



medihospes

MODELLO DI GESTIONE ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO



INDICE

1. Quadro Normativo	4
1.1. INTRODUZIONE.....	4
1.2. APPARATO SANZIONATORIO	10
1.4. REATI COMMESSI ALL'ESTERO	12
1.5. Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo	12
1.6. Codici di comportamento predisposti sulla base delle Linee Guida.....	15
2. Descrizione dell'attività di MEDIHOSPES cooperativa sociale	16
2.1. Il sistema organizzativo di MEDIHOSPES.....	18
2.2. Principi generali del controllo interno	19
3. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e Metodologia Seguita per l'adozione	21
3.1. Il modello di organizzazione, gestione e controllo di MEDIHOSPES.....	21
3.2. Destinatari e campo di applicazione del Modello.....	22
3.3. Approvazione, modifica ed integrazione del Modello.....	22
3.4. ATTUAZIONE DEL MODELLO	25
4. Elementi costitutivi del Modello	25
4.1. Individuazione delle aree a rischio e dei presidi posti a controllo	25
4.2. ASSEGNAZIONE DI PROCURE	28
4.3. Gestione dei flussi finanziari e procedure adottate da MEDIHOSPES	29
4.4. IL CODICE ETICO	30
5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	31
5.1. PREMessa	31
5.1.1. Requisiti Soggettivi Dei Componenti.....	32
5.2. NOMINA	33
5.3. Durata e cessazione della carica	33
5.4. FUNZIONI E POTERI	34

5.5.	REGOLE DI CONDOTTA.....	36
5.5.1.	OPERATIVITÀ.....	36
5.5.2.	Segnalazioni di reati o irregolarità nell'ambito del rapporto di lavoro (c.d. whistleblowing)	37
5.5.3.	Raccolta e conservazione delle informazioni	41
5.6.	<i>Reporting</i> dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi Societari	41
6.	IL SISTEMA DISCIPLINARE	42
6.1.	PREMESSA	42
6.1.1.	Misure nei confronti di lavoratori dipendenti non dirigenti	43
6.1.2.	Misure nei confronti dei Dirigenti	44
6.1.3.	Misure nei confronti degli Amministratori	45
6.1.4.	Misure Nei Confronti Di Collaboratori, Consulenti e Soggetti Terzi	46
7.	LA FORMAZIONE E L'INFORMAZIONE	46

1. QUADRO NORMATIVO

1.1. INTRODUZIONE

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito per brevità anche “Decreto”) ha introdotto nell’ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa dipendente da reato a carico degli Enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, ecc., di seguito denominati “Enti”) per alcune fattispecie di reato commesse nell’interesse oppure a vantaggio degli stessi, (i) da persone che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro Unità Organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, nonché (ii) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha realizzato effettivamente il reato.

L’estensione della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali gli Enti che abbiano tratto vantaggio, direttamente od indirettamente, dalla commissione del reato. Le sanzioni previste dal Decreto si distinguono in pecuniarie ed interdittive, quali la sospensione o revoca di licenze o concessioni, l’interdizione dall’esercizio dell’attività, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l’esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all’estero dall’Ente che abbia la sede principale in Italia, a condizione che per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

Quanto alle fattispecie di reato destinate a comportare il suddetto regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti, il Decreto ne contiene l’elenco che può essere sintetizzato, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (quali ad esempio corruzione, concussione, peculato, traffico di influenze illecite, malversazione ai danni dello

- Stato, truffa ai danni dello Stato, frode informatica ai danni dello Stato, frode nelle pubbliche forniture, richiamati dagli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001)¹;
- delitti informatici e trattamento illecito dei dati (quali ad esempio, accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico, installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche, danneggiamento di sistemi informatici o telematici, violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica richiamati all'art. 24 bis del D.Lgs. 231/2001)²;
 - delitti di criminalità organizzata (ad esempio associazioni di tipo mafioso anche straniere, scambio elettorale politico mafioso, sequestro di persona a scopo di estorsione richiamati all'art. 24 ter del D.Lgs. 231/2001)³;
 - delitti contro la fede pubblica (quali ad esempio falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, contraffazione, richiamati dall'art. 25 bis del D.Lgs. 231/2001)⁴;

1. Gli artt. 24 e 25 trattano i 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 aggravata a danno dello Stato (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.), frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.); frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p. [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]); concussione (art. 317 c.p.); corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p., 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); corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.); istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.); peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.) [modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L. n. 3/2019]; traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.) [modificato dalla L. 3/2019]; peculato (limitatamente al primo comma) (art. 314 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]; peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]; abuso d'ufficio (art. 323 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020].

2. L'art. 24-bis è stato introdotto nel d.lgs. 231/01 dall'art. 7 della legge 48/2008. Si tratta dei reati di falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.), modificato dal D. Lgs. n. 7 del 15 gennaio 2016, dal D. Lgs. n. 8 del 15 gennaio 2016, e dal D.L. n. 105/2019: accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.), detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.), diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.), intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.), installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.) e frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.); violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 21.9.2019 n. 105)

3. L'art. 24-ter è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 dall'art. 2 comma 29 della Legge 15 luglio 2009, n. 94 e modificato dalla L. 17 aprile 2014 n. 62 e dalla L. 21 maggio 2019 n. 43. Con il D.Lgs. n. 21 del 1 marzo 2018, entrato in vigore il 6 aprile 2018, è stato abrogato l'art. 22 bis della L. 91/1999, che rappresenta una delle condotte illecite contemplate all'art. 416 c.p. ed è stata inserita la relativa fattispecie di reato all'interno del nuovo articolo 601 bis c.p.

4. L'art. 25-bis è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 dall'art. 6 del D.L. 350/2001, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1 della L. 409/2001 e modificato dalla L. n. 99/2009 e dal D. Lgs. n. 125/2016. Si tratta dei reati di falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.), modificato dal D. Lgs. n. 125 del 21 giugno 2016, 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 previsione normativa è stata poi estesa anche alla contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.), e all'introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.) con la modifica introdotta dall'art. 17 co. 7 lettera a) num. 1) della legge 23 luglio 2009.

- delitti contro l'industria ed il commercio (quali ad esempio turbata libertà dell'industria e del commercio, frode nell'esercizio del commercio, vendita di prodotti industriali con segni mendaci, richiamati all'art. 25 *bis.1* del D.Lgs. 231/2001)⁵;
- reati societari (quali ad esempio false comunicazioni sociali, impedito controllo, illecita influenza sull'assemblea, corruzione tra privati richiamati dall'art. 25 *ter* D.Lgs. 231/2001 modificato con la L. n. 262/2005 e più recentemente con il D.Lgs. 39/2010, con la L. n. 190/2012 con la L. 69/2015 e, da ultimo, con il D. Lgs. 38/2017, del 15 marzo 2017)⁶;
- delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, modificati da ultimo dalla L. 43/2015 che ha convertito in legge il decreto n. 7 del 18 febbraio 2015 (richiamati dall'art. 25 *quater* del D.Lgs. 231/2001)⁷;

5. L'art. 25-*bis.1*. è stato inserito dall'art. 17, comma 7, lettera b), della legge 23 luglio 2009, n. 99; si tratta in particolare dei delitti di turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.), illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-*bis*), frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.), frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.), vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art.516 c.p.), vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.), fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-*ter*), contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-*quater*).

6. L'art. 25-*ter* è stato introdotto nel D.Lgs. 231/2001 dall'art. 3 del D.Lgs. 61/2002 e da ultimo modificato dall'art. 12 della L. 69/2015 e dal D. Lgs. n. 38/2017. Si tratta dei reati di false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c. e, se il fatto è di lieve entità, art. 2621 *bis* c.c.), di false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.), impedito controllo (art. 2625, 2° comma, c.c.), formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.), illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.), illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.), operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.), omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 *bis* c.c.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), corruzione tra privati (art. 2635 c.c.), illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), aggrottaggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.). Il D.Lgs. 39/2010 ha abrogato la previsione dell'art. art. 2624 c.c. rubricato falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione che è stato così espunto anche dal D.Lgs. 231/2001. L'art. 2635 c.c. rubricato "Corruzione tra privati" è stato introdotto nel Decreto ad opera della Legge 6 novembre 2012, n. 190.

In particolare, con la L. n. 69 del 2015, recante "Disposizioni in materia di delitti contro la Pubblica Amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio", sono stati modificati i reati p. e p. dagli artt. 2612 e 2622 c.c.; in particolare, è stata eliminata la precedente soglia di punibilità del falso in bilancio e prevista una specifica responsabilità per amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili, sindaci, liquidatori delle società quotate o che si affacciano alla quotazione, che controllano società emittenti strumenti finanziari quotati o che fanno appello al pubblico risparmio. È stato altresì introdotto l'art. 2621-*bis* c.c. "Fatti di lieve entità", per la commissione delle condotte di cui all'art. 2621 c.c. caratterizzate da lieve entità tenuto conto della natura, delle dimensioni della società e delle modalità e degli effetti della condotta e dell'art. 2621-*ter* c.c. che prevede una causa di non punibilità per fatti di particolare tenuità. Circa l'eliminazione nella nuova formulazione della norma dell'inciso "ancorché oggetto di valutazione", le Sezioni Unite della Corte di Cassazione chiamate a decidere «Se ai fini della configurabilità del delitto di false comunicazioni sociali, abbia tuttora rilevanza il falso "valutativo" pur dopo la riforma di cui alla legge n. 69 del 2015», hanno adottato la seguente soluzione: «Affermativa. Sussiste il delitto di false comunicazioni sociali, con riguardo alla esposizione o alla omissione di fatti oggetto di "valutazione" se, in presenza di criteri di valutazione normativamente fissati o di criteri tecnici generalmente accettati, l'agente da tali criteri si discosti consapevolmente e senza darne adeguata informazione giustificativa, in modo concretamente idoneo ad indurre in errore i destinatari delle comunicazioni» (Cfr. Cassazione Penale, Sezioni Unite, ud. 31 marzo 2016). Il D. Lgs. n. 38 del 15 marzo 2017 ha apportato modifiche all'art. 2635 c.c. (corruzione tra privati) eliminando la necessità, per la realizzazione del reato, della sussistenza del requisito del documento e inserendo ulteriori figure aziendali tra i soggetti attivi; è stato altresì introdotto l'articolo 2635 *bis* c.c. rubricato "istigazione alla corruzione tra privati". È stata inoltre introdotta la pena accessoria della interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche per chi viene condannato per la commissione, tra altri, dei reati di cui agli artt. 2635 e 2635 *bis* c.c.

7. L'art. 25-*quater* D.Lgs. 231/01 è stato introdotto dalla Legge n. 7 del 14 gennaio 2003, recante la "Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, fatta a New York il 9 dicembre 1999, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno".

