

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

EX D.Lgs. 231/2001

Centro Ortopedico Fisioterapico s.r.l.

INDICE PARTE GENERALE

Definizioni	
1. Il D. Lgs. 231/2001 e la normativa rilevante	
2. Le linee Guida	
3. Il Modello	
3.1 La costruzione del Modello	
3.2 La funzione del Modello	
3.3 Principi ed elementi ispiratori per la redazione del Modello	
3.4 L'adozione del Modello e successive modifiche	
4. I Processi Sensibili della società Centro Ortopedico Fisioterapico di Ignazio Roberto Agnello & C. s.a.s.	
5. L'organismo interno di vigilanza (OdV)	
5.1 Identificazione dell'OdV e requisiti. Nomina e revoca	
5.2 Funzioni e poteri dell'organismo interno di vigilanza	
5.3 <i>Reporting</i> dell' OdV verso il vertice aziendale	
5.4 Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie	
5.5 Raccolta e conservazione delle informazioni	
6. Adozione e modifiche del Modello da parte del Centro Ortopedico Fisioterapico di Ignazio Roberto Agnello & C. s.a.s.....	
7. La formazione delle risorse umane e la diffusione del Modello	
7.1 Formazione ed informazione dei Dipendenti	
7.2 Informazione ai Consulenti ed ai Partner o Collaboratori	
8. Sistema disciplinare	
8.1 Funzione del sistema disciplinare	
8.2 Misure nei confronti di Dipendenti	
8.2.1 Violazioni del Modello	
8.3 Misure nei confronti degli Amministratori	
8.4 Misure nei confronti dei Consulenti e dei Partner o Collaboratori	
9. Verifiche sull'adeguatezza del Modello	

PARTE GENERALE

Definizioni

- “CCNL”: contratto applicato da Centro Ortopedico Fisioterapico srl, Studi Professionali ;
- “Consulenti”: coloro che agiscono in nome e/o per conto della società Centro Ortopedico Fisioterapico srl sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale;
- “Dipendenti” : tutti i dipendenti (compresi eventuali dirigenti) della società Centro Ortopedico Fisioterapico srl. ;
- “Linee Guida” : le linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 approvate;
- “Modello” : il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001;
- “Operazione Sensibile” : operazione o atto che si colloca nell’ambito dei Processi Sensibili e può avere natura commerciale, finanziaria, di lobby tecnico-politica o societaria;
- “Organismo di Vigilanza” o “OdV” : organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e al relativo aggiornamento ;
- “Partner” : controparti contrattuali della società Centro Ortopedico Fisioterapico srl. , quali ad esempio le società di servizio, agenti, partner, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la società addivenga a duna qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (collaborazione anche occasionale, società, associazione temporanea d’impresa, joint venture, consorzi, ecc.), ove destinati a cooperare con l’azienda nell’ambito dei Processi Sensibili;
- “Processi Sensibili“ : attività della società Centro Ortopedico Fisioterapico srl nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati;
- “Reati“ : i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001;

1. Il D.Lgs. 231/2001 e la normativa rilevante

In data 8 giugno 2001 è stato emanato – in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 – il D.Lgs. 231/2001, entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia ha già da tempo aderito.

Il D.Lgs. 231/2001, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

La nuova responsabilità introdotta dal D.Lgs. 231/2001 mira a coinvolgere nelle punizioni di taluni illeciti penali il patrimonio delle società che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione dell'illecito. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dell'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame, si tratta attualmente delle seguenti tredici tipologie:

- (a) I reati commessi nei rapporti con la P.A.;
- (b) I reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo;
- (c) Alcune fattispecie di reati in materia societaria;
- (d) I reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- (e) I reati contro la personalità individuale;
- (f) I reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato;
- (g) Il reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- (h) Il reato di sfruttamento sessuale dei bambini e della pedopornografia anche a mezzo internet;

- (i) Il “reato transnazionale”, previsto dall’art. 4 del D.Lgs. 231/2001 nonché dalla L. 146/06, che consiste in un reato punito con la pena della reclusione non inferiore al massimo a 4 anni, in cui sia coinvolto un gruppo criminale organizzato e:
- I) Sia commesso in più di uno Stato;
 - II) Ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato;
 - III) Ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;
 - IV) Ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.
- (l) 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;
- (m) reati in materia di delitti contro l’industria ed il commercio;
- (n) reati in materia di violazione del diritto di autore;
- (o) reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria.

