Socio Sanitas Service - Società a responsabilità limitata

Modello di organizzazione e gestione ai sensi del D.Lgs. 231/2001

Parte Generale

Edizione novembre 2026

INDICE

1 Descrizione del quadro normativo 4
1.1 Introduzione 4
1.2 Natura della responsabilità 4
1.3 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione 5
1.4 Fattispecie di reato 5
1.5 Apparato sanzionatorio 8
1.6 Tentativo 9
1.7 Vicende modificative dell'ente 9
1.8 Reati commessi all'estero 10
1.9 Procedimento di accertamento dell'illecito 11
1.10 Valore esimente dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo 11
1.11 Codici di comportamento (linee guida) 12
1.12 Sindacato di idoneità 12
2 Descrizione della realtà aziendale – Elementi del modello di governance e dell'assetto organizzativo generale della società 13
2.1 Oggetto sociale 13
2.2 Modello di governance 14
2.3 Codice Etico 15
3 Modello di organizzazione, gestione e controllo e metodologia seguita per la sua predisposizione. 15
3.1 Premessa 16
3.2 Il Progetto per la definizione del proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001 16
3.3 Avvio del Progetto e individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001 16
3.4 Analisi dei processi e delle attività sensibili 17
3.5 Gap Analysis ed Action Plan 18
3.6 Definizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo 19
3.7 Il Modello di organizzazione, gestione e controllo 19
4 L'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 21
4.1 L'Organismo di Vigilanza 21
4.2 Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza 22
4.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza 24
4.4 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza – Flussi informativi 25
4.5 Raccolta e conservazione delle informazioni 27
4.6 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari 27
5 Sistema disciplinare 28
5.1 Funzione del sistema disciplinare 28
5.2 Sanzioni e misure disciplinari 29
5.2.1 Sanzioni nei confronti dei Dipendenti 29
5.2.2 Sanzioni nei confronti dei Dirigenti 30
5.2.3 Sanzioni nei confronti degli Amministratori 30
5.2.4 Sanzioni nei confronti dei Sindaci o Revisori 30

5.2.5 Sanzioni nei confronti di collaboratori e soggetti esterni operanti su mandato della Società 31
5.2.6 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza 31
6 Piano di formazione e comunicazione 31
6.1 Premessa 31
6.2 Dipendenti 32
6.3 Componenti degli organi sociali e soggetti con funzioni di rappresentanza della Società 33
6.4 Organismo di Vigilanza 33
6.5 Altri destinatari 33
7 Adozione del Modello – Criteri di vigilanza, di aggiornamento e di adeguamento del Modello 33
7.1 Verifiche e controlli sul Modello 33
7.2 Aggiornamento ed adeguamento 34
8 Riferimenti normativi e metodologici 35

1 Descrizione del quadro normativo

1.1 Introduzione

Con il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il "d.lgs. n. 231/2001" o il "Decreto"), in attuazione della delega conferita al Governo con l'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300 è stata dettata la disciplina della "responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato".

In particolare, tale disciplina si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Il d.lgs. n. 231/2001 trova la sua genesi primaria in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall'Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato.

Secondo la disciplina introdotta dal Decreto, infatti, le società possono essere ritenute "responsabili" per alcuni reati commessi o tentati, anche nell'interesse o a vantaggio delle società stesse, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti "in posizione apicale" o semplicemente "apicali") e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del d.lgs. n. 231/2001).

La responsabilità amministrativa delle società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest'ultima.

Tale ampliamento di responsabilità mira sostanzialmente a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio delle società e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all'entrata in vigore del Decreto in esame, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell'interesse o a vantaggio della propria società, da amministratori e/o dipendenti.

Il d.lgs. n. 231/2001 innova l'ordinamento giuridico italiano in quanto alle società sono ora applicabili, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati alla società ai sensi dell'art. 5 del decreto.

La responsabilità amministrativa della società è, tuttavia, esclusa se la società ha, tra l'altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi; tali modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (linee guida) elaborati dalle associazioni rappresentative delle società, fra le quali Confindustria, e comunicati al Ministero della Giustizia.

La responsabilità amministrativa della società è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.2 Natura della responsabilità

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa ex d.lgs. n. 231/2001, la Relazione illustrativa al decreto sottolinea la "nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia".

Il d.lgs. n. 231/2001 ha, infatti, introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità delle società di tipo "amministrativo" – in ossequio al dettato dell'art. 27, comma primo, della nostra Costituzione – ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo "penale".

In tal senso si vedano – tra i più significativi – gli artt. 2, 8 e 34 del d.lgs. n. 231/2001 ove il primo riafferma il principio di legalità tipico del diritto penale; il secondo afferma l'autonomia della responsabilità dell'ente rispetto all'accertamento della responsabilità della persona fisica autrice della condotta criminosa; il terzo prevede la circostanza che tale responsabilità, dipendente dalla commissione di un reato, venga accertata nell'ambito di un procedimento penale e sia, pertanto, assistita dalle garanzie proprie del processo penale. Si consideri, inoltre, il carattere afflittivo delle sanzioni applicabili alla società.

1.3 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione

Come sopra anticipato, secondo il d.lgs. n. 231/2001, la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

• 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 dell'ente stesso" (i sopra definiti soggetti "in posizione apicale" o "apicali"; art. 5, comma 1, lett. a), del d.lgs. n. 231/2001);

• da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), del d.lgs. n. 231/2001).

È opportuno, altresì, ribadire che la società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del d.lgs. n. 231/2001), se le persone su indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.4 Fattispecie di reato

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 contro la Pubblica Amministrazione. Si tratta del primo gruppo di reati originariamente individuato dal d.lgs. n. 231/2001 (artt. 24 e 25)[1];

- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, quali falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo, previsti dall'art. 25-bis del Decreto e introdotti dalla legge 23 novembre 2001, n. 409, recante "Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'Euro"[2];

- reati societari. Il d.lgs. 11 aprile 2002, n. 61, nell'ambito della riforma del diritto societario, ha previsto l'estensione del regime di responsabilità amministrativa degli enti anche a determinati reati societari (quali false comunicazioni sociali, illecita influenza sull'assemblea, richiamati dall'art. 25-ter d.lgs. n. 231/2001)[3];

- delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (richiamati dall'art. 25-quater d.lgs. n. 231/2001, introdotto dall'art. 3 della legge 14 gennaio 2003, n. 7). Si tratta dei "delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali", nonché dei delitti, diversi da quelli sopra indicati, "che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione Internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999")[4];

- abusi di mercato, richiamati dall'art. 25-sexies del Decreto, come introdotto dall'art. 9 della legge 18 aprile 2005, n. 62 ("Legge Comunitaria 2004")[5];

- delitti contro la personalità individuale, previsti dall'art. 25-quinquies, introdotto nel Decreto dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228, quali la prostituzione minorile, la pornografia minorile, la tratta di persone e la riduzione e mantenimento in schiavitù[6];

- reati transnazionali. L'art. 10 della legge 16 marzo 2006 n. 146 prevede la responsabilità amministrativa della società anche con riferimento ai reati specificati dalla stessa legge che presentino la caratteristica della trans nazionalità[7];

- delitti contro la vita e l'incolumità individuale. L'art. 25-quater.1 del Decreto prevede tra i delitti con riferimento ai quali è riconducibile la responsabilità amministrativa della società le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;

- reati in materia di salute e sicurezza. L'art. 25-septies[8] prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, del codice penale

(Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime), commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;

- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio. L'art. 25-octies[9] del Decreto stabilisce l'estensione della responsabilità dell'ente anche con riferimento ai reati previsti dagli articoli 648, 648-bis, 648-ter e 648 – ter 1 del codice penale;

- delitti informatici e trattamento illecito dei dati. L'art. 24-bis del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui agli articoli 615-ter, 615-quater, 617-quater, 617-quinquies, 635-bis, 635-ter, 635-quater, 635-quater.1, 635-quinquies, 491-bis, 629, terzo comma, 640-quinquies del codice penale, nonché ai delitti di cui all'art. 1, comma 11, del D.L. 21 settembre 2019, n. 105, convertito con modificazioni dalla L. 18 novembre 2019, n. 133, nei limiti e alle condizioni previste dalla disposizione;

- delitti di criminalità organizzata. L'art. 24-ter del Decreto stabilisce l'estensione della responsabilità dell'ente anche con riferimento ai reati previsti dagli articoli 416, nei casi previsti dall'art. 24-ter, 416-bis, 416-ter e 630 del codice penale e dei delitti previsti all'articolo 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309;

- delitti contro l'industria e il commercio. L'art. 25-bis-1 del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui agli articoli 513, 513-bis, 514, 515, 517, 517-ter, 517-quater e 517-octies, quarto comma, del codice penale, nei limiti e alle condizioni previste dalla disposizione;

- delitti in materia di violazione del diritto d'autore. L'art. 25-novies del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui agli articoli 171, primo comma, lettera a-bis), e terzo comma, 171-bis, 171-ter e 171-septies, 171-octies della legge 22 aprile 1941, n. 633;

- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 377-bis c.p.), richiamato dall'art.25-decies del Decreto[11];

- reati in materia ambientale. L'art. 25-undecies del Decreto richiama i reati ambientali previsti dal codice penale e dalle leggi speciali, nei limiti e alle condizioni ivi stabiliti, come modificati anche dal D.L. 116/2025, convertito dalla L. 147/2025, e dal D.Lgs. 21 aprile 2026, n. 81. Per la RSA assumono rilievo la classificazione, il deposito e la gestione dei rifiuti sanitari, dei medicinali scaduti e degli altri rifiuti, la verifica dei soggetti incaricati e la tracciabilità dei conferimenti; la correlazione con i processi aziendali è definita nella mappatura dei rischi [12];

- reati relativi all'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e alle ulteriori condotte in materia di immigrazione espressamente richiamate dall'art. 25-duodecies del Decreto, nei presupposti aggravati e nelle condizioni previste dalla legge;

- corruzione e istigazione alla corruzione tra privati, richiamate dall'art. 25-ter, comma 1, lettera s-bis), nei soli casi previsti dalla disposizione,, del Decreto, in relazione agli artt. 2635 e 2635-bis c.c.;

- reati di adescamento di minorenni. L'art 25-quinquies, comma 1 lett.c del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione all'art.3 del D.Lgs. 04.03.2014, n.39 della nuova fattispecie di cui all'art.609 undecies del c. p.;

- reati di razzismo e xenofobia. L'art. 25-terdecies prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai reati dell'art. 604-bis c.p (Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa)[13];

- disposizioni esterne al Decreto: l'art. 12 della legge 14 gennaio 2013, n. 9, disciplina la responsabilità degli enti che operano nella filiera degli oli vergini di oliva; l'art. 10 della legge 16 marzo 2006, n. 146, riguarda le fattispecie transnazionali previste dalla medesima legge. Tali disposizioni operano nei rispettivi ambiti e alle condizioni stabilite dalla legge;

- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati [14]. L'art. 25-quaterdecies prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai seguenti reati: frode sportiva (art.1, L. 401/1989) e delitti e

contravvenzioni legati a esercizio, organizzazione, vendita di attività di giochi e scommesse in violazione di autorizzazioni o concessioni amministrative (art.4, L. 401/1989);

- reati tributari, richiamati dall'art. 25-quinquiesdecies, includendo diverse fattispecie del d.lgs. 74/2000, quali: dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici, dichiarazione infedele, emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, indebita compensazione, occultamento o distruzione di documenti contabili, omessa dichiarazione, sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte. Le fattispecie di dichiarazione infedele, omessa dichiarazione e indebita compensazione rilevano nei casi e alle condizioni specificamente previsti dall'art. 25-quinquiesdecies, comma 1-bis; il richiamo non estende indistintamente la responsabilità a ogni violazione tributaria.

I riferimenti tributari devono essere riesaminati in occasione dell'applicazione, dal 1° gennaio 2027, del Testo unico delle sanzioni tributarie amministrative e penali di cui al D.Lgs. 173/2024, secondo la decorrenza prevista dall'art. 102 come modificato. Il rinvio al D.Lgs. 74/2000 è mantenuto in relazione alla disciplina applicabile alla data di questa versione.

- frodi e falsificazioni mezzi pagamento diversi dai contanti. L'art. 25-octies.1, rubricato "Delitti in materia di mezzi pagamento diversi dai contanti", prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai reati di indebito utilizzo e falsificazione di carte di credito e di pagamento (art. 493-ter c.p.), detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.), frode informatica (art. 640-ter c.p.) e alla commissione di ogni altro delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offende il patrimonio previsto dal Codice penale, quando ha ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1, comma 2);

- delitti contro il patrimonio culturale. La Legge 9 marzo 2022, n. 22, "Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale", ha introdotto l'art. 25-septiesdecies rubricato "delitti contro il patrimonio culturale", includendo i seguenti reati del Codice penale: violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies), appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter), importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies), uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-undecies), distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies), contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies), furto di beni culturali (art. 518-bis), ricettazione di beni culturali (art. 518-quater), falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies);

- riciclaggio di beni culturali e devastazione. La Legge 9 marzo 2022, n. 22, "Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale", ha introdotto l'art. 25-duodevicies (indicato anche come art. 25-octiesdecies in alcune raccolte) rubricato "Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici",includendo i seguenti reati del Codice penale: riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies), devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518- terdecies);

- turbata libertà degli incanti, del procedimento di scelta del contraente e trasferimento fraudolento di valori. La Legge 9 ottobre 2023, n.137 ha modificato l'art. 24, comma 1, introducendo i seguenti reati del Codice penale: "Turbata libertà degli incanti" (art. 353) e "Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente" (art. 353-bis); la legge citata ha inoltre modificato l'art. 25 octies.1, introducendo il reato del Codice penale "Trasferimento fraudolento di valori" (art. 512-bis).

