

CENTRO ORTOPEDICO SANT'ANDREA

Modello di organizzazione, gestione e controllo

ai sensi del D. Lgs. n. 231 / 2001 e s.m.i.

- PARTE GENERALE -

Sommario

1.0 Premessa.....	2
2.0 Il contenuto del D.Lgs.n. 231/01	2
2.1 La condizione esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente	3
2.2 Linee guida di Confindustria	4
3 Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	5
3.1 Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello.....	5
3.2 Elementi fondamentali del Modello	5
3.3 Modello, Codice Etico e Sistema disciplinare.....	6
3.4 Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico	6
4.0 Potenziali aree a rischio e processi strumentali	6
5.0 Principi di controllo nelle potenziali aree di attività a rischio	7
6.0 Destinatario del Modello	8
7.0 Organismo di Vigilanza.....	8
7.1 I requisiti.....	8
7.2 Individuazione.....	9
7.3 Nomina.....	9
7.4 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	9
7.5 Flussi informativi dell'OdV nei confronti del vertice societario	9
8.0 Informazione, formazione ed aggiornamento	10
9.0 Sistema sanzionatorio, disciplinare e civilistico	10
9.1 Violazione del Modello	11
9.1.1 Segnalazione violazione del Modello-Tutela lavoratori	11
9.2 Misure nei confronti dell'Organo Amministrativo	11
9.3 Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti	11
9.4 Le misure e le sanzioni nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali con la società	12
10.0 Modifica, implementazione e verifica del funzionamento del Modello	12
10.1 Modifiche ed integrazioni dei principi di riferimento del Modello	12
10.2 Implementazione del Modello ed attuazione dei controlli sulle aree di attività a rischio.....	12

1.0 Premessa

Il Centro Ortopedico Sant'Andrea, costituito nel 2010 in forma di società a responsabilità limitata, svolge un'attività imprenditoriale-produttiva incentrata nell'offerta al pubblico di servizi, anche gratuiti, di fabbricazione e vendita di dispositivi medici e ortopedici su misura, nonché articoli prefabbricati da aziende terze e da banco.

È territorialmente articolato in una sede principale, sita in Palagonia (CT), C/da Tre Fauci s.n.c. e tre sedi secondarie situate rispettivamente in Ramacca (CT), Via Cavallotti; Caltagirone (CT), Via Principe Umberto n. 2; Ragusa (RG), Via Paestum n. 36.

Dal punto di vista strutturale, l'organigramma aziendale è suddiviso in tre aree, entro le quali viene svolta l'intera attività, secondo compiti e mansioni attribuiti a ciascun dipendente.

In particolare, sono costituite le seguenti aree di attività:

1. Amministrativa;
2. Commerciale;
3. Artigianale.

L'area Artigianale si articola a sua volta in settori:

- 3.1 Sartoria;
- 3.2 Calzoleria;
- 3.3 Meccanica.

Per il perseguimento del proprio oggetto sociale, il Centro Ortopedico Sant'Andrea si avvale prevalentemente:

- di personale tecnico altamente specializzato, impiegato in attività di progettazione, fabbricazione e consulenza, *pre* e *post* acquisto dei sopramenzionati dispositivi;
- della collaborazione di aziende fornitrici leader nel settore di riferimento per qualità dei prodotti commercializzati.

Il Centro Ortopedico Sant'Andrea, altresì, è convenzionato con ASL e INAIL.

Dichiarata *Mission* della società è “il miglioramento della condizione di vita e dell'autonomia di tutti coloro che si affidano al Centro, attraverso la realizzazione di esami creati *ad hoc*, individualizzati e personalizzati”.

Per questa ragione, il Centro Ortopedico Sant'Andrea ha costantemente investito nell'aggiornamento dei propri tecnici dipendenti, nella tecnologia ortopedica e nell'innovazione, mirando a garantire massima trasparenza e competente managerialità.