Per una più ampia trattazione del D.Lgs. 231/01 si rinvia all’Appendice.

2. Le Linee Guida

La scelta di dotarsi di un Modello di organizzazione e di gestione si inserisce nella più ampia politica di sensibilizzazione alla gestione trasparente e corretta della Società, nel rispetto della normativa vigente e dei fondamentali principi di etica degli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale.

Attraverso l'adozione del Modello la Società intende perseguire le seguenti finalità:

conferire alle modalità di esercizio dei poteri un assetto formalizzato, esprimendo in modo chiaro quali soggetti abbiano poteri decisionali, quali abbiano poteri gestionali, quali abbiano poteri di autorizzazione alla spesa, per quali tipologie d'attività, con quali limiti;

evitare le eccessive concentrazioni di potere, in particolare di operazioni a rischio di reato o di illecito, in capo a singoli uffici dell'Ente o a singole persone, attuando nel concreto il principio della segregazione funzionale/contrapposizione degli interessi;

evitare la convergenza di poteri di spesa e di poteri di controllo della stessa e distinguere tra poteri autorizzativi e poteri organizzativi e gestionali;

prevedere la formalizzazione anche all'esterno dei poteri di rappresentanza;

garantire che le attribuzioni di compiti siano ufficiali, chiare ed organiche, utilizzando per esse procedure formali, evitando tanto i vuoti di poteri quanto le sovrapposizioni di competenze;

assicurare la verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione aziendale;

garantire l'effettiva corrispondenza tra i modelli di rappresentazione della struttura organizzativa e le prassi concretamente attuate;

dare priorità, per l'attuazione di decisioni che possano esporre l'Ente a responsabilità per gli illeciti amministrativi da reato, alla trasparenza nella formazione di dette decisioni e nelle attività conseguenti, con costante possibilità di controllo.

La Società, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della posizione e dell'immagine propria, delle aspettative dei propri soci e del lavoro dei propri dipendenti, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'attuazione del Modello di organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001, per quanto l'adozione sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello possa contribuire a rafforzare la cultura della legalità (integrità etica) come valore fondante della propria natura, oltre che per costituire un valido strumento di sensibilizzazione e guida dell'operato di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché seguano, nell'espletamento della propria attività, dei comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

3. Il Modello

3.1. La costruzione del Modello

Successivamente all'emanazione del D.Lgs. 231/2001, la Società Centro Ortopedico Fisioterapico s.r.l. ha avviato un progetto interno finalizzato a garantire la predisposizione del Modello di cui all'art. 6 del citato decreto.

La predisposizione del presente Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie suddivise in differenti fasi e dirette tutte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.Lgs. 231/2001 ed ispirate, oltre che alle norme in esso contenute, anche alle Linee Guida.

Sebbene l'adozione del presente Modello costituisca una mera "facoltà" e non un obbligo, la Società ha deciso di procedere con la sua predisposizione ed adozione in quanto consapevole che tale sistema rappresenti un'opportunità per migliorare la sua *corporate governance*.

Si descrivono qui di seguito brevemente le fasi in cui si è articolato il lavoro di Individuazione delle aree a rischio, sulle cui basi si è poi dato luogo alla predisposizione del presente Modello

- 1) "**As-is analysis**". L'individuazione dei Processi Sensibili è stata attuata attraverso il previo esame della documentazione aziendale (principali procedure in essere, organigrammi, ecc.) e un'intervista con il soggetto responsabile nell'ambito della struttura aziendale (" Coordinatore Generale") mirate all'individuazione e comprensione dei Processi Sensibili e dei sistemi e procedure di controllo già adottati in relazione ai medesimi.

Obiettivo di questa fase è stata l'analisi del contesto aziendale, al fine di identificare in quale area/settore di attività e secondo quale modalità vi sia la potenziale possibilità di commettere i Reati.