Tali fattispecie sono previste attraverso un rinvio generale "aperto" a tutte le ipotesi attuali e future di reati di terrorismo senza indicarne le singole previsioni, che possono fondare la responsabilità dell'ente. Poiché non è possibile fornire un elenco "chiuso" e limitato dei reati che potrebbero coinvolgere l'ente ai sensi del combinato disposto degli art. 25 *quater*, 5, 6 e 7 D.Lgs. 231/2001, si riporta di seguito un elenco delle principali fattispecie previste dall'ordinamento italiano in tema di lotta al terrorismo: associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-*bis* c.p.); assistenza agli associati (art. 270-*ter* c.p.); arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-*quater* c.p.); "Organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo" (art. 270 *quater.1* c.p.); addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-*quinquies* c.p.); attentato

- delitti contro la personalità individuale (quali ad esempio la tratta di persone, la riduzione e mantenimento in schiavitù, richiamati dall'art. 25 *quater.1* e dall'art. 25 *quinquies* del D.Lgs. 231/2001)⁸;
- delitti di *market abuse* (abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato, richiamati dall'art. 25 *sexies* del D.Lgs. 231/2001)⁹;
- reati transnazionali (quali, ad esempio, l'associazione per delinquere ed i reati di intralcio alla giustizia, sempre che gli stessi reati presentino il requisito della "transnazionalità")¹⁰;
- delitti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (omicidio colposo e lesioni personali gravi colpose richiamati dall'art. 25 *septies* del D.Lgs. 231/2001)¹¹;

per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.); istigazione a commettere alcuno dei delitti contro la personalità dello Stato (art. 302 c.p.); banda armata e formazione e partecipazione e assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (artt. 306 e 307 c.p.); detenzione abusiva di precursori di esplosivi (art. 678 bis c.p.); omissioni in materia di precursori di esplosivi (art. 679 bis c.p.); reati, diversi da quelli indicati nel codice penale e nelle leggi speciali, posti in essere in violazione dell'art. 2 della Convenzione di New York dell'8 dicembre 1999, ai sensi della quale commette reato chiunque con qualsiasi mezzo, direttamente o indirettamente, illegalmente e intenzionalmente, fornisce o raccoglie fondi con l'intento di utilizzarli o sapendo che sono destinati ad essere utilizzati, integralmente o parzialmente, al fine di compiere: un atto che costituisce reato ai sensi di e come definito in uno dei trattati elencati nell'allegato; ovvero qualsiasi altro atto diretto a causare la morte o gravi lesioni fisiche ad un civile, o a qualsiasi altra persona che non ha parte attiva in situazioni di conflitto armato, quando la finalità di tale atto, per la sua natura o contesto, è di intimidire un popolazione, o obbligare un governo o un'organizzazione internazionale a compiere o a astenersi dal compiere qualcosa.

La Legge n. 153 del 28 luglio 2016 ha introdotto nel codice penale le nuove fattispecie di Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270 *quinquies.1.*), Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 *quinquies.2.*) e Atti di terrorismo nucleare (art. 280 *ter*). Tali reati sono richiamati all'art. 25 *quater* D. Lgs. 231/2001.

8. L'art. 25-quinquies è stato introdotto nel d.lgs. 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.). L'art. 3, comma 1 del d.lgs. 4 marzo 2014, n. 39 ha introdotto, all'art. 25 - *quinquies*, co. 1, lett. c) del Decreto, il richiamo al reato di adescamento di minorenni (art. 609 - *undecies* c.p.). La Legge n. 199 del 29 ottobre 2016 ha modificato l'articolo in questione, introducendo il richiamo al delitto di "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro" di cui all'art. 603 *bis* c.p.

L'art. 25-quater.1 è stato introdotto dalla legge 9 gennaio 2006 n. 7 e si riferisce al delitto di mutilazione di organi genitali femminili (art. 583 bis c.p.)

9. L'art. 25-sexies è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 dall'art. 9, comma 3, della legge 62/2005. Si tratta dei reati di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 d.lgs. 58/1998) e manipolazione del mercato (art. 185 d.lgs. 58/1998).

10. I reati transnazionali non sono stati inseriti direttamente nel d.lgs. 231/2001 ma tale normativa è ad essi applicabile in base all'art.10 della legge 146/2006. Ai fini della predetta legge si considera reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato. Si tratta dei reati di associazione per delinquere (art. 416 c.p.), associazione di tipo mafioso (art. 416-*bis* c.p.), associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-*quater* d.p.r. 43/1973), associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 d.p.r. 309/1990), disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, co. 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5 d.lgs. 286/1998), induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.) e favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

11. L'art. 25-septies d.lgs. 231/01 è stato introdotto dalla legge 123/07. Si tratta dei reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con la violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (artt. 589 e 590, co. 3, c.p.).

- delitti di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché di autoriciclaggio introdotto dalla L. n. 186/2014 (richiamati dall'art. 25 *octies* del D.Lgs. 231/2001)¹²;
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 *octies.1* del D.Lgs. n. 231/2001)¹³;
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 *novies* del D.Lgs. 231/2001)¹⁴;
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25 *decies* del D.Lgs. 231/2001)¹⁵;
- reati ambientali (art. 25 *undecies* del D.Lgs. 231/2001)¹⁶;
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies* del D.Lgs. 231/2001)¹⁷;

12. L'art. 25-*octies* è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 dall'art. 63, comma 3, del d.lgs. 231/07. Si tratta dei reati di ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648-bis c.p.), impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-terc.p.), nonché autoriciclaggio (648-ter.1c.p.) introdotto dalla L. n. 186/2014.

13. L'art. 25-*octies.1* è stato introdotto dal D. Lgs. n. 184/2021 e tratta dei reati di: Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p.); Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.); Frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640-ter c.p.).

14. L'art. 25-*novies* è stato introdotto con Legge 23 luglio 2009 n. 99 "Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia" e prevede l'introduzione del decreto degli artt. 171 primo comma lett. a), terzo comma, 171 *bis*, 171 *ter*, 171 *septies* e 171 *octies* della L. 22 aprile 1941 n. 633 in tema di "Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio".

15. L'art. 25 *decies* è stato inserito dall'articolo 4, comma 1, della legge 3 agosto 2009, n. 116 che ha introdotto nelle previsioni del d.lgs. 231/2001 l'art. 377-*bis* del codice penale rubricato "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria".

16. L'art. 25 *undecies* è stato inserito dall'art. 2 del d.lgs. 7 luglio 2011 n. 121 che ha introdotto nelle previsioni del d.lgs. 231/2001 talune fattispecie sia nelle forme delittuose (punibili a titolo di dolo) che in quelle contravvenzionali (punibili anche a titolo di colpa), tra cui: 1) art. 137 d.lgs. 152/2006 (T.U. Ambiente): si tratta di violazioni in materia di autorizzazioni amministrative, di controlli e di comunicazioni alle Autorità competenti per la gestione degli scarichi di acque reflue industriali; 2) art.256 d.lgs. 152/2006: si tratta di attività di raccolta, trasporto, recupero, smaltimento o, in generale, di gestione di rifiuti non autorizzate in mancanza di autorizzazione o in violazione delle prescrizioni contenute nelle autorizzazioni; 3) art. 257 d.lgs. 152/2006: si tratta di violazioni in materia di bonifica dei siti che provocano inquinamento del suolo, del sottosuolo e delle acque superficiali con superamento delle concentrazioni della soglia di rischio; 4) art. 258 d.lgs. 152/2006: si tratta di una fattispecie delittuosa, punita a titolo di dolo, che sanziona la condotta di chi, nella predisposizione di un certificato di analisi dei rifiuti, fornisce false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti ed a chi fa uso di un certificato falso durante il trasporto; 5) artt.259 e 260 d.lgs. 152/2006: si tratta di attività volte al traffico illecito di rifiuti sia in forma semplice che organizzata; 6) art.260 *bis* d.lgs. 152/2006: si tratta di diverse fattispecie delittuose, punite a titolo di dolo, concernenti il sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (SISTR), che reprimono le condotte di falsificazione del certificato di analisi dei rifiuti, di trasporto di rifiuti con certificato in formato elettronico o con scheda cartacea alterati; 7) art.279 d.lgs. 152/2006: si tratta delle ipotesi in cui, nell'esercizio di uno stabilimento, vengano superati i valori limite consentiti per le emissioni di sostanze inquinanti e ciò determini anche il superamento dei valori limite di qualità dell'aria.

Con la Legge n. 68 del 22 maggio 2015 sugli "Ecoreati", entrata in vigore il 29 maggio 2015, è stato aggiunto al libro secondo del codice penale il Titolo VI-*bis* "Dei delitti contro l'ambiente". Ai sensi dell'art. 1 del DDL, sono inseriti – nel novero dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti – i seguenti reati ambientali: 1) art. 452-*bis* c.p. "Inquinamento ambientale"; 2) art. 452-*ter* "Disastro ambientale"; 3) art. 452-*quater* "Delitti colposi contro l'ambiente"; 4) art. 452-*quater* "Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività"; 5) art. 452-*septies* "Circostanze aggravanti" per il reato di associazione per delinquere *ex art.* 416 c.p.

Con il D.Lgs. n. 21 del 1° marzo 2018, entrato in vigore il 6 aprile 2018, è stato abrogato l'art. 260 del D.Lgs. n. 152 del 3 aprile 2006 ed è stata inserita la medesima fattispecie di reato all'interno del nuovo art. 452 *quater-decies* c.p. per effetto della c.d. riserva di codice.

17. L'art. 25 *duodecies* è stato inserito dall'art. 2 del Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 109 che ha introdotto nelle previsioni del Decreto del delitto previsto dall'art. 22, comma 12-*bis*, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286. Con la Legge n. 161 del 17 ottobre 2017, entrata in vigore il 19 novembre 2017, sono stati aggiunti all'art. 25 *duodecies* i commi 1-*bis*, 1-*ter* e 1-*quater*, che estendono la responsabilità dell'ente ai seguenti reati di cui al T.U. sull'Immigrazione: art. 12, commi 3, 3-*bis*, 3-*ter*, "procurato ingresso illecito di clandestini", e art. 12, comma 5, "favoreggiamento dell'immigrazione clandestina".

- razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies* del D.Lgs. 231/2001);¹⁸
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 *quaterdecies* del D.Lgs. 231/2001);¹⁹
- reati tributari (ad esempio, dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, occultamento e distruzione di documenti contabili, dichiarazione infedele richiamati dall'art. 25 *quinquiesdecies* del D.Lgs. 231/2001);²⁰
- delitti di contrabbando (art. 25 *sexiesdecies* del D.Lgs. n. 231/2001);²¹
- delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 *septiesdecies* del D.Lgs. n. 231/2001)²²;
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies* del D. Lgs. 231/2001)²³;
- inosservanza delle sanzioni interdittive (art. 23 del D.Lgs. 231/2001).

