MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

OPERE SAN PIO S.R.L.

MODELLO PARTE GENERALE

(D.Lgs. 231/2001 *e successive modifiche*)

DATA	MOTIVO	APPROVATO DALL'AMMINISTRATORE (IL LEGALE RAPPRESENTANTE)
3.5.2024	APPROVAZIONE DEL MODELLO 231/2001.	Dott. Fabrizio Viva Amministratore Unico

OPERE SAN PIO S.R.L.

Tutta la documentazione relativa al Modello di organizzazione e gestione ex d.lgs. 231/01, rappresenta informazioni strettamente riservate e di proprietà della Società OPERE SAN PIO SRL da non utilizzare per scopi diversi da quelli per cui sono state definite.

PREMESSA

La Società OPERE SAN PIO SRL ha la propria sede legale e amministrativa in Miggiano (LE), alla via Manzoni n. 107 (p. iva 04087670750; numero REA: LE – 266275) ed è stata costituita nel 2007 con lo scopo di svolgere l'attività di gestione, in proprio o per conto terzi, di servizi sociali, assistenziali e sanitari, attinenti ai bisogni di persone anziane o, comunque, non autosufficienti.

Più dettagliatamente, l'ambito di operatività della Società OPERE SAN PIO SRL, come diffusamente illustrato anche nella visura camerale depositata presso la Camera di Commercio di Lecce, si estrinseca nella:

• costruzione, acquisto e gestione, in proprio o per conto di terzi ed anche in compartecipazione, di case di cura, cliniche, ospedali, ospizi, case di riposo, centri geriatrici e sociali in genere, presidi di riabilitazione, residenze sanitarie assistenziali, laboratori di analisi e radiologia, centri diagnostici ed ambulatori specialistici in genere;

• gestione di ristoranti bar e tabaccherie;

• gestione di ospedali e strutture analoghe anche per conto di enti pubblici e privati;

• costruzione e vendita di beni immobili in genere e la gestione degli stessi per i fini sociali, intendendo per gestione a fini sociali: l'acquisto, l'organizzazione e la locazione e la conduzione delle strutture materiali e dei mezzi strumentali necessari per l'esercizio delle attività di cui sopra; l'organizzazione di corsi di formazione professionale.

• […]

• La società può compiere, inoltre, tutte le operazioni commerciali, industriali, mobiliari e immobiliari, finanziarie, di leasing, di factoring, bancarie, attive e passive, necessarie o utili, anche indirettamente, per il conseguimento dell'oggetto sociale, può assumere interessenze e partecipazioni in altre società o imprese aventi scopo analogo, connesso o affine al proprio, può concedere fidejussioni, prestare avalli e consentire iscrizioni ipotecarie sugli immobili

sociali, anche a garanzia di obbligazioni assunte da terzi, nonché a favore di istituti di credito, banche e società finanziarie, il tutto non nei confronti del pubblico né, quanto all'assunzione di partecipazioni, a scopo di collocamento e salvi, comunque, i limiti di legge e le eventuali necessarie autorizzazioni.

Essa, attraverso le diverse tipologie di servizi erogati, è in grado di offrire ai pazienti ed alle loro famiglie una risposta sempre migliore alle esigenze, ai bisogni e ai desideri di questi ultimi, nonché di garantire un'assistenza integrata e qualificata per tutti i tipi di servizi.

La Società intende mantenere e sviluppare il rapporto di fiducia con i propri "portatori di interessi" e perseguire i propri obiettivi, ricercando il migliore contemperamento degli interessi coinvolti.

Affinché tutto quanto sopra esposto non resti una mera enunciazione di principi, ma venga tradotto in comportamenti e condotte immanenti alla Società, i Destinatari del presente Modello sono tenuti ad applicare lo stesso ed il codice etico, contenente i valori e le regole di comportamento alla cui osservanza sono tenuti gli organi sociali, il management, i prestatori di lavoro, i collaboratori esterni, gli Ospiti, i Pazienti, gli Utenti dei servizi, i loro familiari e ogni soggetto che cooperi a qualsiasi titolo con la Società.

Detto codice Etico e i valori e le regole in esso espressi si intendono qui interamente richiamati e condivisi dalla OPERE SAN PIO SRL.