- contrabbando, richiamato dall'art. 25-sexiesdecies del Decreto, secondo le disposizioni doganali e le altre fattispecie espressamente richiamate, come aggiornate dalla normativa vigente;

- delitti contro gli animali, richiamati dall'art. 25-undevicies (indicato anche come art. 25-noviesdecies in alcune raccolte), introdotto dalla L. 6 giugno 2025, n. 82; l'eventuale impiego di animali in attività assistite richiede una specifica valutazione;

- reati commessi con l'uso di sistemi di intelligenza artificiale: l'art. 25-vicies del Decreto richiama i delitti previsti dagli artt. 437-bis e 612-quater del codice penale, alle condizioni ivi previste. L'eventuale impiego di tali strumenti, anche mediante fornitori, è soggetto a valutazione in rapporto alle attività svolte dalla Società;

La predisposizione del presente Modello tiene conto del quadro normativo vigente al 16 novembre 2026. Sono considerati il D.Lgs. 24/2023 sulle segnalazioni protette, la L. 90/2024 sui reati informatici,

il D.Lgs. 138/2024 in materia NIS2, il D.Lgs. 141/2024 sul contrabbando, la L. 82/2025 sui delitti contro gli animali, gli interventi sui reati ambientali del 2025 e del 2026, il D.Lgs. 30 dicembre 2025, n. 211 sulle misure restrittive UE e il D.Lgs. 9 settembre 2026, n. 160 sull'intelligenza artificiale. Le discipline organizzative di settore non costituiscono, per ciò solo, nuove categorie di reati presupposto.

La valutazione qualitativa iniziale dei rischi riguarda la gestione della RSA «Windsor Club del Nonno»: ammissioni e permanenze degli ospiti, assistenza e documentazione socio-sanitaria, rapporti con ASL e Regione, rendicontazione delle giornate, rette e fatturazione, personale e professionisti, acquisti, servizi esternalizzati, farmaci, cucina interna, rifiuti e sistemi informativi. La Parte Speciale individua le attività sensibili, i reati rilevanti e i protocolli previsti sulla base delle informazioni e della documentazione disponibili. L'analisi è aggiornata mediante la verifica delle modalità effettive di svolgimento dei processi, dei controlli applicati e delle relative evidenze.

Il D.Lgs. 30 dicembre 2025, n. 211 ha introdotto l'art. 25-octies.2, relativo alle violazioni delle misure restrittive dell'Unione europea. La valutazione di tali rischi comprende i rapporti con fornitori, intermediari e soggetti collegati, tenendo conto delle controparti, delle operazioni e dei controlli applicabili.

I presidi di cybersicurezza, delle segnalazioni protette e della gestione ambientale sono coordinati con la Parte Speciale e con le procedure di attuazione. Le funzioni responsabili conservano le evidenze dei controlli e ne assicurano la disponibilità all'OdV.

1.5 Apparato sanzionatorio

Gli artt. 9-23 del d.lgs. n. 231/2001 prevedono a carico della società, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, le seguenti sanzioni:

– sanzione pecuniaria (e sequestro conservativo in sede cautelare);

– sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, salve le diverse durate e le discipline speciali previste dal Decreto (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, d.lgs. n. 231/2001, "Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente") che, a loro volta, possono consistere in:

· interdizione dall'esercizio dell'attività;

· sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

· divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;

· esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;

· divieto di pubblicizzare beni o servizi;

· confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);

· pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria è ordinariamente determinata dal giudice penale mediante un sistema di quote, da cento a mille, con importo unitario da Euro 258 a Euro 1.549, salve le disposizioni speciali del Decreto, comprese quelle relative alle misure restrittive dell'Unione europea. Nella commisurazione il giudice determina:

– il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità della società nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;

– l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società.

Le sanzioni interdittive si applicano soltanto in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste e alle condizioni stabilite dal Decreto e dalle singole disposizioni incriminatrici. In via generale occorre almeno una delle seguenti condizioni:

· la società ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

· in caso di reiterazione degli illeciti [15].

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, d.lgs. n. 231/2001).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva [16]. Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività della società (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del d.lgs. n. 231/2001 [17].

1.6 Tentativo

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti sanzionati sulla base del d.lgs. n. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà.

È esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 d.lgs. n. 231/2001).

1.7 Vicende modificative dell'ente

Il d.lgs. n. 231/2001 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente anche in relazione alle vicende modificative dello stesso quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

Secondo l'art. 27, comma 1, del d.lgs. n. 231/2001, risponde dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune, laddove la nozione di patrimonio deve essere riferita alle società e agli enti con personalità giuridica, mentre la nozione di "fondo comune" concerne le associazioni non riconosciute[18].

Gli artt. 28-33 del d.lgs. n. 231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda. Il Legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte:

– da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'ente;

– dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi.

La Relazione illustrativa al d.lgs. n. 231/2001 afferma "Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato".

In caso di trasformazione, l'art. 28 del d.lgs. n. 231/2001 prevede (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) che resta ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di fusione, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del d.lgs. n. 231/2001).

L'art. 30 del d.lgs. n. 231/2001 prevede che, nel caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente.

Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

L'art. 31 del Decreto prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio. Viene chiarito, in particolare, il principio per cui il giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'art. 11, comma 2[19], del Decreto, facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile, e non a quelle dell'ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione.

In caso di sanzione interdittiva, l'ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che: (i) la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata, e (ii) l'ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito. L'art. 32 del d.lgs. n. 231/2001 consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso al fine di configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20 del d.lgs. n. 231/2001, in rapporto agli illeciti dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi[20]. Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del d.lgs. n. 231/2001)[21]; il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

– è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;

– la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era, comunque, a conoscenza.

Al contrario, le sanzioni interdittive inflitte al cedente non si estendono al cessionario.

1.8 Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del d.lgs. n. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso d.lgs. n. 231/2001 - commessi all'estero[22]. La Relazione illustrativa al d.lgs. n. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verificazione, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

– il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del d.lgs. n. 231/2001;

– l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;

– l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso)[23] e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 231/2001, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc;

sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.9 Procedimento di accertamento dell'illecito

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale. A tale proposito, l'art. 36 del d.lgs. n. 231/2001 prevede "La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende".

Altra regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'ente (art. 38 del d.lgs. n. 231/2001). Tale regola trova un contemperamento nel dettato dello stesso art. 38 che, al comma 2, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo[24].

L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l'ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, del d.lgs. n. 231/2001).

1.10 Valore esimente dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo

Aspetto fondamentale del d.lgs. n. 231/2001 è l'attribuzione di un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della società.

Nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, d.lgs. n. 231/2001):

– 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;

– il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo della società 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 vigilanza.

Nel caso di reato commesso da soggetti apicali, l'accertamento richiede la verifica dei presupposti di imputazione dell'illecito e della colpa di organizzazione. L'art. 6 disciplina la prova delle condizioni esimenti sopra elencate, che devono concorrere tra loro; la commissione del reato non dimostra da sola l'inidoneità del Modello né determina una responsabilità oggettiva della Società [25].

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta[26].

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la società, 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.

Nel caso dell'art. 7, la responsabilità richiede che la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. L'accertamento deve riguardare la carenza organizzativa concretamente rilevante e il suo collegamento con il fatto, ferma la previsione del comma 2 sull'adozione ed efficace attuazione preventiva del Modello.

Il d.lgs. n. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, come specificato dall'art. 6, comma 2, devono:

– individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;

– prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;

– individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;

– prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;

– introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

L'art. 7, comma 4, del d.lgs. n. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

– la verifica periodica e l'eventuale modifica del modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;

– un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

1.11 Codici di comportamento (linee guida)

L'art. 6, comma 3, del d.lgs. 231/2001 prevede 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".

Confindustria, in attuazione di quanto previsto al sopra citato articolo ha definito le Linee guida[27] per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, "Linee guida di Confindustria") fornendo, tra l'altro, indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente) e i contenuti del modello di organizzazione, gestione e controllo.

In particolare, le Linee guida di Confindustria suggeriscono alle società associate di utilizzare i processi di risk assessment e risk management e prevedono le seguenti fasi per la definizione del modello:

• identificazione dei rischi e dei protocolli;

• adozione di alcuni strumenti generali tra cui i principali sono un Codice Etico con riferimento ai reati ex d.lgs. 231/2001 e un sistema disciplinare;

• individuazione dei criteri per la scelta dell'Organismo di Vigilanza, indicazione dei suoi requisiti, compiti e poteri e degli obblighi di informazione.

Le Linee guide di Confindustria sono state trasmesse, prima della loro diffusione, al Ministero della Giustizia, ai sensi dell'art. 6, comma 3, del d.lgs. n. 231/2001, affinché quest'ultimo potesse esprimere le proprie osservazioni entro trenta giorni, come previsto dall'art. 6, comma 3, del d.lgs. n. 231/2001, sopra richiamato.

Il riferimento metodologico assunto è costituito dalle Linee guida di Confindustria, edizione giugno 2021, da applicare tenendo conto degli aggiornamenti normativi e della specificità socio-sanitaria della Società.

La Società definisce il proprio Modello sulla base dei criteri indicati nelle Linee guida di Confindustria, adattandoli alla propria attività socio-sanitaria.

1.12 Sindacato di idoneità

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

– la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società;

– il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del modello organizzativo a prevenire i reati di cui al d.lgs. n. 231/2001 è condotto secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma".

Il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio sostanzialmente ex ante per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato. In altre parole, va giudicato "idoneo a prevenire i reati" il modello organizzativo che, prima della commissione del reato, potesse e dovesse essere ritenuto tale da azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

2 Descrizione della realtà aziendale – Elementi del modello di governance e dell'assetto organizzativo generale della società

2.1 Oggetto sociale

Socio Sanitas Service Società a responsabilità limitata, in forma abbreviata Socio Sanitas Service S.r.l. (di seguito anche «Società»), ha sede legale in Bari, via Michele Mitolo n. 17/B, codice fiscale e partita IVA 07713490725, REA BA-576648. È costituita il 29 gennaio 2015 ed è iscritta nella sezione speciale delle imprese sociali dal 26 luglio 2018, secondo la visura camerale del 13 novembre 2026.

L'oggetto sociale, come riportato in visura, comprende le seguenti attività, da distinguere da quelle concretamente esercitate:

– gestione di case di riposo, case protette, strutture di riabilitazione, strutture socio-sanitarie e di ricovero e cura;

– gestione di case alloggio, case famiglia, servizi diurni e notturni per dimessi dall'ospedale psichiatrico, minori, tossicodipendenti e soggetti con difficoltà di inserimento sociale; attività di sostegno e reinserimento sociale;

– telesoccorso e assistenza domiciliare, anche infermieristica, con personale specializzato, anche in centri di servizio allestiti o messi a disposizione da enti pubblici e privati;

– attività e servizi di animazione, miglioramento della qualità della vita e inserimento sociale di soggetti svantaggiati e anziani; iniziative per il tempo libero, la cultura e il turismo sociale;

– riabilitazione psico-fisica e motoria in centri gestiti direttamente o a domicilio; scuolabus e accompagnamento di alunni con disabilità e anziani; assistenza e sorveglianza anche domiciliare di minori e anziani;

– gestione di centri sociali, asili nido, micro nidi, scuole materne, doposcuola, colonie e ludoteche; assistenza educativa scolastica ed extrascolastica collettiva e individuale; baby parking, animazione e vigilanza di bambini; assistenza nei soggiorni estivi per anziani;

– organizzazione e gestione di corsi di formazione professionale, anche con finanziamenti e agevolazioni regionali, nazionali e comunitari; operazioni strumentali e partecipazioni nei limiti statutari e di legge. Le attività soggette ad autorizzazioni, iscrizioni o requisiti professionali possono essere svolte soltanto in presenza dei relativi presupposti.

La Società gestisce la RSA per soggetti non autosufficienti «Windsor Club del Nonno», in Bari, via parallela Mauro Amoruso n. 62/7. Sono erogati servizi residenziali socio-sanitari, assistenziali, riabilitativi e alberghieri, per ospiti privati e in regime di rapporti con il servizio sanitario, secondo i titoli e gli accordi applicabili. È presente una cucina interna. I servizi esternalizzati, tra cui pulizie, lavanderia e raccolta e trasporto dei rifiuti, sono regolati da contratti che individuano le prestazioni e le responsabilità; gli esecutori sono soggetti ai controlli di competenza della Società.

Il perimetro autorizzativo della struttura è disciplinato dalla D.D. regionale n. 67 del 19 dicembre 2025, integrativa della D.D. n. 289 del 17 giugno 2024: 100 posti autorizzati, articolati in 80 di mantenimento anziani tipo A e 20 di mantenimento demenze tipo B; l'accreditamento comprende 40 posti A e ulteriori 20 posti B. L'erogazione delle prestazioni e la relativa rendicontazione avvengono nei limiti dei titoli vigenti, dell'effettiva attivazione dei nuclei e dei posti contrattualizzati con l'ASL. La Direzione

gestionale, con il supporto del referente accreditamento e qualità e delle altre funzioni coinvolte secondo le rispettive competenze, assicura la disponibilità di un prospetto aggiornato dei posti autorizzati, accreditati, contrattualizzati e attivi, distinto per nucleo e relative decorrenze.

Il percorso dell'ospite è documentato e tracciabile, dalla presentazione della domanda di ammissione fino alla dimissione dalla struttura, comprese le prestazioni erogate durante il periodo di permanenza. Per gli ospiti convenzionati sono verificati, secondo le rispettive competenze, la valutazione UVM, il titolo di accesso, il PAI, le proroghe e le giornate rendicontabili. La Direzione gestionale cura la valutazione delle domande e l'ammissione secondo la Carta dei servizi e gli atti aziendali, con il contributo del Responsabile sanitario e delle funzioni interessate. La funzione amministrativa verifica la corrispondenza tra presenze e assenze, documentazione di supporto, rette, fatture e limiti del contratto ASL, avvalendosi delle evidenze delle funzioni assistenziali e dell'accoglienza. Non è consentito fatturare prestazioni non rese o non dovute, duplicare quote o alterare le registrazioni per ottenere rimborsi.

