



A.S.P. e F.

P.le Michelangelo, 1 – 46100 Mantova

Tel. 0376 357811 Fax. 0376 360608

e-mail: aspef@aspefmantova.it

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Ex D. Lgs. 8 GIUGNO 2001 n. 231

PARTE GENERALE

Approvato dal CdA con delibera n. 7 del 25 gennaio 2024

INDICE

1. GLOSSARIO, DEFINIZIONI	3
2. Il Decreto Legislativo 8 Giugno 2001 n. 231	4
2.1 Il regime della responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche	4
2.2 L'adozione del Modello Organizzativo quale esimente della responsabilità amministrativa	6
3. Adozione del Modello ex D. Lgs. 231 del 2001	7
3.1 Stato delle procedure e obiettivi perseguiti con l'adozione del modello	7
3.2 Finalità del Modello di organizzazione, gestione e controllo	9
3.3 Sistema di monitoraggio	16
4. L'Organismo di Vigilanza	18
4.1 Nomina, durata e sostituzione dei membri	18
4.2 Compenso e capacità di spesa	19
4.3 Regole di funzionamento e convocazione	20
4.4 Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza	20
4.5 I flussi informativi, le segnalazioni da parte dell'OdV e le relazioni con gli organi sociali	21
4.6 I flussi informativi e le segnalazioni nei confronti dell'OdV	22
4.7 Registro delle attività; Libro delle riunioni dell'OdV. Raccolta e conservazione informazioni	23
5. Il Sistema Whistleblowing	24
6. Il Sistema Disciplinare	26
6.1 Misure nei confronti degli amministratori e del revisore	27
6.2 Misure nei confronti dei componenti dell'OdV	27
6.3 Misure nei confronti dei dipendenti inquadrati nella categoria dei dirigenti	27
6.4 Misure nei confronti dei lavoratori del comparto	28
6.5 Misure nei confronti del personale sanitario in regime libero professionale	28
6.6 Misure nei confronti dei lavoratori autonomi, consulenti esterni e partners	28
6.7 Misure nei confronti dei fornitori	28
7. Regole di comportamento e Codice Etico	29
8. Diffusione e formazione sul Modello	29
8.1 Diffusione e formazione sul Modello	29

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Data: Dicembre 2023 Edizione: 02 Revisione: 02
--	---	---

PARTE GENERALE

1. GLOSSARIO, DEFINIZIONI

Si fornisce in seguito la definizione dei principali termini utilizzati nel Modello di Organizzazione Gestione e Controllo adottato da ASPEF.

Modello: complesso dei principi di comportamento e delle procedure operative ad essi ispirate al fine di prevenire la commissione dei reati, ai sensi degli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001, ad integrazione degli strumenti Organizzativi e di Controllo vigenti nell'Ente. Il Modello prevede anche l'individuazione dell'Organismo di Vigilanza, nonché delle funzioni ad esso attribuite e la definizione del sistema sanzionatorio e dell'attività di formazione relativa al D. Lgs. 231/01 e alle direttive in esso contenute.

Soggetti apicali: tutti coloro che rivestono, anche in base al criterio dell'effettività, funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale.

Pubblico ufficiale: ogni soggetto che esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. E' pubblica la funzione amministrativa disciplinata dal diritto pubblico o da atti autorizzativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della P.A. o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autorizzativi o certificativi.

Pubblica Amministrazione o P.A.: si intende qualsiasi Ente Pubblico¹, agenzia amministrativa indipendente, persona, fisica o giuridica, che agisce in qualità di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio, ovvero in qualità di membro di organo o funzionario della Comunità europea o stato estero.

Processi sensibili: ogni processo dell'attività aziendale in relazione al quale si ritiene possibile la commissione dei reati sanzionati dal D. Lgs. 231/01.

Procedure: insieme di regole e protocolli formalizzati per l'esecuzione di determinate operazioni e processi aziendali.

Soggetti destinatari: tutti coloro a cui il Modello è rivolto, quindi Soci, Amministratori, Sindaci, Direttori, Docenti, Dipendenti, Collaboratori, Liberi Professionisti, Fornitori e Consulenti in genere.

Tracciabilità: l'aspetto procedurale che prevede la dimostrazione, attraverso precise tracce documentali, dello svolgimento di un certo evento aziendale o di un processo decisionale.

Organismo di vigilanza: l'Organismo, che, nell'ambito dell'applicazione del Modello, ha il compito di vigilare 1) sull'osservanza delle prescrizioni dello stesso (in relazione alle diverse tipologie di reato contemplate nel Decreto); 2) sull'efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale e all'effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati; 3) sull'irrogazione delle sanzioni disciplinari interne, nel caso in cui vi sia stata violazione, da parte dei soggetti interessati, delle regole fissate nel Modello stesso; 4) sulla pianificazione e lo svolgimento di un'adeguata attività di formazione; 5) sull'opportunità di aggiornamento del Modello, qualora si ravvisino esigenze di modifica dello stesso, in relazione all'introduzione di nuove fattispecie di reato nell'ambito di applicazione del D. Lgs. 231/01.

Organismi amministrativi: organi dell'azienda così come definiti al Titolo II dello statuto di A.S.P. e F.

¹ Nella definizione di Ente Pubblico sono compresi anche i soggetti privati che, per ragioni preminenti di ordine politico – economico, adempiono ad una funzione pubblicistica posta a presidio della tutela di interessi generali.

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Data: Dicembre 2023 Edizione: 02 Revisione: 02
--	---	---

Noi abbiamo aggiornato la composizione della Commissione, nominata con delibera 126 del 7.10.13, per la Verifica e Revisione della Qualità: a questa potrebbero essere attribuiti i compiti di controllo interno della compliance alla 231.

2. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

2.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche ex. D. Lgs. 231/2001

Il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, che reca la “Disciplina della responsabilità amministrativa degli enti forniti di personalità giuridica, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” (di seguito anche il “Decreto” o il “D.Lgs. 231/2001”), entrato in vigore il 4 luglio 2001 in attuazione dell’art. 11 della Legge Delega 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano, conformemente a quanto previsto in ambito comunitario, la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche (società ed enti) e delle società ed associazioni anche prive di responsabilità giuridica per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Tale nuova forma di responsabilità, sebbene sia definita “amministrativa” dal legislatore, presenta i caratteri propri della responsabilità penale, essendone rimesso l’accertamento al giudice penale competente a conoscere i reati dai quali essa è fatta derivare, ed essendo estese alle persone giuridiche le medesime cautele e garanzie del processo penale.

L’ambito di applicazione del D. Lgs. 231/01 contempla i reati in seguito indicati:

- 1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell’Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture** (art. 24 D. Lgs. 231/01 modificato dalla L. 161/2017 e dal D. Lgs. 75/20 e dalla L. n. 137/2023);
- 2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati** (art. 24-bis D. Lgs. 231/01 introdotto dalla L. 48/2008 e modificato dal D. Lgs. 7 e 8/2016 e dal D.L. n. 105/2019);
- 3. Delitti di criminalità organizzata** (art. 24 ter D. Lgs. 231/01 introdotto dalla L. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015);
- 4. Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d’ufficio** (art. 25 D. Lgs. 231/01 modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 3/2019 e dal D. Lgs. 75/20);
- 5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (art. 25-bis D. Lgs. 231/01 introdotto dal D.L. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001, modificato con L. 99/2009 e dal D. Lgs. 125/2016);
- 6. Delitti contro l’industria e il commercio** (art. 25-bis 1 D. Lgs. 231/01 introdotto dalla L. 99/2009);
- 7. Reati societari** (art. 25-ter D. Lgs. 231/01 introdotto dal D.Lgs. 61/2002, modificato dalla L. 190/2012, dalla L. 69/2015 e dal D.Lgs. 38/2017 e dal D.Lgs. n. 19/2023);

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Data: Dicembre 2023 Edizione: 02 Revisione: 02
--	---	---