Nel settore delle cd. officine ortopediche, l'adeguamento alla disciplina introdotta con il d.lgs. n. 231/2001 non è ancora diffuso. Tuttavia, il Centro Ortopedico Sant'Andrea, a garanzia della propria *Mission* e dell'integrità aziendale, a tutela dell'etica e dell'alta professionalità della struttura, a seguito di un'attenta analisi ha deciso di adottare un proprio Sistema di Controllo Interno (c.d. Modello di organizzazione, gestione e controllo: **MOGC**). La genesi della scelta deriva anche da un procedimento penale nel quale è stato coinvolto personale dell'azienda. Nonostante l'Autorità Giudiziaria abbia accertato l'inconsistenza delle accuse e, al contrario, sia stato accertato processualmente come quei fatti costituissero in realtà un fatto di calunnia commesso in danno del Centro Sant'Andrea, l'incidente giudiziario ha sensibilizzato il vertice e l'amministrazione aziendale rispetto al tema della responsabilità degli enti *ex* d.lgs. n. 231/2001.

Per tale ragione, è stato predisposto e adottato il presente MOGC, in uno alla adozione di un Codice Etico e di adeguati protocolli e procedure, al fine di prevenire il rischio di commissione di reati ad opera di propri dipendenti, soggetti apicali, ma anche collaboratori esterni, (consulenti, partner e società di services/fornitrici, in breve: cd. stakeholder).

2.0 Il contenuto del d.lgs. n. 231/2001

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto legislativo n. 231 (di seguito denominato il “Decreto”), entrato in vigore il 4 luglio 2001, con cui il Legislatore ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di **responsabilità delle persone giuridiche**. In particolare, il riferimento va alla Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, alla Convenzione firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla **lotta alla corruzione** nella quale siano coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri, e alla Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto, recante “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa (assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli Enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, etc., di seguito denominati “Enti”) per reati tassativamente elencati commessi nel loro interesse o vantaggio dai seguenti soggetti:

- cd. **Apicali**, cioè dalle persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa, dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, ovvero

- **cd. subordinati**, ovvero sia tutte persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

La responsabilità dell'ente è autonoma.

Si aggiunge infatti a quella della persona fisica, che ha commesso materialmente il reato.

In base al d.lgs. n. 231/2001 e successive integrazioni - la responsabilità amministrativa dell'ente in relazione alle attività tipiche del Centro Sant'Andrea s.r.l. è configurabile con riferimento alle seguenti fattispecie di reato di cui al d.lgs. n. 231/2001:

Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, frode nelle pubbliche forniture:	Art. 24	Sezione A
Delitti informatici e trattamento illecito dei dati:	Art. 24-bis	Sezione D
Reati di criminalità organizzata:	Art. 24-ter	Sezione F
Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione	Art. 25	Sezione A
Falsità in monete, spendita ed introduzione nello stato, previo concerto di monete false	Art. 25-bis	Sezione G
Delitti contro l'industria ed il commercio	Art. 25-bis.1	Sezione H
Reati societari	Art. 25-ter	Sezione B
Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	Art.25-quater	Sezione I
Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	Art. 25-quater.1	Sezione Q
Delitti contro la personalità individuale	Art. 25-quinquies	Sezione L
Reati finanziari o abusi di mercato	Art. 25-sexies	Sezione M
Omicidio colposo o lesioni commesse con violazione delle norme sulla sicurezza sul lavoro	Art. 25-septies	Sezione C
Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio	Art. 25-octies	Sezione O
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Art. 25-novies	Sezione P
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Art. 25-decies	Sezione R
Reati ambientali	Art. 25-undecies	Sezione E
Reati di impiego irregolare lavoratori stranieri	Art. 25-duodecies	Sezione N
Reati di razzismo e xenofobia	Art. 25-terdecies	Sezione U
Reati tributari	Art. 25-quinquiesdecies	Sezione S
Delitti tentati	Art. 26	

2.1 La condizione esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente

La responsabilità amministrativa degli enti non rappresenta una forma di responsabilità oggettiva, che sanziona automaticamente l'ente in presenza della commissione di un reato.

Il legislatore, infatti, attraverso la previsione dell'articolo 6 del d.lgs. n. 231/2001, ha stabilito che la società (ente) non risponde del fatto di reato **nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "modelli di organizzazione di gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi"**.

Ai fini della non punibilità, la norma prevede che insieme al modello di organizzazione sia istituito un Organismo di controllo con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei predetti modelli.