2.2 Modello di governance

La Società è amministrata da un Amministratore unico (AU), secondo la visura del 13 novembre 2026. L'incarico in essere risulta deliberato il 12 dicembre 2025, a tempo indeterminato. All'AU spettano i poteri di gestione e rappresentanza risultanti dalla legge, dallo statuto e dagli atti di conferimento, ferme le competenze riservate ai soci; le deleghe interne non attribuiscono autonomamente poteri di rappresentanza esterna.

La rappresentanza legale della Società è attribuita all'Amministratore unico.

La revisione legale dei conti è affidata a una società di revisione iscritta nell'apposito registro. REV svolge le attribuzioni previste dalla legge e dall'atto di incarico. La durata, il rinnovo e il perimetro dell'incarico sono registrati negli atti societari e resi disponibili all'OdV.

L'assetto dei controlli dell'impresa sociale è disciplinato dall'art. 10 del D.Lgs. 112/2017. L'organo di controllo interno (OC) e il revisore legale (REV) esercitano funzioni distinte, secondo la legge, lo statuto e gli atti di nomina. L'AU assicura l'aggiornamento degli atti e la corretta attribuzione delle rispettive competenze, anche nei rapporti con l'OdV.

La Società attribuisce particolare rilievo all'efficacia del proprio sistema di controllo interno e degli assetti organizzativi, amministrativi e contabili, quali presupposti essenziali per il corretto funzionamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo e per la prevenzione dei reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/2001.

La compagine sociale è composta da una società titolare del 95% del capitale e due soci persone fisiche con il 2,5% ciascuno. Le operazioni con la controllante e con le altre parti correlate devono essere motivate, autorizzate e documentate, con separata evidenza delle prestazioni, delle risorse condivise e dei criteri di determinazione dei corrispettivi. L'autonomia del Modello e dell'OdV di Socio Sanitas è salvaguardata anche nei rapporti con la controllante.

Identificazione dei responsabili per funzione. Il Modello utilizza denominazioni funzionali e sigle senza indicare i nominativi delle persone fisiche preposte. Le funzioni sono individuate sulla base del funzionigramma, della Carta dei servizi, dell'organigramma e degli atti di incarico e delega applicabili. Le sigle riferite ad attività specialistiche indicano le competenze da assicurare e non istituiscono, per sé, nuovi uffici o posizioni: tali attività possono essere svolte dalle funzioni esistenti o da soggetti esterni nei limiti dei rispettivi incarichi. L'AU assicura che l'attribuzione delle attività, i poteri e gli eventuali cumuli siano identificabili e documentati e che la documentazione sia disponibile all'OdV dalla decorrenza dell'incarico. Le sigle non sostituiscono le nomine, le deleghe e le responsabilità previste dalla legge.

Le sigle adottate sono: AU Amministratore unico; DG Direzione gestionale o generale; AMM attività amministrative svolte dalla Direzione amministrativa e dal personale incaricato; RS Responsabile sanitario o Direzione sanitaria; CS Coordinatore dei servizi; AS Assistente sociale; UAC Ufficio accettazione e reception; RQ Referente accreditamento e qualità; DL Datore di lavoro; RSPP Responsabile del servizio di prevenzione e protezione; MC Medico competente; RLS Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza; Le attività informatiche e privacy sono coordinate dalla Direzione gestionale e dalla funzione amministrativa, con il supporto dei soggetti esterni incaricati secondo le

rispettive competenze. Il canale di segnalazione è gestito dal soggetto specificamente incaricato secondo legge e procedura aziendale; REV revisore legale; OC organo di controllo, ove nominato; OdV Organismo di Vigilanza. Gli incarichi e i relativi poteri risultano dagli atti applicabili; le sigle non attestano, da sole, la costituzione di uffici distinti né l'avvenuto conferimento di incarichi.

Le definizioni delle funzioni aziendali e le relative sigle sono utilizzate in modo coordinato nel presente Modello e nel Codice Etico. In caso di modifica dell'assetto organizzativo, delle funzioni o delle relative denominazioni, la Società verifica la necessità di aggiornare coerentemente la Parte Generale, la Parte Speciale e il Codice Etico, fermo restando che l'attribuzione degli incarichi e dei poteri risulta dagli atti aziendali competenti.

DG coordina la gestione della struttura e valuta le domande di ingresso e le ammissioni secondo la Carta dei servizi e gli atti aziendali; RS presidia l'organizzazione sanitaria e la documentazione clinico-assistenziale; CS coordina i servizi socioassistenziali e infermieristici e verifica i piani assistenziali nell'ambito delle proprie competenze; AS svolge le attività di assistenza sociale e accoglienza previste dal funzionigramma e dalla Carta dei servizi; UAC cura le attività di accettazione e reception affidate; AMM svolge le attività amministrative e contabili secondo l'assetto e gli incarichi effettivi; RQ svolge le attività di accreditamento e qualità indicate nel funzionigramma. Le attribuzioni, i limiti, le sostituzioni e gli eventuali cumuli sono disciplinati dagli atti aziendali e non sono ampliati automaticamente dalle sigle del Modello.

Il Datore di lavoro esercita gli obblighi e i poteri previsti dal D.Lgs. 81/2008. RSPP, MC, RLS, preposti e addetti alle emergenze svolgono le rispettive funzioni secondo la normativa e gli atti di nomina. Le deleghe sono formalizzate nei presupposti di legge. DL assicura l'aggiornamento dei documenti, la disponibilità delle risorse e la tracciabilità degli interventi; RSPP, RS e OdV mantengono attribuzioni distinte.

Il sistema di controllo richiede la separazione, per quanto possibile, tra richiesta, autorizzazione, esecuzione e registrazione. Le autorizzazioni di acquisto e pagamento competono all'AU e ai soggetti muniti di specifici poteri; la funzione amministrativa cura le attività affidate. I poteri risultano dagli atti aziendali. Quando la separazione non è praticabile, l'AU dispone controlli compensativi documentati, tra cui, secondo il caso, il riscontro da parte di un soggetto diverso, riconciliazioni periodiche e verifiche delle operazioni anomale, nel rispetto dei controlli obbligatori.

2.3 Codice Etico

Il Codice Etico costituisce il quadro di riferimento dei comportamenti richiesti dalla Società ed è parte integrante del sistema di prevenzione. La sua approvazione compete all'AU, che ne assicura il coordinamento con il Modello e la comunicazione ai destinatari, con evidenza della consegna o dell'accessibilità.

Il Codice Etico contiene i principi guida che tutti i destinatari sono tenuti ad applicare nelle rispettive attività.

L'osservanza delle norme del Codice Etico è uno specifico adempimento derivante dal rapporto di lavoro.

Nel contesto della RSA i principi etici riguardano in particolare dignità e libertà degli ospiti, tutela delle persone vulnerabili, appropriatezza dell'assistenza, correttezza dei rapporti con familiari ed enti, veridicità delle registrazioni, prevenzione di favoritismi e indebite utilità, sicurezza, riservatezza e corretta gestione di denaro e beni degli ospiti.

3 Modello di organizzazione, gestione e controllo e metodologia seguita per la sua predisposizione

3.1 Premessa

L'adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione delle tipologie di reato incluse nel Decreto, è un atto di responsabilità sociale da parte della Società dal quale scaturiscono benefici per tutti gli stakeholder: azionisti, manager, dipendenti, creditori e tutti gli altri soggetti i cui interessi sono legati alle sorti dell'impresa.

L'introduzione di un sistema di controllo dell'agire imprenditoriale, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, regola i comportamenti e le decisioni di coloro che operano per la Società. Le procedure di accreditamento, sicurezza e rischio clinico sono considerate quali presidi da verificare e integrare, senza attribuire loro automaticamente efficacia esimente ai sensi del Decreto.

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 Il Progetto per la definizione del proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001

La metodologia scelta per eseguire il Progetto, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi, assegnazione delle responsabilità tra le varie funzioni aziendali, è stata elaborata al fine di garantire la qualità e l'autorevolezza dei risultati.

Il percorso metodologico per la definizione e l'aggiornamento del Modello è articolato nelle quattro fasi sinteticamente riassunte nello schema che segue.

• Fase 1 - Avvio del Progetto e individuazione dei processi e attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001.

• Presentazione del Progetto nella sua complessità, raccolta e analisi della documentazione, e preliminare individuazione dei processi/attività nel cui ambito possono astrattamente essere commessi i reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001 (processi/attività c.d. "sensibili").

• Fase 2 - Analisi dei processi e delle attività sensibili.

• Individuazione e analisi dei processi e delle attività sensibili e dei meccanismi di controllo in essere, con particolare attenzione ai controlli preventivi ed altri elementi/attività di compliance.

• Fase 3 - Gap analysis ed Action Plan.

• Individuazione dei requisiti organizzativi caratterizzanti un idoneo modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001 e delle azioni di "rafforzamento" dell'attuale sistema di controllo (processi e procedure).

• Fase 4 - Definizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

• Definizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001 articolato in tutte le sue componenti e regole di funzionamento e coerente con le Linee Guida di Confindustria.

Qui di seguito verranno esposte le metodologie seguite e i criteri adottati nelle varie fasi del Progetto.

3.3 Avvio del Progetto e individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001

L'art. 6, comma 2, lett. a) del d.lgs. n. 231/2001 indica, tra i requisiti del Modello, l'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal Decreto. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi aziendali che comunemente vengono definiti "sensibili" (di seguito, "processi sensibili" e "attività sensibili").

Scopo della Fase 1 è l'identificazione degli ambiti aziendali oggetto dell'intervento e l'individuazione preliminare dei processi e delle attività sensibili.

La predisposizione prende avvio dall'analisi della documentazione societaria e operativa e dal questionario «Intervista per la mappatura dei rischi 231» trasmesso dalla Società. Il funzionigramma e la Carta dei servizi costituiscono riferimenti per l'identificazione delle funzioni e delle attribuzioni; l'AU assicura l'aggiornamento dei dati organizzativi e la documentazione delle responsabilità. Le funzioni competenti mettono a disposizione dell'OdV, dalla decorrenza dell'incarico, le informazioni e le evidenze relative ai processi e ai controlli.

Propedeutica all'individuazione delle attività sensibili è stata l'analisi, prevalentemente documentale, della struttura societaria ed organizzativa della Società, svolta al fine di meglio comprendere l'attività della Società e di identificare gli ambiti aziendali oggetto dell'intervento.

La raccolta della documentazione rilevante e l'analisi della stessa da un punto di vista sia tecnico-organizzativo sia legale hanno permesso una prima individuazione dei processi/attività sensibili e una preliminare identificazione delle funzioni responsabili di tali processi/attività.

Al termine della ricognizione preliminare, le attività successive sono organizzate in un piano di lavoro che individua i processi da approfondire, le funzioni interessate, la documentazione da acquisire e i criteri per l'analisi dei controlli. Il piano è suscettibile di revisione in funzione dei risultati e delle esigenze emerse durante la predisposizione e l'attuazione del Modello.

La Fase 1 comprende le seguenti attività:

– raccolta e analisi della documentazione societaria e organizzativa, dei titoli autorizzativi, dei contratti ASL, delle Carte dei servizi, dei manuali di accreditamento, dei documenti sulla sicurezza, degli affidamenti esterni e degli atti che disciplinano incarichi e poteri;

– analisi della documentazione raccolta per la comprensione del modello di business della Società;

– rilevazione degli ambiti aziendali di attività e delle relative responsabilità funzionali;

– individuazione preliminare dei processi/attività sensibili ex d.lgs. n. 231/2001;

– individuazione preliminare delle direzioni/funzioni responsabili dei processi sensibili identificati.

3.4 Analisi dei processi e delle attività sensibili

Obiettivo della Fase 2 è quello di analizzare e formalizzare per ogni processo/attività sensibile individuato nella Fase 1: i) le sue fasi principali, ii) le funzioni e i ruoli/responsabilità dei soggetti interni ed esterni coinvolti, iii) gli elementi di controllo esistenti, al fine di verificare in quali aree/settori di attività si potessero astrattamente realizzare le fattispecie di reato di cui al d.lgs. n. 231/2001.

L'individuazione iniziale delle attività sensibili e dei relativi protocolli è contenuta nella Parte Speciale. La valutazione viene approfondita e aggiornata con le funzioni interessate e con l'AU, sulla base dei processi effettivi e delle evidenze disponibili.

L'analisi tiene conto delle informazioni e dell'intervista trasmesse e della documentazione societaria e operativa disponibile. Gli ulteriori approfondimenti coinvolgono, secondo le rispettive competenze e gli incarichi effettivi, la funzione amministrativa, il Responsabile sanitario, il Coordinatore dei servizi, l'Assistente sociale, il referente accreditamento e qualità, l'RSPP e i soggetti incaricati dei sistemi informativi. La valutazione dei controlli tiene conto delle evidenze verificabili.

Gli approfondimenti sono diretti a ricostruire, per ciascuna attività sensibile, le modalità effettive di esecuzione, i soggetti interni ed esterni coinvolti, i poteri autorizzativi, le operazioni e i documenti utilizzati, i controlli preventivi e successivi e le eventuali situazioni di rischio o di carenza. Le informazioni sono confrontate con gli atti, le procedure e le registrazioni disponibili.

Gli approfondimenti con i referenti di processo sono programmati in coerenza con l'organizzazione della Società. Le evidenze e le valutazioni sono condivise con le funzioni interessate per verificarne la rispondenza alle attività concretamente svolte.

Nella rilevazione e nella valutazione del sistema di controllo si assumono come riferimento, tra l'altro, i seguenti principi:

– esistenza di procedure formalizzate;

– tracciabilità e verificabilità ex post delle attività e delle decisioni tramite adeguati supporti documentali/informativi;

– segregazione dei compiti;

– esistenza di deleghe/procure formalizzate coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.

Le ulteriori interviste e verifiche sui controlli sono documentate con indicazione dei partecipanti, delle evidenze esaminate e delle eventuali azioni di miglioramento individuate.

Gli esiti degli approfondimenti sono sottoposti alle funzioni competenti per la verifica fattuale e all'AU per le decisioni di competenza; sono messi a disposizione dell'OdV dalla decorrenza dell'incarico.