8. **Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali** (art. 25 quater D. Lgs. 231/01 introdotto dalla L. 7/2003);
9. **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art. 25- quater. 1 D. Lgs. 231/01 introdotto dalla Legge 7/2006);
10. **Delitti contro la personalità individuale** (art. 25 quinquies D. Lgs. 231/01 introdotto dalla L. 228/2003, modificato dalla L. 199/2016);
11. **Reati di abusi di mercato** (art. 25- sexes D. Lgs. 231/01 introdotto dalla L. 62/2005);
12. **Altre fattispecie in materia di abusi di mercato** (art. 187- quinquies TUF modificato dal D. Lgs. 107/18);
13. **Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro** (art. 25-septies D. Lgs. 231/01 introdotto dalla L. 123/2007, modificato dalla L. 3/2018);
14. **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** (art. 25- octies D. Lgs. 231/01, introdotto dal D.Lgs. 231/2007, modificati dalla L. 186/2014e dal D.Lgs. n. 195/2021);
15. **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti** (Art. 25-octies.1, D.Lgs. n. 231/2001 aggiunto dal D.Lgs. 184/2021 e modificata dalla L. n. 137/2023);
16. **Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti** (Art. 25-octies.1 comma 2, D.Lgs. n. 231/2001 aggiunto dal D.Lgs. 184/2021);
17. **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (art. 25- novies D. Lgs. 231/01 introdotto dalla L. 99/2009 modificato dalla L. n. 93/2023);
18. **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 25-decies D. Lgs. 231/01 introdotto dalla Legge 116/2009);
19. **Reati ambientali** (art. 25- undecies D. Lgs. 231/01 introdotto dal D.Lgs. 121/2011 modificato dalla L. 68/2015 e dal D. Lgs. 21/2018 e modificato dalla L. n. 137/2023);
20. **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 25-duodecies D. Lgs. 231/01 introdotto dal D.Lgs. 109/2012 modificato dalla L. n. 161/2017 e dal D.L. n. 20/2023);
21. **Razzismo e xenofobia** (art. 25 terdecies D. Lgs. 231/01 introdotto dalla L. 167/2017 modificato dal D. Lgs. 21/2018);
22. **Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** (art. 25 quaterdecies D. Lgs. 231/01 aggiunto dalla L. 39/2019);
23. **Reati tributari** (art. 25 quinquiesdecies D. Lgs. 231/01 aggiunto dalla L. 157/2019 e modificato dal D. Lgs. 75/20)
24. **Contrabbando** (art. 25 sexesdecies D. Lgs. 231/01 aggiunto dal D. Lgs. 75/20)
25. **Delitti contro il patrimonio culturale** (Art. 25-septiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001 aggiunto dalla L. n. 22/2022);
26. **Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici** (Art. 25-duodevicies, D.Lgs. n. 231/2001 aggiunto dalla L. n. 22/2022);

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Data: Dicembre 2023 Edizione: 02 Revisione: 02
--	---	---

27. Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (costituiscono presupposto per gli enti che operano nella filiera degli oli vergini di oliva) introdotto dall'art. 12 L. 9/2013;

28. Reati transnazionali introdotti dalla L. 146/2006 (costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale) – Disposizioni contro le immigrazioni clandestine – Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope – Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri – Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria – Favoreggiamento personale – Associazione per delinquere – Associazione di tipo mafioso.

L'Ente può essere ritenuto responsabile e, di conseguenza, vedersi comminare le sanzioni previste dal D. Lgs. 231/01, in relazione alle fattispecie di reato sopra indicate che si suppone siano state commesse a suo vantaggio o nel suo interesse dagli amministratori, dai dipendenti, dai collaboratori o da chiunque agisca in sua rappresentanza.

I presupposti affinché un ente possa incorrere nella responsabilità "amministrativa" di cui al D. Lgs. 231/01 sono:

- che una persona fisica – la quale si trova rispetto all'ente, in una delle relazioni previste dall'art. 5 (soggetti apicali o loro sottoposti) commetta uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01;
- che il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- che il reato commesso dai soggetti individuati dalla legge derivi, quanto meno, da una colpa di organizzazione dell'ente.

2.2 L'adozione del Modello Organizzativo quale condizione di possibile esclusione della responsabilità amministrativa.

L' art. 7, 1° e 2° comma del D. Lgs. 231/2001 - rubricato "*Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'ente*" - stabilisce che "*nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di Direzione o Vigilanza. In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo, idoneo a prevenire reati della specie di cui verificatosi*".

In relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, il Modello prevede misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio (art. 7, 3° comma D. Lgs. 231/2001).

Gli artt. 6 e 7 del Decreto offrono, infatti, all'ente una forma di esonero dalla propria responsabilità, disciplinando le condizioni al verificarsi delle quali l'ente non risponde del reato commesso dai soggetti individuati dall'art. 5. Introducendo un'inversione dell'onere della prova.

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Data: Dicembre 2023 Edizione: 02 Revisione: 02
--	---	---

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 stabilisce che l'ente non risponde a titolo di responsabilità amministrativa, qualora dimostri che:

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

L'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo sembra dunque consentire all'ente di potersi sottrarre all'imputazione di responsabilità amministrativa. Ma la mera adozione di tale documento, ad opera dell'organo dirigente dell'ente, da individuarsi nel vertice dell'organizzazione, non è sufficiente ad escludere detta responsabilità, essendo necessario che il modello sia efficace ed effettivo.

Il Decreto prevede che il modello per essere efficace debba:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i 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.

Con riferimento all'effettività del modello, il Decreto richiede:

- la verifica periodica, e, nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal modello, o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente, ovvero modifiche legislative, la modifica del modello;
- l'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni imposte dal modello.

3. ADOZIONE DEL MODELLO EX D. LGS. 231/01

3.1 Stato delle procedure e obiettivi perseguiti con l'adozione del modello

ASPEF è azienda speciale che si occupa di assistenza socioassistenziale e sanitaria.

Sinteticamente possiamo dire che le attività svolte da ASPeF a cui si applica il presente modello, sono:

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Data: Dicembre 2023 Edizione: 02 Revisione: 02
--	---	--

- assistenza in regime residenziale per anziani;
- area in regime residenziale per portatori di handicap;
- assistenza in regime semi residenziale per anziani: centro diurno integrato Bertolini;
- assistenza in regime domiciliare;
- assistenza in regime ambulatoriale;
- attività volte alla integrazione sociale e agenzia di locazione temporanea;
- servizi per i minori;

L'attività sociosanitaria viene svolta con contratto di accreditamento presso la Regione Lombardia ed è pertanto soggetta a controlli e verifiche da parte della Regione e delle ASL, alle quali spetta il compito di stabilire le modalità di valutazione degli operatori, delle procedure e dei requisiti di qualificazione, nonché di verificare i risultati prodotti in termini di qualità e di appropriatezza delle metodologie applicate. L'assoggettamento al regime dell'accreditamento e la conseguente necessità di rispettare i requisiti previsti hanno fatto sì che l'Ente si dotasse di un modello organizzativo ai sensi del D. Lgs. 231/01.

ASPEF è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione e immagine, delle aspettative dei soci e del lavoro dei propri dipendenti.

L'azienda è consapevole dell'importanza di dotarsi di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti e collaboratori.

L'adozione del Modello non costituisce semplicemente obbligo imposto dal Decreto Regionale ai fini dell'accreditamento, ma una scelta aziendale.

Il Modello è stato predisposto tenendo presenti, oltre le prescrizioni del Decreto, anche le linee guida elaborate in materia da associazioni di categoria, ed è stato adottato dal Consiglio di amministrazione dell'Ente con delibera.

Attraverso l'adozione del Modello, l'Azienda intende:

- rendere noto ai destinatari del Modello la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in sanzioni irrogabili direttamente all'Azienda;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono condannate dall'azienda, in quanto contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici aziendali;
- consentire all'Azienda, mediante monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati.

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Data: Dicembre 2023 Edizione: 02 Revisione: 02
--	---	---

3.2 Finalità del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

ASPEF allo scopo di assicurare, a tutela della propria posizione e immagine, condizioni di correttezza, integrità e trasparenza nella conduzione della propria attività con riferimento alle esigenze individuate nel Decreto, ha attuato un programma di analisi dei propri strumenti organizzativi di gestione e controllo, verificando la corrispondenza delle procedure aziendali già esistenti alle finalità previste dal decreto per poi procedere all'attuazione del Modello rigorosamente secondo i dettami di legge.