L'Allegato 2 contiene l'elenco esaustivo dei reati presupposto e delle relative sanzioni.

18. L'art. 25 *terdecies* è stato inserito dall'art. 5 della Legge n. 167 del 20 novembre 2017, entrata in vigore il 12 dicembre 2017, che ha introdotto nelle previsioni del D.Lgs. 231/2001 l'art. 3, comma 3-*bis* della Legge n. 654 del 13 ottobre 1975. Si tratta del reato di incitamento, propaganda e istigazione alla discriminazione o alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi. Con il D.Lgs. n. 21 del 1° marzo 2018, entrato in vigore il 6 aprile 2018, è stato abrogato l'art. 3 della Legge n. 654/1975 e la medesima fattispecie di reato "razzismo e xenofobia" è stata inserita all'interno del nuovo articolo 604 *bis* c.p. per effetto della c.d. riserva di codice.

19. L'art. 25 *quaterdecies* è stato inserito dalla L. 39/2019 che ha introdotto nelle previsioni del Decreto i seguenti reati: 1) frodi in competizioni sportive (art. 1, L. n. 401/1989); 2) esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, L. n. 401/1989).

20. L'art. 25 *quinquiesdecies* è stato inserito dalla L. n. 157/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020] che ha introdotto nelle previsioni del Decreto i seguenti delitti: dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.Lgs. n. 74/2000); dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. n. 74/2000); emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D.Lgs. n. 74/2000); occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. n. 74/2000); sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. n. 74/2000); dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. n. 74/2000) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]; omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. n. 74/2000) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]; indebita compensazione (art. 10-quater D.Lgs. n. 74/2000) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020].

21. L'art. 25 *sexiesdecies* è stato inserito dal D.Lgs. n. 75/2020] che ha introdotto nelle previsioni del Decreto i seguenti delitti: contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 DPR n. 43/1973); contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 DPR n. 43/1973); contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 DPR n. 43/1973); contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 DPR n. 43/1973); contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 DPR n. 43/1973); contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 DPR n. 43/1973); contrabbando nei depositi doganali (art. 288 DPR n. 43/1973); contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 DPR n. 43/1973); contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 DPR n. 43/1973); contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 DPR n. 43/1973); contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis DPR n. 43/1973); altri casi di contrabbando (art. 292 DPR n. 43/1973).

22. L'art. 25 *septiesdecies* è stato aggiunto dalla L. n. 22/2022 e riguarda i seguenti reati: Furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.); Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.); Ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c.p.); Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies c.p.); Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies c.p.); Importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p.); Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-undecies c.p.); Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies c.p.); Contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies c.p.).

23. L'art. 25 *duodevicies* è stato aggiunto dalla L. n. 22/2022 e riguarda i seguenti reati: Riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.); Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies c.p.).

Le categorie sopra elencate potrebbero aumentare ancora per la tendenza legislativa ad estendere la responsabilità amministrativa di cui al Decreto, anche in adeguamento ad obblighi di natura internazionale e comunitaria.

In estrema sintesi, il Decreto prevede dunque che qualora uno dei suddetti soggetti (apicali o sottoposti alla direzione o controllo di questi ultimi) ponga in essere uno degli elencati reati, agendo nell'interesse od a vantaggio dell'Ente, quest'ultimo, ferma la responsabilità penale personale del soggetto che ha materialmente commesso l'illecito, sarà passibile di una sanzione "amministrativa".

1.2. APPARATO SANZIONATORIO

Gli artt. 9 e ss. del D.Lgs. n. 231/2001 prevedono a carico dell'ente le seguenti tipologie di sanzioni:

- pecuniaria (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (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 viene determinata attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo

di Euro 258,22 ad un massimo di Euro 1.549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il Giudice determina:

- il numero delle quote, in considerazione 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;
- l'importo della singola quota, in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli illeciti amministrativi per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente ha tratto un profitto di rilevante entità dalla consumazione del reato 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;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Il Giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo in considerazione l'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. 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 definitiva²⁴. Si segnala, inoltre, la possibilità di prosecuzione dell'attività dell'ente (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. 231/2001²⁵

²⁴ 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 è prevista la sua responsabilità è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività e non si applicano le disposizioni previste dall'articolo 17".

²⁵ "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".

1.3. TENTATIVO

Nei casi in cui i delitti richiamati e considerati dal D.Lgs. 231/2001 vengano commessi in forma tentata, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà (artt. 12 e 26 D.Lgs. 231/2001).

Non insorge alcuna responsabilità in capo all'ente qualora lo stesso impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 D.Lgs. 231/2001). In tal caso, l'esclusione di sanzioni si giustifica con l'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

1.4. REATI COMMESSI ALL'ESTERO

Secondo l'art. 4 del D.Lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso D. Lgs. 231/2001 - commessi all'estero²⁶, alle condizioni richiamate dallo stesso art.4.

1.5. MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Aspetto caratteristico del D. Lgs. 231/2001 è l'attribuzione di un valore esimente al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dall'ente.

Infatti, secondo quanto previsto dell'art. 6, comma 1, D.Lgs. 231/2001, in caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, l'ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

²⁶ 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."

- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stato omesso o insufficiente controllo da parte dell'organismo di vigilanza.

In caso di reato commesso da soggetti apicali sussiste in capo all'ente una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica e, quindi, la volontà dell'ente stesso.

Per andare esente da responsabilità, l'ente dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa"²⁷.

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di un apicale, l'ente risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza l'ente stesso è tenuto.

In tal caso, dunque, si assisterà ad un'inversione dell'onere della prova: l'accusa sarà tenuta a provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

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

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del modello quando vengono poste in essere 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.

Il D.Lgs. 231/2001 delinea il contenuto dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, devono:

²⁷ La Relazione Illustrativa del D.Lgs. 231/2001 infatti sottolinea che: "si parte dalla presunzione (empiricamente fondata) che, nel caso di reato commesso da un individuo in posizione apicale, 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 l'ente a dimostrare la sua estraneità, e ciò potrà fare soltanto provando la sussistenza di una serie di requisiti tra loro concorrenti".

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli 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.

Con riferimento ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'art. 30 del D.Lgs. 81/08 (cd. Testo Unico Sicurezza) prevede che il Modello di Organizzazione e Gestione si presume efficace se attua un sistema interno per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

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

1.6. CODICI DI COMPORTAMENTO PREDISPOSTI SULLA BASE DELLE LINEE GUIDA

L'art. 6, comma 3 del D.Lgs. 231/2001 prevede che il Modello possa essere redatto in conformità a codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

In questa direzione, il presente Modello è stato redatto ed aggiornato prendendo come riferimento le **Linee Guida Confcooperative**, nella loro ultima versione aggiornata.

In particolare, le Linee Guida suggeriscono di utilizzare, nella costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, i processi di *risk assessment e risk management* e prevedono le seguenti fasi:

- individuazione delle attività cd. sensibili, ossia quelle nel cui ambito possono essere commessi i reati, e dei relativi rischi;
- analisi del sistema di controllo esistente prima dell'adozione del Modello Organizzativo;
- valutazione dei rischi residui, non coperti dai presidi di controllo preventivi;
- previsione di specifici protocolli diretti a prevenire i reati, al fine di adeguare il sistema di controllo preventivo.

È opportuno, tuttavia, far presente che l'eventuale non conformità a specifici punti delle Linee Guida di riferimento non inficia di per sé la validità del Modello adottato dell'ente. Il Modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta dell'ente cui si riferisce, può discostarsi dalle Linee Guida (che, per loro natura, hanno carattere generale), per rispondere maggiormente alle esigenze di prevenzione proprie del Decreto.

2. DESCRIZIONE DELL'ATTIVITÀ DI MEDIHOSPES COOPERATIVA SOCIALE

MEDIHOSPES Cooperativa Sociale (di seguito “MEDIHOSPES” o la “Cooperativa” o “Ente”) nasce nel 2017 quale effetto della fusione per incorporazione intervenuta tra Mediterranea Cooperativa Sociale in MEDIHOSPES (già Senis Hospes Società Cooperativa Sociale), ciò al fine di perseguire l’interesse generale della comunità finalizzata alla promozione umana e dell’integrazione sociale dei cittadini attraverso la gestione dei servizi socio-assistenziali, educativi e di assistenza nonché, lo svolgimento di attività diverse, agricole, industriali, commerciali o di servizio, finalizzate all’inserimento lavorativo delle persone svantaggiate.

La Cooperativa fonda la propria identità nel rendere ciascuno protagonista del proprio e dell’altrui processo di liberazione e di emancipazione. Prerogativa essenziale del suo impegno è la lotta contro l’esclusione sociale di persone svantaggiate promuovendo percorsi di presa in carico globale della persona, fornendo a ciascuno risposte mirate a reali bisogni di integrazione, autonomia e sviluppo.

In particolare, anche per effetto della fusione per incorporazione della Cooperativa Mediterranea, MEDIHOSPES persegue lo scopo dell’integrazione sociale dei cittadini attraverso la gestione e il sostegno alla formazione ed all’inserimento lavorativo di portatori di handicap fisico, psichico o sensoriale, di ex degenti di Istituti Psichiatrici, di soggetti in trattamento psichiatrico, di tossicodipendenti, di alcolisti, di minori in età lavorativa in situazione di difficoltà familiare, di condannati ammessi alle misure alternative alla detenzione e qualsiasi altra forma di emarginazione prevista dalla Legge 381/91 e sue successive modificazioni nonché, la gestione di servizi sanitari, sociali, assistenziali e educativi rivolti alle persone sopra indicate.

La Cooperativa promuove collaborazioni e stipula convenzioni con Enti pubblici e privati, con i Servizi Territoriali, con Enti di Formazione Professionale e con le Associazioni no profit per lo sviluppo, la promozione e l’implementazione di attività di formazione e di assistenza di tipo sociale, culturale, sanitaria e sportiva.

MEDIHOSPES è una Cooperativa Sociale di tipo A che opera, come detto, nel campo dei servizi socio-assistenziale, sanitari ed educativi gestendo servizi e sviluppando percorsi

rivolti a “soggetti deboli” e a rischio di esclusione sociale (anziani, diversamente abili, immigrati, richiedenti asilo, donne, minori, disoccupati, vittime di violenza, persone senza fissa dimora, monogenitorialità con figli, ecc.).