L'analisi documentata delle aree a rischio collega processi, reati pertinenti, modalità di commissione, funzioni coinvolte, controlli e relative evidenze. La Parte Speciale costituisce la base della mappatura iniziale; i successivi approfondimenti e le valutazioni dei controlli sono documentati e aggiornati. La Fase 2 comprende:

– raccolta di informazioni mediante interviste strutturate con i responsabili di funzione e con il personale da loro indicato, per individuare:

· i processi elementari/attività svolte;

· le funzioni/soggetti interni/esterni coinvolti;

· i relativi ruoli/responsabilità;

· il sistema dei controlli esistenti;

– condivisione con i key officer di quanto emerso nel corso delle interviste;

formalizzazione della mappa dei processi/attività sensibili in apposita scheda che raccoglie le informazioni ottenute e le eventuali criticità individuate sui controlli del processo sensibile analizzato.

La documentazione dei processi consente di ricostruire le attività, le funzioni interessate, le potenziali modalità di commissione dei reati, i controlli applicabili e le evidenze della loro esecuzione. La mappatura è riesaminata quando intervengono mutamenti organizzativi o normativi, emergono violazioni significative o le verifiche dell'Organismo di Vigilanza ne evidenziano la necessità.

3.5 Gap Analysis ed Action Plan

Lo scopo della Fase 3 consiste nell'individuazione i) dei requisiti organizzativi caratterizzanti un Modello organizzativo idoneo a prevenire i reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001 e ii) delle azioni di miglioramento dell'assetto organizzativo esistente.

Al fine di rilevare ed analizzare in dettaglio il modello di controllo esistente a presidio dei rischi riscontrati ed evidenziati nell'attività di risk assessment sopra descritta e di valutare la conformità del modello stesso alle previsioni del d.lgs. n. 231/2001, è prevista un'analisi comparativa (la c.d. "gap analysis") tra il modello organizzativo e di controllo esistente ("as is") e un modello astratto di riferimento valutato sulla base del contenuto della disciplina di cui al d.lgs. n. 231/2001 ("to be").

Il confronto tra assetto attuale e requisiti di prevenzione deve tradursi in un Action Plan con misura, responsabile per funzione, scadenza, evidenza richiesta e verifica di chiusura. La disponibilità di procedure non documenta da sola l'esecuzione dei controlli; le criticità individuate restano aperte sino a riscontro.

L'AU dispone e documenta gli interventi di attuazione e miglioramento individuando priorità, funzioni incaricate, risorse e tempi. La chiusura di ciascuna azione presuppone la verifica della sua realizzazione e la disponibilità della relativa documentazione. Gli interventi e le eventuali criticità sono sottoposti all'attenzione dell'AU e, dopo la nomina, dell'OdV secondo le rispettive competenze.

Le attività della Fase 3, da sottoporre all'AU per le decisioni di competenza, comprendono:

– gap analysis: analisi comparativa tra il modello organizzativo esistente ("as is") ed un modello di organizzazione, gestione e controllo "a tendere" conforme alle previsioni del d.lgs. n. 231/2001 ("to be") con particolare riferimento, in termini di compatibilità, al sistema delle deleghe e dei poteri, al Codice Etico, al sistema delle procedure aziendali, alle caratteristiche dell'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;

– predisposizione di un piano di attuazione per l'individuazione dei requisiti organizzativi caratterizzanti un modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001 e delle azioni di miglioramento dell'attuale sistema di controllo (processi e procedure).

3.6 Definizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo

Scopo della Fase 4 è quello di predisporre il modello di organizzazione, gestione e controllo della Società, articolato in tutte le sue componenti, secondo le disposizioni del d.lgs. n. 231/2001 e le indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria.

La Parte Generale, la Parte Speciale, il Codice Etico, la mappatura dei rischi e le procedure operative costituiscono un sistema coordinato. L'AU ne assicura la coerenza con le decisioni relative all'OdV, alle risorse e al sistema delle segnalazioni.

La definizione del Modello tiene conto dei risultati delle attività di analisi e delle scelte dell'organo amministrativo. I protocolli della Parte Speciale disciplinano i processi sensibili, i soggetti coinvolti, le regole di comportamento, le misure di controllo, la tracciabilità e i flussi verso l'Organismo di Vigilanza.

3.7 Il Modello di organizzazione, gestione e controllo

La costruzione da parte della Società di un proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001 (di seguito, il "Modello") ha comportato, dunque, un'attività di assessment del modello organizzativo esistente al fine di renderlo coerente con i principi di controllo introdotti con il d.lgs. n. 231/2001 e, conseguentemente, idoneo a prevenire la commissione dei reati richiamati dal Decreto stesso.

Il d.lgs. n. 231/2001, infatti, attribuisce, unitamente al verificarsi delle altre circostanze previste dagli artt. 6 e 7 del Decreto, un valore esimente all'adozione ed efficace attuazione di modelli di organizzazione, gestione e controllo nella misura in cui questi ultimi risultino idonei a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal Decreto.

In particolare, ai sensi del comma 2 dell'art. 6 del d.lgs. n. 231/2001 un modello di organizzazione e gestione e controllo deve rispondere alle seguenti esigenze:

– individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;

– prevedere specifici protocolli di controllo diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;

– individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;

– prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;

– introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Alla luce delle considerazioni che precedono, la Società ha inteso predisporre un Modello che, sulla scorta delle indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria, tenesse conto della propria peculiare realtà aziendale, in coerenza con il proprio sistema di governance ed in grado di valorizzare i controlli e gli organismi esistenti.

L'adozione del Modello è coordinata con gli obblighi e le condizioni derivanti dalla disciplina socio-sanitaria, dall'accreditamento e dai rapporti contrattuali con l'ASL. Il Modello integra il sistema dei controlli della Società e persegue le seguenti finalità:

– istituire e/o rafforzare controlli che consentano alla Società di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione dei reati da parte dei soggetti apicali e delle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei primi che comportino la responsabilità amministrativa della Società;

– sensibilizzare, con le medesime finalità, tutti i soggetti che collaborano, a vario titolo, con la Società (collaboratori esterni, fornitori, ecc.), richiedendo loro, nei limiti delle attività svolte nell'interesse della Società, di adeguarsi a condotte tali da non comportare il rischio di commissione dei reati;

– garantire la propria integrità, adottando gli adempimenti espressamente previsti dall'art. 6 del Decreto;

– migliorare l'efficacia e la trasparenza nella gestione delle attività aziendali;

– determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi della Società anche quando apparentemente potrebbe trarne un vantaggio).

Il Modello, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che: i) incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno e ii) regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001.

Il Modello comprende i seguenti elementi costitutivi:

– processo di individuazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001;

– previsione di protocolli (o standard) di controllo in relazione alle attività sensibili individuate;

– processo di individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;

– organismo di vigilanza;

– flussi informativi da e verso l'organismo di vigilanza e specifici obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza;

– sistema disciplinare atto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello;

– piano di formazione e comunicazione al personale dipendente e ad altri soggetti che interagiscono con la Società;

– criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello;

– codice di condotta etico.

I sopra citati elementi costitutivi sono rappresentati nei seguenti documenti:

– Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/01 (costituito dal presente documento);

– Codice Etico.

Il documento "Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/01" contiene:

(i) nella Parte Generale, una descrizione relativa:

· al quadro normativo di riferimento;

· alla realtà aziendale, sistema di governance e assetto organizzativo della Società;

· alle caratteristiche dell'organismo di vigilanza della Società, con specificazione di poteri, compiti e flussi informativi che lo riguardano;

· alla funzione del sistema disciplinare e al relativo apparato sanzionatorio;

· al piano di formazione e comunicazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del Modello;

· ai criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello.

(ii) nella Parte Speciale, una descrizione relativa:

· alle fattispecie di reato richiamate dal d.lgs. n. 231/2001 che la Società ha stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività;

· ai processi/attività sensibili e relativi standard di controllo.

La Parte Speciale disciplina la correlazione tra i processi della RSA, i reati presupposto e i protocolli di prevenzione. Riguarda rapporti con la Pubblica Amministrazione e rendicontazione ASL, profili

societari e tributari, flussi finanziari, lavoro e sicurezza, sistemi informativi, ambiente, fornitori e tutela delle persone. La mappatura motiva la rilevanza delle categorie di reato e le valutazioni del rischio in relazione alle attività concretamente svolte.

Il Codice Etico è previsto quale parte integrante del Modello ed elemento del sistema di controllo; la sua approvazione deve risultare dall'apposita decisione dell'AU.

Il Codice Etico raccoglie i principi etici e i valori che formano la cultura aziendale e che devono ispirare condotte e comportamenti di coloro che operano nell'interesse della Società sia all'interno sia all'esterno dell'organizzazione aziendale, al fine di prevenire la commissione dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti.

L'approvazione del Codice Etico crea un corpus normativo interno coerente ed efficace, con lo scopo di prevenire comportamenti scorretti o non in linea con le direttive della Società e si integra completamente con il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo.

4 L'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001

4.1 L'Organismo di Vigilanza

In base alle previsioni del d.lgs. n. 231/2001 – art. 6, comma 1, lett. a) e b) – l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del d.lgs. n. 231/2001, se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

– adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati considerati;

– affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento[28] ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Il presente Modello disciplina l'Organismo di Vigilanza cui, dalla decorrenza del relativo incarico, è affidato il compito di vigilare continuativamente sulla diffusa ed efficace attuazione del Modello, sull'osservanza delle sue prescrizioni e sulle esigenze di aggiornamento. La nomina interviene con separata decisione dell'AU successiva all'approvazione del Modello.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresenta, quindi, presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità prevista dal d.lgs. n. 231/2001.

Le Linee Guida di Confindustria[29] suggeriscono che si tratti di un organo caratterizzato dai seguenti requisiti:

(i) autonomia e indipendenza;

(ii) professionalità;

(iii) continuità di azione.

I requisiti dell'autonomia e dell'indipendenza richiederebbero l'assenza, in capo all'organismo di vigilanza, di compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni e attività per l'appunto operative, ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio, la previsione di riporti dell'organismo di vigilanza al massimo vertice aziendale nonché la previsione, nell'ambito dell'annuale processo di budgeting, di risorse finanziarie destinate al funzionamento dell'organismo di vigilanza.

Peraltro le Linee guida Confindustria dispongono che "nel caso di composizione mista o con soggetti interni dell'Organismo, non essendo esigibile dai componenti di provenienza interna una totale indipendenza dall'ente, il grado di indipendenza dell'Organismo dovrà essere valutato nella sua globalità".

Il requisito della professionalità deve essere inteso come il bagaglio di conoscenze teoriche e pratiche a carattere tecnico-specialistico necessarie per svolgere efficacemente le funzioni di organismo di vigilanza, ossia le tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività ispettiva e consulenziale.

Il requisito della continuità d'azione richiede attività periodiche documentate, accesso alle informazioni e tempestiva capacità di intervento, adeguati alla dimensione e alla complessità della RSA; non implica necessariamente una struttura interna dedicata a tempo pieno.

Il d.lgs. n. 231/2001 non fornisce indicazioni circa la composizione dell'organismo di vigilanza[30].

La configurazione monocratica dell'OdV è adottata per assicurare un presidio specialistico dei processi della RSA, con autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione. L'AU ne verifica concretamente i requisiti in sede di conferimento dell'incarico.

L'Organismo di Vigilanza ha composizione monocratica ed è privo di compiti gestionali. Dopo l'approvazione del MOGC, l'AU provvede senza ritardo alla nomina con separata decisione che individua il titolare, la decorrenza e la durata dell'incarico, il compenso, il budget e i mezzi necessari. L'incarico acquista efficacia secondo quanto stabilito nell'atto di nomina, previa accettazione dell'interessato. I relativi dati sono conservati negli atti societari e nel registro degli incarichi; la nomina non richiede l'inserimento di nominativi o altri dati nel presente documento. Il recapito riservato dell'OdV è comunicato ai destinatari all'avvio dell'incarico.

4.2 Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza

La disciplina dell'Organismo di Vigilanza è approvata con il Modello; il conferimento dell'incarico avviene con la successiva, separata decisione dell'AU. Le disposizioni del presente Modello relative a poteri, attività, flussi informativi e reporting dell'OdV operano dalla decorrenza dell'incarico. L'OdV resta in carica per il periodo stabilito nell'atto di nomina ed è rinnovabile; il mutamento dell'organo amministrativo non ne determina automaticamente la cessazione. La sostituzione e l'eventuale proroga assicurano continuità, senza pregiudizio dell'indipendenza.

Nel periodo tra l'approvazione del Modello e l'avvio dell'incarico dell'OdV, l'AU assicura l'attuazione delle prescrizioni organizzative e la conservazione delle evidenze; ciascuna funzione continua a esercitare i propri controlli e predispone i flussi di competenza per la consegna all'OdV al suo insediamento. Non sono attribuite all'AU le funzioni di vigilanza indipendente dell'OdV. Restano autonomamente operativi gli obblighi e le tutele relativi alle segnalazioni protette, secondo la disciplina applicabile e la procedura dedicata.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità[31].

Nella scelta del componente gli unici criteri rilevanti sono quelli che attengono alla specifica professionalità e competenza richiesta per lo svolgimento delle funzioni dell'Organismo, all'onorabilità e all'assoluta autonomia e indipendenza rispetto alla stessa; l'Organo amministrativo, in sede di nomina, deve dare atto della sussistenza dei requisiti di indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità[32].

All'atto del conferimento dell'incarico, sia in prima nomina sia in occasione di successive nomine, il soggetto designato rilascia una dichiarazione attestante l'assenza dei seguenti motivi di ineleggibilità:

- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;

- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;

- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;

- sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal d.lgs. n. 231/2001 od altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale e sull'onorabilità;

- condanna, con sentenza, anche non passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;

- applicazione di misure di prevenzione personali o patrimoniali ai sensi del D.Lgs. 159/2011, o pendenza del relativo procedimento, da valutare ai fini dell'onorabilità e dell'indipendenza secondo la decisione di nomina;

- mancanza dei requisiti soggettivi di onorabilità previsti dal D. M. del 30 marzo 2000 n. 162 per i membri del Collegio Sindacale di società quotate, adottato ai sensi dell'art. 148 comma 4 del TUF.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, accertata da una delibera dell'Organo amministrativo, questi decadrà automaticamente dalla carica.