Detti modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito denominati "Modelli"), ex art. 6, commi 2 e 3, del d.lgs. n. 231/2001, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- Individuare le **attività** aziendali nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- Prevedere 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 di tali reati;
- Prevedere **obblighi di informazione** nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- Introdurre un **sistema disciplinare** idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Ove il reato venga commesso da soggetti **cd. apicali**, cioè da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa autonoma (finanziariamente e funzionalmente) nonché da soggetti che esercitano, *di fatto* la gestione dello stesso, **l'ente non risponde se prova che:**

- L'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- I soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- Non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza in ordine al Modello;

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso dai cd. subordinati, cioè **soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza** di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. **L'inosservanza è esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello** idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi

2.2 Linee guida di Confindustria

Per espressa previsione legislativa (art. 6, comma 3, d.lgs. n. 231/2001), i Modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

L'azienda Centro Ortopedico Sant'Andrea, attesa la peculiarità delle attività espletate, riconducibili all'ambito delle imprese artigiane, aderisce alla FIOТО (Federazione Italiana Operatori in Tecniche Ortopediche).

Ancorché la FIOТО non abbia emanato Linee Guida in tema di d.lgs. n. 231/2001 in sede di prima stesura del Modello si ritiene opportuno richiamare in questa sede i principi generali introdotti da Confindustria con le proprie "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. n. 231/2001", cui si ispira il presente Modello Organizzativo.

Il Ministero di Grazia e Giustizia in data 9 aprile 2008 ha approvato dette Linee Guida, ritenendo che l'aggiornamento effettuato sia da considerarsi "complessivamente adeguato ed idoneo al raggiungimento dello scopo fissato dall'Art. 6 del Decreto".

Le Linee guida di Confindustria indicano un percorso che può essere in sintesi così riepilogato:

- individuazione delle **aree di rischio**, al fine di evidenziare le funzioni aziendali nell'ambito delle quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;
- predisposizione di un **sistema di controllo** in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli.

Le componenti più rilevanti del **sistema di controllo** ideato da Confindustria sono:

- **Codice Etico;**
- **Sistema organizzativo;**
- **Procedure manuali ed informatiche;**
- **Poteri autorizzativi e di firma;**
- **Sistemi di controllo e gestione;**
- **Comunicazione al personale e sua formazione.**

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

- Verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- Applicazione del principio di segregazione dei compiti;
- Documentazione dei controlli;
- Previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure.

I **requisiti dell'Organismo di Vigilanza** sono riassumibili in:

- Autonomia e indipendenza;
- Professionalità;
- Continuità di azione;
- Previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- Obblighi di informazione dell'organismo di controllo.

Il mancato rispetto di punti specifici delle predette Linee Guida non inficia la validità del Modello. Infatti, il Modello adottato deve essere redatto con specifico riferimento alla **realtà concreta della società** e pertanto lo stesso può anche discostarsi dalle Linee Guida di Confindustria, che, per loro natura, hanno carattere generale.

3 Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

3.1 *Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello*

Il Centro Ortopedico Sant'Andrea è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali.

A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, l'azienda ha attuato un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la rispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal d.lgs. 231/2001.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello Organizzativo (MOGC) possa costituire un valido **strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto della società**, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto stesso.

In particolare, attraverso l'adozione del Modello, l'azienda si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- Determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto dell'azienda, la **consapevolezza** di poter incorrere nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali e di sanzioni amministrative irrogabili all'azienda.
- Ribadire che tali **forme di comportamento illecito sono condannate dall'azienda**, in quanto le stesse sono contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche al "Codice Etico" aziendale, parte integrante del Modello.
- Consentire alla società di **intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati**.

Nell'ottica della realizzazione di un programma d'interventi sistematici e razionali, la società ha analizzato la mappa delle attività aziendali e ha individuato nell'ambito delle stesse le cosiddette attività "a rischio" commissione reati.

A seguito dell'individuazione delle attività "a rischio", l'azienda ha ritenuto opportuno definire i principi di riferimento del Modello Organizzativo (MOGC) che intende attuare.

La Società si impegna a svolgere un continuo monitoraggio sia in relazione alle attività sensibili svolte, sia in relazione all'espansione normativa cui potrà essere soggetto il decreto 231. Qualora dovesse emergere la rilevanza – ai fini aziendali – di eventuali nuovi reati nell'ambito del decreto 231, la Società valuterà l'opportunità di integrare il presente Modello con nuove misure di controllo e/o nuove Parti Speciali.

