano gli stessi criteri stabiliti per le sanzioni pecuniarie.

È importante sottolineare che le misure interdittive, ai sensi dell'art. 45, sono applicabili all'ente anche in via cautelare, al ricorrere di gravi indizi di responsabilità dell'ente e quando vi sia il pericolo di reiterazione di illeciti della stessa indole di quelli per cui si procede.

3. L'art. 19 Dlgs. 231/2001 stabilisce nei confronti dell'ente è sempre disposta, con sentenza di condanna, la *confisca* del prezzo o del profitto del reato salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato.

Quando non è possibile eseguire la confisca secondo le condizioni citate, essa può avere ad oggetto denaro, beni di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

La confisca è una sanzione amministrativa che si distingue dalle altre in quanto non ha limiti di valore (*sui generis*); essa inoltre viene applicata anche in altre situazioni:

La prosecuzione dell'attività dell'ente sotto la gestione del commissario giudiziale, riparazione delle conseguenze del reato da parte dell'ente, irrogazione in seguito all'inosservanza delle sanzioni interdittive (art. 23 Dlgs. 231/2001), in presenza di un modello organizzativo tale da prevenire la commissione di reati da parte di vertici societari.

4. L'art. 18 D.lgs. 231/2001 stabilisce che la *pubblicazione della sentenza di condanna* può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva; tale sanzione amministrativa ha un carattere accessorio in quanto la sua applicazione può avvenire solo contestualmente ad una sanzione amministrativa ed è discrezionale, in quanto è il giudice a stabilire quando applicarla.

La pubblicazione della sentenza di condanna opera nei casi più gravi come pubblicità denigratoria nei confronti dell'ente; le modalità di pubblicazione sono state oggetto di interventi normativi che le hanno ricondotte all'art. 36 c.p. secondo il quale la sentenza di condanna va pubblicata per estratto o per intero, su richiesta del giudice, sul sito internet del Ministero della Giustizia.

1.4 Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo: contenuti ed effetti ai fini dell'esonero della responsabilità

In base all'art. 6 del Decreto, l'esonero dalla responsabilità consegue alla prova da parte dell'Ente della sussistenza dei requisiti che seguono:

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

Il contenuto del Modello organizzativo (d'ora in avanti anche "Modello") deve rispondere alle seguenti esigenze, anch'esse indicate nel decreto (art.6):

Come anticipato, l'art. 7 dispone che "nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza", specificandosi che, "in ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi".

In particolare, al 3 comma si stabilisce che "il Modello prevede, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio".

Si precisa ulteriormente che l'efficace attuazione del Modello richiede, da una parte "una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività" e, dall'altra, un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Da ultimo, l'art. 30 del d. lgs. n.81 del 2008 prevede, con specifico riferimento alla responsabilità dell'Ente ex art. 25 *septies* del d. lgs. 231 del 2001 che il Modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

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

Inoltre, si precisa che tale Modello organizzativo e gestionale deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione di siffatte attività, dovendo in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Al 4 comma del medesimo articolo, poi, si chiarisce che il Modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo Modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del Modello organizzativo devono essere adottati quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

1.5 Le Linee Guida delle Associazioni di Categoria

L'art. 6, co. 3, del Decreto statuisce che “i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”.

L'Associazione di Categoria che per prima ha elaborato delle Linee Guida finalizzate ad indicare agli enti le modalità di costruzione dei Modelli che rispondessero ai requisiti del Decreto, è Confindustria. Le Linee Guida Confindustria, rispetto alla prima edizione,

sono state oggetto di diversi aggiornamenti, come di seguito descritti, oltre ad essere state fonte d'ispirazione per le altre Associazioni di categoria che successivamente hanno elaborato specifiche linee guida di ausilio alle aziende/enti loro associate.

In data 7 marzo 2002, Confindustria ha elaborato e comunicato al Ministero le "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001", riferite ai soli reati contro la Pubblica Amministrazione, nelle quali esplicita i passi operativi che la società dovrà compiere per attivare un sistema di gestione dei rischi coerente con i requisiti imposti dal Decreto.