L'analisi è stata condotta principalmente su tutte le attività che prevedono un contatto/un'interazione tra risorse aziendali e soggetti qualificabili come incaricati di Pubblico Servizio, nonché sulle attività societarie capaci di influire sulla commissione dei reati societari considerati assoggettabili alle sanzioni di cui al D.Lgs. 231/2001.

Si è così ottenuta una rappresentazione dei Processi Sensibili, dei controlli già esistenti e delle relative criticità, con particolare "focus" sugli elementi di "compliance" e controllo specifici per soddisfare i requisiti del Modello. I Processi Sensibili della Società sono quelli descritti al successivo capitolo 4.

- 2) **Effettuazione della “gap analysis”**. Sulla base dei Processi Sensibili individuati, delle procedure e controlli già adottati, nonché delle previsioni e finalità del D.Lgs. 231/2001, si sono individuate le azioni di miglioramento delle attuali procedure interne e dei requisiti organizzativi essenziali per la definizione di un modello “specifico” di organizzazione, gestione e monitoraggio ai sensi del D.Lgs. 231/01.
- 3) **Predisposizione del Modello**. Il presente Modello è costituito da una “Parte Generale” e da singole “Parti Speciali” predisposte per quelle specifiche categorie di reato contemplate nel D.Lgs. 231/2001, il cui compimento è stato ritenuto astrattamente ipotizzabile in ragione dell’attività svolta dalla Società.

La Parte generale contiene l’indicazione dei principi ispiratori del Modello, la sua descrizione, le definizioni, la disciplina dell’Organismo di Vigilanza, il sistema disciplinare.

La prima Parte Speciale (**Parte Speciale n. 1**) è denominata “ Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione” e trova applicazione per le tipologie specifiche di Reati previste ai sensi degli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001.

La seconda Parte Speciale (**Parte Speciale n. 2**) è denominata “Reati Societari” e si applica per le tipologie specifiche di Reati previste ai sensi dell’art. 25 *ter* del D.Lgs. 231/2001.

La terza Parte Speciale (**Parte Speciale n. 3**) è denominata “ Salute e sicurezza dei Lavoratori” e si applica per le tipologie di reati previsti dall’art. 25 *septies* del D.Lgs. 231/2001.

3.2 La funzione del Modello

L’adozione e l’efficace attuazione del Modello non solo consente alla Società di beneficiare dell’esimente prevista dal D.Lgs. 231/2001, ma migliora, nei limiti previsti dallo stesso, la sua *corporate governance*, limitando il rischio di commissione dei Reati.

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventivo ed ex post) che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei Reati mediante la individuazione dei Processi Sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione.

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare nel potenziale autore del Reato una piena consapevolezza di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi della Società, anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio), dall’altro, grazie ad un monitoraggio costante dell’attività, a consentire alla Società di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del Reato stesso.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza nei Dipendenti e, Organi Sociali, Consulenti e Partner, che operino per conto o nell’interesse della società nell’ambito dei Processi Sensibili di poter incorrere – in caso di comportamenti non conformi alle norme e procedure aziendali(oltre che ovviamente alla legge) – in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per se stessi, ma anche per la società.

Inoltre, si intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la costante attività di vigilanza sull'operato delle persone rispetto ai Processi Sensibili e la comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

3.3 Principi ed elementi ispiratori del Modello

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo (rilevati in fase di "as-is") esistenti e già ampiamente operanti in azienda, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e controllo sui Processi Sensibili.

Conformemente a quanto previsto anche dalle Linee Guida, sono state considerate le policy e le procedure esistenti che, previo eventuale adeguamento, potessero essere qualificabili come generali elementi costitutivi del Modello, ovvero:

- Il sistema organizzativo aziendale;
- Le policy e le procedure aziendali;
- Il sistema di deleghe di poteri e delle procedure;
- Il sistema di comunicazione al personale;
- Il sistema disciplinare.

Il presente Modello, fermo restando la sua finalità peculiare descritta al precedente paragrafo 3.2 e relativa al D.Lgs. 231, si inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole di *corporate governance* e dal sistema di procedure già in essere in azienda e nel gruppo.