3.2 *Elementi fondamentali del Modello*

Con riferimento alle "esigenze" individuate dal legislatore nel Decreto, i punti fondamentali individuati dalla società nella definizione del Modello possono essere così riassunti:

- Mappa delle attività aziendali "sensibili" dove possono essere commessi i reati di cui al Decreto.
- Analisi dei protocolli e procedure aziendali in essere e definizione delle eventuali implementazioni finalizzate, con riferimento alle attività aziendali "sensibili".
- Modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati.
- Identificazione dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "Organismo" o "OdV"), ruolo attribuito in azienda a professionisti esterni, e l'attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello.
- Definizione dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo.
- Attività di informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali.
- Definizione delle responsabilità nell'approvazione, recepimento, integrazione e implementazione del Modello, oltre che nella verifica del funzionamento dei medesimi e dei comportamenti aziendali con relativo aggiornamento periodico, (controllo *ex post*).

Ulteriormente, il Centro Ortopedico Sant'Andrea ha adottato il Codice di autoregolamentazione dei dati personali con il quale intende assicurare che il trattamento dei dati personali avvenga in conformità al Regolamento europeo 679/2016 denominato **GDPR**.

3.3 Modello, Codice Etico e Sistema disciplinare

L'azienda ha ritenuto opportuno formalizzare i principi etici a cui quotidianamente si ispira nella gestione delle attività aziendali all'interno di un **Codice Etico**.

Gli obiettivi che l'azienda persegue mediante il Codice Etico possono essere così riepilogati:

- Improntare su **principi di correttezza e trasparenza** i rapporti con le terze parti, specie con la Pubblica Amministrazione.
- Sensibilizzare personale dipendente, collaboratori, fornitori, sul puntuale **rispetto delle leggi vigenti**, delle norme previste dal Codice Etico, nonché delle procedure a presidio dei processi aziendali.
- Definire un **sistema disciplinare** idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

I principi di riferimento del Modello 231 si integrano con quelli del Codice Etico adottato dalla società.

Sotto tale profilo:

- Il Codice Etico ha portata generale e contiene una serie di principi di **“deontologia aziendale”** che l'azienda riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali.
- Il Codice Etico rimanda al sistema disciplinare aziendale atto a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, previsto all'articolo 6, comma 2 lett. e) del d.lgs. n. 231/2001.
- Il Modello 231 risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel decreto legislativo 231/2001, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati, (per fatti che, commessi nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

3.4 Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico

Essendo il Modello Organizzativo un “atto di emanazione dell'organo dirigente”, (in conformità alle prescrizioni dell'articolo 6, comma 1, lett. a) del Decreto), è rimessa all'Amministratore Unico la responsabilità di approvarlo e recepirlo, mediante apposita delibera.

Parimenti, anche il Codice Etico è stato approvato con delibera dell'Amministratore Unico in quanto parte integrante del Modello Organizzativo a cui è allegato.

4.0 Potenziali aree a rischio e processi strumentali

Le attività considerate rilevanti ai fini della predisposizione del Modello Organizzativo sono quelle che, a seguito di specifica analisi dei rischi, hanno manifestato fattori di rischio relativi alla commissione di violazioni delle norme penali indicate dal d.lgs. n. 231/2001 o, in generale, dal Codice Etico della Società stessa.

L'analisi dei rischi è stata strutturata in modo da valutare per ciascuna fase dei processi, quali possono essere quelli potenzialmente a rischio relativamente ai singoli articoli del d.lgs. n. 231/2001.

In tal senso è stata creata la seguente tabella per poter valutare questi aspetti e definirne delle priorità di intervento.

	Probabilità “P”	Danno “D”	Valore
Inevitabile	≥ 30%	Altissimo	5
Alta	5% ≤ P < 30%	Alto	4
Moderata	1% ≤ P < 5%	Moderato	3
Bassa	0,01% ≤ P < 1%	Basso	2
Remota	< 0,01%	Irrilevante	1

P x D	1	2	3	4	5
1	1	2	3	4	5
2	2	4	6	8	10
3	3	6	9	12	15
4	4	8	12	16	20
5	5	10	15	20	25

Se P x D	0 - 5	Nessuna azione
Se P x D	6 - 10	Azione necessaria entro 1 anno
Se P x D	11 - 16	Azione necessaria entro 1 mese
Se P x D	17-25	Azione necessaria entro 2 giorni

Le principali aree di attività potenzialmente a rischio sono elencate nelle parti speciali del presente modello.