In data 3 ottobre 2002, Confindustria ha approvato l'Appendice integrativa alle suddette Linee Guida con riferimento ai reati societari, introdotti dal D. Lgs. n. 61/2002. Conformemente a quanto già delineato per i reati contro la Pubblica Amministrazione e contro il patrimonio commessi a danno dello Stato o di altro Ente pubblico, Confindustria ha precisato che è necessario predisporre specifiche misure organizzative e procedurali dirette a prevenire la commissione di tale tipologia di reati, nonché definire i principali compiti dell'Organismo di Vigilanza per la verifica dell'effettività ed efficacia del modello.

In data 24 maggio 2004, Confindustria ha comunicato al Ministero della Giustizia, dopo aver recepito le osservazioni formulate da quest'ultimo, il nuovo testo delle Linee Guida. Il Ministero della Giustizia ha giudicato le Linee Guida, così integrate, "idonee al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6, comma 3, del D. Lgs. 231/2001".

A seguito dei numerosi interventi legislativi che hanno modificato la disciplina sulla responsabilità amministrativa degli Enti, estendendone l'ambito applicativo a ulteriori fattispecie di reato, è stata elaborata al 31 marzo 2008 e successivamente approvata dal Ministero della Giustizia il 2 aprile 2008, una versione aggiornata delle Linee Guida di Confindustria in merito alle misure idonee a prevenire la commissione dei nuovi reati-presupposto (i.e. abusi di mercato, pedopornografia virtuale, pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, criminalità organizzata transnazionale, omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla salute e sicurezza sul lavoro, riciclaggio).

Infine, in data 23 luglio 2014 Confindustria ha pubblicato la versione aggiornata delle Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231, approvata dal Ministero della Giustizia in data 21 luglio 2014.

La nuova versione adegua il precedente testo del 2008 alle novità legislative, giurisprudenziali e della prassi applicativa nel frattempo intervenute, mantenendo la distinzione tra le due Parti, generale e speciale.

In particolare, le principali modifiche e integrazioni della Parte generale riguardano: il nuovo capitolo sui lineamenti della responsabilità da reato e la tabella di sintesi dei reati presupposto; il sistema disciplinare e i meccanismi sanzionatori; l'organismo di vigilanza, con particolare riferimento alla sua composizione; il fenomeno dei gruppi di imprese.

La Parte speciale, dedicata all'approfondimento dei reati presupposto attraverso appositi *case study*, è stata oggetto di una consistente rivisitazione, volta a trattare le nuove fattispecie di reato presupposto (i.e. “Delitti informatici e trattamento illecito di dati; Induzione indebita a dare o promettere utilità; Falsità in strumenti di pagamento o segni di riconoscimento; Delitti contro l’industria e il commercio; Delitti in materia di violazione del diritto d’autore; Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria; Reati ambientali; Corruzione tra privati; Impiego di lavoratori cittadini di paesi terzi con permesso di soggiorno irregolare”).

Tali Linee Guida individuano i passi operativi, di seguito esplicitati, che l’ente dovrà compiere per attivare un sistema di gestione dei rischi coerente con i requisiti imposti dal Decreto:

- ✓ inventariazione degli ambiti aziendali di attività. Tale fase è volta ad una mappatura delle aree aziendali a rischio e dei reati rilevanti, così da identificare le aree che, in ragione della natura e delle caratteristiche delle attività effettivamente svolte, risultino interessate da eventuali casistiche di reato, anche avuto riguardo alla “storia” dell’ente (i.e. eventuali accadimenti pregiudizievoli, etc.) e ad ipotesi di concorso nel reato;
- ✓ analisi dei rischi potenziali. L’analisi dei potenziali rischi deve aver riguardo alle possibili modalità attuative dei reati nelle diverse aree aziendali, individuate secondo il processo di cui al punto che precede. A tal fine è utile tenere conto sia della storia dell’ente (sue vicende passate), sia delle caratteristiche del settore in cui opera e, in particolare, di eventuali illeciti che hanno colpito aziende/enti operanti nel medesimo.
- ✓ valutazione, costruzione, adeguamento del sistema dei controlli preventivi. Le precedenti due fasi si completano con una valutazione del sistema dei controlli preventivi esistente e con il suo adeguamento quando ciò si riveli necessario. Il sistema dei controlli preventivi dovrà essere tale da garantire che i rischi di commissione dei reati potenziali siano ridotti ad un “livello accettabile”.