L'Organismo di Vigilanza potrà giovarsi – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. Tale facoltà consente all'Organismo di Vigilanza di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

I sopra richiamati motivi di ineleggibilità devono essere considerati anche con riferimento ad eventuali consulenti esterni coinvolti nell'attività e nello svolgimento dei compiti propri dell'Organismo di Vigilanza.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il consulente esterno deve rilasciare apposita dichiarazione nella quale attesta:

- l'assenza dei sopra elencati motivi di ineleggibilità o di ragioni ostative all'assunzione dell'incarico (ad esempio: conflitti di interesse, relazioni di parentela con componenti dell'Organo amministrativo, soggetti apicali in genere, sindaci della Società e revisori incaricati dalla società di revisione, ecc.);

- la circostanza di essere stato adeguatamente informato delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello.

La revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per giusta causa (anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa della Società) mediante un'apposita delibera dell'Organo amministrativo.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza si intendono, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quali: l'omessa redazione della relazione informativa semestrale o della relazione riepilogativa annuale sull'attività svolta cui l'Organismo è tenuto; l'omessa redazione del programma di vigilanza;

- l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), d.lgs. n. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);

- nel caso di membro interno, l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza. In ogni caso qualsiasi provvedimento di disposizione di carattere organizzativo che lo riguardi (ad es. cessazione rapporto di lavoro, spostamento ad altro incarico, licenziamento, provvedimenti disciplinari, nomina di nuovo responsabile) dovrà essere portato alla presa d'atto dell'Organo amministrativo;

- nel caso di membro esterno, gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino indipendenza e autonomia;

- il venir meno di anche uno solo dei requisiti di eleggibilità.

Qualsiasi decisione riguardante l'Organismo di Vigilanza relativa a revoca, sostituzione o sospensione sono di esclusiva competenza dell'Organo amministrativo.

4.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le attività di vigilanza devono essere svolte in autonomia, senza interferenze gestionali. Restano ferme le responsabilità dell'Organo amministrativo e le competenze degli organi di controllo: l'OdV non approva operazioni aziendali e non sostituisce i controlli istituzionali.

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del d.lgs. n. 231/2001.

L'Organismo dispone di autonomi poteri di iniziativa, intervento e controllo, che si estendono a tutti i settori e funzioni della Società, poteri che devono essere esercitati al fine di svolgere efficacemente e tempestivamente le funzioni previste nel Modello e dalle norme di attuazione del medesimo.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri[33]:

- disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un regolamento delle proprie attività che preveda: la calendarizzazione delle attività, la determinazione delle cadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali;

- vigilare sul funzionamento del Modello sia rispetto alla prevenzione della commissione dei reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001 sia con riferimento alla capacità di far emergere il concretizzarsi di eventuali comportamenti illeciti;

- svolgere periodica attività ispettiva e di controllo, di carattere continuativo - con frequenza temporale e modalità predeterminata dal Programma delle attività di vigilanza - e controlli a sorpresa, in considerazione dei vari settori di intervento o delle tipologie di attività e dei loro punti critici al fine di verificare l'efficienza ed efficacia del Modello;

- accedere liberamente presso qualsiasi direzione e unità della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal d.lgs. n. 231/2001, da tutto il personale dipendente e dirigente. Nel caso in cui venga opposto un motivato diniego all'accesso agli atti, l'Organismo redige, qualora non concordi con la motivazione opposta, un rapporto da trasmettere all'Organo amministrativo;

- richiedere informazioni rilevanti o l'esibizione di documenti, anche informatici, pertinenti alle attività di rischio, agli amministratori, agli organi di controllo, alle società di revisione, ai collaboratori, ai consulenti ed in generale a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello. L'obbligo di questi ultimi di ottemperare alla richiesta dell'Organismo deve essere inserito nei singoli contratti;

- curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, all'organo dirigente le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di: i) significative violazioni delle prescrizioni del Modello; ii) significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; iii) modifiche normative;

- verificare il rispetto delle procedure previste dal Modello e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni e procedere secondo quanto disposto nel Modello;

- assicurare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione delle aree sensibili, mappatura e classificazione delle attività sensibili;

- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso l'Organo amministrativo, nonché verso gli Organi di Controllo (Sindaci o Revisori);

- promuovere interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del d.lgs. n. 231/2001 e del Modello, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali, instaurando anche dei controlli sulla frequenza. A questo proposito sarà necessario differenziare il programma prestando particolare attenzione a quanti operano nelle diverse attività sensibili;

- verificare la predisposizione di un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del d.lgs. n. 231/2001 garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;

- assicurare la conoscenza delle condotte che devono essere segnalate e delle modalità di effettuazione delle segnalazioni;

- fornire chiarimenti in merito al significato ed alla applicazione delle previsioni contenute nel Modello;

- formulare e sottoporre all'approvazione dell'organo dirigente la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati, con assoluta indipendenza. Tale previsione di spesa, che dovrà garantire il pieno e corretto svolgimento della propria attività, deve essere approvata dall'Organo amministrativo. L'Organismo può autonomamente impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa, qualora l'impiego di tali risorse sia necessario per fronteggiare situazioni eccezionali e urgenti. In questi casi l'Organismo deve informare l'Organo amministrativo nella riunione immediatamente successiva;

- segnalare tempestivamente all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;

- verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del d.lgs. n. 231/2001;

Nell'ambito delle verifiche sull'adeguatezza e sull'effettiva attuazione del Modello, l'OdV considera i profili di sicurezza delle reti e dei sistemi informativi, coordinandosi con la Direzione gestionale, la funzione amministrativa e gli eventuali soggetti esterni incaricati secondo le rispettive competenze. Acquisisce informazioni sulle procedure IT, sulla gestione degli incidenti e sugli adempimenti di cybersicurezza pertinenti ai rischi 231. Le funzioni tecniche e l'AU assicurano la ricognizione degli obblighi NIS2 applicabili, il presidio delle decorrenze e l'adempimento delle notifiche dovute; tali compiti non sono trasferiti all'OdV.

Nello svolgimento della propria attività l'Organismo può avvalersi delle funzioni presenti in Società in virtù delle relative competenze, anche attraverso la costituzione di una Segreteria Tecnica.

L'OdV vigila sul sistema di prevenzione dei reati e non sostituisce le funzioni incaricate dei controlli sanitari, fiscali, contributivi o autorizzativi. Le relazioni espongono le attività svolte e le evidenze esaminate e riguardano esclusivamente il periodo successivo alla decorrenza dell'incarico.

4.4 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza – Flussi informativi

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti od eventi dai quali emerga una situazione che possa determinare una violazione anche potenziale del Modello o che, più in generale, possa essere rilevante ai fini del d.lgs. 231/2001.

AU, DG e le funzioni competenti assicurano l'organizzazione e l'alimentazione dei flussi informativi previsti dall'art. 6, comma 2, lettera d). L'OdV ne definisce le esigenze conoscitive e verifica completezza e tempestività, anche richiedendo integrazioni. I flussi ordinari non sostituiscono i canali per le segnalazioni protette.

Le segnalazioni verso l'OdV possono riguardare tutte le violazioni del Modello, anche solo presunte, e fatti, ordinari e straordinari, rilevanti ai fini dell'attuazione e dell'efficacia dello stesso.

In particolare, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informative concernenti:

· la pendenza di un procedimento penale a carico dei dipendenti e le segnalazioni o le richieste di assistenza legale inoltrate dal personale in caso di avvio di procedimento giudiziario per uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;

· i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali e/o unità operative nell'ambito della loro attività di controllo dai quali possano emergere notizie relative all'effettiva attuazione del Modello, nonché fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. 231/2001;

· le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate, in relazione a fattispecie previste dal D. Lgs. 231/2001, ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Tale obbligo grava anche su tutti i soggetti (amministratori, sindaci, dipendenti, collaboratori, consulenti esterni, fornitori ecc.) che, nello svolgimento della loro attività, vengano a conoscenza delle suddette violazioni.

Schema dei flussi informativi ordinari verso l'OdV

I responsabili trasmettono i flussi secondo lo schema che segue, anche mediante comunicazioni negative quando non vi sono eventi da segnalare. L'OdV può modificarne la frequenza secondo il rischio e richiedere dati ulteriori. Le urgenze non attendono la scadenza periodica. I dati degli ospiti sono minimizzati e, ove sufficiente, pseudonimizzati.

Funzione	Contenuto del flusso	Frequenza
AU / AMM	Variazioni societarie, poteri, operazioni anomale, parti correlate, procedimenti e richieste delle autorità, contributi e compensazioni	Trimestrale; senza ritardo per anomalie gravi
AS / UAC / AMM	Posti, ingressi, proroghe, presenze e assenze, riconciliazione giornate e fatture, recuperi o contestazioni ASL	Trimestrale; immediato per sospette falsità o indebiti rimborsi
RS / CS	Eventi sentinella e incidenti gravi, anomalie su farmaci e stupefacenti, carenze assistenziali, alterazioni di cartelle, criticità delle contenzioni	Senza ritardo per eventi gravi; riepilogo trimestrale
RQ / DG	Ispezioni, prescrizioni, esiti e scadenze; requisiti di accreditamento; stato dei rimedi	Trasmissione tempestiva degli atti; riepilogo trimestrale
DL / RSPP	Infortuni, rilievi e prescrizioni, aggiornamenti DVR e DUVRI, nomine, formazione, antincendio e manutenzioni	Senza ritardo per eventi gravi; riepilogo trimestrale
AMM / referenti servizi	Fornitori ed esecutori, affidamenti, anomalie su rifiuti e cucina, sospensioni e revoche di titoli	Trimestrale; immediato per criticità rilevanti
DG / AMM con soggetti esterni incaricati, secondo competenze	Incidenti informatici, data breach, accessi anomali, criticità dei fornitori e adempimenti ACN pertinenti	Tempestivo; riepilogo trimestrale, nel rispetto della riservatezza
AMM con eventuali soggetti esterni incaricati	Procedimenti disciplinari rilevanti, carenze di personale, titoli, contributi, lavoro irregolare e formazione 231	Trimestrale; senza ritardo per violazioni rilevanti
Soggetto o servizio incaricato della gestione delle segnalazioni	Dati aggregati e contenuti rilevanti ai fini 231, senza automatica divulgazione dell'identità del segnalante	Secondo procedura riservata; tempestivo se necessario

Il sistema delle segnalazioni interne è disciplinato in conformità all'art. 6, comma 2-bis, del D.Lgs. 231/2001 e al D.Lgs. 24/2023. L'AU assicura l'istituzione e il mantenimento di una procedura dedicata,

l'individuazione di un soggetto o servizio autonomo e specificamente formato incaricato della gestione e le consultazioni sindacali previste dalla legge. Il canale consente segnalazioni scritte e orali e, su richiesta, un incontro diretto entro un termine ragionevole, garantendo riservatezza e accesso selettivo. Recapiti, istruzioni e informazioni sulle condizioni di accesso al canale esterno ANAC sono resi accessibili. L'eventuale attribuzione della gestione all'OdV richiede una decisione specifica, con verifica di risorse, competenze e conflitti di interesse.

Il gestore rilascia avviso di ricevimento entro sette giorni e fornisce riscontro entro tre mesi dall'avviso o, in mancanza, dalla scadenza dei sette giorni dalla presentazione. Assicura diligente seguito e interlocuzione con il segnalante. Chi riceve una segnalazione al di fuori del canale competente la trasmette entro sette giorni al soggetto competente, dandone contestuale notizia al segnalante e proteggendone la riservatezza. La procedura deve regolare le segnalazioni riguardanti il gestore e i conflitti di interesse, mediante un sostituto autonomo.

Sono vietate ritorsioni, ostacoli alle segnalazioni e violazioni della riservatezza. Le tutele operano nei presupposti del D.Lgs. 24/2023, anche nei confronti dei soggetti ulteriormente protetti dalla legge. L'identità del segnalante non è comunicata all'OdV o all'AU per il solo fatto che il contenuto sia rilevante ai fini 231; le comunicazioni rispettano necessità, minimizzazione e regole sul consenso e sulla riservatezza.

Il canale delle segnalazioni protette è distinto dal sistema dei reclami di ospiti e familiari. L'AU assicura la designazione del gestore e, con il gestore incaricato, l'operatività, la pubblicità e l'accessibilità del canale agli aventi diritto. La procedura individua le violazioni segnalabili e i soggetti tutelati secondo i presupposti applicabili alla Società, assicurando il rispetto della riservatezza in ogni fase.

4.5 Raccolta e conservazione delle informazioni

La documentazione ordinaria di vigilanza è custodita dall'OdV in archivio riservato, con accessi autorizzati, misure di sicurezza e tempi di conservazione commisurati a finalità e obblighi applicabili; per verbali e relazioni è previsto ordinariamente un periodo di dieci anni, nei limiti di liceità del trattamento. Per segnalazioni whistleblowing e relativa documentazione si applica invece l'art. 14 del D.Lgs. 24/2023: conservazione per il tempo necessario e comunque non oltre cinque anni dalla comunicazione dell'esito finale. Gli archivi devono essere distinti; l'eventuale conservazione di atti di procedimenti autonomi richiede una propria base giuridica e non consente l'indiscriminata duplicazione del fascicolo della segnalazione.

4.6 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi. Sono previste distinte linee di reporting dall'Organismo di Vigilanza:

- su base continuativa, riporta all'Amministratore unico;

- su base periodica almeno semestrale, presenta una relazione all'Amministratore unico.

Gli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere documentati. L'Organismo di Vigilanza cura l'archiviazione della relativa documentazione.