Si precisa che i reati di cui all'art. 25-*septies* del Decreto 231, (**omicidio colposo e lesioni personali** colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro), per loro natura **possono essere riferibili a tutte le aree aziendali**.

Il Centro Ortopedico Sant'Andrea si è dotato di una politica aziendale in materia di sicurezza ed igiene del lavoro e delle strutture di prevenzione e protezione previste dalla normativa di riferimento (Legge n. 123/2007 e d.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche).

5.0 Principi di controllo nelle potenziali aree di attività a rischio

Nell'ambito dello sviluppo delle attività di definizione dei protocolli necessari a prevenire le fattispecie di rischio-reato, sono stati individuati, sulla base della conoscenza della struttura interna e della documentazione aziendale, i principali processi, sotto processi o attività nell'ambito dei quali, in linea di principio, potrebbero realizzarsi i reati o potrebbero configurarsi le occasioni o i mezzi per la loro realizzazione.

Con riferimento a tali processi, sotto processi o attività è stato rilevato il sistema di gestione e di controllo in essere focalizzando l'analisi sulla presenza/assenza all'interno dello stesso dei seguenti elementi di controllo:

- **regole comportamentali** idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;
- **procedure** interne a presidio dei processi nel cui ambito potrebbero realizzarsi le fattispecie di reati previste dal d.lgs. n. 231/2001 o nel cui ambito potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi di commissione degli stessi reati.

Le caratteristiche delle attività aziendali che sono state esaminate sono:

- Definizione e regolamentazione delle modalità e tempistiche di svolgimento delle attività.
- **Tracciabilità** degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione).
- Chiara definizione della **responsabilità** delle attività.
- Esistenza di criteri oggettivi per l'effettuazione delle scelte aziendali.
- Adeguata formalizzazione.
- **Segregazione dei compiti**: una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto.
- **Livelli autorizzativi**: chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio in coerenza con le mansioni attribuite e con le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa.

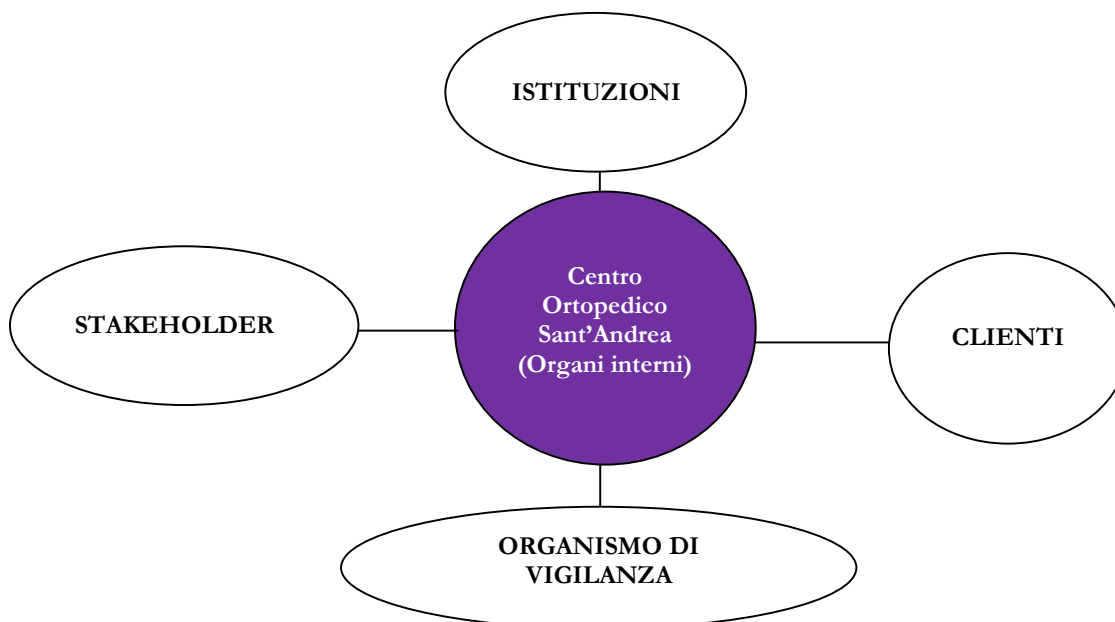
- **Attività di controllo:** esistenza e documentazione di attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali.
- **Attività di monitoraggio:** esistenza di meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione/accesso ai dati e ai beni aziendali.