La Società gestisce la struttura RSAA (residenza sociale assistenziale per anziani) denominata Don Tonino Bello 3, con sede in Miggiano (LE), ai sensi dell'art. 67 della L.R. 4/2007, in virtù dell'autorizzazione rilasciata dal Comune di Miggiano (LE), n. 673 – Registro Generale del 21.9.2022 e n. 279 – Registro di Settore del 21.9.2022, che qui si allega, e risulta iscritta nel Registro delle strutture e dei servizi autorizzati all'esercizio delle attività socio assistenziali destinate della Regione Puglia (n. 89 del 16.2.2016).

A ben vedere, tale autorizzazione è in continuità con quella rilasciata al precedente gestore della struttura, ossia l'ATS AURORA 2, associazione costituita tra le società Coop. Sociale Casa (soggetto capofila) e Opere San Pio s.r.l., con rappresentante legale il Sig. Cerfeda Oreste.

Pertanto, la Società risulta essere in possesso di tutti i requisiti e le autorizzazioni necessarie, richieste dalla normativa sia Statale che Regionale, nonché dagli Enti, tra cui la ASL.

OPERE SAN PIO S.R.L.

Si evidenzia, altresì, che, in sede di rilascio dell'autorizzazione, il Comune ha rilevato anche il rispetto delle normative anticorruzione e della trasparenza.

Le quote societarie sono attualmente ripartite tra il sig. Falco Marcello Donato (con il 63,64 %) e la sig.ra Puce Maria Antonella (con il 36.6 %).

La Società ha nominato un Amministratore Unico, in carica dal 23.6.2022, nella persona del dott. Fabrizio Viva, ha 13 dipendenti a tempo indeterminato con mansioni di impiegato amministrativo (1), ausiliare (2), cuoco (2), infermiere professionista (1), OSS (6).

Prima dell'ultima modifica, la società aveva come amministratori Falco Giorgio e Puce Maria Antonella.

Inoltre, vi sono dei consulenti e collaboratori esterni, con partita IVA, che svolgono la professione di medico - coordinatore sanitario, assistente sociale, psicologo educatore.

Il sistema di deleghe prevede l'attribuzione della delega della direzione sanitaria in capo al dott. Marcello Falco; il resto delle funzioni è in capo all'amministratore unico, dott. Viva.

La struttura può ospitare fino a 25 ospiti in totale, nello specifico, essa riceve, per periodi brevi e lunghi, persone con deficit funzionali, in età superiore ai 64 anni, in possesso di riconoscimento previsto dalla legge 11 febbraio 1980 n. 18, a condizione che gli stessi non necessitino di prestazioni sanitarie continue e complesse.

La struttura garantisce un'adeguata assistenza socio assistenziale, tesa alla tutela dei pazienti che devono affrontare delle problematiche di salute, che li rendono spesso non autosufficienti, trovandosi in un luogo diverso dalla loro casa e, a volte, lontani dall'affetto dei parenti.

Proprio per quest'ultimo motivo, la struttura si occupa di assistere gli ospiti nelle esigenze di salute non solo fisica, ma anche mentale: vengono svolte attività ludico espressive e creative, che promuovono la partecipazione sociale, il benessere soggettivo ed il miglioramento della qualità della vita, personale e sociale.

Grazie alla ferma volontà e dedizione della proprietà e grazie anche alla dedizione di tutti gli operatori, che da anni collaborano con la società, negli anni OPERE SAN PIO SRL ha raggiunto ottimi standard qualitativi dei servizi offerti.

OPERE SAN PIO S.R.L.

La società non è in possesso delle certificazioni ISO 9001, UNI EN ISO 14001:2015, OHSAS 18001, ISO45001, SA8000, ISO 37001.

Tuttavia, essa cura dettagliatamente la compliance aziendale e adotta tutte le misure volte a garantire l'osservanza di norme giuridiche ed etiche proprie della tipologia di azienda, anche quelle che non sono obbligatorie per legge, con ciò dimostrando una particolare sensibilità nella prevenzione dei vari rischi verificabili durante l'attività di impresa.