L'Organismo di Vigilanza predispone:

– con cadenza periodica (almeno semestrale), una relazione informativa, relativa alle attività svolte, da presentare all'Organo amministrativo e agli Organi di Controllo (Sindaci o Revisori);

– con cadenza continuativa, dei rapporti scritti concernenti aspetti puntuali e specifici della propria attività, ritenuti di particolare rilievo e significato nel contesto dell'attività di prevenzione e controllo da presentare all'Amministratore unico;

– immediatamente, una comunicazione relativa al verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio: significative violazioni dei principi contenuti nel Modello, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Società, ecc.) e, in caso di segnalazioni ricevute che rivestono carattere d'urgenza, da presentare all'Amministratore unico.

Le relazioni periodiche predisposte dall'Organismo di Vigilanza sono redatte anche al fine di consentire all'Organo amministrativo le valutazioni necessarie per apportare eventuali aggiornamenti al Modello e devono quanto meno contenere:

– eventuali problematiche sorte riguardo alle modalità di attuazione delle procedure previste dal Modello o adottate in attuazione o alla luce del Modello;

– il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni in ordine al Modello;

– le procedure disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società, con riferimento esclusivo alle attività a rischio;

– una valutazione complessiva sul funzionamento del Modello con eventuali indicazioni per integrazioni, correzioni o modifiche.

L'OdV riferisce anche a OC e REV secondo le rispettive competenze e investe direttamente i soci quando le criticità riguardano l'AU o questi non interviene. All'insediamento acquisisce la documentazione di adozione e le evidenze dei controlli aziendali e predispone il programma iniziale di vigilanza. La prima relazione periodica riguarda il periodo effettivamente coperto dall'incarico; non è richiesta una relazione annuale su periodi anteriori alla nomina.

5 Sistema disciplinare

5.1 Funzione del sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del d.lgs. n. 231/2001 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del modello rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

L'adozione di provvedimenti disciplinari in ipotesi di violazioni alle disposizioni contenute nel Modello prescinde dalla commissione di un reato e dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente instaurato dall'autorità giudiziaria[34].

L'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello adottato dalla Società deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei "Destinatari" di seguito definiti.

La violazione delle norme degli stessi lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società e può portare ad azioni disciplinari, legali o penali. Nei casi giudicati più gravi, la violazione può comportare la risoluzione del rapporto di lavoro, se posta in essere da un dipendente, ovvero all'interruzione del rapporto, se posta in essere da un soggetto terzo.

Per tale motivo è richiesto che ciascun Destinatario conosca le norme contenute nel Modello della Società, oltre le norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della propria funzione.

Il presente sistema sanzionatorio, adottato ai sensi dell'art. 6, comma secondo, lett. e) d.lgs. n. 231/2001 deve ritenersi complementare e non alternativo al sistema disciplinare stabilito dallo stesso C.C.N.L. vigente ed applicabile alle diverse categorie di dipendenti in forza alla Società.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari a fronte di violazioni del Modello prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale per la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto.

Il sistema sanzionatorio e le sue applicazioni vengono costantemente monitorati dall'Organismo di Vigilanza.

La funzione titolare del potere disciplinare informa tempestivamente l'OdV delle violazioni rilevanti, delle contestazioni e degli esiti. L'OdV può formulare osservazioni e verifica il funzionamento del sistema; la decisione e la tempestività dell'azione disciplinare rimangono in capo al titolare del relativo potere, senza necessità di un parere autorizzativo dell'OdV.

L'Organismo di Vigilanza, dalla decorrenza del proprio incarico, verifica l'idoneità e l'effettivo funzionamento del sistema disciplinare sulla base delle informazioni ricevute e può segnalare all'AU

eventuali criticità o esigenze di aggiornamento. La valutazione delle condotte e l'adozione dei provvedimenti restano riservate ai soggetti titolari del potere disciplinare e avvengono nel rispetto delle garanzie di legge e contrattuali.

[34] "La valutazione disciplinare dei comportamenti effettuata dai datori di lavoro, salvo, naturalmente, il successivo eventuale controllo del giudice del lavoro, non deve, infatti, necessariamente coincidere con la valutazione del giudice in sede penale, data l'autonomia della violazione del Codice Etico e delle procedure interne rispetto alla violazione di legge che comporta la commissione di un reato. Il datore di lavoro non è tenuto quindi, prima di agire, ad attendere il termine del procedimento penale eventualmente in corso. I principi di tempestività ed immediatezza della sanzione rendono infatti non soltanto non doveroso, ma altresì sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti al giudice penale". Confindustria, Linee Guida.

5.2 Sanzioni e misure disciplinari

5.2.1 Sanzioni nei confronti dei Dipendenti

Il Codice Etico e il Modello costituiscono un complesso di norme alle quali il personale dipendente di una società deve uniformarsi anche ai sensi di quanto previsto dagli artt. 2104 e 2106 c.c. e dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) in materia di norme comportamentali e di sanzioni disciplinari. Pertanto tutti i comportamenti tenuti dai dipendenti in violazione delle previsioni del Codice Etico, del Modello e delle sue procedure di attuazione, costituiscono inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, conseguentemente, infrazioni, comportanti la possibilità dell'instaurazione di un procedimento disciplinare e la conseguente applicazione delle relative sanzioni.

Nei confronti dei dipendenti si applicano le sanzioni consentite dalla legge e dal contratto collettivo nazionale di lavoro effettivamente applicato al rapporto, con gli eventuali accordi integrativi, nel rispetto dell'art. 7 della L. 20 maggio 1970, n. 300 e dei principi di specificità, tempestività, proporzionalità e contraddittorio. AMM assicura la conoscibilità del sistema disciplinare e la disponibilità dei riferimenti contrattuali applicabili.

Secondo la gravità del fatto e nei limiti consentiti dal CCNL applicabile, il sistema contempla le seguenti tipologie di provvedimenti, da coordinare con la disciplina collettiva effettiva:

1) richiamo verbale;

2) ammonizione scritta;

3) multa;

4) sospensione;

5) licenziamento.

Per i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo o del rimprovero verbale deve essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore con l'indicazione specifica dei fatti costitutivi dell'infrazione.

Le sanzioni più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicate prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione scritta, salvi i termini più favorevoli e le ulteriori garanzie del CCNL applicabile. Il lavoratore può presentare difese ed essere assistito nei modi previsti dalla legge. I termini di irrogazione, i limiti di multa e sospensione e gli effetti dell'inerzia sono disciplinati dalla legge e dal contratto collettivo applicabile.

Eventuali misure cautelari sono adottate soltanto nei presupposti e con gli effetti consentiti dalla legge e dal CCNL applicabile, con motivazione e senza anticipare automaticamente la sanzione espulsiva.

Costituiscono violazioni, secondo gravità, inosservanza delle procedure o dei controlli, omissione dei flussi all'OdV, falsificazione o occultamento di registrazioni e documenti, interferenze sui controlli, autorizzazione di operazioni elusive, inosservanza dei presidi su ospiti, farmaci, rendicontazioni, sicurezza e rifiuti. La sola verificazione di un evento clinico non dimostra una violazione del Modello: devono essere accertati condotta e responsabilità.

Rilevano inoltre ritorsioni, ostacoli alla segnalazione, violazioni della riservatezza, omessa istituzione dei canali o delle procedure e omessa verifica e analisi delle segnalazioni, nei rispettivi ambiti di responsabilità. L'infondatezza di una segnalazione non è di per sé sanzionabile; la responsabilità del segnalante per dolo o colpa grave è valutata nei casi e alle condizioni dell'art. 16, comma 3, del D.Lgs. 24/2023, ferme le sanzioni ANAC di cui all'art. 21.

La scelta della misura considera intenzionalità o negligenza, funzione e poteri, rischio o danno, condotta successiva e precedenti rilevanti. Per i dipendenti degli appaltatori il potere disciplinare resta al rispettivo datore di lavoro; Socio Sanitas esercita i rimedi contrattuali e i controlli di propria competenza.

5.2.2 Sanzioni nei confronti dei Dirigenti

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria. Il comportamento del Dirigente oltre a riflettersi all'interno della Società, costituendo modello ed esempio per tutti coloro che vi operano, si ripercuote anche sull'immagine esterna della medesima. Pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti della Società delle prescrizioni del Codice Etico, del Modello e delle relative procedure di attuazione costituisce elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale.

Nei confronti dei Dirigenti che abbiano commesso una violazione del Codice Etico, del Modello o delle procedure stabilite in attuazione del medesimo, la funzione titolare del potere disciplinare avvia i procedimenti di competenza per effettuare le relative contestazioni e applicare le misure sanzionatorie più idonee, in conformità con quanto previsto dal CCNL Dirigenti e, ove necessario, con l'osservanza delle procedure di cui all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300.

Le sanzioni devono essere applicate nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità rispetto alla gravità del fatto e della colpa o dell'eventuale dolo. Tra l'altro, con la contestazione può essere disposta cautelativamente la revoca delle eventuali procure affidate al soggetto interessato, fino alla eventuale risoluzione del rapporto in presenza di violazioni così gravi da far venir meno il rapporto fiduciario con la Società.

5.2.3 Sanzioni nei confronti degli Amministratori

In caso di violazioni imputabili all'AU, l'OdV informa i soci e l'organo di controllo, nonché REV per i profili di competenza, affinché gli organi competenti valutino i provvedimenti previsti dalla legge e dallo statuto. Restano ferme le azioni di responsabilità e gli altri rimedi previsti dall'art. 2476 c.c. Sono assicurati il contraddittorio e la gestione dei conflitti di interesse.

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa deve essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato.

5.2.4 Sanzioni nei confronti dei Sindaci o Revisori

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte degli Organi di controllo (Sindaci o Revisori), l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'Organo amministrativo.

I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci, al fine di adottare le misure ritenute più idonee.

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa deve essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato.

5.2.5 Sanzioni nei confronti di collaboratori e soggetti esterni operanti su mandato della Società

Per quanto concerne i collaboratori o i soggetti esterni che operano su mandato della Società, preliminarmente vengono determinate le misure sanzionatorie e le modalità di applicazione per le violazioni del Codice Etico, del Modello e delle relative procedure attuative.

Tali misure potranno prevedere, per le violazioni di maggiore gravità, e comunque quando le stesse siano tali da ledere la fiducia della Società nei confronti del soggetto responsabile della violazioni, la risoluzione del rapporto. Qualora si verifichi una violazione da parte di questi soggetti, il responsabile del contratto informa, con relazione scritta, il legale rappresentante.

5.2.6 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In caso di gravi inadempimenti imputabili all'OdV, l'AU, acquisiti gli elementi e sentito l'interessato e gli organi competenti, valuta i rimedi consentiti dall'atto di nomina e dalla legge, inclusa la revoca per giusta causa e l'eventuale azione risarcitoria. La responsabilità non deriva automaticamente dal verificarsi di un reato né dalla mancata eliminazione di una violazione: l'OdV vigila e segnala, mentre gli interventi gestionali competono alla Società.

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa deve essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato.

In caso di presunti comportamenti illeciti da parte di membri dell'Organismo di Vigilanza, l'Organo amministrativo, una volta ricevuta la segnalazione, indaga circa l'effettivo illecito occorso e quindi determina la relativa sanzione da applicare.

6 Piano di formazione e comunicazione

6.1 Premessa

La Società, al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo della Società è quello di comunicare i contenuti e i principi del Modello non solo ai propri dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali. Sono, infatti destinatari del Modello sia le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione nella Società, sia le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti (ai sensi dell'art. 5 d.lgs. n. 231/2001), ma, anche, più in generale, tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società. Fra i destinatari del Modello sono, quindi, annoverati i componenti degli organi sociali, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti, i collaboratori, i consulenti esterni, i fornitori, ecc.

La Società, infatti, intende:

– determinare, in tutti coloro che operano in suo nome e per suo conto nelle "aree sensibili", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni;

– informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in suo nome, per suo conto o comunque nel suo interesse che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;

– ribadire che la Società non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui la Società intende attenersi.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

Tali soggetti destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Modello, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati dalla Società.

L'attività formativa è programmata in relazione alle mansioni, alle aree di rischio, ai diversi turni e ai rapporti intercorrenti con la Società. L'informazione ai terzi riguarda le disposizioni pertinenti alle attività da essi svolte; la Società conserva evidenza delle comunicazioni, delle presenze, delle verifiche di apprendimento e degli eventuali recuperi.

L'attività di comunicazione e formazione è organizzata dall'AU e dalle funzioni responsabili, con supporto di RS, CS, RQ e dei consulenti competenti. L'OdV ne promuove l'adeguatezza e verifica programmazione, svolgimento, partecipazione e apprendimento; non sostituisce la Direzione nell'organizzazione operativa della formazione.

6.2 Dipendenti

Ogni dipendente è tenuto a: i) acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello e del Codice Etico; ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività; iii) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, la Società promuove la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello e delle procedure di implementazione all'interno dell'organizzazione agli stessi applicabili, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo ricoperto.

Ai dipendenti e ai nuovi assunti sono messi a disposizione il Modello, il Codice Etico e le procedure pertinenti, in formato cartaceo o mediante canali aziendali effettivamente accessibili. Sono raccolte evidenze della consegna o dell'accesso e dell'avvenuta informazione.

In ogni caso, per i dipendenti che non hanno accesso alla rete Intranet, tale documentazione dovrà essere messa a loro disposizione con mezzi alternativi quali ad esempio l'allegazione al cedolino paga o con l'affissione nelle bacheche aziendali.

Le funzioni responsabili assicurano la formazione per ruolo secondo il piano approvato dall'AU, coordinandosi con l'OdV per le esigenze di vigilanza. La formazione è programmata per comprendere tutti i turni e il personale che non utilizza strumenti informatici.

Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza mediante l'utilizzo di sistemi informatici (es.: video conferenza, e-learning, staff meeting, etc.).

A conclusione dell'evento formativo, i partecipanti dovranno compilare un questionario, attestando, così, l'avvenuta ricezione e frequentazione del corso.