Gli “elementi” fondamentali sviluppati dall'azienda nella definizione del Modello che costituiscono i criteri generali ispiratori del presente documento, possono essere così riassunti:

- mappa delle attività e dei processi aziendali “sensibili” rispetto alla commissione dei reati richiamati dal Decreto, da sottoporre, pertanto, ad analisi e monitoraggio periodico;
- principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto, che trovano riscontro sia nel Codice Etico adottato dall'azienda che nel presente Modello;
- individuazione di specifiche procedure interne relative ai processi strumentali ritenuti a maggior rischio di reato, al fine di fornire indicazioni specifiche sul sistema di controlli preventivo da adottare in conformità ai principi delineati nelle regole generali del Modello ed in relazione ai reati specifici da prevenire. Tali procedure dovranno individuare i soggetti titolari delle funzioni, delle competenze e delle responsabilità;
- Organismo di Vigilanza, e attribuzione interna di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello. Individuazione di obblighi informativi nei confronti degli addetti al controllo interno e dell'OdV, nonché di appositi canali informativi interni;
- Introduzione di un sistema sanzionatorio idoneo a garantire l'efficace attuazione del Modello, contenente le disposizioni disciplinari applicabili in caso di mancato rispetto delle misure indicate nel Modello medesimo e di violazioni delle linee di condotta indicate ai fini della prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. 231/01;
- Programmi di formazione interna, obbligatori per tutti i livelli aziendali, e di informazione, sensibilizzazione e divulgazione ai terzi sui contenuti del Decreto, sulle regole comportamentali e sulle procedure adottate da ASPEF;
- Individuazione di regole e responsabilità per l'adozione, l'applicazione e le successive modifiche del Modello nonché per la sua verifica di funzionamento ed efficacia;
- Previsione di adeguata separazione delle funzioni, al fine di impedire che i destinatari del modello possano gestire in maniera autonoma un intero processo, nonché definizione e attribuzione di poteri autorizzativi in linea con le responsabilità assegnate.

Il Modello risponde a specifiche prescrizioni contenute nel D. Lgs. 231/2001, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, apparentemente commessi a vantaggio

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Data: Dicembre 2023 Edizione: 02 Revisione: 02
--	---	--

dell'azienda, possono fare sorgere a carico della stessa una responsabilità amministrativa da reato in base alle disposizioni del Decreto).

Le disposizioni del presente Modello sono, dunque, vincolanti per gli amministratori dell'azienda, il personale dirigente che opera in nome e per conto dell'azienda, i lavoratori subordinati, i collaboratori esterni e, in particolare, per tutti coloro che svolgono attività identificate a rischio di reato, opportunamente formati e informati in relazione ai contenuti del Modello.

Individuazione delle attività “a rischio di reato 231”. Il Decreto prevede espressamente, al relativo art. 6, comma 2, lett. a), che il modello di organizzazione, gestione e controllo dell'ente individui le attività aziendali, nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati dallo stesso previsti.

In applicazione dello stesso è stata effettuata l'analisi delle attività aziendali dell'azienda e delle strutture organizzative, allo scopo di identificare i rischi di reato concretamente realizzabili in ambito aziendale (cosiddette aree di attività “sensibili”), nonché i processi nel cui ambito, sempre in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni e/o gli strumenti per la commissione di alcune fattispecie di reato (cosiddetti processi “strumentali”). Il dettaglio delle principali attività “a rischio” e i possibili reati ad esse correlati è riportato nella PARTE SPECIALE.

Adozione e aggiornamento del Modello. In ottemperanza al disposto dell'art. 6 comma 1 lettera a del D. Lgs. 231/01, il modello rappresenta un “atto di emanazione dell'organo dirigente” pertanto l'adozione e l'efficace attuazione del Modello sono una responsabilità rimessa al Consiglio di amministrazione a cui compete di conseguenza il potere di adottare aggiornamenti dello stesso. L'attività di aggiornamento, integrazione e/o modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello. Compete, all'Organismo di Vigilanza la verifica circa la necessità di procedere all'aggiornamento del Modello segnalandolo al Consiglio di amministrazione.

Metodo di valutazione del rischio - Individuazione delle aree sensibili. In questa fase si procede **prendendo in considerazione tutti i reati** contemplati dal D. Lgs. 231 e **le funzioni potenzialmente coinvolte** in attività a rischio di commissione di ciascun reato; contemporaneamente vengono analizzate le modalità organizzative e le procedure di controllo in essere per la prevenzione dei reati medesimi.

Per ogni processo viene analizzato:

- quali soggetti intervengono nel processo e con quali compiti;
- come sono attribuite le responsabilità (sistema delle deleghe) ed i poteri di rappresentanza (sistema delle procure);
- quali sono i poteri di spesa dei soggetti coinvolti;
- quali sono i documenti prodotti;
- le procedure o azioni di controllo in essere;
- gli eventuali meccanismi di sorveglianza quali auditing esterni;

Le risultanze di tale analisi volta all'individuazione dei processi/aree aziendali in cui potrebbero concretamente manifestarsi i reati previsti dal Decreto (cosiddette aree sensibili) e delle modalità in cui

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Data: Dicembre 2023 Edizione: 02 Revisione: 02
--	---	--

potrebbero concretizzarsi, ovvero secondo quale condotta illecita, sono sintetizzate nel documento denominato **MAPPA DELLE ATTIVITA' SENSIBILI**. In particolare, la mappa delle attività sensibili fornisce una fotografia della situazione dell'azienda mettendo in relazione le principali aree a rischio con i reati previsti dal Decreto 231/2001.

Valutazione dell'entità del rischio. Consiste nella **valutazione analitica delle aree a rischio** individuate nella fase precedente, tenendo conto del sistema dei controlli esistenti e **definizione del profilo di rischio** dell'azienda rispetto ai reati previsti dal Decreto 231/2001.

A questo scopo uno dei passaggi rilevanti è la **valutazione dell'entità dei rischi**, ossia il calcolo della **probabilità** che ciascun rischio individuato si verifichi e della **rilevanza** del danno che produrrebbe tale accadimento.

Il rischio viene definito come funzione di D (rilevanza del danno, inteso come danno complessivo all'Ente) e di P (probabilità di commissione e imputazione del reato), cioè:

$$R = f(D, P)$$

ove:

R = entità del rischio

D = rilevanza del danno

P = probabilità di commissione e imputazione del reato

La **rilevanza del danno D** è direttamente correlata alla possibilità di associare il reato commesso a soggetti in posizione di vertice se non alla politica stessa dell'azienda nel suo complesso.

La **probabilità P** è espressa come il numero di volte in cui il danno può verificarsi in un dato intervallo di tempo.

Si assume in particolare che la funzione per determinare il Rischio sia espressa dal prodotto di Probabilità e rilevanza del Danno, ovvero:

$$R \text{ (rischio)} = P \text{ (probabilità)} \times D \text{ (rilevanza)}$$

La determinazione della probabilità parte dall'assunto che il fattore probabilità (P) sia la risultante di una funzione matematica così espressa:

$$P = f(I, F, M)$$

ove:

P = probabilità di commissione e imputazione del reato

I = interesse individuale nella commissione del reato

F = frequenza di esposizione al rischio

M = meccanismi di sorveglianza in essere

F ed I sono fattori che vanno ad incrementare la probabilità e di conseguenza la gravità del rischio, mentre M è un fattore che agisce in senso contrario e cioè per la riduzione del rischio.

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Data: Dicembre 2023 Edizione: 02 Revisione: 02
--	---	--

Si assume in particolare che la funzione per determinare la Probabilità sia espressa dal seguente prodotto:

$$P \text{ (probabilità)} = I \text{ (interesse individuale)} \times F \text{ (frequenza di esposiz.)} \times M \text{ (meccanismi di sorveglianza)}$$

L'**interesse individuale nella commissione del reato I** rappresenta l'interesse individuale di tipo economico e/o di avanzamento professionale che può derivare dalla commissione del reato.

La **frequenza di esposizione F** è espressa come la frequenza con cui tipicamente si presenta l'attività o la situazione in cui si può verificare la commissione del reato.

La funzione **meccanismi di sorveglianza in essere M** è espressa come il livello di controllo preventivo esercitato attraverso modalità organizzative e di sorveglianza adottate dall'azienda.

Il processo di valutazione prevede che, per ciascuna tipologia di reato associato alle aree e attività a rischio individuate attraverso la **MAPPA DELLE ATTIVITA' SENSIBILI**, elaborata nella prima fase dell'analisi, si proceda alla determinazione della probabilità di accadimento attribuendo un valore della scala qualitativa espressa dalla seconda colonna (giudizio attribuito al fattore P - probabilità) di Tabella 1, cui corrisponde anche il valore numerico (di soglia) della terza colonna.