Principi cardini a cui il Modello si ispira sono:

- I requisiti indicati dal D.Lgs. 231/2001 ed in particolare:

La attribuzione ad un organismo di vigilanza del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001;

La messa a disposizione dell'organismo di vigilanza di risorse (umane e finanziarie) adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli ed a raggiungere risultati ragionevolmente ottenibili;

L'attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post);

L'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;

- I principi generali di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare:

La verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001;

Il rispetto del principio della separazione delle funzioni;

La definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;

La comunicazione all'organismo di vigilanza delle informazioni rilevanti.

3.4. L'adozione del Modello e successive modifiche

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, la Società ha ritenuto necessario procedere con l'adozione del presente Modello.

4.1 Processi Sensibili

Si è provveduto all'analisi di tutta l'attività della Società (modalità operative, funzioni e responsabilità).

La mappatura del rischio è consentita nell'individuazione delle aree sensibili al rischio di commissione reato in relazione al catalogo dei reati.

Le aree a rischio sono state identificate e condivise mediante colloqui condotti con i soggetti, che, in azienda, hanno ruolo di responsabilità funzionale e conoscenza specifica dell'operatività di ciascun settore.

E' stata svolta un'esemplificazione delle possibili condotte illecite attraverso scenari plausibili. Si è poi provveduto ad identificare le funzioni coinvolte.

E' stata valutata la potenziale probabilità dell'accadimento (in rapporto all'attività svolta, alle peculiarità del settore, alle funzioni coinvolte, e all'organizzazione interna).

E' stato assegnato un livello di criticità (in termini di gravità e frequenza) a ciascuna area sensibile sotto il profilo del rischio.

Rispetto al novero dei reati indicati dagli artt. 24 e seguenti del D.Lgs. 231/2001, l'analisi del rischio condotta dalla Società, in relazione alla probabilità di commissione ed alla tipologia della peculiare attività d'impresa, ha individuato quali reati interessati dal rischio di commissione:

a) I reati contro la Pubblica Amministrazione;

b) I reati societari;

c) I reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutele dell'igiene e della salute nei luoghi di lavoro.

Gli altri reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 appaiono solo astrattamente e non concretamente configurabili e, a seguito dell'effettuazione di interviste con le persone aventi ruoli di responsabilità nella società e della verifica delle prassi aziendali invalsi nella stessa, non sono emersi Processi Sensibili che possano riguardare dette fattispecie di reato.

Di seguito sono elencate le principali attività che, per il loro contenuto intrinseco, sono considerate maggiormente esposte alla commissione dei Reati di cui al D.Lgs. 231/2001:

a) Processi Sensibili nei rapporti con la P.A.

Tenuto conto della molteplicità dei rapporti che la Società intrattiene con la Pubblica Amministrazione i processi ritenuti più specificamente a rischio sono:

- Gestione dei rapporti correnti con gli enti pubblici per l'ottenimento di autorizzazioni e licenze per l'esercizio delle attività aziendali;
- Richiesta di erogazioni, contributi o finanziamenti da parte di organismi pubblici per l'attività di formazione;
- Assegnazione e gestione anche indiretta di eventuali incarichi di consulenza esterna;
- Gestione delle ispezioni (amministrative, fiscali, previdenziali, ecc.).

b) Processi Sensibili nella gestione della società (reati societari)

Predisposizione delle comunicazioni a soci e/o terzi relative alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società (bilancio d'esercizio).

c) Processi Sensibili in relazione agli infortuni nei luoghi di lavoro

- Ogni processo produttivo di beni o servizi realizzato mediante personale della Società;
- Gestione delle emergenze, degli incendi, delle situazioni di pericolo; Gestione dei processi di implementazione della normativa antinfortunistica; Adeguamento delle procedure operative agli standard richiesti dalle norme di prevenzione in materia di salute e di sicurezza sui luoghi di lavoro;
- Processi di controllo sul rispetto delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- Attribuzione e delega dei poteri e delle funzioni di controllo e prevenzione degli infortuni sul lavoro – sistema di deleghe e procure.