Le principali tipologie di attività Socio-Sanitarie e/o Educative sono la gestione, in strutture autonome o per conto di Enti terzi, di:

- Residenze per anziani (R.S.A., Case di Riposo, Residenze protette);
- Centri diurni per anziani e case famiglia;
- Centri residenziali e diurni per disabili;
- Cure domiciliari;
- Assistenza domiciliare integrata (ADI)
- Assistenza domiciliare educativa (ADE)
- Asilo Nido, Scuole Materne;
- Poliambulatori specialistici e Centri di prelievo;
- Assistenza infermieristica e tutelare all'interno di strutture sanitarie ospedaliere o luoghi di ricovero e cura;
- Centri di Accoglienza per richiedenti asilo quali, Centri S.A.I., C.A.S., M.S.N.A. presso cui vengono assicurati accoglienza, integrazione, attività di mediazione linguistico-culturale, formazione e ri-qualificazione professionale, orientamento ed accompagnamento all'inserimento lavorativo/abitativo e sociale, servizi di informazione legale, sostegno socio-psicologico e gestione area minori;
- Servizi di pronta emergenza sociale o altre attività finalizzate al contrasto alle povertà estreme
- Servizi di Mediazione Linguistico-Culturale;
- Centri Interculturali;
- Gestione di Sportelli di Orientamento e/o Informazione su tematiche varie quali: Orientamento al lavoro, consulenza legale per immigrati o per anziani;
- Segretariato Sociale.

La Cooperativa ha esternalizzato a La Cascina soc. coop. p.a., attraverso apposito contratto, le seguenti attività:

- attività di assistenza e supporto al management all'attività preparatoria alla partecipazione alle gare d'appalto.
- Assistenza al *management* nell'analisi e valutazioni di mercato, di breve e medio termine, in ordine al piano di sviluppo commerciale più idoneo per la gestione delle proprie strategie.

- servizi a supporto dell'attività operativa e commerciale;
- servizi di *marketing*;
- servizi generali (servizi postali, telefonici, pulizia, parco macchine);
- assistenza nella redazione e nell'implementazione del sistema di qualità secondo gli standard delle norme UNI EN nonché nella preparazione della documentazione e dei sistemi di qualità necessari per l'ottenimento di autorizzazioni e accreditamenti con i Sistemi Sociali locali o Sistemi Sanitari Regionali;
- assistenza nella redazione, nell'implementazione e nel mantenimento del sistema di gestione "sicurezza del lavoro" in conformità alle normative vigenti;
- assistenza nella gestione delle risorse umane e amministrazione del personale;
- assistenza nella gestione delle attività amministrative (societarie e tributarie);
- assistenza nella definizione delle politiche finanziarie e assicurative;
- assistenza nella gestione del controllo di gestione (pianificazione, *budget*, monitoraggio dell'andamento);
- supervisione ed indirizzo delle politiche di approvvigionamento mediante la definizione di contratto quadro e di criteri standard per la fornitura di merci e servizi; ricerca e individuazione di fonti di approvvigionamento ottimali;
- assistenza legale nella gestione della contrattualistica, del contenzioso e gestione delle problematiche di natura legale e societaria.

2.1. IL SISTEMA ORGANIZZATIVO DI MEDIHOSPES

Con il termine "sistema organizzativo" si intende la precisa individuazione in capo a ciascun soggetto appartenente all'organizzazione aziendale di ruoli e responsabilità.

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

Pertanto, assume rilievo, ai fini della verifica dell'adeguatezza del sistema organizzativo, limitatamente agli aspetti di cui al Decreto, la sussistenza dei seguenti requisiti:

- formalizzazione del sistema;
- chiara definizione delle responsabilità attribuite e delle linee di dipendenza gerarchica;

corrispondenza tra le attività effettivamente svolte e quanto previsto dal piano strategico definito dalla Cooperativa.

La struttura organizzativa di MEDIHOSPES è formalizzata e rappresentata graficamente in un organigramma il quale definisce con chiarezza le linee di dipendenza gerarchica ed i legami funzionali tra le diverse posizioni di cui si compone la struttura stessa. In particolare, MEDIHOSPES è organizzata secondo il modello societario tradizionale con il Consiglio di Amministrazione, con un Presidente e diversi Consiglieri destinatari di deleghe ed un Collegio Sindacale.

MEDIHOSPES - in coerenza con quanto suggerito dalle Linee guida di Confcooperative - ha adottato un sistema di attribuzione dei poteri ben delineato e formalizzato. Infatti, sono stati definiti i ruoli aziendali e i relativi compiti e sono stati individuati i soggetti titolari dei poteri di disposizione e di spesa con l'indicazione dei limiti e della natura dei poteri conferiti.

In particolare, mediante apposite procure sono stati attribuiti poteri di rappresentanza e gestione di MEDIHOSPES ai componenti del Consiglio di Amministrazione nonché, ad appositi procuratori.

La Cooperativa ha individuato diversi Datori di Lavoro ai sensi dell'art. 2 D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., con conseguente attribuzione di poteri in materia di salute, ambiente, igiene e sicurezza sul lavoro, uno per ogni singola Area geografica in cui opera MEDIHOSPES.

Inoltre, la Cooperativa, periodicamente, provvede a:

- aggiornare l'articolazione dei poteri a seguito di modifiche e/o integrazioni delle stesse;
- istituire un flusso informativo formalizzato verso tutte le funzioni, al fine di garantire la tempestiva comunicazione dei poteri e dei relativi cambiamenti;
- effettuare verifiche periodiche del rispetto dei poteri di firma.

2.2. PRINCIPI GENERALI DEL CONTROLLO INTERNO

Per sistema di controllo interno si intende l'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a consentire, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, una conduzione dell'impresa corretta e coerente con gli obiettivi prefissati.

Nell'ambito del sistema di controllo interno particolare rilievo rivestono la corretta definizione di compiti e responsabilità, con una coerente impostazione delle deleghe operative, e l'affidabilità dei dati contabili e gestionali.

Obiettivo di tale sistema è quello di garantire non solo la salvaguardia del patrimonio della Cooperativa ma anche l'efficienza e l'efficacia delle operazioni aziendali, l'affidabilità delle informazioni finanziarie e gestionali nonché il rispetto delle leggi e dei regolamenti. In tal senso MEDIHOSPES, al fine di garantire il raggiungimento degli obiettivi di efficienza ed efficacia operativa, nonché l'affidabilità delle informazioni finanziarie e gestionali e il rispetto delle leggi e dei regolamenti, ha individuato un sistema di gestione in cui:

- le responsabilità sono definite e debitamente distribuite evitando sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- nessuna operazione significativa viene intrapresa senza adeguata autorizzazione;
- i poteri di rappresentanza sono conferiti secondo ambiti di esercizio e limiti di importo strettamente collegati alle mansioni assegnate ed alla struttura organizzativa;
- i sistemi operativi sono coerenti con il Modello, le procedure interne, le leggi ed i regolamenti vigenti.

Un tale sistema gestionale garantisce la migliore efficacia del sistema di controllo interno di cui è responsabile il vertice aziendale.

Inoltre, la Cooperativa ha costruito un sistema di controllo interno basato sulle *best practice* internazionali in tema di *corporate governance* e gestione del rischio, che rappresenta la struttura portante delle misure di contenimento del rischio poste in atto ai diversi livelli aziendali per contrastare efficacemente, cioè ridurre a un livello giudicato accettabile dal vertice, i rischi ai quali la Cooperativa si espone nell'esercizio della propria attività.

A tal fine, le operazioni svolte nelle aree a rischio sono condotte in conformità alle seguenti regole generali:

- i processi operativi sono definiti prevedendo un adeguato supporto documentale per consentire che siano sempre verificabili in termini di congruità, coerenza e responsabilità;
- le scelte operative sono tracciabili in termini di caratteristiche e motivazioni e sono individuabili coloro che hanno autorizzato, effettuato e verificato le singole attività;
- lo scambio delle informazioni fra fasi/processi contigui avviene in modo da garantire l'integrità e la completezza dei dati gestiti.

Costituiscono parte integrante del sistema di controllo interno: le procedure aziendali, il Manuale di Qualità, il Codice Etico.

3. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER L'ADOZIONE

La decisione del Consiglio di Amministrazione di MEDIHOSPES di adottare un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi D.Lgs. 231/2001 e un Codice Etico rappresenta uno strumento per corroborare il sistema di controllo interno volto ad evitare la commissione dei reati contemplati dal Decreto ed è, altresì, un atto di responsabilità nei confronti di tutti i portatori di interessi (soci, dipendenti, clienti, fornitori, *etc.*) e della collettività.

In particolare, l'adozione e la diffusione di un Modello mirano, da un lato, a determinare una consapevolezza nel potenziale autore del reato di realizzare un illecito la cui commissione è fermamente condannata da parte della Cooperativa e contraria agli interessi della stessa, dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire alla Cooperativa di prevenire e reagire tempestivamente allo scopo di impedire la commissione del reato o la realizzazione dell'evento.

3.1. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI MEDIHOSPES

Come sopra anticipato, il D.Lgs. 231/2001 attribuisce, unitamente al verificarsi delle altre circostanze previste dagli artt. 6 e 7 del Decreto stesso, 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, degli illeciti richiamati.

Alla luce delle considerazioni che precedono, la Cooperativa ha predisposto un Modello che tiene conto della propria peculiare realtà organizzativa ed operativa, in coerenza con il proprio sistema di *governance* ed in grado di valorizzare i controlli esistenti.

Tale Modello, dunque, rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che: *i*) incidono sul funzionamento interno della Cooperativa e sulle modalità con le quali lo stesso si rapporta con l'esterno e *ii*) regolano la diligente gestione di un sistema di controllo sulle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001.

Il Modello, così come approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 21/3/2022, comprende i seguenti elementi costitutivi:

- individuazione delle attività sociali nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001;

- protocolli di controllo in relazione alle attività sensibili individuate;
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- flussi informativi da e verso l’Organismo di Vigilanza e specifici obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo di Vigilanza stesso;
- sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori;
- informazione circa l’adozione del Modello diretta al personale dipendente e ad altri soggetti che interagiscono con la Cooperativa, nonché formazione sui principi del D.Lgs. 231/2001 dei dipendenti;
- definizione di criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello;
- Codice Etico.

L’Organo Dirigente con propria decisione ha istituito l’Organismo di Vigilanza cui sono attribuiti compiti e poteri adeguati alle funzioni previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

3.2. DESTINATARI E CAMPO DI APPLICAZIONE DEL MODELLO

I Destinatari del presente Modello sono individuati nei componenti degli organi sociali, in coloro che svolgono funzioni di gestione, amministrazione e controllo della Cooperativa, nei dipendenti dello stesso e, in generale, in quanti si trovino ad operare sotto la direzione e/o vigilanza delle persone suindicate (i c.d. “Destinatari”).