Si tratta, in sostanza, di definire:

- specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire. Le componenti di un sistema di controllo preventivo che devono essere attuate per garantire l’efficacia del modello, per le quali esistono consolidati riferimenti metodologici (i.e. *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (CoSO) Report*) sono:
 - a. un codice etico o di comportamento, che definisca principi etici, nonché divieto di comportamenti aziendali che si pongano in contrasto con le disposizioni legislative, i valori etici e/o che possano integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto;

- b. un sistema organizzativo, che definisca le linee di dipendenza gerarchica, le responsabilità e i compiti per lo svolgimento delle attività, nonché ponga attenzione ai sistemi premianti;
- c. un sistema autorizzativo, che attribuisca poteri di autorizzazione interni e poteri di firma verso l'esterno in coerenza con il sistema organizzativo adottato e le responsabilità gestionali assegnate;
- d. delle procedure operative (manuali ed informatiche), per la disciplina delle principali attività aziendali e, in particolare, dei processi a rischio e per la gestione delle risorse finanziarie;
- e. un sistema di comunicazione al personale e sua formazione, ai fini del buon funzionamento del modello;
- f. un sistema di controllo integrato, le cui componenti siano tra loro coordinate e interdipendenti e che lo stesso, sia a sua volta, integrato nel generale assetto organizzativo, amministrativo e contabile della società/ente. Tale sistema, dunque, deve considerare tutti i rischi operativi, in particolare relativi alla potenziale commissione di reati-presupposto, in modo da fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazione di criticità generale e/o particolare.

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

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;

Come detto, Confindustria stessa non preclude alle Associazioni del sistema confederale di adottare Codici di comportamento ai sensi dell'art. 6 del Decreto così che, nel rispetto delle indicazioni contenute nelle Linee Guida nazionali, gli stessi possano approfondire le peculiarità che riguardano gli specifici settori e contesti territoriali di riferimento e fornire alle imprese, ad esempio, indicazioni più dettagliate rispetto alle aree a rischio e ai protocolli organizzativi da adottare.

Nella predisposizione del modello, la “Casa di Cura Gibiino” S.r.l. ha tenuto conto, oltre che della disciplina di cui al Decreto, anche dei principi e delle indicazioni espressi da Confindustria nelle Linee Guida approvate, e di quelle dell'A.I.O.P..

2. Il Modello di Governance e l'Assetto Organizzativo della “Casa di Cura Gibiino”.

2.1 La “Casa di Cura Gibiino” S.r.l.

La Casa di Cura Gibiino S.r.l. è una società a responsabilità limitata, fondata nel 1985 da Dott. Vincenzo Gibiino.

La “Casa di Cura Gibiino S.r.l.” è così strutturata:

- **Specialità ricovero:** chirurgia generale, oculistica, ginecologia ed ostetricia (con esclusione dell’evento parto), urologia;
- **Posti letto:** n. 62, di cui n.2 in regime privatistico;
- **Specialità ambulatoriali:** chirurgia generale, diagnostica per immagini, ginecologia ed ostetricia, patologia clinica;
- **Day Service e Day Surgery polispecialistico:** per tutte le branche accreditate, otorinolaringoiatria e chirurgia plastica.

2.2 Assetto istituzionale, organi e soggetti

L’Organizzazione è una struttura di piccole/medie dimensioni, governata da un Consiglio di Amministrazione nominato a tempo indeterminato, e nel caso di sua assenza da un “Vice Presidente”, anch’esso già nominato.

L’amministratore è investito dei più ampi poteri ed esercita un controllo diretto su tutte le decisioni avendo altresì la possibilità di intervenire personalmente in qualsiasi momento con efficacia per far fronte al modificarsi delle circostanze, (art. 17 e ss. dello Statuto).