TABELLA 1 - ATTRIBUZIONE DEL GIUDIZIO E DEL PUNTEGGIO AL FATTORE P

P (probabilità) = I (interesse individuale) x F (frequenza di esposizione) x M (meccanismi di sorveglianza)	Giudizio attribuito al fattore P	Pt.
$65 \leq P \leq 125$	Altamente probabile	5
$28 \leq P \leq 64$	Probabile	4
$13 \geq P \geq 27$	Poco probabile	3
$5 \geq P \leq 12$	Improbabile	2
$1 \geq P \leq 4$	Quasi impossibile	1
N.P.	Non prevedibile / Impossibile	0

In particolare, per poter attribuire il valore numerico (di soglia) a P, devono essere presi singolarmente in considerazione ciascuno dei parametri che compongono il fattore P (probabilità). Con questa finalità, ciascuno dei parametri viene scomposto in possibili e distinti livelli di giudizio, cui viene associato un corrispondente peso numerico (da 0 a 5), come espresso nei successivi paragrafi.

Il prodotto dei tre fattori considerati (risultato dell'espressione) conduce ad un intervallo di risultati compresi fra il valore minimo di 0 e il valore massimo di 125.

Per un impiego semplificato nella matrice di valutazione del rischio (P x D), i valori ottenuti, riferibili al concetto di probabilità, vengono suddivisi (normalizzati) in cinque classi. A ciascuna di queste classi corrisponde un giudizio circa il fattore P (probabilità).

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Data: Dicembre 2023 Edizione: 02 Revisione: 02
--	---	--

Il processo di normalizzazione è ben evidente in TABELLA 1 dove Il valore numerico riportato nell'ultima colonna (Pt.) è quello da impiegare nella funzione $R \text{ (rischio)} = P \text{ (probabilità)} \times D \text{ (rilevanza)}$ quale valore di P.

Interesse individuale nella commissione del reato (I) rappresenta l'interesse individuale di tipo economico e/o di avanzamento professionale che può derivare dalla commissione del reato ed è espresso su una scala di valori da 0 a 5:

- 5 (= Elevato)
- 4 (= Abbastanza elevato)
- 3 (= Medio)
- 2 (= Basso)
- 1 (= Molto basso/irrilevante)
- 0 (= Non Prevedibile o nullo)

Frequenza di esposizione (F) rappresenta la frequenza con cui tipicamente si presenta l'attività o la situazione in cui si può verificare la commissione del reato ed è espressa su una scala di valori da 0 a 5:

- 5 (= La possibilità di commissione del reato si presenta costantemente durante le normali attività di lavoro)
- 4 (= La possibilità di commissione del reato si presenta frequentemente ma non costantemente ad intervalli abbastanza regolari, es. circa una volta la settimana)
- 3 (= La possibilità di commissione del reato si presenta ripetutamente ad intervalli abbastanza regolari, es. circa una volta al mese)
- 2 (= La possibilità di commissione del reato si presenta raramente nel corso di un anno, es. una/due volte l'anno)
- 1 (= La possibilità di commissione del reato si presenta raramente e subordinatamente ad altri eventi non ricorrenti)
- 0 (= Non Prevedibile o nulla)

Meccanismi di sorveglianza in essere (M) Questa funzione rappresenta il livello di controllo preventivo esercitato attraverso modalità organizzative e di sorveglianza adottate dall'azienda ed è espressa su una scala di valori da 0 a 5. Essendo un fattore della funzione probabilità che agisce nel senso della riduzione del rischio, la scala di valori è orientata nella direzione per cui i valori crescono laddove i meccanismi di sorveglianza sono più bassi:

- 5 (= L'attività non prevede nessuna tre fra le seguenti misure: 1) nello svolgimento dell'attività sono coinvolte più persone addette; 2) sono presenti procedure di lavoro definite per lo svolgimento dell'attività; 3) sono presenti procedure di controllo gerarchico e funzionale; 4) vi sono organismi esterni incaricati di attività periodiche di auditing)
- 4 (= L'attività prevede una fra le seguenti misure: 1) nello svolgimento dell'attività sono coinvolte più persone addette; 2) sono presenti procedure di lavoro definite per lo svolgimento dell'attività; 3)

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Data: Dicembre 2023 Edizione: 02 Revisione: 02
--	---	--

sono presenti procedure di controllo gerarchico e funzionale; 4) vi sono organismi esterni incaricati di attività periodiche di auditing)

- 3 (= L'attività prevede **due** fra le seguenti misure: 1) nello svolgimento dell'attività sono coinvolte più persone addette; 2) sono presenti procedure di lavoro definite per lo svolgimento dell'attività; 3) sono presenti procedure di controllo gerarchico e funzionale; 4) vi sono organismi esterni incaricati di attività periodiche di auditing)
- 2 (= L'attività prevede **tre** fra le seguenti misure: 1) nello svolgimento dell'attività sono coinvolte più persone addette; 2) sono presenti procedure di lavoro definite per lo svolgimento dell'attività; 3) sono presenti procedure di controllo gerarchico e funzionale; 4) vi sono organismi esterni incaricati di attività periodiche di auditing)
- 1 (= L'attività prevede **tutte** le seguenti misure: 1) nello svolgimento dell'attività sono coinvolte più persone addette; 2) sono presenti procedure di lavoro definite per lo svolgimento dell'attività; 3) sono presenti procedure di controllo gerarchico e funzionale; 4) vi sono organismi esterni incaricati di attività periodiche di auditing)
- 0 (= Non Prevedibile o nullo)

Determinazione della rilevanza del danno – D L'ultimo passaggio finalizzato alla valutazione del rischio consiste nella determinazione, per ciascun reato analizzato, della rilevanza del danno conseguente alla commissione e imputazione di ciascun reato stesso.

La rilevanza del danno è direttamente correlata alla possibilità di associare il reato commesso a soggetti in posizione di vertice se non alla politica stessa dell'Ente nel suo complesso ed è espressa su una scala di valori da 0 a 5, secondo i criteri individuati in TABELLA 2.

La terza colonna della tabella fornisce la guida al valutatore nell'attribuzione del livello di danno ipotizzabile per ciascun fattore analizzato.

L'intensità viene pesata attribuendo un valore numerico (da 0 a 5) ai giudizi espressi nella seconda colonna di TABELLA 2.

TABELLA 02 – RILEVANZA DEL DANNO D

Valore	Livello	Definizioni / criteri
5	Gravissimo	L'evento è associabile alla politica e al comportamento dell'azienda nel suo complesso
4	Grave	L'evento può essere associato ad una condotta di un'area o una funzione di vertice aziendale
3	Medio	L'evento è associabile ad un comportamento individuale di un dirigente
2	Lieve	L'evento è associabile ad un comportamento comune o frequente di un preposto o un gruppo di preposti
1	Estremamente basso	L'evento è riferito ad un comportamento occasionale e individuale di un preposto
0	N.P.	N.P.

Determinazione del Rischio – R La quantificazione del rischio secondo la formula $R (\text{rischio}) = P (\text{probabilità}) \times D (\text{rilevanza})$ viene effettuata in base alla **MATRICE DI VALUTAZIONE DELL'ENTITÀ DEI RISCHI** riportata in TABELLA 3.

Nella TABELLA 4 è indicato il valore della scala qualitativa (giudizio attribuito al rischio R) che corrisponde a ciascun valore numerico attribuito al rischio.