I principi e gli *standard* di controllo contenuti nel Modello si applicano altresì, nei limiti del rapporto contrattuale in essere, a coloro i quali, pur non appartenendo alla Cooperativa, operano su mandato, per conto o in favore della stessa o sono comunque legati alla Cooperativa da rapporti giuridici rilevanti: tali Soggetti per effetto di apposite clausole contrattuali si impegnano a tenere, nell’ambito dei rapporti istituiti con MEDIHOSPES, comportamenti corretti e rispettosi delle disposizioni normative vigenti e comunque idonei a prevenire la commissione, anche tentata, dei reati in relazione ai quali si applicano le sanzioni previste nel Decreto.

3.3. APPROVAZIONE, MODIFICA ED INTEGRAZIONE DEL MODELLO

I modelli di organizzazione e di gestione costituiscono, ai sensi e per gli effetti dell’articolo 6 comma 1, lettera a), del Decreto, atti di emanazione del vertice aziendale. Pertanto, il Modello, costituito dalla Parte Generale e dalla Parte Speciale, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione.

La formulazione di eventuali modifiche ed integrazioni del Modello è responsabilità in via esclusiva del C.d.A., anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, per i seguenti elementi:

- la modifica della configurazione e dei compiti dell'Organismo di Vigilanza;
- l'inserimento/integrazione di principi del Codice Etico;
- le modifiche o integrazioni al Sistema disciplinare;
- l'adeguamento del presente documento denominato "Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001".

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Presidente e dell'Organismo di Vigilanza, provvede ad effettuare le successive ed eventuali modifiche e integrazioni del Modello, allo scopo di consentirne la continua rispondenza alle prescrizioni del Decreto ed alle eventuali mutate condizioni della struttura della Cooperativa.

Le procedure operative adottate in attuazione del presente Modello sono modificate invece, a cura delle funzioni aziendali competenti, qualora la loro efficacia si dimostri migliorabile ai fini della più corretta attuazione delle disposizioni del Modello. Gli uffici aziendali competenti curano altresì le modifiche od integrazioni alle procedure operative necessarie per dare attuazione alle eventuali revisioni del presente Modello. In forza dei suddetti principi il Consiglio di Amministrazione, anche su segnalazione dell'OdV, ha approvato in data 21/3/2022 una versione del Modello aggiornata alle seguenti novità normative intercorse:

- la **Legge 9 gennaio 2019, n. 3** ha ampliato il catalogo dei reati 231 introducendovi il reato di "*Traffico di influenze illecite*" (art. 346 bis c.p.);
- la **Legge 3 maggio 2019, n. 39** ha ampliato il catalogo dei reati presupposto del D.Lgs. 231/2001, inserendo l'articolo 25-quaterdecies rubricato "*Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati*";
- la **Legge 21 maggio 2019, n. 43** ha modificato l'articolo 416-ter del codice penale in materia di "*voto di scambio politico-mafioso*";
- il **Legge 19 novembre 2019 n. 113** di conversione, con modificazioni, del D.L. 21 settembre 2019 n. 105 ha inserito all'interno dell'art. 24 bis (delitti informatici e trattamento illecito di dati) la fattispecie della "*violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica*";
- la **Legge 19 dicembre 2019, n. 157** di conversione - con modificazioni - del D.L. 26 ottobre 2019, n. 124, ha introdotto nel c.d. catalogo 231 - con efficacia a decorrere dal 25.12.2019 - l'art. 25 quinquiesdecies, mediante il quale viene estesa la punibilità dell'ente nell'ipotesi di commissione - nel suo interesse o a suo vantaggio - di alcune fattispecie di "*reati tributari*" previste dal D.lgs. 74/2000;

- il **D. Lgs. 14 luglio 2020, n. 75**, che ha ulteriormente esteso il novero dei reati che possono determinare la responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del D.lgs. 231/2001, all'uopo modificando le seguenti categorie di delitti: "1) *delitti nei rapporti con la P.A. (artt. 24 e 25, D.lgs. 231/2001)*; 2) *delitti tributari (art. 25-quinquiesdecies, D.lgs. 231/2001)*; 3) *delitti di contrabbando (nuovo art. 25-sexiesdecies, D.lgs. 231/2001)*".

Con delibera del 26/10/2022 il Consiglio di Amministrazione, anche su segnalazione dell'OdV, ha approvato una ulteriore versione del Modello, aggiornata alle seguenti novità normative intercorse:

- il **D. Lgs. 184/2021** ha introdotto l'art. 25-octies.1 (Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti) nel D.Lgs. 231/2001 estendendo la responsabilità amministrativa degli enti ai reati di: art. 493-ter c.p. "*Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti*" (sanzione pecuniaria tra 300 e 800 quote); Art. 493-quater "*Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti*" (sanzione pecuniaria sino a 500 quote); Art. 640-ter "*Frode informatica*" nell'ipotesi aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (sanzione pecuniaria sino a 500 quote);
- la **Legge n. 22/2022** ha esteso il catalogo dei reati 231 ai delitti contro il patrimonio culturale, di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici.

Il Modello è stato, altresì, aggiornato nella sua impostazione di carattere generale ed è attualmente così strutturato:

- **Presente testo:** Manuale di Organizzazione, Gestione e Controllo (Parte Generale)
- **Allegato 1** - Manuale di Organizzazione, Gestione e Controllo (Parte Speciale).
- **Allegato 2** - Elenco dei reati presupposto per la responsabilità ex D. Lgs. n. 231/2001.
- **Allegato 3** - Codice Etico.
- **Allegato 4** - Protocolli e Procedure Preventive 231.

L'articolazione in un documento "centrale" ed in una serie di allegati risponde all'esigenza di facilitare un più efficiente aggiornamento (i vari documenti sono aggiornabili separatamente; ciascuno sarà contraddistinto da un numero di edizione che consentirà di mantenerne traccia) e di salvaguardare la riservatezza di alcuni di essi (es. valutazione rischi 231; Protocolli e procedure preventive 231).

La vigilanza sull'adeguatezza e l'effettiva attuazione del Modello deliberato dal Consiglio di Amministrazione è garantita dall'Organismo di Vigilanza che ne cura

l'aggiornamento e che riferisce periodicamente l'esito del suo operato allo stesso Consiglio di Amministrazione.

3.4. ATTUAZIONE DEL MODELLO

L'adozione del presente Modello costituisce il punto di partenza del processo di conduzione dinamica del Modello stesso.

Per la fase di attuazione del Modello, il Consiglio di Amministrazione e il Presidente, supportati dall'Organismo di Vigilanza, saranno responsabili, per i rispettivi ambiti di competenza, dell'implementazione dei vari elementi del Modello ivi comprese le procedure operative.

In ogni caso, MEDIHOSPES intende ribadire che la corretta attuazione ed il controllo sul rispetto delle disposizioni aziendali e, quindi, delle regole contenute nel presente Modello, costituiscono un obbligo ed un dovere di tutto il personale della Cooperativa e, in particolare, di ciascun Responsabile cui è demandata, nell'ambito della propria competenza, la responsabilità primaria sul controllo delle attività, specialmente di quelle a rischio.

4. ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO

4.1. INDIVIDUAZIONE DELLE AREE A RISCHIO E DEI PRESIDI POSTI A CONTROLLO

L'art. 6, comma 2, lett. a), del Decreto dispone che il Modello preveda un meccanismo volto ad “individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati”.

L'individuazione degli ambiti in cui può sussistere il rischio di commissione dei reati implica una valutazione dettagliata di tutti i processi aziendali, volta a verificare l'astratta configurabilità delle fattispecie di reato previste dal Decreto e l'idoneità degli elementi di controllo esistenti a prevenirne la realizzazione.

In questo senso, le prime fasi dell'attività volta all'adozione del presente Modello sono state finalizzate all'individuazione dei processi e delle attività sensibili, mediante una preliminare analisi della struttura organizzativa di MEDIHOSPES.

L'analisi dell'organizzazione, del modello operativo e delle procure/deleghe conferite dall'Ente hanno consentito una prima individuazione dei processi/attività sensibili e una preliminare identificazione delle funzioni responsabili di tali processi/attività.

Tali informazioni essenziali sono state raccolte attraverso l'analisi della documentazione sociale e attraverso colloqui con funzioni chiave, in grado di fornire le informazioni di dettaglio sui singoli processi e sulle attività delle singole funzioni.

In via preliminare è stata, quindi, predisposta una mappatura che ha consentito di evidenziare le attività sensibili e i soggetti interessati.

La valutazione del livello di esposizione al rischio di commissione di reati prima dell'adozione del Modello è stata effettuata secondo la tabella che segue, considerando congiuntamente:

- il rischio astratto di reato, determinato considerando la frequenza e/o la rilevanza economica dell'attività;
- il livello di *compliance*, determinato considerando gli *standard* di controllo esistenti.

Valutazione del rischio totale dell'attività			
Incidenza attività			
Bassa	Medio	Basso	Basso
Media	Medio	Medio	Basso
Alta	Alto	Alto	Medio
	Alto	Medio	Basso
	Rischio astratto reato		

A valutazione del livello di rischio residuo di commissione di reati è stata effettuata secondo la tabella che segue, considerando il rischio totale dell'attività calcolato secondo quanto sopra e il livello degli standard di controllo esistenti.

Valutazione del rischio residuo dell'attività			
Rischio			
Basso	Basso	Basso	Medio
Medio	Basso	Medio	Alto
Alto	Medio	Alto	Alto
	Alto	Medio	Basso
	Livello di compliance		

Sulla base di tale attività svolta, sono state individuate nelle seguenti attività le aree a rischio per la commissione dei reati previsti dal Decreto:

1. Incarichi provenienti dall'aggiudicazione di gare d'appalto.
2. Organizzazione e gestione dei servizi offerti dalla Cooperativa (ad es. servizi di assistenza alla persona, gestione dei centri SPRAR, C.P.A., C.A.R.A., assistenza ai minori, agli anziani, emergenza sociale).
3. Gestione dei rapporti con gli Enti Pubblici per l'ottenimento/mantenimento/rinnovo di licenze, autorizzazioni, concessioni per l'esercizio dell'attività sociale.
4. Gestione e acquisizione di finanziamenti.
5. Gestione delle ispezioni (da parte di autorità pubbliche, del Ministero dello Sviluppo Economico, di Confcooperative, enti certificatori etc.).

6. Gestione dei flussi finanziari (pagamenti e incassi).
7. Gestione degli approvvigionamenti (beni, servizi etc.).
8. Acquisto di consulenze.
9. Selezione, assunzione del personale.
10. Gestione del personale (rimborsi spese e spese di rappresentanza)
11. Gestione omaggi, spese di rappresentanza e donazioni.
12. Gestione eventuali contenziosi giudiziali o stragiudiziali o procedimenti arbitrali.
13. Attività di elaborazione del bilancio.
14. Predisposizione di dichiarazioni dei redditi o di sostituti d'imposta o di altre dichiarazioni funzionali alla liquidazione di tributi in genere.
15. Predisposizione di documenti ai fini delle delibere degli organi sociali.
16. Gestione del sistema informatico.
17. Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.
18. Gestione degli adempimenti ambientali.