L’assemblea dei soci è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla Legge e dallo Statuto, (art. 10 dello Statuto). È presieduta dal Presidente del Consiglio di Amministrazione ed in sua mancanza da persona eletta dall’Assemblea stessa, (art. 16 dello Statuto). Le deliberazioni dell’Assemblea devono essere constatate da verbale redatto e sottoscritto nei modi di legge.

2.3 Gli strumenti di *governance* della Società

Gli strumenti di governo che garantiscono il funzionamento della struttura, sviluppati internamente possono essere così riassunti:

- *Statuto* – strumento che, in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell’attività di gestione.
- *Sistema di procure e deleghe* – strumenti che stabiliscono, mediante l’assegnazione di specifiche procure, i poteri per rappresentare o impegnare la Società e, attraverso il sistema di deleghe, le responsabilità.
- *Organigramma/Mansionario* – strumenti atti a definire e comunicare la struttura

organizzativa, la ripartizione delle fondamentali responsabilità ed anche l'individuazione dei soggetti cui dette responsabilità sono affidate.

- *Contratti di servizio* – documentazione organizzativa che regola formalmente le prestazioni di servizi intercompany definendo, tra l'altro, l'oggetto delle prestazioni erogate e i relativi corrispettivi.
- *Sistema di Policy e Procedure globali e locali* – sistema normativo volto a regolamentare in modo chiaro ed efficace i processi rilevanti della Società.
- *Codice Etico* – documento che esplicita i principi etici e comportamentali che la Casa di Cura riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi della Società.
- *Sistema di gestione per ambiente e salute sicurezza sul lavoro* – documenti che descrivono, a seconda delle diverse sedi, i processi che rispondono ai requisiti di ambiente e salute e sicurezza assicurando il miglioramento continuo del sistema nel suo complesso.

2.4 Il Sistema Organizzativo

Il modello di governance della Casa di Cura Gibiino S.r.l. e, in generale, tutto il sistema organizzativo, è interamente strutturato in modo da assicurare alla Società l'attuazione delle strategie e il raggiungimento degli obiettivi. La struttura, infatti, è stata creata tenendo conto della necessità di dotare l'azienda di una organizzazione tale da garantire la massima efficienza ed efficacia operativa.

Va precisato che con il termine “sistema organizzativo” si intende la corretta individuazione in capo a ciascun soggetto appartenente all'organizzazione aziendale dei ruoli e delle responsabilità.

Come anche suggerito dalle Linee guida di Confindustria, il sistema organizzativo deve essere sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene alla attribuzione delle responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e alla descrizione dei compiti con specifica previsione dei principi di controllo, quali, ad esempio, la contrapposizione di funzioni.

Pertanto, la verifica dell'adeguatezza del sistema organizzativo è stata effettuata sulla base dei seguenti criteri:

- formalizzazione del sistema;
- chiara definizione delle responsabilità attribuite e delle linee di dipendenza gerarchica;
- esistenza della contrapposizione di funzioni;
- corrispondenza tra le attività effettivamente svolte e quanto previsto dal

piano strategico definito dalla Società.

La struttura organizzativa è formalizzata e rappresentata graficamente in un organigramma, il quale definisce con chiarezza le linee di dipendenza gerarchica ed i legami funzionali tra le diverse posizioni di cui si compone la struttura stessa.

3. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della “Casa di Cura Gibiino” S.r.l.

3.1 Premessa.

L'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 (di seguito anche “il Modello”), oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità amministrativa della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di illecito, è un atto di responsabilità sociale.

L'introduzione di un sistema di controllo dell'agire imprenditoriale, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, migliorando i già elevati standard di comportamento adottati dalla Società assolvono una funzione normativa in quanto regolano comportamenti e decisioni di coloro che quotidianamente sono chiamati a operare in favore della Società in conformità ai suddetti principi etici e standard di comportamento.

La Società ha, quindi, inteso avviare una serie di attività (di seguito, il “Progetto”) volte a rendere il proprio modello organizzativo conforme ai requisiti previsti dal D. Lgs. n. 231/2001 e coerente sia con i principi già radicati nella propria cultura di *governance* sia con le indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria.