Si rinvia alle Parti Speciali per una più dettagliata descrizione dei Processi Sensibili sopra elencati. L'organo di Vigilanza ha il potere di individuare eventuali ulteriori attività a rischio che – a seconda dell'evoluzione legislativa o dell'attività aziendale – potranno essere ricomprese nell'elenco dei Processi Sensibili.

5. L'organismo interno di vigilanza (OdV)

5.1. Identificazione dell'organismo interno di vigilanza e requisiti. Nomina e revoca

In base alle previsioni del D.Lgs., l'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento deve essere un organismo della società (art. 6,1 b) del D.Lgs. 231/2001 e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Le Linee Guida suggeriscono che si tratti di un organo dotato di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione, nonché da onorabilità e assenza di conflitti di interesse.

L'autonomia presuppone che l'OdV risponda, nello svolgimento di questa sua funzione, solo al massimo vertice gerarchico (Amministrazione).

Applicando tali principi alla realtà aziendale della Società, in considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'OdV, il relativo incarico è stato affidato, con la medesima delibera sopra indicata, al Dott. Ignazio Roberto Agnello, in funzione di componente monocratico. Si è ritenuto di provvedere in via transitoria per un Organismo a composizione monocratica con l'intento di monitorare il primo anno di applicazione del Modello e riservandosi di eventualmente integrare l'Organismo nel proseguo dell'attività, tenuto conto di quanto la prima relazione annuale dell'OdV evidenzierà in ordine all'adeguatezza del sistema organizzativo.

Questa scelta va ricondotta al fatto che è riconosciuto il suddetto componente monocratico come il più adeguato a svolgere le funzioni di OdV, dati i requisiti di onorabilità, autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione dei suoi componenti.

E' pertanto rimesso al suddetto organo il compito di svolgere – in qualità di OdV – le funzioni di vigilanza e controllo previste dal Modello.

Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità attribuite all'OdV e dei contenuti professionali specifici da esse richiesti, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'OdV della Società si può avvalere di altre funzioni interne che, di volta in volta, si rendessero a tal fine necessarie.

La nomina dell'OdV e la revoca dal suo incarico sono di competenza dei Soci.

L'OdV esercita la sua funzione sino a quando non è revocato, per il venir meno dei suoi requisiti o, in ogni caso, per l'eventuale sua inadeguatezza e/o inefficienza a svolgere il suo ruolo.

5.2. Funzioni e poteri dell'organismo interno di vigilanza

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- A. Sull'osservanza del Modello da parte dei Dipendenti e, degli Organi Sociali, dei Consulenti e dei Partner;
 - B. Sull'efficacia ed adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
 - C. Sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.
- A tal fine, all'OdV sono altresì affidati i compiti di :

I. Verifiche e controlli:

- a. Attuare le procedure di controllo previste dal Modello anche tramite l'emanazione di disposizioni (regolamentari e/o informative) interne;
- b. Condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura dei Processi Sensibili;

- c. Effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere dalla Società, soprattutto nell'ambito dei Processi Sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da esporsi in sede di *reporting* agli Organi Sociali deputati;
- d. Raccogliere, elaborare e conservarle informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione (vedi successivo cap. 5.4);
- e. Coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l'OdV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e deve essere informato dagli organi sociali: a) sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la Società al rischio concreto di commissione di uno dei Reati; b) sui rapporti con i Consulenti e con i Partner che operano per conto della società nell'ambito di Operazioni Sensibili;
- f. Attivare e svolgere le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire ulteriori elementi di indagine;

II. Formazione:

- a) coordinarsi con il responsabile aziendale per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da inoltrare ai Dipendenti, ed Organi Sociali,,finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001;
- b) predisporre ed aggiornare con continuità, in collaborazione con la funzione aziendale dedicata, lo spazio eventualmente presente sul sito Internet contenente tutte le informazioni relative al D.Lgs. 231/2001 e al Modello;
- c) monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione interna necessaria al fine della sua efficace attuazione, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso;

III. Sanzioni :

- a. Coordinarsi con gli organi sociali per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, fermo restando la competenza di quest'ultimo per l'irrogazione della sanzione ed il relativo procedimento disciplinare (si rinvia in merito a questo punto al successivo cap. 8);

IV. Aggiornamenti:

- a. Recepire la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative;
- b. Valutare le esigenze di aggiornamento del Modello;
- c. Indicare agli organi sociali le eventuali integrazioni ai sistemi di gestione delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita), già presenti in Società, per introdurre alcuni accorgimenti idonei a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto.