Inoltre, la Cooperativa ha adottato un sistema di controllo interno che prevede con riferimento alle attività sensibili ed ai processi strumentali individuati:

- Principi di comportamento, applicabili a tutti i processi sensibili, in quanto pongono regole e divieti che devono essere rispettati nello svolgimento di qualsiasi attività.
- Principi di controllo, applicati ai singoli processi sensibili e contenenti la descrizione mirata delle regole e dei comportamenti richiesti nello svolgimento delle rispettive attività:
 - **Segregazione delle funzioni:** nell'ambito dei singoli processi relativi alle aree sensibili, è applicato il principio di separazione delle funzioni tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla una stessa attività.
 - **Esistenza di procedure/norme/circolari:** esistono disposizioni aziendali e procedure formalizzate idonee a fornire principi di comportamento e modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili e di archiviazione della documentazione rilevante.
 - **Poteri autorizzativi e di firma:** i poteri autorizzativi e di firma sono: *i)* coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate e prevedono, ove richiesto, l'indicazione delle soglie di approvazione delle spese; *ii)* chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Cooperativa.
 - **Tracciabilità/Archiviazione:** ogni operazione relativa all'attività sensibile è adeguatamente registrata ed archiviata. Il processo di decisione, autorizzazione e

svolgimento dell'attività sensibile è verificabile *ex post*, anche tramite appositi supporti documentali.

4.2. ASSEGNAZIONE DI PROCURE

Il sistema di procure di MEDIHOSPES è caratterizzato da elementi di sicurezza ai fini della prevenzione dei reati e, nel contempo, consente la gestione efficiente dell'attività aziendale.

La Cooperativa si è dotata di un sistema di procure ben delineato e formalizzato.

Sono stati definiti i ruoli aziendali ai quali è stato assegnato il potere di impegnare la Cooperativa in determinate spese specificando i limiti e la natura delle spese.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione in quanto organo preposto ha attribuito poteri di rappresentanza e gestione della Cooperativa sulla base dei quali è stato posto in essere un sistema di procure che consente di individuare in maniera chiara e precisa le attività svolte da ciascun soggetto in maniera coerente alla posizione che ricopre all'interno della struttura organizzativa. Ciò, al fine di rispettare il principio della segregazione delle funzioni, ed evitare sovrapposizioni oggettive di poteri non cumulabili. Il livello di autonomia, il potere di rappresentanza ed i limiti di spesa assegnati ai titolari di procure all'interno della Cooperativa risultano sempre individuati e fissati in stretta coerenza con il livello gerarchico del destinatario della procura.

I poteri così conferiti vengono periodicamente aggiornati in funzione dei cambiamenti organizzativi intervenuti nella struttura della Cooperativa, come è avvenuto per effetto della fusione per incorporazione di Mediterranea in MEDIHOSPES.

4.3. GESTIONE DEI FLUSSI FINANZIARI E PROCEDURE ADOTTATE DA MEDIHOSPES

Al fine di garantire un efficace sistema di gestione e controllo dei flussi finanziari, MEDIHOSPES ha adottato un sistema che prevede specifiche modalità di gestione delle risorse finanziarie che assicurano la separazione e l'indipendenza tra: i) i soggetti che concorrono a formare le decisioni di impiego delle risorse finanziarie, ii) coloro che attuano tali decisioni e iii) coloro ai quali sono affidati i controlli circa l'impiego delle risorse finanziarie.

In tal senso, tutte le operazioni che comportano utilizzazione o impegno di risorse economiche o finanziarie devono avere adeguata causale ed essere documentate e registrate, con mezzi manuali o informatici, in conformità a principi di correttezza professionale e contabile e il relativo processo decisionale deve essere verificabile.

Sono stabiliti limiti all'autonomia decisionale per l'impiego delle risorse finanziarie, mediante fissazione di puntuali soglie quantitative in coerenza con le competenze gestionali e le responsabilità organizzative affidate a singole persone. Tale principio non si applica all'impiego di risorse finanziarie volto a dare attuazione alle misure in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, fermo restando l'obbligo di correttezza amministrativa e di rendicontazione.

Il superamento dei limiti quantitativi di cui al punto precedente può avere luogo nel rispetto delle procedure di autorizzazione e di rappresentanza opportunamente stabilite, sempre assicurando la separazione e indipendenza gerarchica tra coloro che autorizzano la spesa, coloro che la devono attuare e coloro ai quali sono affidati i controlli.

Nel caso in cui siano previste modalità di rappresentanza congiunta è assicurato il principio di indipendenza gerarchica tra coloro che sono titolari del potere di rappresentanza in forma congiunta.

Le operazioni riferite alle attività indicate nella successiva parte speciale del presente documento, e comunque tutte le operazioni inerenti ad attività o prestazioni atipiche o inusuali, devono essere specificamente e chiaramente motivate e comunicate all'organismo di vigilanza.

Non possono essere corrisposti compensi, provvigioni, o commissioni a consulenti, collaboratori, agenti o altri soggetti, pubblici o privati, in misura non conforme alle prestazioni rese all'impresa.

I finanziamenti a partiti, singoli candidati, associazioni, comitati, organizzazioni e istituzioni devono avvenire nel rispetto della legge e in piena trasparenza.

Tali principi sono stati appositamente disciplinati in specifiche procedure adottate dalla Cooperativa, che costituiscono parte integrante del presente Modello e la violazione delle regole in esse previste può portare all'applicazione del Sistema disciplinare del Modello. Tutte le procedure adottate dalla Cooperativa sono sottoposte a controllo periodico da parte delle funzioni coinvolte, in nome del principio di responsabilizzazione delle funzioni stesse, e degli organi/funzioni di controllo della Cooperativa.

4.4. IL CODICE ETICO

L'adozione di principi etici e di condotta in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001 costituisce lo strumento sulla cui base il Modello predispone il sistema di controllo di tipo preventivo.

Tali principi sono inseriti in un Codice Etico (in seguito, anche, solo "Codice"; **allegato 3**) di carattere più generale; si tratta di un documento ufficiale di MEDIHOSPES, indirizzato a tutti i soci, dipendenti, amministratori e collaboratori in genere che

esprime gli orientamenti dell'Ente stesso e che richiede loro comportamenti improntati a legalità, onestà, trasparenza e correttezza nell'operare quotidiano, prevedendo l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'Ente e, più in generale, i suoi criteri di comportamento, nei confronti dei "portatori di interesse" (ad es. dipendenti, fornitori, Pubblica Amministrazione *etc.*).

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

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

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

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1. PREMESSA

Come sopra anticipato - in ottemperanza all'art. 6, comma 1, lett. a) e b) del D.Lgs. 231/2001 - l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del D.Lgs. 231/2001, se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- preventivamente 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 ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano, dunque, presupposti indispensabili per il pieno funzionamento del Modello e, dunque, per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D.Lgs. 231/2001.

I requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza (di seguito, anche, solo "OdV") individuati dalla legge e in parte meglio specificati dalle Linee guida Confcooperative, possono essere così identificati:

- **Autonomia e Indipendenza:** la posizione dell'Organismo di Vigilanza "*deve essere quella di un organismo terzo gerarchicamente collocato al vertice del comando, libero da legami di sudditanza rispetto al vertice aziendale, capace di adottare provvedimenti ed iniziative insindacabili*"²⁸ ed i suoi componenti devono essere privi di poteri decisionali ed operativi all'interno dell'Ente;
- **Professionalità:** i componenti dell'OdV devono possedere nel loro complesso specifiche competenze in ambito giuridico, economico, in materia di tecniche di analisi e di valutazione dei rischi;
- **Continuità di azione:** intesa in termini di effettività dell'attività di vigilanza e controllo ed in termini di costanza temporale dello svolgimento delle funzioni dell'OdV, la continuità di azione ha la finalità di garantire il controllo dell'efficace,

²⁸ Cfr. Linee Guida per la predisposizione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 emanate da Confcooperative il 7 aprile 2004 e successivamente aggiornate nel settembre 2010.

effettiva e costante attuazione del Modello adottato dall'ente ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Il D.Lgs. 231/2001 non fornisce indicazioni specifiche circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza.

MEDIHOSPES ha, quindi, optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla normativa e degli indirizzi ricavabili dalla giurisprudenza pubblicata, è in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni e alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'Organismo di Vigilanza è preposto.

Si tratta di un organismo plurisoggettivo, posto in posizione di *staff* rispetto al Consiglio di Amministrazione.

I componenti sono individuati in virtù delle competenze specialistiche e delle caratteristiche personali, quali etica professionale, indipendenza di giudizio ed integrità morale.

L'Organismo di Vigilanza ha adottato in autonomia un regolamento che disciplina gli aspetti principali relativi al proprio funzionamento.

5.1.1. REQUISITI SOGGETTIVI DEI COMPONENTI

La nomina dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi dell'onorabilità, integrità, e rispettabilità, nonché all'assenza di cause di incompatibilità con la nomina stessa - attestata da specifica dichiarazione all'atto della nomina - quali relazioni di coniugio, parentela o affinità entro il quarto grado incluso con esponenti dei vertici aziendali, del collegio sindacale e conflitti di interesse, anche potenziali, con l'Ente, tali da pregiudicare l'indipendenza.

In particolare, non possono essere nominati componenti dell'OdV: *i)* i soggetti che svolgono compiti operativi nell'ambito delle attività che costituiscono oggetto di controllo da parte dell'OdV; *ii)* coloro che sono legati all'Ente da un rapporto di lavoro continuativo di consulenza o prestazione d'opera retribuita, i cui corrispettivi possano comprometterne l'indipendenza di giudizio; *iii)* la persona nei confronti della quale sia stata emessa sentenza di condanna, anche se non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i reati richiamati

dal D.Lgs. 231/2001; iv) coloro che si trovino in una delle cause di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 cod. civ.

5.2. NOMINA

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione mediante delibera cui sono allegati i *curricula* dei singoli componenti dell'OdV.

Il componente nominato accetta formalmente l'incarico attraverso una dichiarazione scritta attestante l'assenza delle cause di incompatibilità e ineleggibilità sopra descritte.

Su proposta dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione assegna un *budget* annuale affinché lo stesso possa adempiere alle attività prescritte dal D.Lgs. 231/2001 quali, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo: analisi e verifiche, formazione specifica, attività di valutazione dei rischi, richiesta di eventuali consulenze specialistiche. Qualora il *budget* assegnato non dovesse essere sufficiente rispetto alle attività da svolgersi, è diritto dell'OdV richiedere altre risorse che - all'occorrenza - verranno messe a disposizione dall'Ente.