TABELLA 03 - MATRICE DI VALUTAZIONE DELL'ENTITÀ DEI RISCHI

$$R = P \times D$$

Probabilità



Altamente probabile	5	5	10	15	20	25
Probabile	4	4	8	12	16	20
Poco probabile	3	3	6	9	12	15
Improbabile	2	2	4	6	8	10
Quasi impossibile	1	1	2	3	4	5

Danno ⇒

1	2	3	4	5
Estremamente basso	Lieve	Medio	Grave	Gravissimo

TABELLA 04 - ATTRIBUZIONE DEL GIUDIZIO DI RISCHIO

Rischio (PxD)	Giudizio attribuito al rischio
$17 \geq R \leq 25$	gravissimo
$13 \geq R \leq 16$	grave
$9 \geq R \leq 12$	medio
$5 \geq R \leq 8$	basso
$1 \geq R \leq 4$	estremamente basso

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Data: Dicembre 2023 Edizione: 02 Revisione: 02
--	---	---

Analisi delle regole esistenti per la prevenzione dei reati In relazione alle aree aziendali ritenute a rischio è stata effettuata la ricognizione e l'analisi delle procedure operative e dei controlli esistenti. Dove sono state identificate attività a rischio l'azienda ha provveduto qualora necessario a rafforzare i sistemi di controllo. Sono attualmente presenti e costituiscono i presidi di base ai quali il modello fa riferimento:

- 1) Statuto Sociale
- 2) Codice Etico Aziendale
- 3) Carta dei Servizi
- 4) Carta della Qualità dei servizi
- 5) Procedura per il controllo della cartella clinica
- 6) Sistema delle deleghe di responsabilità
- 7) Istruzioni operative e procedure interne relative alla gestione di Qualità, Ambiente e Sicurezza
- 8) Prassi operative relative a assunzioni, richieste di finanziamento, omaggi, pagamenti in contanti, ecc.
- 9) Procedure per il regolare svolgimento delle attività aziendali;
- 10) Sistema disciplinare del personale dipendente;
- 11) Prassi operative e regole contabili previste relativamente alle attività di bilancio e del revisore contabile
- 12) Documenti di valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori e le relative misure di prevenzione e protezione redatti ai sensi del D. Lgs. 81/08;
- 13) Documento sulla Protezione dei Dati (ai sensi del Regolamento UE 2016/679);
- 14) Piano triennale anticorruzione.

3.3 Sistema di monitoraggio

Il sistema di controllo interno esistente si basa su:

- sistema organizzativo formalizzato e chiaro nell'attribuzione delle responsabilità;
- poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità;
- sistema di comunicazione interna e formazione del personale;
- sistema di procedure, prassi e documenti aziendali;
- sistema di controllo di gestione e reporting.

I criteri e le regole su cui si basa il sistema di controllo interno sono di seguito riportati:

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Data: Dicembre 2023 Edizione: 02 Revisione: 02
--	---	---

- ogni azione rilevante ai fini della possibile commissione di reati deve essere veritiera, verificabile, coerente e documentata;
- nessun incaricato deve poter gestire un intero processo rilevante ai fini della possibile commissione di reati in autonomia;
- il sistema di controllo interno deve poter documentare l'effettuazione dei controlli;
- la responsabilità, in ordine al corretto funzionamento del sistema di controllo interno, è rimessa a ciascuna struttura organizzativa per i processi di cui essa è responsabile.

La gestione operativa del sistema è oggetto di una periodica attività di controllo e monitoraggio, mirata a verificare la funzionalità e l'efficienza del sistema e il permanere della sua validità nel tempo.

L'impostazione di un piano di monitoraggio si sviluppa attraverso:

- la pianificazione e programmazione temporale delle attività;
- l'attribuzione di compiti e responsabilità;
- la descrizione delle metodologie da seguire;
- le modalità di segnalazione delle eventuali situazioni difformi.

Nel loro complesso, le attività sopra descritte vengono svolte generalmente dalle risorse interne dell'azienda, sia in termini di autocontrollo da parte del singolo lavoratore nello svolgimento del proprio lavoro, sia in termini di verifica della applicazione delle misure di natura organizzativa e procedurale previste da parte di soggetti identificati in sede di attribuzione delle responsabilità.

L'attuale sistema di controllo interno all'azienda garantisce il raggiungimento di obiettivi operativi, di informazione e di conformità:

- l'obiettivo operativo del sistema di controllo interno riguarda l'efficacia e l'efficienza dell'azienda nell'impiegare le risorse, nel proteggersi dalle perdite, nel salvaguardare il patrimonio aziendale, nell'assicurare che il personale persegua gli obiettivi aziendali senza anteporre altri interessi;
- l'obiettivo di informazione riguarda la predisposizione di rapporti tempestivi ed affidabili per i processi decisionali dell'organizzazione aziendale;
- l'obiettivo di conformità è relativo ad assicurare che le azioni di gestione siano condotte nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dei requisiti prudenziali e delle procedure aziendali interne.

L'azienda, sensibile alle esigenze di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività sociali, nonché a tutela della propria reputazione e immagine, ha deciso di condurre un'approfondita analisi dei propri strumenti di organizzazione, gestione e controllo, diretta a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto e, ove si sia reso necessario, ad adeguarli.

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Data: Dicembre 2023 Edizione: 02 Revisione: 02
--	---	---

4. ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6, comma 1 lettera b del D. Lgs. 231/01 prevede che la funzione di vigilare e di curare l'aggiornamento del Modello sia affidata ad un Organismo di Vigilanza interno all'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

L'Ente ha ritenuto di istituire un organo funzionalmente dipendente dal Consiglio di amministrazione e da questo nominato, in grado di assicurare autorevolezza e indipendenza tali da poter garantire la credibilità delle relative funzioni.

4.1 Nomina, durata e sostituzione dei membri

L'Organismo di Vigilanza è monocratico ed il componente unico è esterno all'organizzazione. Il componente OdV viene scelto tra una delle seguenti professionalità:

- esperto contabile;
- esperto in materie sanitarie;
- esperto in materie giuridico – amministrative.

L'Organismo di Vigilanza è stato definito in modo da poter garantire i seguenti requisiti:

- Autonomia e indipendenza: detto requisito è assicurato dall'inserimento dell'Organismo di Vigilanza in staff al Consiglio di amministrazione, senza attribuzione di compiti operativi e con attività di reporting al massimo vertice aziendale;
- Professionalità: requisito questo garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche, di cui dispongono i componenti dell'Organismo di Vigilanza;
- Onorabilità, intesa come assenza di cause di ineleggibilità, previste per i soggetti che svolgono funzioni di amministrazione, direzione e controllo²
- Continuità d'azione: con riferimento a tale requisito, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente sul rispetto del Modello e sulla sua efficacia nonché a proporre l'aggiornamento.

Il componente unico dell'OdV eletto deve, al momento dell'accettazione dell'incarico, rilasciare formale dichiarazione di sussistenza, in capo alla propria persona, dei sopra indicati requisiti di onorabilità, autonomia e indipendenza.

² A tal riguardo si precisa che costituiscono cause di ineleggibilità:

- L'essere indagato ovvero l'aver riportato una condanna, anche non a titolo definitivo, per uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01;
- Le circostanze di cui all'art. 2382 del c.c. e, più precisamente, l'essere "interdetto, inabilitato, fallito o condannato ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi";
- L'aver subito l'adozione di misure di prevenzione da parte dell'Autorità Giudiziaria, salvo il successivo ottenimento della completa riabilitazione;
- La sentenza di condanna, passata in giudicato, per i reati previsti in materia bancaria, finanziaria e tributaria e contro la P.A., la fede pubblica, il patrimonio, l'ordine pubblico e l'economia pubblica.

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Data: Dicembre 2023 Edizione: 02 Revisione: 02
--	---	---

Il Consiglio di amministrazione deve garantire autonomia e indipendenza all'OdV attraverso:

- Rispetto dei criteri di nomina sopra enunciati;
- Attribuzione dei poteri enunciati in seguito;
- Approvazione annuale del budget di spesa;
- Dotazione di strumenti idonei per poter svolgere l'attività, anche avvalendosi, se del caso, di ausili specializzati esterni.

È rimessa al Consiglio di amministrazione la responsabilità di valutare periodicamente l'adeguatezza dell'OdV, in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando, mediante delibera consiliare, tutte le modifiche e/o integrazioni ritenute necessarie. In particolare:

- Il componente OdV rimane in carica 1 anno ed è rieleggibile. La nomina avviene con apposita delibera del CdA, che stabilisce, nella medesima seduta, il compenso spettante per gli incarichi assegnati;
- Il componente dell'OdV decade in caso di perdita di uno dei requisiti indispensabili ai fini della nomina (eleggibilità, onorabilità, professionalità e indipendenza); è tenuto a comunicare tempestivamente al Consiglio di amministrazione l'eventuale perdita dei requisiti;
- L'OdV decade qualora venga a mancare il suo componente. In tal caso il Consiglio di amministrazione provvede immediatamente a nominare un nuovo OdV in base ai criteri di composizione sopra definiti. L'organismo decade anche in seguito a sentenza di condanna per violazione del D. Lgs. 231/01 a seguito di accertata inadeguatezza o omissione dell'attività di vigilanza;

L'OdV non può essere revocato dal Consiglio di amministrazione se non per giusta causa, accertata congiuntamente al revisore contabile. A titolo esemplificativo si considera giusta causa di revoca:

- Grave negligenza nell'espletamento dei compiti;
- Mancata convocazione per più di 5 mesi delle sedute dell'Organismo;
- Interruzione del rapporto di lavoro, laddove il componente sia anche dipendente dell'azienda.