Nello specifico, i sistemi di controllo in essere per ciascuna area aziendale/processo evidenziato sono riepilogati nelle parti speciali del presente Modello.

6.0 Destinatario del Modello

Sono destinatari del Modello, (di seguito i "Destinatari"), tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi aziendali.

Fra i destinatari del Modello sono annoverati i componenti degli organi sociali aziendali, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti aziendali, i consulenti esterni e i partner commerciali e/o finanziari.



7.0 Organismo di Vigilanza

7.1 I requisiti

L'articolo 6, comma 1, lett. b), del d.lgs. n. 231/2001, individua l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, come requisito affinché l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità "amministrativa" dipendente dalla commissione dei reati specificati nel Decreto legislativo stesso.

I requisiti che l'organo di controllo deve soddisfare per un efficace svolgimento delle predette funzioni sono:

- **Autonomia ed indipendenza:** l'Organismo di Vigilanza deve essere sprovvisto di compiti operativi. Avrà rapporti con i vertici operativi aziendali e con l'Amministratore Unico.
- **Professionalità:** i componenti dell'organo devono avere conoscenze specifiche in relazione alla prevenzione della commissione di reati, nonché per verificare il rispetto del Modello Organizzativo.
- **Continuità di azione,** al fine di garantire la costante attività di monitoraggio e di aggiornamento del Modello e la sua variazione al mutare delle condizioni aziendali di riferimento.

7.2 Individuazione

In considerazione delle caratteristiche sopra evidenziate, della specificità dei compiti assegnati all'Organismo di Vigilanza, nonché dell'attuale struttura organizzativa adottata dall'azienda, si ritiene opportuno identificare e regolamentare tale organismo come segue:

- L'Organismo di Vigilanza ha una struttura monocratica.
- L'Amministratore Unico, al fine di garantire la presenza dei requisiti sopra menzionati, valuta periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti.
- L'Organismo di Vigilanza riporta direttamente all'Amministratore Unico.

Il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza è disciplinato da un apposito Regolamento, predisposto dall'Organismo medesimo ed approvato dall'Amministratore Unico. Tale regolamento prevede, tra l'altro, le funzioni, i poteri e i doveri dell'Organismo, nonché i flussi informativi. Sotto questo profilo è opportuno prevedere che ogni attività dell'Organismo di Vigilanza sia preferibilmente documentata per iscritto.

7.3 Nomina

L'Amministratore Unico dell'azienda provvede alla nomina dell'Organismo di Vigilanza.

La durata in carica dell'Organismo di Vigilanza è stabilita dall'Amministratore Unico della Società.

L'Organismo di Vigilanza definisce e svolge le attività di competenza ed è dotato ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera b), del d.lgs. n. 231/2001 di "autonomi poteri di iniziativa e controllo".

7.4 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

In base a quanto emerge dal testo del d.lgs.n.231/01, le funzioni svolte dall'Organismo di Vigilanza possono essere così riepilogate:

- **Vigilanza sull'effettività del Modello:** verificare la coerenza tra comportamenti concreti, procedure aziendali e Modello, anche mediante verifiche di controllo – programmate e non; verificare l'adozione e rispetto di flussi informativi; segnalare eventuali violazioni del Modello e proporre sanzioni disciplinari.
- **Valutazione dell'adeguatezza del Modello,** ossia della idoneità dello stesso, in relazione alla tipologia di attività e alle caratteristiche dell'impresa, a ridurre ad un livello accettabile i rischi di realizzazione di reati. Ciò impone un'attività di aggiornamento al mutare della realtà organizzativa aziendale e della normativa in esame. L'aggiornamento può anche essere proposto dall'Organismo di Vigilanza, ma deve essere adottato - come già ricordato - dall'organo amministrativo.