Il *budget* consente all'Organismo di Vigilanza di operare in autonomia e indipendenza, nonché con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001.

5.3. DURATA E CESSAZIONE DELLA CARICA

L'Organismo di Vigilanza dell'Ente resta in carica per la durata di tre anni dalla nomina ed è rieleggibile. Lo stesso cessa per decorrenza del termine del periodo stabilito in sede di nomina, pur continuando a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino a nuova nomina dell'Organismo stesso.

Se - nel corso della carica - un componente dell'OdV si dimette dal suo incarico, il Consiglio di Amministrazione provvede alla sostituzione con propria delibera. In questo caso, il nuovo componente decade dall'incarico con il cessare degli altri componenti precedentemente nominati.

Il compenso per la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza è stabilito, per tutta la durata del mandato, dal Consiglio di Amministrazione.

Il venir meno - in data successiva alla nomina - di una delle condizioni relative all'indipendenza, autonomia ed onorabilità, comporta l'incompatibilità alla permanenza in carica e la conseguente decadenza automatica. Il sopravvenire di una delle cause di decadenza deve essere, tempestivamente, comunicata al Consiglio di Amministrazione da parte dell'interessato.

In caso di morte di un componente dell'OdV, il Presidente deve darne tempestiva comunicazione al Consiglio di Amministrazione perché provveda ad una nuova nomina. Costituiscono, invece, motivi di revoca per giusta causa dalla carica di componente dell'OdV:

- Colposo e/o doloso inadempimento dei compiti dell'OdV e/o l'adempimento con colpevole ritardo degli stessi, come specificati nel successivo paragrafo 5.4;
- grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi all'incarico quale (a titolo meramente esemplificativo), l'omessa redazione della relazione informativa semestrale al Consiglio di Amministrazione di cui al successivo paragrafo 5.7;
- "omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza - secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.Lgs. 231/2001 - risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti dell'Ente ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero da provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità.

5.4. FUNZIONI E POTERI

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura dell'Ente, posto però che il Consiglio di Amministrazione è in ogni caso chiamato a vigilare sull'adeguatezza del suo operato, in quanto lo stesso ha la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

L'Organismo di Vigilanza ha 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. 231/2001.

In particolare, l'OdV vigila:

- sul funzionamento del Modello e sull'osservanza delle prescrizioni in questo contenute da parte di tutti i Destinatari, come definiti al paragrafo 3.2;
- sulla reale efficacia ed effettiva capacità del Modello dell'Ente di prevenire la commissione di reati ed illeciti;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove vengano riscontrate esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali o a innovazioni normative.

A tale fine, l'Organismo di Vigilanza può disporre di atti ispettivi e di controllo, di accesso ad atti aziendali, riservati e non, ad informazione o dati, a procedure, dati contabili o ad ogni altro dato, atto o informazione ritenuti utili, nel rispetto della normativa vigente.

Pertanto, rientrano fra i compiti dell'OdV, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo:

- attivare un piano di verifiche volto ad accertare la concreta attuazione del Modello da parte di tutti i destinatari;
- monitorare la necessità di un aggiornamento della mappatura dei rischi e del Modello stesso in caso di significative variazioni organizzative o di estensione della tipologia di reati presi in considerazione dal D.Lgs. 231/2001, dandone informazione al CDA;
- eseguire periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di rischio;
- monitorare le iniziative di informazione/formazione finalizzate alla diffusione, conoscenza e comprensione del Modello in ambito aziendale promosse dall'Ente;
- accogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti (comprese le eventuali segnalazioni) in ordine al rispetto del Modello;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- segnalare prontamente ogni criticità relativa all'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici rispetto a quanto ordinariamente previsto;
- vigilare sull'applicazione coerente delle sanzioni previste dalle normative interne nei casi di violazione del Modello, ferma restando la competenza dell'organo deputato per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari;

- 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.

5.5. REGOLE DI CONDOTTA

L'attività dell'Organismo di Vigilanza è improntata ai principi di integrità, obiettività, riservatezza e competenza.

Tali regole di condotta possono esplicitarsi nei termini che seguono:

- integrità: i componenti dell'OdV devono operare con onestà, diligenza e senso di responsabilità, nel rispetto della lettera e dello spirito del Modello e del D.Lgs. 231/2001;
- obiettività: i componenti dell'OdV non devono partecipare attivamente ad alcuna attività che possa pregiudicare l'imparzialità della loro valutazione. Devono riportare al Consiglio di Amministrazione i fatti significativi di cui siano venuti a conoscenza e la cui omissione possa dare un quadro alterato e/o incompleto delle attività analizzate;
- riservatezza: i componenti dell'OdV devono esercitare tutte le opportune cautele nell'uso e nella protezione delle informazioni acquisite. Non devono usare le informazioni ottenute né per vantaggio personale né secondo modalità che siano contrarie alla legge. Tutti i dati sensibili di cui sia titolare l'Ente devono essere trattati nel pieno rispetto delle disposizioni in materia di *privacy*.

5.5.1. OPERATIVITÀ

L'Organismo di Vigilanza individua il programma, le modalità ed i tempi di svolgimento delle attività di competenza.

L'attività dell'OdV sarà condotta anche attraverso apposite riunioni che potranno essere tenute presso la sede dell'Ente o altrove, anche tramite mezzi di comunicazione a distanza, nonché al di fuori delle riunioni ufficiali, tramite esame di documentazione, corrispondenza, analisi dati e informazioni. Di ogni riunione dell'Organismo di Vigilanza viene redatto apposito verbale sottoscritto dagli intervenuti.

I verbali delle riunioni sono raccolti in formato cartaceo in un apposito registro conservato presso la sede dell'Ente. I verbali vengono altresì archiviati in formato elettronico.

L'OdV è regolarmente costituito con la presenza della maggioranza dei suoi componenti e delibera a maggioranza assoluta dei presenti. Il componente dissenziente potrà far risultare per iscritto i motivi del proprio dissenso.

L'Organismo di Vigilanza può delegare - in ragione delle competenze proprie di ognuno - il compimento di determinate attività a ciascun componente, stabilendo la data in cui deve comunque essere portata a termine l'attività delegata.

L'OdV può avvalersi, nell'adempimento di specifiche attività e verifiche, dell'opera di consulenti esterni nonché di tutte le strutture dell'Ente.

Nel rispetto della normativa vigente, l'Organismo di Vigilanza può accedere liberamente presso ogni funzione dell'Ente senza consenso preventivo, al fine di ottenere ogni dato opportuno allo svolgimento dei propri compiti.

L'operatività dell'Organismo di Vigilanza, con maggiori informazioni di dettaglio, è indicata nel regolamento adottato dall'OdV stesso. Tale documento, in particolare, definisce e rende verificabili le modalità di svolgimento dell'incarico poste in essere dall'Organismo.

5.5.2. SEGNALAZIONI DI REATI O IRREGOLARITÀ NELL'AMBITO DEL RAPPORTO DI LAVORO (C.D. WHISTLEBLOWING)

La Legge 179/2017 ha introdotto l'obbligo per tutte le Società, dotate di Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/01, di implementare un sistema che consenta ai propri lavoratori la possibilità di segnalare eventuali attività illecite di cui gli stessi siano venuti a conoscenza per ragioni di lavoro (c.d. whistleblowing), inserendo all'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 il comma 2 bis che ha disposto che il Modello Organizzativo preveda:

a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione

dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Con il termine “illeciti” si intende la commissione - o possibile commissione - di un reato per cui è applicabile la responsabilità degli enti ai sensi del D.Lgs. 231/01. Tali reati sono elencati nel medesimo D.Lgs. 231/01.

Con il termine “irregolarità” si intende qualsiasi violazione delle regole previste dal Codice Etico e/o dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di MEDIHOSPES

Sono considerate “irregolarità” anche le violazioni gravi delle procedure e dei regolamenti adottati da MEDIHOSPES.

La norma in questione mira ad incentivare la collaborazione dei lavoratori nella rilevazione di possibili frodi, pericoli o altri seri rischi che possano danneggiare clienti, colleghi o la stessa reputazione ed integrità dell'impresa, introducendo specifiche tutele a favore del segnalante.

A tal fine la norma interviene su un duplice piano: da un lato, imponendo a enti e imprese di creare una procedura organizzativa che consenta, a chi ritenga di dover segnalare o denunciare un illecito, di agire senza mettere a repentaglio la propria posizione sul piano personale in seguito alla denuncia; dall'altro lato, prevedendo un sistema di garanzie sostanziali e processuali volte a impedire che dalla segnalazione o denuncia possano derivare forme di ritorsione da parte del datore di lavoro.

Le segnalazioni dovranno essere fondate su elementi di fatto precisi e concordanti e la Cooperativa non sarà tenuta a prendere in considerazione le segnalazioni, anonime e non, che appaiano, ad un primo esame, irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate.

Le segnalazioni possono avvenire per iscritto, eventualmente e in via residuale anche in forma anonima attraverso appositi canali di informazione riservata, con le seguenti modalità:

- tramite lettera all'ORGANISMO DI VIGILANZA - c/o MEDIHOSPES Coop. Sociale, in Bari Via Caduti della Strage di Bologna n. 5;
- tramite comunicazione *e-mail* alla casella di posta elettronica **odvMEDIHOSPES@gmail.com** dedicata alla comunicazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte dei dipendenti, dei componenti degli organi della Cooperativa e dei collaboratori esterni.

Ogni condotta ritorsiva o discriminatoria commessa ai danni del segnalante o comunque volta a violare le misure di tutela del segnalante (obbligo riservatezza identità segnalante) posta in essere dagli organi direttivi o da soggetti che operano per conto della Società nonché la condotta di chi effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate saranno sanzionate secondo le modalità previste al paragrafo dedicato al sistema disciplinare. Le segnalazioni sono conservate a cura dell'OdV secondo le modalità indicate nel Regolamento dell'OdV. Valgono, in proposito, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- l'Organismo di Vigilanza raccoglie le segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati o comunque relative a comportamenti in generale che possono determinare la violazione del Modello;
- chiunque intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello può riferire direttamente all'Organismo di Vigilanza;
- l'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la propria responsabilità le segnalazioni ricevute ed i casi in cui è necessario attivarsi.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, sono immediatamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- eventuali modifiche all'assetto interno o alla struttura organizzativa dell'Ente o la variazione delle aree di attività dell'impresa;
- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, fatti comunque salvi gli obblighi di segreto imposti dalla legge, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per gli illeciti ai quali è applicabile il D.Lgs. 231/2001, qualora tali indagini coinvolgano l'Ente o suoi dipendenti od organi societari;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dall'Ente in caso di avvio di procedimento giudiziario in relazione ai reati di cui al D.Lgs.231/2001 o alla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro o reati ambientali;
- le notizie relative alla effettiva attuazione del Modello, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Tutti i destinatari del Modello comunicano all'Organismo di Vigilanza ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche sulla corretta attuazione del Modello. In particolare:

i) qualora riscontrino ambiti di miglioramento nella definizione e/o nell'applicazione dei protocolli di prevenzione definiti nel presente Modello, inviano una comunicazione all'Organismo di Vigilanza con una descrizione sullo stato di attuazione dei protocolli di prevenzione delle attività a rischio di propria competenza e l'indicazione motivata dell'eventuale necessità di modifiche ai protocolli di prevenzione e alle relative procedure di attuazione;

ii) devono comunicare, con la necessaria tempestività, all'OdV tramite nota scritta, ogni informazione riguardante:

- l'emissione e/o aggiornamento dei documenti organizzativi;
- gli avvicendamenti nella responsabilità delle funzioni interessate dalle attività a rischio;
- il sistema delle deleghe e procure ed ogni suo aggiornamento;
- gli elementi principali delle operazioni di natura straordinaria avviate e concluse;
- i procedimenti disciplinari avviati per violazioni del Modello, i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti e le relative motivazioni, l'applicazione di sanzioni per violazione del Codice Deontologico ed Etico, del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione;

La violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV di cui al presente punto, costituendo violazione del Modello, risulta assoggettata alle previsioni di cui al sistema disciplinare.