3.2 Destinatari del Modello.

Le regole contenute nel presente Modello si applicano a tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società, ai dipendenti, nonché ai consulenti, collaboratori, agenti, procuratori ed, in genere, a tutti i terzi (ad es. Clienti, Fornitori, Collaboratori a diverso titolo) che agiscono per conto della Casa di Cura nell'ambito delle attività emerse come “a rischio”.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti pertanto a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con l'azienda stessa.

3.3 Finalità perseguite con l'adozione del modello

La Casa di Cura Gibiino S.r.l., ha costruito e consolidato nel corso degli anni la sua immagine di eccellenza nel contesto in cui opera anche grazie ad una ben precisa strategia aziendale, ovvero quella di assicurare sempre e comunque la migliore qualità

della vita, “*prendendosi cura*” dei propri pazienti mediante una costante attenzione alle necessità e alle esigenze dei medesimi.

In coerenza con tale strategia, e al fine di assicurare altresì correttezza e trasparenza nella gestione delle attività societarie ed a tutela della propria posizione ed immagine, si è adoperata implementando al suo interno una serie di certificazioni.

Va inoltre precisato che scopo del modello è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure e di attività di controllo, volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati contemplate dal decreto. In particolare l’adozione del modello si propone come obiettivi:

- di affermare in termini espliciti che qualunque forma di comportamento illecito è fortemente condannata dalla Casa di Cura Gibiino S.r.l. in quanto, anche quando la società ne traesse apparentemente un vantaggio, ogni comportamento illecito è contrario, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico sociali ai quali l’azienda si ispira;
- di determinare in tutti coloro che operano in nome e per conto della Casa di Cura Gibiino S.r.l. la consapevolezza di incorrere, in caso di violazione dei principi sanciti nel modello e delle disposizioni dettagliate nelle procedure ed istruzioni del sistema gestionale, in un illecito passibile di sanzioni, sia sul piano penale che su quello amministrativo;
- di consentire all’azienda, grazie anche alla costante azione di monitoraggio delle “aree di attività a rischio”, di intervenire tempestivamente per prevenire e contrastare la commissione delle fattispecie di reato previste dal decreto.

A tal fine, la gestione della Casa di Cura Gibiino S.r.l. ha effettuato una analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volta a verificare la corrispondenza delle procedure aziendali già esistenti alle finalità previste dal Decreto e ad integrare i principi comportamentali e le procedure già adottate. Nell’ottica della realizzazione di un programma d’interventi sistematici e razionali per la definizione del proprio Modello organizzativo e di controllo, la ha predisposto una mappa delle attività aziendali e ha individuato nell’ambito delle stesse le cosiddette attività “a rischio” ovvero quelle che, per loro natura, rientrano tra le attività da sottoporre ad analisi e monitoraggio alla luce delle prescrizioni del decreto. A seguito dell’individuazione delle attività “a rischio”, la casa di cura ha tenuto conto, nella predisposizione del Modello Organizzativo:

a) delle prescrizioni del decreto n. 231 del 2001;

b) della prima elaborazione giurisprudenziale formatasi (finora soprattutto in sede cautelare) circa l’individuazione dei parametri idonei per poter giungere ad un vaglio di piena adeguatezza di un Modello organizzativo.

3.4 Struttura del Modello.

Il modello è costituito da due parti:

- la presente “Parte Generale” contenente una sintesi della disciplina del decreto, i principi ispiratori del modello e delle modalità di implementazione dello stesso;
- una “Parte Speciale” che, rapportandosi alle singole ipotesi di reato indicate dal decreto, identifica le aree nello svolgimento delle quali più alto è il rischio di commissione di reati, ed introduce sistemi di procedimentalizzazione e controllo delle attività, da svolgersi anche in via preventiva.

A ciò si aggiunge la presenza di un Codice Etico, di un regolamento ODV e del Sistema disciplinare.

3.5 Codice Etico

L’adozione di un Codice Etico (o anche di Condotta) quale utile strumento di governance costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo. Il Codice di Condotta, infatti, mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti cui possono essere collegate sanzioni proporzionate alla gravità delle eventuali infrazioni commesse.