La rinuncia all'incarico di OdV può essere esercitata in qualsiasi momento tramite comunicazione al Consiglio di amministrazione.

4.2 Compenso e capacità di spesa

Il compenso dell'OdV è fissato dal Consiglio di amministrazione. L'Organismo deve essere dotato di autonoma capacità di spesa, sulla base del budget assegnatogli dal Consiglio di Amministrazione con cadenza annuale su proposta dell'OdV stesso, commisurata ai compiti da svolgere; tale capacità potrà

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Data: Dicembre 2023 Edizione: 02 Revisione: 02
--	---	---

essere esercitata per le esigenze derivate dall'espletamento dei compiti assegnati ed ogniqualvolta l'Organismo decida di avvalersi di servizi o professionisti esterni al fine di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello, nonché di curarne il costante e tempestivo aggiornamento, nell'ambito dell'attuazione delle disposizioni di cui al D. Lgs. 231/01.

4.3 Regole di funzionamento e convocazione

L'organismo di vigilanza riferisce al Consiglio di amministrazione e, una volta costituito, provvede a dotarsi di proprie regole di organizzazione e funzionamento che integrano il presente modello.

L'Organismo si riunisce, previa convocazione trasmessa anche al Direttore Generale dell'Ente, con cadenza almeno trimestrale. Se necessario, può programmare verifiche più frequenti. La convocazione può avvenire o a mezzo fax o a mezzo messaggio di posta elettronica e deve contenere l'ordine del giorno.

L'Organismo potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di amministrazione per riferire in merito al funzionamento del modello o a situazioni specifiche.

4.4 Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- Vigilare sul funzionamento, osservanza e diffusione del Modello all'interno dell'azienda e sull'informazione nei confronti dei soggetti esterni (fornitori, consulenti, collaboratori, ecc. ecc.);
- Proporre l'aggiornamento del modello;
- Vigilare sulla corretta ed effettiva applicazione del Codice Etico.

Tali compiti sono svolti dall'Organismo attraverso le seguenti attività:

- vigilanza sulla diffusione nel contesto aziendale della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello e dei suoi elementi (Codice Etico, procedure, etc.);
- vigilanza sulla validità ed adeguatezza del Modello, con particolare riferimento ai comportamenti riscontrati nel contesto aziendale;
- verifica dell'effettiva capacità del Modello e dei suoi elementi (Codice Etico, procedure, etc.) di prevenire la commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- avanzare proposte di aggiornamento del Modello nell'ipotesi in cui si renda necessario e/o opportuno effettuare correzioni e/o adeguamenti dello stesso, in relazione alle mutate condizioni legislative e/o aziendali;
- comunicazione al Consiglio di amministrazione circa le attività svolte.

Nello svolgimento di dette attività, l'Organismo provvederà a:

- richiedere siano svolte attività di formazione per la conoscenza del Modello e dei suoi elementi (Codice Etico, procedure, etc.), differenziato secondo il ruolo e la responsabilità dei destinatari;

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Data: Dicembre 2023 Edizione: 02 Revisione: 02
--	---	---

- istituire canali informativi diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo;
- raccogliere, elaborare, conservare e aggiornare ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell'osservanza del Modello;
- verificare e controllare periodicamente le aree/operazioni a rischio individuate nel Modello;
- segnalare al Consiglio di amministrazione l'eventuale violazione accertata per gli adempimenti di cui al D. Lgs. 231/01

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti sopra elencati, all'Organismo sono attribuiti i poteri di:

- emanare disposizioni e ordini di servizio intesi a regolare il proprio funzionamento;
- accedere ai documenti aziendali rilevanti nei termini previsti dalla legge e dal D. Lgs. 231/2001;
- far in modo che tutti i Destinatari, forniscano all'OdV tempestivamente informazioni, dati e/o notizie loro richieste, rilevanti per la verifica dell'effettiva attuazione del modello;
- 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, previa richiesta di autorizzazione al Consiglio di amministrazione nel caso in cui si superi il budget stanziato.

4.5 I flussi informativi, le segnalazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza e le relazioni con gli organi sociali

Al fine di garantire piena autonomia e indipendenza. l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente al Consiglio di amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza riferisce, al Consiglio di amministrazione, lo stato di attuazione del Modello, gli esiti dell'attività di vigilanza svolta e gli eventuali interventi opportuni per l'applicazione del Modello, rapportandosi direttamente nei confronti del Consiglio di amministrazione anche attraverso suoi membri incaricati e predisponendo, una volta all'anno, una relazione scritta indirizzata al Consiglio di amministrazione.

La relazione annuale dovrà contenere informazioni:

- Sull'attività svolta e sulla gestione finanziaria del budget assegnato, motivando eventuali scostamenti;
- In merito alle eventuali variazioni non sostanziali apportate al modello ed alle procedure che formano parte integrante dello stesso con la proposta delle eventuali modifiche sostanziali da attuare, previa specifica approvazione del Consiglio di amministrazione;
- Sulle segnalazioni ricevute nel corso dell'esercizio, suddividendole per ciascuna attività a rischio ed indicando le strutture coinvolte, unitamente ad una sintesi degli esiti;

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Data: Dicembre 2023 Edizione: 02 Revisione: 02
--	---	---

- Sull'eventuale presenza di violazioni accertate e sul buon funzionamento del sistema disciplinare e sanzionatorio;
- Sull'adozione di un programma annuale di Verifiche ai sensi del D. Lgs. 231/01, anche in base al piano di spesa per l'esercizio successivo.

Gli incontri con il Consiglio di amministrazione cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

L'Organismo di Vigilanza può essere convocato in qualsiasi momento e, al contempo può richiedere al Consiglio di amministrazione di essere convocato ogni volta che si ravveda l'opportunità di un esame o di un intervento in materie inerenti al funzionamento e l'efficace attuazione del Modello o in relazione a situazioni specifiche.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, l'Organismo ha inoltre la possibilità di richiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai soggetti aventi le principali responsabilità operative, che saranno tenuti a fornirle ai termini di legge.

4.6I flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di monitorare, anche col supporto delle diverse funzioni interne, le operazioni potenzialmente sensibili e di predisporre un efficace sistema di comunicazione interno per consentire la trasmissione e la raccolta di notizie rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01, il quale prevede all'art. 6 comma 2, lettera d), al fine di favorire il corretto espletamento dei compiti ad esso assegnati, l'obbligo di informazione verso l'OdV da parte dei destinatari del Modello nei termini di legge.

Il sistema di comunicazione interno predisposto per l'invio dei flussi informativi all'OdV prevede: a) la consegna brevi manu di documentazione direttamente all'OdV; b) l'inoltro all'indirizzo mail odv@aspefmantova.it dei documenti individuati dallo stesso OdV e citati in seguito.

Devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza e costituiscono flussi informativi costanti le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie aventi ad oggetto l'esistenza di un procedimento penale, anche nei confronti di ignoti, relativo a fatti di interesse per l'azienda;
- provvedimenti e/o notizie aventi ad oggetto l'esistenza di procedimenti amministrativi o controversie civili di rilievo relativi a richieste o iniziative di Autorità Amministrative Indipendenti, dell'Amministrazione finanziaria, di Amministrazioni locali e della Pubblica Amministrazione, riguardanti contratti, richieste e/o gestione di finanziamenti pubblici;
- richieste di assistenza legale inoltrate all'azienda dal personale in caso di avvio di procedimenti penali o civili nei loro confronti;

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Data: Dicembre 2023 Edizione: 02 Revisione: 02
---	---	--

- segnalazioni di infortuni gravi (omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime) occorsi sul lavoro.

Nell'esercizio del proprio potere ispettivo, l'Organismo di Vigilanza può accedere ai sensi di legge a tutte le fonti di informazione aziendali, nonché prendere visione, con le stesse modalità, di documenti e consultare dati relativi all'Ente.

Tutte le informazioni, la documentazione acquisita in copia e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali devono essere archiviate e custodite a cura dell'Organismo di Vigilanza, avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla Privacy.