5.5.3. RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

Ogni informazione, segnalazione, e relazione previste nel Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio ad accesso riservato.

5.6. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'efficacia e osservanza del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza predispone:

- con cadenza semestrale, una relazione informativa, relativa all'attività svolta da presentare al Consiglio di Amministrazione.
- immediatamente, al verificarsi di violazioni accertate del Modello, con presunta commissione di reati, una comunicazione da presentare al Consiglio di Amministrazione.

Nell'ambito del *reporting* semestrale vengono affrontati i seguenti aspetti:

- controlli e verifiche svolti dall'Organismo di Vigilanza ed esito degli stessi;
- stato di avanzamento di eventuali progetti di implementazione/revisione di processi sensibili;
- eventuali innovazioni legislative o modifiche organizzative che richiedono aggiornamenti;
- eventuali sanzioni disciplinari irrogate dai soggetti competenti a seguito di violazioni del Modello;
- altre informazioni ritenute significative;
- valutazione di sintesi sull'adeguatezza del Modello rispetto alle previsioni del D.Lgs. 231/2001.

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

6. IL SISTEMA DISCIPLINARE

6.1. PREMESSA

Ai sensi degli artt. 6, co. 2, lett. e), e 7, co. 4, lett. b) del Decreto, i modelli di organizzazione, gestione e controllo, la cui adozione ed attuazione (unitamente alle altre situazioni previste da predetti articoli 6 e 7) costituisce condizione imprescindibile per l'esenzione di responsabilità dell'Ente in caso di commissione dei reati di cui al Decreto, possono ritenersi efficacemente attuati solo qualora prevedano un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate.

Tale sistema disciplinare deve rivolgersi tanto ai lavoratori dipendenti quanto ai collaboratori e terzi che operino per conto dell'Ente, prevedendo idonee sanzioni di carattere disciplinare in un caso e di carattere contrattuale/negoziabile (es. risoluzione del contratto, cancellazione dall'elenco fornitori *etc.*) nell'altro caso.

Con particolare riguardo ai lavoratori dipendenti, il sistema disciplinare deve rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall'art. 7 della Legge n. 300 del 1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo (di seguito anche solo "CCNL"), sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili sia per quanto riguarda le forme di esercizio del potere sanzionatorio.

In ogni caso, l'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto i modelli di organizzazione e le procedure interne costituiscono regole vincolanti per i destinatari, la violazione delle quali deve, al fine di ottemperare ai dettami del citato Decreto Legislativo, essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

Il sistema disciplinare, delineato più nel dettaglio di seguito, si applica anche nei confronti di coloro che:

- violino le misure di tutela previste nei confronti dei lavoratori che abbiano effettuato segnalazioni, quali, a titolo esemplificativo, il divieto di atti ritorsione e le misure a tutela dell'identità del segnalante;

- effettivo con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate;
- in ogni caso, violino le regole e le disposizioni previste dalla procedura in materia di *Whistleblowing*.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente capitolo tiene conto delle particolarità derivanti dallo *status* giuridico del soggetto nei cui confronti si procede. In ogni caso, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto che segnala i fatti rientranti nella materia del c.d. *Whistleblowing* è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c. nonché ogni misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

Infine, è onere del Datore di Lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti sulle condizioni di lavoro, dimostrare che tali misure non sono in alcun modo conseguenza della segnalazione stessa.

6.1.1. MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI DIPENDENTI NON DIRIGENTI

Con riguardo ai lavoratori dipendenti non dirigenti, il sistema disciplinare attualmente applicato da MEDIHOSPES è specificamente regolato dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle cooperative sociali, che prevede quali sanzioni irrogabili il richiamo verbale, richiamo scritto, multa non superiore a quattro ore di retribuzione, sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di quattro giorni, nonché il licenziamento; lo stesso contratto definisce le modalità di contestazione degli addebiti e di irrogazione delle sanzioni medesime.

Al fine di ottemperare alle previsioni del D.Lgs. 231/2001 con riguardo all'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto da parte dei dipendenti non dirigenti delle misure previste nei modelli di organizzazione, gestione e controllo, l'Ente si avvale quindi del sistema disciplinare sopra brevemente descritto.

In particolare, il mancato rispetto e/o la violazione delle regole di comportamento imposte dal Modello e/o dal Codice Etico, ad opera di lavoratori dipendenti dell'Ente, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare (art. 2106 cod. civ.) e, in quanto tali, possono comportare la comminazione delle sanzioni previste dalla normativa vigente.

Fermi restando gli obblighi dei dipendenti della Cooperativa che scaturiscono dallo Statuto dei Lavoratori e dalle eventuali disposizioni speciali applicabili, i comportamenti sanzionabili nei confronti dei dipendenti dell'Ente, al fine del presente Sistema Disciplinare, sono:

- violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contenute nel Modello oppure delle procedure previste nel Modello stesso che non abbiano prodotto conseguenze ovvero che non costituiscano fattispecie penalmente rilevanti;
- violazione, infrazione, elusione, imperfetta o imparziale applicazione delle prescrizioni contenute nel Modello oppure delle procedure interne previste nel Modello stesso, dirette in modo non equivoco al compimento di uno o più reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001, che abbiano determinato il coinvolgimento dell'Ente nell'ambito di un procedimento per la responsabilità amministrativa degli enti;

L'adeguatezza del sistema disciplinare rispetto alle prescrizioni del D.Lgs. 231/2001 viene costantemente monitorata dall'Organismo di Vigilanza, al quale viene garantito un adeguato flusso informativo in merito alle tipologie di sanzioni comminate ed alle circostanze poste a fondamento delle stesse.

L'accertamento delle suddette infrazioni, eventualmente su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza del Datore di Lavoro.

6.1.2. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

Con riguardo ai dirigenti, in base al sistema disciplinare applicabile agli stessi ed in considerazione del particolare rapporto fiduciario con il Datore di Lavoro, in caso di violazione dei principi generali del Modello adottato, delle regole di comportamento imposte dal Codice Etico e delle prassi aziendali consolidate, si prevede la competenza dell'Organo di Amministrazione, ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione delle violazioni commesse, eventualmente fino al licenziamento, tenuto conto che le stesse costituiscono inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

L'Organismo di Vigilanza deve sempre essere informato circa ogni procedura di irrogazione delle sanzioni a seguito di una violazione del Modello da parte dei Dirigenti, nonché dei procedimenti disciplinari che si siano conclusi con l'archiviazione.

6.1.3. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

MEDIHOSPES valuta con particolare rigore le infrazioni commesse al Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice dell'Ente e che ne manifestano, dunque, l'immagine verso le Istituzioni, dipendenti ed il pubblico in generale.

In caso di violazione della normativa vigente, del Modello o del Codice Etico da parte di singoli componenti del Consiglio di Amministrazione, si prevede l'obbligo per l'Organismo di Vigilanza di informare l'intero Consiglio di Amministrazione, che assumerà le opportune iniziative ai sensi di legge, coinvolgendo, qualora necessario, l'Assemblea.

I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti.

Si specifica, a titolo esemplificativo, che costituisce violazione dei doveri degli amministratori:

- la commissione, anche sotto forma di tentativo, di un reato previsto dal D.Lgs. 231/01 nell'espletamento delle proprie funzioni;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello;
- la mancata vigilanza sui prestatori di lavoro o *partner* dell'Ente circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per eventuali valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

6.1.4. MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI, CONSULENTI E SOGGETTI TERZI

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti o altri terzi legati all'Ente da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del Decreto, del Modello e/o del Codice di Etico per quanto di loro competenza, potrà determinare l'applicazione di penali o la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni all'Ente, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

A tal fine, è previsto l'inserimento all'interno dei contratti (di fornitura, di collaborazione, di appalto *etc.*) di specifiche clausole che richiedano l'assunzione di un impegno ad osservare la normativa e le regole indicate nei citati documenti e che disciplinino le conseguenze in caso di violazione della stessa. Con tali clausole il terzo si obbliga ad adottare ed attuare efficacemente le prassi aziendali e/o a tenere comportamenti idonei a prevenire la commissione, anche tentata, dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

In relazione ai contratti già in essere, è prevista la trasmissione di apposite lettere d'impegno delle controparti contrattuali al rispetto dei sopra citati principi.

Spetta all'Organismo di Vigilanza valutare l'idoneità delle misure adottate dall'Ente nei confronti dei collaboratori, dei consulenti e dei terzi e proporre eventuali miglioramenti.

7. LA FORMAZIONE E L'INFORMAZIONE

Al fine di garantire un'efficace attuazione di quanto previsto dal presente Modello, MEDIHOSPES assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso, oltre che di quelli del Codice Etico, sia all'interno che all'esterno della propria organizzazione.

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

Ogni dipendente è tenuto a: *i*) acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello messi a sua disposizione; *ii*) conoscere le modalità operative con le quali deve svolgere la propria attività.

Deve essere altresì garantita ai dipendenti la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, Codice Etico) e i protocolli di controllo. Inoltre, al fine di agevolare la comprensione del Modello, i dipendenti sono tenuti a partecipare alle specifiche attività formative che saranno promosse dalla Cooperativa. Le attività di formazione sono in ogni caso oggetto di documentazione e archiviazione.

MEDIHOSPES adotta idonei strumenti di comunicazione per aggiornare i dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al presente Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale o organizzativo, nonché modifiche normative che comportino l'inserimento di nuove fattispecie di reato nel catalogo dei reati presupposto della responsabilità ex D.Lgs. 231/2001.