I principi inseriti nel Codice Etico della Casa di Cura Gibiino, sono rivolti a: amministratori, dirigenti, dipendenti, consulenti, collaboratori, agenti, procuratori e terzi (Clienti, Fornitori, Intermediari, Collaboratori a diverso titolo) che, per conto della Società, entrino in contatto con la Pubblica Amministrazione e/o con Pubblici Ufficiali/Incaricati di Pubblico Servizio, italiani o esteri, sia in Italia che all’estero o, comunque, svolgano attività nell’interesse e/o a vantaggio della Società. L’efficacia applicativa del Codice di Condotta, pertanto, è direttamente applicabile anche a quei soggetti nei cui confronti il rispetto dei principi etici può essere contrattualmente pattuito. È responsabilità della Direzione *Legal Affairs*, anche su proposta dell’Organismo di Vigilanza, inserire se necessario specifiche clausole nei contratti che regolamentino il rapporto con detti soggetti alla luce delle attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione dei reati di cui al citato Decreto.

Eventuali dubbi sull’applicazione dei principi e delle regole contenute nel Codice Etico del presente Modello, devono essere tempestivamente discussi con l’Organismo di Vigilanza.

Chiunque venga a conoscenza di violazioni ai principi del predetto Codice o di altri eventi suscettibili di alterarne la portata e l’efficacia, è tenuto a darne pronta segnalazione al proprio responsabile e/o all’Organismo di Vigilanza.

L’inosservanza dei principi e delle regole di condotta contenute nel Codice Etico comporta l’applicazione delle misure sanzionatorie contenute nel Sistema Disciplinare aziendale previsto dal Modello.

Nel caso in cui una delle disposizioni del Codice di Condotta dovesse entrare in conflitto

con disposizioni previste nei regolamenti interni o nelle procedure, prevarrà quanto stabilito dal Codice di Condotta.

3.6 Illeciti rilevanti per la Società.

L'adozione del Modello quale strumento in grado di orientare il comportamento dei soggetti che operano all'interno della Casa di Cura e di promuovere a tutti i livelli aziendali comportamenti improntati a legalità e correttezza si riflette positivamente sulla prevenzione di qualsiasi reato o illecito previsto dall'ordinamento giuridico.

Tuttavia, in considerazione dell'analisi del contesto aziendale, dell'attività svolta dalla Società e delle aree potenzialmente soggette al rischio-reato, sono stati considerati rilevanti, e quindi specificamente esaminati nel Modello, solo gli illeciti che sono oggetto delle singole Parti Speciali, cui si rimanda per una loro esatta individuazione.

3.7 Adozione, aggiornamento ed adeguamento del Modello.

Il Consiglio di Amministrazione della Casa di Cura Gibiino approva il presente Modello, impegnandosi ciascun membro del Consiglio al rispetto dello stesso e ha già provveduto ad istituire il proprio Organismo di Vigilanza, attribuendo allo stesso il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente all'art. 6, comma 1, lett. b) e dall'art. 7, comma 4, lett. a) del Decreto, conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello.

A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti l'organizzazione e il sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, all'Organo Amministrativo.

L'Organismo di Vigilanza ha il dovere di segnalare in forma scritta all'Organo Amministrativo tempestivamente, o quanto meno nella relazione semestrale, fatti, circostanze o carenze organizzative riscontrate nell'attività di vigilanza che evidenzino la necessità o l'opportunità di modificare o integrare il Modello.

Il Modello deve essere, in ogni caso, oggetto di apposito adattamento qualora emerga la necessità di un suo aggiornamento, a titolo esemplificativo:

- violazioni o elusioni delle prescrizioni del Modello che ne abbiano dimostrato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione degli illeciti sanzionati ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001;
- significative modifiche dell'assetto organizzativo della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa (ad es., a seguito dell'acquisizione di un ramo d'azienda);

- modifiche del quadro normativo di riferimento rilevanti per la Società (ad es., introduzione di nuove tipologie di reato rilevanti ai sensi del Decreto);
- significative carenze riscontrate sul sistema di controllo nel corso dell'attività di vigilanza.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'Organismo di Vigilanza sarà cura delle Funzioni aziendali competenti rendere le stesse modifiche operative e curarne la corretta comunicazione dei contenuti.