4.7 Registro delle Attività – Libro delle Riunioni dell'Organismo di Vigilanza – Raccolta e conservazione delle informazioni

L'Organismo di Vigilanza deve costituire un *dossier* contenente la documentazione delle attività svolte con particolare riferimento alle:

- Attività di formazione intraprese dall'azienda suddivise per categoria e livello gerarchico;
- Attività di verifica svolte, con indicazione della durata e motivazione della verifica, dell'attività sensibile e delle unità interessate, della sintesi della verifica, delle principali evidenze e degli eventuali suggerimenti;
- Segnalazioni ricevute, suddivise per attività, con indicazione del numero di segnalazioni che hanno avuto seguito e delle strutture coinvolte;
- Attività periodiche di aggiornamento del modello, indicando i principali interventi eseguiti.

L'Organismo dovrà inoltre tenere un registro contenente in numero progressivo per data i verbali dei propri incontri.

Ogni informazione, segnalazione e report previsto nel presente Modello e s.m.i. eventuali deve essere custodita per un periodo di 10 anni e gestita dall'Organismo, ferma restando l'osservanza delle disposizioni in materia di privacy.

Viene consentito l'accesso ai dati raccolti al Consiglio di amministrazione ed al Revisore dei Conti. Qualora le indagini riguardino membri dei suddetti organismi, l'accesso deve essere autorizzato dal Consiglio di amministrazione.

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Data: Dicembre 2023 Edizione: 02 Revisione: 02
--	---	--

5. IL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING

La normativa whistleblowing, regolamentata dal D.Lgs. n. 24/2023, di attuazione della Direttiva UE 2019/1037, prevede che le società che adottano un modello di organizzazione, gestione e controllo implementino la procedura di segnalazione mediante l'istituzione di un canale che consenta ai dipendenti, collaboratori, consulenti, lavoratori autonomi, nonché a qualsiasi altra persona che operi nell'ambito del contesto lavorativo, di segnalare violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità delle medesime società, nonché violazioni del modello di organizzazione, gestione e controllo e del Codice Etico.

A.S.P. e F. ha implementato la procedura di segnalazione, che è parte integrante del Modello, in conformità alle disposizioni del D.Lgs. n. 24/2023, nella quale sono indicati: (I) il soggetto che può effettuare una segnalazione; (II) i referenti incaricati della gestione del canale di segnalazione; (III) le violazioni che possono essere segnalate mediante il canale di segnalazione; (IV) le modalità e i termini con cui sono raccolte le segnalazioni ed elaborati i report; (V) le condizioni al cui ricorrere l'autore di una segnalazione può beneficiare dello status e delle misure di protezione previste per il segnalante ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023; (VI) le misure poste a tutela dell'autore della segnalazione e degli altri soggetti che, a vario titolo, possono essere interessati dalla procedura.

La segnalazione può essere effettuata in base alle modalità indicate nella procedura di segnalazione, pubblicata sul sito dell'Ente: - mediante l'adozione della piattaforma Transparency International Italia e Whistleblowing Solutions attraverso il progetto WhistleblowingIT, disponibile al seguente link: <https://www.aspefmantova.it> sezione **whistleblowing**. Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), in veste di referente incaricato, valuterà le segnalazioni pervenutegli e potrà effettuare tutti gli accertamenti e le indagini necessarie per appurare la fondatezza della segnalazione, secondo le modalità indicate nella procedura di segnalazione. Qualora la segnalazione riguardi lo stesso RPCT, quest'ultimo non sarà coinvolto nell'attività di indagine ma si farà riferimento ad un referente incaricato ad hoc individuato nella procedura di gestione segnalazioni whistleblowing. Accertata la fondatezza della segnalazione concluderà il report finale secondo le motivazioni indicate nella procedura di segnalazione: - per le violazioni poste in essere dal personale dipendente, ne dà immediata comunicazione per iscritto alla Direzione per l'avvio delle conseguenti azioni; - per violazioni del Modello e/o del Codice Etico, ritenute fondate, da parte degli Amministratori, ne dà immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione e al Revisore; - per violazioni del Modello e/o del Codice Etico, ritenute fondate, da parte di figure apicali, ne dà immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione. Ove a seguito degli accertamenti effettuati emergano situazioni di gravi violazioni del Modello e/o del Codice Etico, procederà senza indugio alla comunicazione dell'esito della segnalazione e delle proprie valutazioni al Consiglio di amministrazione e al Revisore.

ASPeF, in conformità al Codice Etico, ritiene preferibili le segnalazioni non in forma anonima. Le segnalazioni effettuate in forma anonima sono soggette a particolari precauzioni e sono trattate solo se le informazioni trasmesse sono sufficientemente dettagliate e hanno ad oggetto fatti sufficientemente gravi in relazione al possibile compimento di una violazione ai sensi del D.Lgs. 24/2023. In caso contrario,

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Data: Dicembre 2023 Edizione: 02 Revisione: 02
--	---	--

l'RPCT potrà, in veste di referente incaricato, valutare la segnalazione inammissibile. Chiunque nell'esercizio della propria funzione riceva segnalazione di violazioni deve darne tempestiva comunicazione al RPCT nelle modalità indicate nella procedura di segnalazione. In ogni caso, il referente incaricato della gestione del canale di segnalazione, RPCT, adotta ogni misura volta ad assicurare la riservatezza dell'autore della segnalazione e la protezione dei dati del segnalato e di terzi, fatti salvi gli obblighi di legge. La tutela dell'identità del segnalante viene meno, nel caso di segnalazioni che dovessero risultare manifestamente infondate e deliberatamente preordinate con l'obiettivo di danneggiare il segnalato o l'ente. Il compimento di atti ritorsivi nei confronti dell'autore della segnalazione in buona fede o di chiunque collabori nel processo di verifica di un fatto di natura illecita, costituisce grave violazione disciplinare. Le segnalazioni, anche quando anonime, devono sempre avere un contenuto da cui emerga un leale spirito di partecipazione al controllo e alla prevenzione di fatti nocivi degli interessi generali. È vietato: - il ricorso ad espressioni ingiuriose; - l'inoltro di segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose; - l'inoltro di segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale. Tali segnalazioni saranno ritenute ancor più gravi quando riferite ad abitudini e orientamenti sessuali, religiosi, politici e filosofici. L'autore della segnalazione compilerà il questionario, caricato sulla piattaforma, che guida la persona segnalante nel percorso di segnalazione attraverso domande aperte e chiuse, di cui alcune obbligatorie. È anche possibile allegare documenti alla segnalazione. Al termine della segnalazione la persona segnalante riceve un codice univoco di 16 cifre, con il quale può accedere alla segnalazione e dialogare in maniera bidirezionale con il soggetto ricevente, scambiare messaggi e inviare nuove informazioni. Non verranno prese in considerazione segnalazioni relative a fatti di contenuto generico, confuso e/o palesemente diffamatorio. Tutte le informazioni, la documentazione, ivi compresa la reportistica prevista dalla procedura, e le segnalazioni raccolte dal soggetto incaricato – e allo stesso pervenute - nell'espletamento dei propri compiti istituzionali devono essere custodite mediante la conservazione di documenti informatici e/o cartacei, al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi posti in atto nelle fasi di gestione della segnalazione. Se all'esito della procedura attivata dalla segnalazione non segue un procedimento disciplinare, una segnalazione alle autorità competenti, un'azione legale stragiudiziale e/o un procedimento giudiziario nei confronti dei presunti autori delle violazioni, il fascicolo è distrutto entro 12 (dodici) mesi dalla conclusione della procedura di segnalazione. Viceversa, nel caso in cui all'esito della procedura di segnalazione segua l'avvio di un procedimento disciplinare, una segnalazione alle autorità competenti, un'azione legale stragiudiziale e/o un procedimento giudiziario nei confronti dei presunti autori delle violazioni, il fascicolo è archiviato per un periodo non superiore ai termini di prescrizione legali o agli obblighi di archiviazione applicabili. In ogni caso, la conservazione della documentazione di segnalazione non può superare un periodo massimo di 5 anni dalla data in cui è stata comunicata la chiusura della segnalazione. Al termine del periodo di archiviazione, il fascicolo telematico è soggetto a distruzione e cancellazione.

La procedura di segnalazione "PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI" è parte integrante del Modello Organizzativo. Copia della procedura di segnalazione è accessibile in formato elettronico nella apposita sezione "Whistleblowing" sul sito internet aziendale all'indirizzo www.aspefmantova.it,

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Data: Dicembre 2023 Edizione: 02 Revisione: 02
---	---	---

nonché in formato cartaceo in un apposito spazio all'interno della sede, accessibile a tutti coloro che, seppur occasionalmente, si trovano ad operare nel contesto lavorativo.