L'attività dell'OdV è indipendente e non è soggetta al controllo ed alla direzione da parte di altri soggetti, fermo restando, tuttavia, che l'organo amministrativo è chiamato a svolgere un'attività di valutazione sull'adeguatezza del suo operato.

L'OdV ha libero accesso in tutte le aree aziendali ed in tutti gli organismi societari – senza necessità di alcun consenso preventivo – onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs. n. 231/2001.

Al fine di garantire che l'attività dell'OdV sia efficace e penetrante, fatta salva la necessità che l'OdV sia un organo riferibile alla Società e fermo restando il suo potere e responsabilità per la vigilanza sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello, esso può avvalersi non solo dell'ausilio di tutte le strutture della società ma altresì – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – di consulenti esterni, con specifiche competenze professionali in materia, per l'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie alla funzione di controllo.

5.3 Raccolta e conservazione delle informazioni.

Ogni informazione, segnalazione, report previsto nel presente Modello è conservato dall'OdV in un apposito data base (informatico o cartaceo) per un periodo di 5 anni.

L'accesso al *data base* è consentito ai membri degli organi sociali, salvo che non riguardino indagini nei loro confronti.

6. La formazione delle risorse umane e la diffusione del Modello

6.1. Formazione ed informazione dei Dipendenti

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo della Società della società Centro Ortopedico Fisioterapico s.r.l. garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse umane già presenti in azienda sia quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento dei soggetti medesimi nei Processi Sensibili.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'OdV in collaborazione con il Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza e con i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello.

La comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello è comunicata dall' Amministratore a tutti i Dipendenti e presenti in azienda al momento dell'adozione stessa. A costoro viene consegnata copia del presente Modello.

Ai nuovi assunti, invece, viene consegnato un set informativo (es. CCNL,Modello Organizzativo, Decreto Legislativo 231/2001, ecc.), con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

I suddetti soggetti, al momento della consegna del presente Modello, lo sottoscrivono per integrale presa visione e accettazione e si impegnano, nello svolgimento dei propri compiti afferenti i Processi Sensibili e in ogni altra attività che possa realizzarsi nell'interesse o a vantaggio della società, al rispetto dei principi, regole e procedure in esso contenuti.

La formazione

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.lgs. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della società.

In particolare, la Società ha previsto livelli diversi di informazione e formazione attraverso idonei strumenti di diffusione (comunicazione scritta iniziale, eventuali corsi).

6.2 Informazione ai Consulenti ed ai Partner

I consulenti ed i Partner devono essere informati del contenuto del Modello e dell'esigenza della Società che il loro comportamento sia conforme ai disposti del D.Lgs. 231/2001. A costoro viene consegnata copia del presente Modello ovvero viene resa disponibile mediante pubblicazione online.

I suddetti soggetti, al momento della consegna del presente Modello ovvero di presa visione, lo sottoscrivono per integrale presa visione e accettazione e si impegnano, nello svolgimento dei propri compiti afferenti ai Processi Sensibili e in ogni altra attività che possa realizzarsi nell'interesse o a vantaggio della società, al rispetto dei principi, regole e procedure in esso contenuti. Qualora la presa visione avvenga online la dichiarazione di accettazione e di impegno di cui sopra viene resa in forma scritta.

I contratti stipulati e/o rinnovati successivamente all'adozione del presente Modello dovranno provvedere clausole che impongano ai soggetti suddetti il rispetto del Modello stesso e che stabiliscano condizioni risolutive e di risarcimento dei danni in caso di violazione da parte di consulenti e partners.