Le procedure operative adottate in attuazione del presente Modello sono modificate a cura delle Funzioni competenti, qualora si dimostrino inefficaci ai fini di una corretta attuazione delle disposizioni del Modello. Le Funzioni competenti curano altresì le modifiche o integrazioni alle procedure operative necessarie per dare attuazione alle eventuali revisioni del presente Modello.

L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative.

4. L'Organismo di vigilanza

Quale ulteriore adempimento ai fini dell'esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente, l'art. 6 comma 1 lett. b) del Decreto prescrive l'istituzione di un Organismo di vigilanza (d'ora in avanti anche OdV) dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, a cui è attribuito il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, curandone altresì l'aggiornamento.

Allo scopo di assicurare una maggiore efficacia nel controllo, la "Casa di Cura Gibiino S.r.l." ha ritenuto di assegnare all'Organismo prescelto un campo di azione generalizzato, demandandogli il compito di vigilare sull'osservanza del Modello sia da parte del Personale che riveste posizioni apicali sia da parte dei sottoposti. I poteri di iniziativa e di controllo attribuiti all'Organismo sono da intendersi esclusivamente preordinati alla verifica dell'effettiva osservanza da parte dei soggetti (apicali e sottoposti) delle specifiche procedure stabilite nel Modello e non vi è, pertanto, alcuna interferenza con i poteri di gestione attribuiti all'organo amministrativo. (vedi all. "Organismo di Vigilanza").

5. Il sistema disciplinare

Il sistema stesso è diretto a sanzionare la violazione delle regole di comportamento previste nel Modello organizzativo, nel rispetto di quanto previsto dai Contratti Collettivi

Nazionali di Lavoro (CCNL) di categoria applicati al personale dipendente.

La violazione delle disposizioni contenute nel presente Modello costituisce per il personale dipendente violazione dell'obbligo di rispettare l'impostazione e la fisionomia propria della struttura, di attenersi alle disposizioni impartite dagli Organi di amministrazione secondo la struttura organizzativa interna e di osservare in modo corretto i propri doveri, così come è stabilito dai C.C.N.L di categoria.

Ai titolari dei poteri di direzione e vigilanza spetta l'obbligo di vigilare sulla corretta applicazione del Modello da parte dei sottoposti.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione delle regole di comportamento indicate nel Modello prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale e dall'esito del conseguente giudizio per la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto ed è ispirata alla necessità di una tempestiva applicazione.

6. Il piano di formazione e comunicazione

6.1 Formazione

La formazione interna costituisce uno strumento imprescindibile per un'efficace implementazione del Modello. Un idoneo programma di formazione consente di trasmettere ai destinatari le motivazioni che hanno ispirato l'adozione del Modello, nonché di rendere edotti gli stessi destinatari sulle conseguenze derivanti dai comportamenti che configurino delle violazioni alle regole introdotte dal Modello stesso.

La Società ha effettuato una formazione preliminare ai fini del Decreto, durante le fasi di realizzazione del Modello, nonché ha provveduto ad effettuare successive sessioni di formazione e aggiornamento sia al personale dipendente sia alla forza esterna (FOE) nonché ai soggetti apicali, anche a seguito delle modifiche apportate allo stesso. Tale attività formativa ha avuto luogo attraverso l'esposizione dei criteri fondamentali della responsabilità amministrativa dell'Ente, i reati presi in considerazione dal Decreto, nonché la tipologia di sanzioni previste e le metodologie d'analisi adottate. Una formazione sul Modello è inoltre effettuata dalla Società in fase di *induction* al momento dell'inserimento in azienda (per il personale dipendente o assimilato) o dell'instaurazione del rapporto di agenzia (nel caso di FOE).