6. IL SISTEMA DISCIPLINARE

L'Art. 6, comma 2, del Decreto prevede l'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal modello stesso. Il Modello prevede perciò le sanzioni per i comportamenti che determinano o favoriscono la commissione di tali reati.

Si considerano soggetti al sistema disciplinare tutti i lavoratori subordinati dipendenti dell'azienda come individuati dagli art. 2094 e segg. cod. civ., ivi compresi i dirigenti, nonché i soggetti di cui all'art. 1742 cod. civ. (lavoratori autonomi), che collaborino con l'azienda e, in generale, i consulenti esterni e tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con l'azienda (in generale, i consulenti esterni).

Resta compito di ASPEF il procedere ad una graduazione delle sanzioni applicabili, con riferimento al differente grado di pericolosità e/o gravità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati. In particolare la tipologia e l'entità della sanzione terrà conto dei seguenti fattori:

- Elemento soggettivo della condotta (determinata da dolo, colpa, negligenza o imperizia);
- Rilevanza oggettiva degli obblighi violati;
- Livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica ricoperto dall'autore del comportamento, oggetto di sanzione;
- Eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nella violazione delle regole previste dal Modello;
- Presenza di circostanza aggravanti o attenuanti, con riferimento alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto;
- Eventuale reiterazione delle condotte sanzionabili.

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7 del D. Lgs. 231/2001, le sanzioni previste nei successivi paragrafi, verranno applicate, a seconda della gravità, nei confronti del personale ASPEF, nei termini previsti dal CCNL, che abbia posto in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- Mancato rispetto del Modello e delle Procedure, per la parte di propria competenza, o del Codice Etico;
- Mancata diffusione ai dipendenti delle procedure interne;
- Mancato rispetto delle norme previste nell'ambito della normativa in materia di Sicurezza sul Lavoro (D. Lgs. 81/08 e s.m.i.);

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Data: Dicembre 2023 Edizione: 02 Revisione: 02
--	---	---

- Mancata partecipazione ed assenza ingiustificata agli incontri di formazione organizzati dall'Ente sul funzionamento del Modello e, in generale, sul D. Lgs. 231/01;
- Mancato rispetto delle modalità di documentazione, di conservazione e controllo degli atti previsti dalle Procedure;
- Accertata omessa vigilanza dei superiori gerarchici sui propri sottoposti in merito all'applicazione del Modello;
- Violazione e/o elusione del sistema di controllo poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle Procedure ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'OdV ed il controllo interno.

6.1 Misure nei confronti degli Amministratori e del Revisore

In caso di violazione del modello compiuta dagli Amministratori o dal Revisore verrà applicato quanto previsto dagli artt. 5, 11 e 16 dello Statuto di ASPEF.

6.2 Misure nei confronti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza

In caso di compimento di reato, anche solo ipotizzato dall'autorità giudiziaria, o di violazione del Codice Etico, del Modello e/o delle Procedure Operative da parte dei membri dell'Organismo di Vigilanza, la Direzione Generale, su segnalazione dell'Organismo stesso o di un amministratore, provvederà a sottoporre al CdA istanza di rimozione del membro dell'OdV.

6.3 Misure nei confronti dei dipendenti inquadrati nella categoria dei dirigenti

La violazione delle norme di legge, delle disposizioni del Codice Etico e delle prescrizioni previste dal presente Modello commesse da dirigenti dell'azienda, nonché, in generale, l'assunzione di comportamenti idonei ad esporre l'azienda all'applicazione di sanzioni amministrative previste dal Decreto, potranno determinare l'applicazione delle sanzioni di cui alla contrattazione collettiva, nel rispetto degli artt. 2106, 2118 e 2119 cod. civ., nonché dell'art. 7 Legge 300/1970. L'accertamento di eventuali violazioni, nonché dell'inadeguata vigilanza e della mancata tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza, potranno determinare a carico dei lavoratori con qualifica dirigenziale, la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa, fermo il diritto del dirigente alla retribuzione, nonché, sempre in via provvisoria e cautelare per un periodo non superiore a tre mesi, l'assegnazione ad incarichi diversi nel rispetto dell'art. 2103 cod. civ..

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Data: Dicembre 2023 Edizione: 02 Revisione: 02
--	---	---

6.4 Misure nei confronti dei lavoratori del comparto

La violazione delle norme di legge, delle disposizioni del Codice Etico, delle prescrizioni del presente Modello commesse da dipendenti dell'azienda, nonché, in generale, l'assunzione di comportamenti idonei ad esporre l'azienda all'applicazione di sanzioni amministrative previste dal Decreto, potranno determinare l'applicazione delle sanzioni conservative o espulsive, nel rispetto dei limiti di cui all'art. 2106 cod. civ., degli artt. 7 e 18 della Legge 300/1970 e della contrattazione collettiva, di volta in volta, applicabile.

6.5 Misure nei confronti del personale sanitario in regime libero professionale

Particolare rilievo assume, all'interno delle strutture organizzative socioassistenziali private o assimilabili, la figura di sanitari (a titolo esemplificativo: medici, infermieri, fisioterapisti, ecc. ecc.) che prestano la propria opera professionale all'interno di ASPEF in ragione di un contratto di incarico libero professionale.

I contratti di incarico libero professionale attualmente sottoscritti tra ASPEF e il personale sanitario, in aggiunta agli obblighi di legge, prevedono l'assunzione di responsabilità da parte del personale sanitario contraente in merito all'assoluta osservanza dei principi contenuti nel Codice Etico e nel Modello di Organizzazione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 adottati da ASPEF, nonché delle Procedure previste dal Modello stesso e ad esso allegate.

6.6 Misure nei confronti dei lavoratori autonomi, dei consulenti esterni e partner

I contratti stipulati dall'azienda con i lavoratori autonomi, i suoi consulenti esterni e i partner commerciali conterranno apposita dichiarazione di conoscenza dell'esistenza del Codice Etico e dei relativi principi, dell'obbligo di attenersi a questi, in aggiunta agli obblighi di legge e contrattuali, ovvero, se trattasi di soggetto straniero o operante all'estero, di rispettare la normativa internazionale e locale di prevenzione dei rischi che possano determinare la responsabilità conseguente alla commissione di reati in capo all'azienda. I contratti con tali soggetti conterranno una specifica clausola di recesso e/o di risoluzione connesse all'inadempimento di tali obbligazioni, fermo restando il diritto dell'Ente di rivalersi per gli eventuali danni verificatisi in conseguenza di dette condotte, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle sanzioni amministrative previste dal Decreto.

6.6 Misure nei confronti dei fornitori

La violazione del Modello da parte dei fornitori dell'azienda, o di loro dipendenti, può determinare la risoluzione anticipata del rapporto contrattuale, ai sensi dell'art. 1456 c.c.

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Data: Dicembre 2023 Edizione: 02 Revisione: 02
--	---	---

7. REGOLE DI COMPORTAMENTO E CODICE ETICO

L'azienda intende operare secondo principi etici diretti ad improntare lo svolgimento dell'attività aziendale, il perseguimento dello scopo sociale e la sua crescita nel rispetto delle leggi vigenti. Pertanto, si è dotata di un Codice Etico contenente i principi etico - comportamentali, che l'azienda riconosce come propri e dei quali esige l'osservanza da parte dei componenti degli Organi sociali, dei propri dipendenti e di tutti coloro che cooperano a qualunque titolo al perseguimento dei fini aziendali. Il Codice Etico ha, pertanto, una portata di carattere generale e rappresenta uno strumento adottato in via autonoma dall'azienda.

8. DIFFUSIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO

Ai fini dell'efficacia del presente Modello deve essere svolta un'adeguata attività di diffusione, informazione e formazione nei confronti dei diversi soggetti che operano in ambito aziendale, per favorire la conoscenza di quanto previsto dal D. Lgs. 231/01 e dal Modello adottato nelle sue diverse componenti.

8.1 Diffusione, formazione e informazione sul Modello

L'azienda si impegna a definire un piano di comunicazione e formazione finalizzato a garantire una corretta divulgazione e conoscenza del Modello e delle regole di condotta contenute.

In relazione alla comunicazione del Modello, l'azienda si impegna a diffonderne la conoscenza con le modalità ritenute più idonee (posta elettronica, affissione nei locali comuni, consegna in formato cartaceo, ecc.) ai diversi interessati.