Nell'espletamento delle sue funzioni, l'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di:

- emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'Organismo di Vigilanza;
- accedere a qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni di vigilanza;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo, ovvero di aggiornamento del Modello;
- l'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dall'Amministratore Unico e potrà, a sua volta, chiedere di essere ascoltato in qualsiasi momento, al fine di riferire sul funzionamento del Modello o su situazioni specifiche.

7.5 Flussi informativi dell'OdV nei confronti del vertice societario

Sistema delle deleghe

All'OdV devono essere trasmessi e tenuti costantemente aggiornati i documenti afferenti il sistema di procure e deleghe in vigore presso la Società.

Segnalazioni di esponenti aziendali o di terzi

Dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV qualunque informazione attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività sensibili.

A tale riguardo valgono le seguenti prescrizioni:

- devono essere raccolte le segnalazioni relative a possibili ipotesi di commissione di reati o, comunque, di condotte non in linea con le regole di condotta adottate dalla società;

- l'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e adotterà i provvedimenti conseguenti, dopo aver ascoltato, se ritenuto opportuno, l'autore della segnalazione ed il responsabile della presunta violazione;
- le segnalazioni devono avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello e delle procedure aziendali adottate. L'OdV agirà in modo da garantire i soggetti segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando, altresì, l'assoluta riservatezza dell'identità del segnalante.

Oltre a ciò, devono essere necessariamente trasmesse all'OdV tutte le informazioni che riguardano:

- i provvedimenti o le notizie provenienti da **organi di polizia** o da qualsiasi altra **autorità** dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al Decreto;
- tutte le richieste di **assistenza legale** effettuate dalla Società;
- l'eventuale richiesta per la concessione di **fondi pubblici** in gestione o per l'ottenimento di forme di finanziamento dei fondi già in gestione;
- le notizie relative a **procedimenti disciplinari** intrapresi e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti.

L'OdV svolgerà il proprio compito con forme e modalità finalizzate a garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante e la tutela dei diritti dell'azienda o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

8.0 Informazione, formazione ed aggiornamento

Al fine di promuovere una cultura di impresa ispirata al rispetto della legalità e della trasparenza, l'azienda assicura l'ampia divulgazione del Modello e l'effettiva conoscenza dello stesso da parte di chi è tenuto a rispettarlo.

Una copia del Modello - nonché una copia di ogni intervenuta modifica e aggiornamento - è consegnata, oltre che all'Amministratore Unico ed all'Organismo di Vigilanza, a ciascun dipendente ed a ciascun soggetto tenuto a rispettare le prescrizioni del Modello.

Una copia del Modello (Parte Generale), in formato elettronico, è altresì inserita nel server aziendale, al fine di consentire ai dipendenti una più agevole consultazione e pubblicata sul sito della Società al fine di renderlo disponibile a tutte le parti interessate.

Prima dell'entrata in servizio i dipendenti neoassunti riceveranno una copia del Modello.

L'adozione del Modello e le sue successive modifiche ed integrazioni, sono portate a conoscenza di tutti i soggetti con i quali l'azienda intrattiene rapporti d'affari rilevanti.

La società predisponde, ogni anno, un piano di interventi formativi per i propri dipendenti e per le figure apicali al fine della completa acquisizione dei contenuti del modello di gestione.

9.0 Sistema sanzionatorio, disciplinare e civilistico

L'articolo 6, comma 2, lett. e) e l'articolo 7, comma 4, lett. b) del d.lgs. n. 231/2001 stabiliscono, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale che ai soggetti sottoposti ad altrui direzione, la necessaria predisposizione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

L'efficace attuazione del Modello e del Codice di Comportamento non può prescindere dalla predisposizione di un adeguato apparato sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nel sistema del d.lgs. n. 231/2001, costituendo il presidio di tutela per le procedure interne.

In altri termini, la previsione di un **adeguato sistema idoneo a sanzionare le violazioni delle disposizioni e delle procedure organizzative** richiamate dal Modello rappresenta un elemento qualificante dello stesso ed una condizione imprescindibile per la sua concreta operatività.

L'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale: il fine delle sanzioni disciplinari è infatti di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali, promuovendo la consapevolezza della volontà aziendale di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o degli incarichi assegnati.