Il questionario costituisce evidenza della verifica dell'apprendimento; la sottoscrizione di una dichiarazione non sostituisce la formazione effettiva né il controllo della comprensione delle regole.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i destinatari del presente paragrafo circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

Il programma iniziale di formazione è organizzato dall'AU e dalle funzioni competenti a seguito dell'approvazione del Modello, con individuazione di destinatari, docenti, calendario e verifiche. Comprende ammissioni e fatturazione ASL, rapporti con enti e controlli, correttezza delle cartelle e dei PAI, gestione di farmaci e beni degli ospiti, sicurezza, rifiuti, sistemi informativi e segnalazioni protette. I registri riportano presenze, recuperi per assenti ed esiti. Gli aggiornamenti seguono modifiche organizzative e normative o violazioni rilevanti.

6.3 Componenti degli organi sociali e soggetti con funzioni di rappresentanza della Società

Ai componenti degli organi sociali e ai soggetti con funzioni di rappresentanza della Società è resa disponibile copia cartacea del Modello al momento dell'accettazione della carica loro conferita e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di osservanza dei principi del Modello stesso e del Codice Etico.

Idonei strumenti di comunicazione e formazione saranno adottati per aggiornarli circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

6.4 Organismo di Vigilanza

Una formazione o informazione specifica (ad esempio in ordine a eventuali cambiamenti organizzativi e/o di business della Società) è destinata ai membri dell'Organismo di Vigilanza e/o ai soggetti di cui esso si avvale nello svolgimento delle proprie funzioni.

6.5 Altri destinatari

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello dovrà essere indirizzata anche ai soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati (ad esempio: fornitori, consulenti e altri collaboratori autonomi) con particolare riferimento a quelli che operano nell'ambito di attività ritenute sensibili ai sensi del d.lgs. n. 231/2001.

A tal fine, la Società fornirà ai soggetti terzi un estratto dei Principi di riferimento del Modello e del Codice Etico e valuterà l'opportunità di organizzare sessioni formative ad hoc nel caso lo reputi necessario.

Nei contratti con fornitori, consulenti e altri soggetti terzi che operano per conto o nell'interesse della Società sono previste, in relazione alla natura del rapporto e alle attività affidate, clausole che richiamano il rispetto dei principi e delle prescrizioni del Modello 231 e del Codice Etico applicabili alla prestazione. Le clausole disciplinano le conseguenze delle violazioni, che possono comprendere, nei casi e alle condizioni previsti dal contratto e dalla legge, la risoluzione del rapporto, fatto salvo l'eventuale risarcimento del danno.

Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza mediante l'utilizzo di sistemi informatici (es.: video conferenza, e-learning).

7 Adozione del Modello – Criteri di vigilanza, di aggiornamento e di adeguamento del Modello

7.1 Verifiche e controlli sul Modello

L'Organismo di Vigilanza deve stilare con cadenza annuale un programma di vigilanza attraverso il quale pianifica, in linea di massima, le proprie attività, prevedendo un calendario delle attività da svolgere nel corso dell'anno, la determinazione delle cadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la possibilità di effettuare verifiche e controlli non programmati.

Nello svolgimento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi sia del supporto di funzioni e strutture interne alla Società con specifiche competenze nei settori aziendali di volta in volta sottoposti a controllo sia, con riferimento all'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo, di consulenti esterni. In tal caso, i consulenti dovranno sempre riferire i risultati del loro operato all'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti, nel corso delle verifiche ed ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli.

7.2 Aggiornamento ed adeguamento

L'Organo amministrativo delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

– significative violazioni delle prescrizioni del Modello;

– modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;

– modifiche normative;

– risultanze dei controlli.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro applicazione sono comunicate dall'AU alle funzioni competenti e all'OdV. Le funzioni aziendali ne curano l'attuazione e la diffusione; l'OdV verifica il seguito, senza assumere compiti gestionali.

L'Organismo di Vigilanza 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 ed il sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, all'Organo amministrativo.

In particolare, al fine di garantire che le variazioni del Modello siano operate con la necessaria tempestività ed efficacia, senza al contempo incorrere in difetti di coordinamento tra i processi operativi, le prescrizioni contenute nel Modello e la diffusione delle stesse, la Società apporta con cadenza periodica, ove risulti necessario, le modifiche al Modello che attengano ad aspetti di carattere descrittivo. Si precisa che con l'espressione "aspetti di carattere descrittivo" si fa riferimento ad elementi ed informazioni che derivano da atti deliberati dall'Organo amministrativo (come, ad esempio la ridefinizione dell'organigramma) o da funzioni aziendali munite di specifica delega (es. nuove procedure aziendali).

Nella relazione riepilogativa annuale l'OdV segnala le variazioni organizzative e procedurali rilevanti e propone gli aggiornamenti. Non è conferito all'OdV un potere generale di modifica del Modello; anche gli aggiornamenti descrittivi sono governati dall'AU o dalle funzioni espressamente abilitate, con tracciabilità delle versioni.

Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza dell'Organo amministrativo la delibera di aggiornamenti e/o di adeguamenti del Modello dovuti ai seguenti fattori:

- intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;

- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa;

- formulazione di osservazioni da parte del Ministero della Giustizia sulle Linee Guida a norma dell'art. 6 del d.lgs. n. 231/2001 e degli artt. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003, n. 201;

- commissione dei reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001 da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;

- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza triennale da disporsi mediante delibera dell'Organo amministrativo.

Costituiscono altresì presupposto per la verifica dell'adeguatezza e dell'eventuale aggiornamento del presente Modello le modifiche normative che incidano, direttamente o indirettamente, sul sistema di governance societaria, sugli assetti organizzativi, amministrativi e contabili, sui sistemi di controllo interno e di gestione dei rischi, nonché sull'ampliamento o sulla modifica delle fattispecie di reato rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001. In tale attività la Società tiene conto anche delle innovazioni introdotte dal decreto legislativo 27 marzo 2026, n. 47, per quanto compatibili con la propria struttura organizzativa e con il sistema di prevenzione adottato.

La prima adozione del MOGC è perfezionata con decisione dell'AU che identifica i documenti approvati e ne dispone la diffusione. Il Modello entra in vigore dalla data di tale decisione, conservata con gli atti approvati in modo da assicurarne integrità, reperibilità e verificabilità temporale. La nomina dell'OdV è disposta senza ritardo con separata decisione successiva, secondo il capitolo 4. Le prescrizioni organizzative, i protocolli di prevenzione e il sistema disciplinare vincolano i destinatari dalla loro entrata in vigore e sono portati a loro conoscenza con modalità documentate. L'approvazione del Modello non equivale all'avvio dell'attività dell'OdV né attesta, da sola, la sua efficace attuazione ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto.

Il mutamento del nucleo assistenziale, l'attivazione dei posti B, la modifica dei rapporti con ASL, l'esternalizzazione di servizi, gli incidenti significativi e le risultanze ispettive impongono una verifica tempestiva, senza attendere la revisione triennale. L'AU verifica almeno annualmente, anche sulla base del reporting dell'OdV, la necessità di interventi e lo stato dell'Action Plan.

8 Riferimenti normativi e metodologici

[1] Si tratta dei seguenti reati: malversazione a danno dello Stato o dell'Unione Europea (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 (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 e di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.), concussione (art. 317 c.p.), corruzione per l'esercizio della funzione e corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (artt. 318, 319 e 319- bis c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.), induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319- quater c.p.) corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.), delitti del corruttore (art. 321 c.p.), istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.), concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e degli Stati esteri (art. 322-bis c.p.).

[2] L'art. 25-bis è stato introdotto nel d.lgs. n. 231/2001 dall'art. 6 del D.L. 350/2001, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1 della L. 409/2001. Si tratta dei reati di falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.), alterazione di monete (art. 454 c.p.), spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.), spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.), falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.), contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.), fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.), uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.). La legge 23 luglio, n. 99 recante "Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia" all'art. 15 comma 7, ha modificato l'art. 25-bis che punisce ora anche la contraffazione e l'alterazione di marchi o segni distintivi (art. 473 c.p.) nonché l'introduzione nello Stato di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

[3] L'art. 25-ter del d.lgs. 231/2001 individua i reati societari rilevanti ai fini della responsabilità dell'ente, nei casi e alle condizioni stabiliti dalle singole lettere. Comprende, tra gli altri, false comunicazioni sociali, impedito controllo, operazioni illecite sul capitale, corruzione e istigazione alla corruzione tra privati nei casi rispettivamente indicati dalla lettera s-bis), nonché false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare di cui alla lettera s-ter). Il riferimento alle singole fattispecie va inteso nel testo vigente al momento del fatto.

[4] L'art 25-quater è stato introdotto nel d.lgs. n. 231/2001 dall'art. 3 della legge 14 gennaio 2003, n. 7. Si tratta dei "delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali", nonché dei delitti, diversi da quelli sopra indicati, "che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999". Tale Convenzione, punisce chiunque, illegalmente e dolosamente, fornisce o raccoglie fondi sapendo che gli stessi saranno, anche parzialmente, utilizzati per compiere: (i) atti diretti a causare la morte - o gravi lesioni - di civili, quando l'azione sia finalizzata ad intimidire una popolazione, o coartare un governo o un'organizzazione internazionale; (ii) atti costituenti reato ai sensi delle convenzioni in materia di: sicurezza del volo e della navigazione, tutela del materiale nucleare, protezione di agenti diplomatici, repressione di attentati mediante uso di esplosivi. La categoria dei "delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali" è menzionata dal Legislatore in modo generico, senza indicare le norme specifiche la cui violazione comporterebbe l'applicazione del presente articolo. Si possono, in ogni caso, individuare quali principali reati presupposti l'art. 270-bis c.p. (Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico) il quale punisce chi promuove, costituisce, organizza, dirige o finanzia associazioni che si propongono il compimento di atti violenti con finalità terroristiche od eversive, e l'art. 270-ter c.p. (Assistenza agli associati) il quale punisce chi dà rifugio o fornisce vitto, ospitalità, mezzi di trasporto, strumenti di comunicazione a taluna delle persone che partecipano alle associazioni con finalità terroristiche od eversive.

[5] La norma prevede che la società possa essere chiamata a rispondere dei reati di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 TUF) e manipolazione del mercato (art. 185 TUF). In base all'art. 187-quinquies del TUF, l'ente può essere, altresì, ritenuto responsabile del pagamento di una somma pari all'importo della sanzione amministrativa pecuniaria irrogata per gli illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate (art. 187-bis TUF) e di manipolazione del mercato (art. 187-ter TUF), se

commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, da persone riconducibili alle categorie dei “soggetti apicali” e dei “soggetti sottoposti all’altrui direzione o vigilanza”.

[6] L’art. 25-quinquies è stato introdotto nel d.lgs. n. 231/2001 dall’art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228. Si tratta dei reati di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.), tratta di persone (art. 601 c.p.), acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.), reati connessi alla prostituzione minorile e allo sfruttamento della stessa (art. 600-bis c.p.), alla pornografia minorile e allo sfruttamento della stessa (art. 600-ter c.p.), detenzione di materiale pornografico prodotto mediante lo sfruttamento sessuale dei minori (art. 600-quater c.p.), iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.).

[7] I reati indicati dall’art. 10 della legge 16 marzo 2006 n. 146 (associazione per delinquere, associazione di tipo mafioso, associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri, associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope, fattispecie di immigrazione clandestina, induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, favoreggiamento personale) sono considerati transnazionali quando l’illecito sia stato commesso in più di uno Stato, ovvero, se commesso in uno Stato, una parte sostanziale della preparazione e pianificazione dell’illecito sia avvenuta in altro Stato, ovvero ancora se, commesso in uno Stato, in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più Stati.

In questo caso, non sono state inserite ulteriori disposizioni nel corpo del d.lgs. n. 231/2001. La responsabilità deriva da un’autonoma previsione contenuta nel predetto art. 10 della legge n. 146/2006, il quale stabilisce le specifiche sanzioni amministrative applicabili ai reati sopra elencati, disponendo – in via di richiamo - nell’ultimo comma che “agli illeciti amministrativi previsti dal presente articolo si applicano le disposizioni di cui al d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231”. Il d.lgs. n. 231/2007 ha abrogato le norme contenute nella legge n. 146/2006 con riferimento agli articoli 648-bis e 648-ter del codice penale (riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita), divenuti sanzionabili, ai fini del d.lgs. n. 231/2001, indipendentemente dalla caratteristica della transnazionalità.

[8] Articolo aggiunto dall'art. 9, L. 3 agosto 2007, n. 123.

[9] L'art. 63, comma 3, del d.lgs. 21 novembre 2007, n. 231, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale 14 dicembre 2007 n. 290, S.O. n. 268, recante attuazione della direttiva 2005/60/CE del 26 ottobre 2005 e concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo, nonché della direttiva n. 2006/70/CE, che ne reca le misure di esecuzione, ha introdotto il nuovo articolo nel decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, il quale prevede, appunto, la responsabilità amministrativa dell’ente anche nel caso di reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita. L’art. 3, comma 5, L. 15 dicembre 2014, n. 186 ha, da ultimo, modificato l’art. 25 octies, d.lgs. 231/2001 estendendo la responsabilità amministrativa degli enti anche al nuovo reato di autoriciclaggio previsto dall’art. 648 ter.1, c.p.

[11] L’art. 25-decies, relativo all’art. 377-bis c.p., è stato introdotto dalla L. 116/2009, con successiva rinumerazione. L’art. 25-novies, relativo al diritto d’autore, è stato introdotto dalla L. 99/2009.

[12] E’ stata introdotta, a tale riguardo, la Legge n. 68 del 22 maggio 2015, che ha l'obiettivo di contrastare in modo severo tutte le attività illecite che sono state messe in campo dalle molteplici organizzazioni criminali e che riguardano la gestione non regolare dei rifiuti e dei prodotti pericolosi in generale.

[13] L’articolo è stato aggiunto dalla L. n. 167/2017 e modificato dal D.Lgs. n. 21/2018.

[14] L’articolo è stato aggiunto dalla L. n. 39/19.

[15] Art. 13, comma 1, lettere a) e b) d.lgs. n. 231/2001. A tale proposito, Si veda anche l’art. 20 d.lgs. n. 231/2001, ai sensi del quale “Si ha reiterazione quando l’ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva.”