Ai fini dell'attuazione del Modello, la Società provvede a sviluppare un adeguato programma di formazione periodica, differenziato a seconda che la formazione si rivolga ai dipendenti e FOE nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, all'Organismo di Vigilanza ed ai preposti al controllo interno. Tale piano di formazione deve essere finalizzato a garantire un adeguato livello di conoscenza e comprensione:

1. dei precetti contenuti nel Decreto in tema di responsabilità amministrativa degli

- Enti, dei reati e delle sanzioni ivi previste;
2. dei principi di comportamento previsti dal Codice di Condotta;
 3. del Sistema Disciplinare;
 4. dei poteri e compiti dell'Organismo di Vigilanza;
 5. del sistema di reporting interno riguardante l'Organismo di Vigilanza

I requisiti che il programma di formazione deve rispettare sono i seguenti:

- essere adeguato alla posizione ricoperta dai soggetti all'interno dell'organizzazione (neo-assunto, impiegato, quadro, dirigente, ecc.) ed alle specifiche mansioni svolte;
- il relatore deve essere persona competente in materia al fine di assicurare la qualità dei contenuti trattati, nonché di rendere esplicita l'importanza che la formazione in oggetto riveste per la Società e per le strategie che la stessa vuole perseguire;
- la partecipazione ai programmi di formazione (sia in aula che in modalità e-learning) deve essere obbligatoria e devono essere definiti appositi meccanismi di controllo per monitorare la presenza dei soggetti;
- deve prevedere dei meccanismi di controllo capaci di verificare il grado di apprendimento dei partecipanti;
- devono essere previsti corsi di formazione per il personale e per la FOE.

In caso di modifiche e/o aggiornamenti rilevanti del Modello saranno organizzati dei moduli d'approfondimento mirati alla conoscenza delle variazioni intervenute. La formazione specifica deve consentire al soggetto di:

- avere consapevolezza dei potenziali rischi associabili alla propria attività, nonché degli specifici meccanismi di controllo da attivare al fine di monitorare l'attività stessa;
- acquisire la capacità d'individuare eventuali anomalie e segnalarle nei modi e nei tempi utili per l'implementazione di possibili azioni correttive.

Anche i soggetti preposti al controllo interno, cui spetta il monitoraggio delle attività risultate potenzialmente a rischio, sono destinatari di una formazione specifica, al fine di renderli consapevoli delle loro responsabilità e del loro ruolo all'interno del sistema del controllo interno, nonché delle sanzioni cui vanno incontro nel caso disattendano tali responsabilità e tale ruolo.

Sulla base dei requisiti sopra delineati, l'Organismo di Vigilanza, sentito il Consiglio di Amministrazione, propone alle Funzioni aziendali di competenza i contenuti su cui

sviluppare il piano di formazione e verifica la sua attuazione.

6.2 Comunicazione del Modello

In linea con quanto disposto dal Decreto e dalle Linee Guida di Confindustria, la Società dà piena pubblicità al presente Modello, al fine di assicurare che tutto il personale, la FOE e i terzi (Clienti, Fornitori, Intermediari, Collaboratori a diverso titolo) sia a conoscenza di tutti i suoi elementi.

La comunicazione deve essere capillare, efficace, chiara e dettagliata, con aggiornamenti periodici connessi ai mutamenti del Modello.

In particolare, la comunicazione per essere efficace deve:

- ✓ essere sufficientemente dettagliata;
- ✓ utilizzare i canali di comunicazione più appropriati e facilmente accessibili ai destinatari della comunicazione al fine di fornire le informazioni in tempi utili, permettendo al personale destinatario di usufruire della comunicazione stessa in modo efficace ed efficiente;
- ✓ essere di qualità in termini di contenuti (comprendere tutte le informazioni necessarie), di tempestività, di aggiornamento (deve contenere l'informazione più recente) e di accessibilità.

Pertanto, il piano effettivo di comunicazione relativo alle componenti essenziali del presente Modello deve essere sviluppato, in coerenza ai principi sopra definiti, tramite i mezzi di comunicazione aziendali ritenuti più idonei, quali, ad esempio la formazione in aula, l'invio di e-mail e/o la pubblicazione sulla rete aziendale. In particolare, il Modello è disponibile per tutti sul sito aziendale alla pagina www.casadicuragibiino.it.