7. Sistema disciplinare

7.1 Funzione del sistema disciplinare

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotata di deterrenza) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello rende efficace l'azione di vigilanza dell'OdV ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso. La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6 primo comma lettera e) del D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della società.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

7.2 Misure nei confronti di Dipendenti

7.2.1 Violazioni del modello

Fermi restando gli obblighi per la società nascenti dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti sanzionabili sono i seguenti:

- A) violazione di procedure interne previste o richiamate dal presente Modello (ad esempio non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all'OdV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, ecc.) o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello o alle procedure ivi richiamate;
- B) violazione di procedure interne previste o richiamate dal presente Modello o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello o dalle procedure ivi richiamate che espongano la società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati;
- C) adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello, o alle procedure ivi richiamate, e diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati;
- D) adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, o con le procedure ivi richiamate, tale da determinare la concreta applicazione a carico della società di sanzioni previste dal d.lgs. 231/2001.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente e del medico, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la società può ragionevolmente ritenersi esposta – ai sensi e per gli effetti del D.lgs. 231/2001 – a seguito della condotta censurata.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'OdV e degli organi sociali. L'ultimo responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate su eventuale segnalazione dell'OdV resta in ogni caso l'Amministratore della Società.

7.2.2 Le sanzioni

La violazione da parte dei Dipendenti delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori – nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970,

n. 300 (statuto del lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili – sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio del CCNL applicato, e precisamente:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa non superiore all'importo di quattro ore della retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni;
- licenziamento (anche, se necessaria, previa sospensione cautelare).

Restano ferme – e si intendono qui richiamate – tutte le previsioni di cui al CCNL, tra cui la necessità che:

- la contestazione disciplinare sia inviata al lavoratore non oltre il termine di trenta giorni dal momento in cui gli organi direttivi ed amministrativi hanno avuto effettiva conoscenza;
- il provvedimento disciplinare non sia adottato dal datore di lavoro oltre il termine di trenta giorni dalla presentazione della deduzione da parte del lavoratore;
- il predetto termine di trenta giorni rimanga sospeso nel caso in cui il dipendente richieda di essere ascoltato di persona unitamente al rappresentante sindacale, riprendendo poi a decorrere detto termine ab initio per ulteriori trenta giorni dalla data in cui le parti si saranno incontrate per discutere della contestazione;
- sia rispettato il principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, in relazione alla gravità della mancanza e, pertanto, che il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni siano determinati in relazione ai seguenti criteri generali di cui al CCNL.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, agli organi sociali.

7.3. Misure nei confronti dei Consulenti e dei Partner

Ogni violazione da parte dei Consulenti o dei partner delle regole di cui al presente Modello agli stessi applicabili o di commissione dei Reati nello svolgimento della loro attività per la Società è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti (cfr. Parte Speciale n.1).

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001.

8. Verifiche sull'adeguatezza del Modello

Oltre all'attività di vigilanza che l'OdV svolge continuamente sull'effettività del Modello (e che si concreta nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei destinatari ed il Modello stesso), lo stesso periodicamente effettua specifiche verifiche sulla reale capacità del Modello alla prevenzione dei reati, preferibilmente

coadiuvandosi con soggetti terzi in grado di assicurare una valutazione obiettiva dell'attività svolta.

Tale attività si concretizza in una verifica a campione di principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla Società in relazione ai Processi sensibili e alla conformità degli stessi alle regole di cui al presente Modello.

Inoltre, viene svolta una review di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall' OdV, degli eventi considerati rischiosi e della consapevolezza dei Dipendenti, e degli Organi Sociali rispetto alla problematica della responsabilità penale dell'impresa con verifiche a campione.

Le verifiche sono condotte dall' OdV che si avvale, di norma, del supporto di altre funzioni interne che, di volta in volta, si rendano a tal fine necessarie.

Le verifiche e il loro esito sono oggetto di report annuale ai componenti Organi Sociali. In particolare, in caso di rilevata inefficienza del Modello, l'OdV esporrà i miglioramenti da attuare.

Palermo, 30 Ottobre 2014

Centro Ortopedico Fisioterapico s.r.l.

L'Amministratore