[16] Si veda, a tale proposito, l’art. 16 d.lgs. n. 231/2001, secondo cui: “1. Può essere disposta l’interdizione definitiva dall’esercizio dell’attività se l’ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea

dall'esercizio dell'attività. 2. Il giudice può applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni. 3. Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali é prevista la sua responsabilità é sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività e non si applicano le disposizioni previste dall'articolo 17".

[17] Si veda l'art. 15 del d.lgs. n. 231/2001: "Commissario giudiziale – Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività; b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione. Con la sentenza che dispone la prosecuzione dell'attività, il giudice indica i compiti ed i poteri del commissario, tenendo conto della specifica attività in cui è stato posto in essere l'illecito da parte dell'ente. Nell'ambito dei compiti e dei poteri indicati dal giudice, il commissario cura l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e di controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Non può compiere atti di straordinaria amministrazione senza autorizzazione del giudice. Il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato. La prosecuzione dell'attività da parte del commissario non può essere disposta quando l'interruzione dell'attività consegue all'applicazione in via definitiva di una sanzione interdittiva".

[18] La disposizione in esame rende esplicita la volontà del Legislatore di individuare una responsabilità dell'ente autonoma rispetto non solo a quella dell'autore del reato (si veda, a tale proposito, l'art. 8 del d.lgs. n. 231/2001) ma anche rispetto ai singoli membri della compagine sociale. L'art. 8 "Autonomia della responsabilità dell'ente" del d.lgs. n. 231/2001 prevede "1. la responsabilità dell'ente sussiste anche quando: a) l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile; b) il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia. 2. Salvo che la legge disponga diversamente, non si procede nei confronti dell'ente quando è concessa amnistia per un reato in relazione al quale è prevista la sua responsabilità e l'imputato ha rinunciato alla sua applicazione. 3. L'ente può rinunciare all'amnistia."

[19] Art. 11 del d.lgs. n. 231/2001: "Criteri di commisurazione della sanzione pecuniaria - 1. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. 2. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.(…)".

[20] Art. 32 d.lgs. n. 231/2001: "Rilevanza della fusione o della scissione ai fini della reiterazione - 1. Nei casi di responsabilità dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione per reati commessi successivamente alla data dalla quale la fusione o la scissione ha avuto effetto, il giudice può ritenere la reiterazione, a norma dell'articolo 20, anche in rapporto a condanne pronunciate nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso per reati commessi anteriormente a tale data. 2. A tale fine, il giudice tiene conto della natura delle violazioni e dell'attività nell'ambito della quale sono state commesse nonché delle caratteristiche della fusione o della scissione. 3. Rispetto agli enti beneficiari della scissione, la reiterazione può essere ritenuta, a norma dei commi 1 e 2, solo se ad essi è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato per cui è stata pronunciata condanna nei confronti dell'ente scisso". La Relazione illustrativa al d.lgs. n. 231/2001 chiarisce che "La reiterazione, in tal caso, non opera peraltro automaticamente, ma forma oggetto di valutazione discrezionale da parte del giudice, in rapporto alle concrete circostanze. Nei confronti degli enti beneficiari della scissione, essa può essere inoltre ravvisata solo quando si tratti di ente cui è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il precedente reato".

[21] Art. 33 del d.lgs. n. 231/2001: " Cessione di azienda. - 1. Nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, il cessionario è solidalmente obbligato, salvo il beneficio della

preventiva escussione dell'ente cedente e nei limiti del valore dell'azienda, al pagamento della sanzione pecuniaria. 2. L'obbligazione del cessionario è limitata alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali egli era comunque a conoscenza. 3. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche nel caso di conferimento di azienda". Sul punto la Relazione illustrativa al d.lgs. n. 231/2001 chiarisce: "Si intende come anche tali operazioni siano suscettive di prestarsi a manovre elusive della responsabilità: e, pur tuttavia, maggiormente pregnanti risultano, rispetto ad esse, le contrapposte esigenze di tutela dell'affidamento e della sicurezza del traffico giuridico, essendosi al cospetto di ipotesi di successione a titolo particolare che lasciano inalterata l'identità (e la responsabilità) del cedente o del conferente".

[22] L'art. 4 del d.lgs. n. 231/2001 prevede quanto segue: "1. Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. 2. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo."

[23] Art. 7 c.p.: "Reati commessi all'estero - E' punito secondo la legge italiana il cittadino o lo straniero che commette in territorio estero taluno dei seguenti reati:1) delitti contro la personalità dello Stato italiano; 2) delitti di contraffazione del sigillo dello Stato e di uso di tale sigillo contraffatto; 3) delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio dello Stato, o in valori di bollo o in carte di pubblico credito italiano; 4) delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni; 5) ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l'applicabilità della legge penale italiana". Art. 8 c.p.: "Delitto politico commesso all'estero - Il cittadino o lo straniero, che commette in territorio estero un delitto politico non compreso tra quelli indicati nel numero 1 dell'articolo precedente, è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia. Se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa, occorre, oltre tale richiesta, anche la querela. Agli effetti della legge penale, è delitto politico ogni delitto, che offende un interesse politico dello Stato, ovvero un diritto politico del cittadino. E' altresì considerato delitto politico il delitto comune determinato, in tutto o in parte, da motivi politici." Art. 9 c.p.: "Delitto comune del cittadino all'estero - Il cittadino, che, fuori dei casi indicati nei due articoli precedenti, commette in territorio estero un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a tre anni, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato. Se si tratta di delitto per il quale è stabilita una pena restrittiva della libertà personale di minore durata, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia ovvero a istanza o a querela della persona offesa. Nei casi preveduti dalle disposizioni precedenti, qualora si tratti di delitto commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto." Art. 10 c.p.: "Delitto comune dello straniero all'estero – Lo straniero, che, fuori dei casi indicati negli articoli 7 e 8, commette in territorio estero, a danno dello Stato o di un cittadino, un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a un anno, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato, e vi sia richiesta del Ministro della giustizia, ovvero istanza o querela della persona offesa. Se il delitto è commesso a danno delle Comunità europee di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che: 1) si trovi nel territorio dello Stato; 2) si tratti di delitto per il quale è stabilita la pena dell'ergastolo ovvero della reclusione non inferiore nel minimo di tre anni; 3) l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto, o da quello dello Stato a cui egli appartiene" .

[24] Art. 38, comma 2, d.lgs. n. 231/2001: "Si procede separatamente per l'illecito amministrativo dell'ente soltanto quando: a) è stata ordinata la sospensione del procedimento ai sensi dell'articolo 71 del codice di procedura penale [sospensione del procedimento per l'incapacità dell'imputato, N.d.R.]; b) il procedimento e' stato definito con il giudizio abbreviato o con l'applicazione della pena ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale [applicazione della pena su richiesta, N.d.R.], ovvero e' stato emesso il decreto penale di condanna; c) l'osservanza delle disposizioni processuali lo rende necessario." Per completezza, si richiama inoltre l'art. 37 del d.lgs. n. 231/2001, ai sensi del quale "Non si procede all'accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente quando l'azione penale non può essere iniziata o proseguita nei confronti dell'autore del reato per la mancanza di una condizione di

procedibilità" (vale a dire quelle previste dal Titolo III del Libro V c.p.p.: querela, istanza di procedimento, richiesta di procedimento o autorizzazione a procedere, di cui, rispettivamente, agli artt. 336, 341, 342, 343 c.p.p.).

[25] La Relazione illustrativa al d.lgs. n. 231/2001 si esprime, a tale proposito, in questi termini: "Ai fini della responsabilità dell'ente occorrerà, dunque, non soltanto che il reato sia ad esso ricollegabile sul piano oggettivo (le condizioni alle quali ciò si verifica, come si è visto, sono disciplinate dall'articolo 5); di più, il reato dovrà costituire anche espressione della politica aziendale o quanto meno derivare da una colpa di organizzazione". Ed ancora: "si parte dalla presunzione (empiricamente fondata) che, nel caso di reato commesso da un vertice, il requisito "soggettivo" di responsabilità dell'ente [ossia la c.d. "colpa organizzativa" dell'ente] sia soddisfatto, dal momento che il vertice esprime e rappresenta la politica dell'ente; ove ciò non accada, dovrà essere la società a dimostrare la sua estraneità, e ciò potrà fare soltanto provando la sussistenza di una serie di requisiti tra loro concorrenti."

[26] Art. 7, comma 1, del d.lgs. n. 231/2001: "Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'ente – 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".

[27] Le Linee guida di Confindustria costituiscono il riferimento metodologico generale per l'individuazione dei rischi e la definizione dei controlli, adattato ai processi e agli obblighi della RSA.

[28] La Relazione illustrativa al d.lgs. n. 231/2001 afferma, a tale proposito: "L'ente (…) dovrà inoltre vigilare sulla effettiva operatività dei modelli, e quindi sulla osservanza degli stessi: a tal fine, per garantire la massima effettività del sistema, è disposto che la società si avvalga di una struttura che deve essere costituita al suo interno (onde evitare facili manovre volte a precostituire una patente di legittimità all'operato della società attraverso il ricorso ad organismi compiacenti, e soprattutto per fondare una vera e propria colpa dell'ente), dotata di poteri autonomi e specificamente preposta a questi compiti (…) di particolare importanza è la previsione di un onere di informazione nei confronti del citato organo interno di controllo, funzionale a garantire la sua stessa capacità operativa (…)".

[29] Linee Guida Confindustria: "..i requisiti necessari per assolvere il mandato ed essere, quindi, identificata nell'Organismo voluto dal d.lgs. n. 231/2001 possono essere riassunti in:

· Autonomia ed indipendenza: queste qualità si ottengono con l'inserimento dell'Organismo in esame come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile e prevedendo il "riporto" al massimo Vertice operativo aziendale ovvero al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso.

· Professionalità: Questo connotato si riferisce al bagaglio di strumenti e tecniche che l'Organismo deve possedere per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata. Si tratta di tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività "ispettiva", ma anche consulenziale di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico e, più in particolare, penalistico. Quanto all'attività ispettiva e di analisi del sistema di controllo, è evidente il riferimento - a titolo esemplificativo - al campionamento statistico; alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi; alle misure per il loro contenimento (procedure autorizzative; meccanismi di contrapposizione di compiti; ecc.); al flow-charting di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza; alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari; ad elementi di psicologia; alle metodologie per l'individuazione di frodi; ecc. Si tratta di tecniche che possono essere utilizzate a posteriori, per accertare come si sia potuto verificare un reato delle specie in esame e chi lo abbia commesso (approccio ispettivo); oppure in via preventiva, per adottare - all'atto del disegno del Modello e delle successive modifiche – le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati medesimi (approccio di tipo consulenziale); o, ancora, correntemente per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati.

· Continuità di azione: per poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione di un modello così articolato e complesso quale é quello delineato, soprattutto nelle aziende di grandi e medie dimensioni si rende necessaria la presenza di una struttura dedicata esclusivamente ed a tempo pieno all'attività di vigilanza sul Modello priva, come detto, di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari".

[30] Le Linee guida di Confindustria precisano che la disciplina dettata dal d.lgs. n. 231/2001 "non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di vigilanza (Odv). Ciò consente di optare

per una composizione sia mono che plurisoggettiva. Nella composizione plurisoggettiva possono essere chiamati a far parte dell'Odv componenti interni ed esterni all'ente (…). Sebbene in via di principio la composizione sembri indifferente per il legislatore, tuttavia, la scelta tra l'una o l'altra soluzione deve tenere conto delle finalità perseguite dalla legge e, quindi, deve assicurare il profilo di effettività dei controlli in relazione alla dimensione ed alla complessità organizzativa dell'ente". Confindustria, Linee guida, giugno 2021.

[31] "Ciò vale, in particolare, quando si opti per una composizione plurisoggettiva dell'Organismo di vigilanza ed in esso vengano a concentrarsi tutte le diverse competenze professionali che concorrono al controllo della gestione sociale nel tradizionale modello di governo societario (es. un amministratore non esecutivo o indipendente membro del comitato per il controllo interno; un componente del Collegio sindacale; il preposto al controllo interno). In questi casi l'esistenza dei requisiti richiamati viene già assicurata, anche in assenza di ulteriori indicazioni, dalle caratteristiche personali e professionali richieste dall'ordinamento per gli amministratori indipendenti, per i sindaci e per il preposto ai controlli interni". Confindustria, Linee guida, giugno 2021.

[32] Nel senso della necessità che il Consiglio di Amministrazione, al momento della nomina "dia atto della sussistenza dei requisiti di indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità dei suoi membri", Ordinanza 26 giugno 2007 Trib. Napoli, Ufficio del Giudice per le Indagini Preliminari, Sez. XXXIII.

[33] Nel dettaglio, le attività che l'Organismo è chiamato ad assolvere, anche sulla base delle indicazioni contenute agli artt. 6 e 7 del d.lgs. n. 231/2001, possono così schematizzarsi:

· vigilanza sull'effettività del modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il modello istituito;

· disamina in merito all'adeguatezza del modello, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;

· analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del modello;

· cura del necessario aggiornamento in senso dinamico del modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti. Tale cura, di norma, si realizza in due momenti distinti ed integrati;

· presentazione di proposte di adeguamento del modello verso gli organi/funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale.

· follow-up, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte. Confindustria, Linee guida, giugno 2021.

[34] "La valutazione disciplinare dei comportamenti effettuata dai datori di lavoro, salvo, naturalmente, il successivo eventuale controllo del giudice del lavoro, non deve, infatti, necessariamente coincidere con la valutazione del giudice in sede penale, data l'autonomia della violazione del Codice Etico e delle procedure interne rispetto alla violazione di legge che comporta la commissione di un reato. Il datore di lavoro non è tenuto quindi, prima di agire, ad attendere il termine del procedimento penale eventualmente in corso. I principi di tempestività ed immediatezza della sanzione rendono infatti non soltanto non doveroso, ma altresì sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti al giudice penale". Confindustria, Linee guida, cit., giugno 2021.