Il sistema disciplinare è volto a rendere effettiva ed efficace l'adozione del Modello e l'azione dell'OdV, ciò in virtù anche di quanto previsto dall'art. 6 del Decreto.

Requisito fondamentale delle sanzioni è la loro **proporzionalità** rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a tre criteri:

- **gravità** della violazione;
- **tipologia di rapporto di lavoro** instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale etc.);
- eventuale **recidiva**.

9.1 *Violazione del Modello*

Ai fini dell'ottemperanza al d.lgs. n. 231/2001, a titolo esemplificativo, costituiscono violazione del Modello:

- azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati (c.d. processi sensibili) o di attività a questi connesse;
- azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Codice Etico, nell'espletamento dei processi sensibili o di attività a questi connesse;

Di seguito sono riportate le **sanzioni previste per le diverse tipologie di Destinatari** del Modello.

9.1.1 *Segnalazione violazione del Modello-Tutela lavoratori*

Per tutelare i **lavoratori dipendenti** che segnalano reati o irregolarità nella violazione del Modello la società si dota di una procedura interna di controllo **“Segnalazione di sospetti - Whistleblowing”** con relativa modulistica e istruzioni che la stessa distribuisce a tutto il personale all'atto di nuova assunzione.

In ogni caso, le segnalazioni possono sempre essere inviate alla casella e-mail dell'Organismo di Vigilanza:

odv@centroortopedicosantandrea.it

9.2 *Misure nei confronti dell'Organo Amministrativo*

La Società valuta con rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il **vertice della Società** e ne manifestano l'immagine verso i dipendenti, i soci, i creditori e il pubblico. La formazione e il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppone, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

In caso di violazione del Modello da parte dell'Amministratore Unico, l'OdV prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge e/o la revoca di deleghe eventualmente conferite all'amministratore.

In ogni caso, è sempre fatta salva la facoltà delle società di proporre azioni di responsabilità e risarcitorie.

9.3 *Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti*

L'inosservanza delle procedure descritte nel MOGC adottato dalla Società ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 implica l'applicazione di sanzioni disciplinari individuate a carico dei Destinatari che verranno applicate nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 300/1970.

Qualora venga accertata una o più delle violazioni indicate al paragrafo precedente, in ragione della sua gravità ed eventuale reiterazione, sono comminati, sulla base degli specifici CCNL di categoria applicati, i seguenti provvedimenti disciplinari:

- **richiamo verbale;**
- **ammonizione scritta;**
- **multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;**
- **sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni;**
- **licenziamento senza preavviso.**

La irrogazione delle sanzioni disciplinari avverrà nel rispetto delle norme procedurali di cui all'art. 7 Legge n. 300/1970 e di cui al vigente CCNL, secondo un principio di proporzionalità, (in base alla gravità della violazione e tenuto conto della recidiva).

In particolare, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, in relazione a:

- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia
- comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo;
- mansioni e posizione funzionale del lavoratore;

- violazione di norme, leggi e regolamenti o procedure interne della Società;

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, verrà sempre informato l'OdV.

9.4 Le misure e le sanzioni nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali con la società

L'inosservanza delle norme indicate nel Modello adottato dalla Società ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 da parte di **fornitori, collaboratori, consulenti esterni**, partner aventi rapporti contrattuali/commerciali con l'azienda, può determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto.

10.0 Modifica, implementazione e verifica del funzionamento del Modello

10.1 Modifiche ed integrazioni dei principi di riferimento del Modello

L'Amministratore Unico provvede ad effettuare le successive ed eventuali modifiche e integrazioni del Modello, allo scopo di consentire la continua rispondenza del Modello medesimo alle prescrizioni del Decreto 231 ed alle eventuali mutate condizioni della struttura organizzativa dell'azienda.

10.2 Implementazione del Modello ed attuazione dei controlli sulle aree di attività a rischio

L'Amministratore Unico provvede all'attuazione del Modello, mediante valutazione ed approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi fondamentali dello stesso; per l'individuazione di tali azioni, l'Amministratore Unico si avvale del supporto dell'Organismo di Vigilanza.

L'efficacia, la concreta attuazione e l'aggiornamento del Modello deliberato dall'Amministratore Unico è verificata dall'Organismo di Vigilanza.