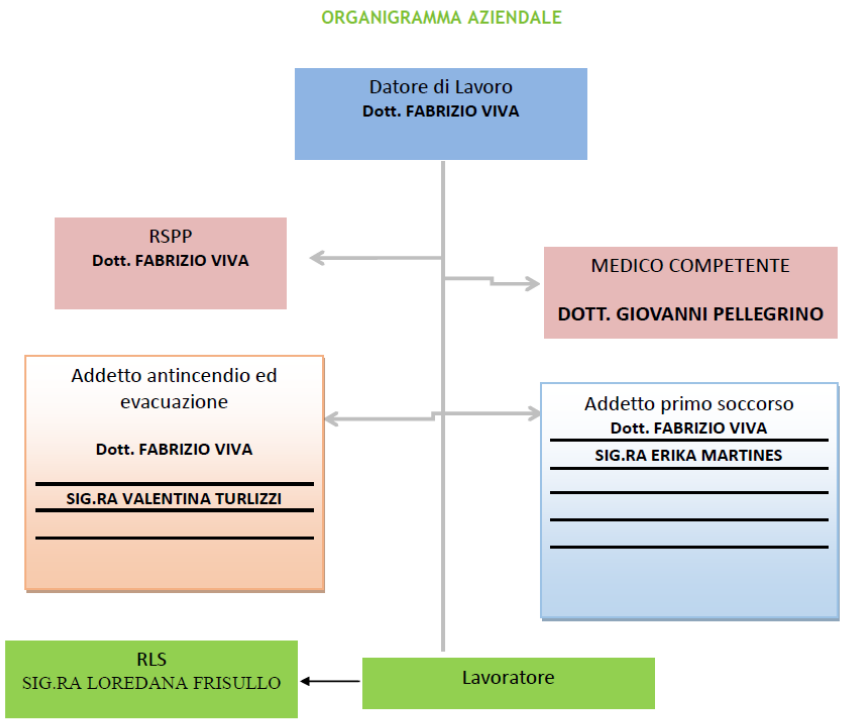
Nello specifico, essa ha adottato il sistema di autocontrollo per la legionellosi, il sistema "Analisi dei rischi e dei punti critici di controllo" (HCCP), ossia un controllo alimentare per garantire la sicurezza e l'igiene dei servizi destinati alla somministrazione degli alimenti per gli ospiti della struttura; i controlli periodici (ogni 6 mesi) e straordinari sul funzionamento dell'ascensore, affidati ad un'azienda esterna; i controlli salva vita, messa a terra, impianto elettrico; la valutazione del rischio RADON, eseguita dalla precedente gestione nel 2017 e dalla quale è emerso che i locali non sono a rischio; la manutenzione periodica degli estintori (ogni 6 mesi), affidata ad una ditta esterna; la predisposizione e l'implementazione del piano antincendio, nonostante non sia obbligatorio per le società con meno di 25 dipendenti; verifiche periodiche degli impianti elettrico, pompe di calore e caldaie.

Con riferimento alla tutela "Dati Personali" (es.: identificativi, anagrafici, economici) e "Dati Sensibili" (es.: stato di salute), relativamente alle prestazioni socio assistenziali erogate ed ai connessi adempimenti amministrativi, la società si è adeguata al Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo del Consiglio del 27 aprile 2016 e s. m., relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati, tramite l'adozione di specifici protocolli previsti dalla normativa, nonché la nomina del titolare del trattamento dei dati, l'amministratore di sistema, il responsabile del trattamento dati, il responsabile della protezione dati, l'incaricato del backup, l'incaricato alla custodia delle copie delle credenziali e gli incaricati al trattamento dei dati personali.

A ben vedere, sono rispettati tutti i principi individuati dal Regolamento, primo fra tutti il principio detto di "responsabilizzazione" (o accountability), in virtù del quale "il titolare mette in atto misure tecniche e organizzative adeguate per garantire, ed essere in grado di

dimostrare, che il trattamento è effettuato conformemente al presente Regolamento" (art. 5, paragrafo 2 e arti. 24, paragrafo 1).

Quanto alla sicurezza sul posto di lavoro, la società ha adottato il DVR, costantemente aggiornato (ultimo aggiornamento: dicembre 2022), in virtù del quale sono individuati i ruoli dei soggetti in materia di sicurezza, come specificato nel grafico che segue.



LE PREVISIONI DI CUI AL D.LGS. 231/2001.

Dopo lunga gestazione internazionale, con D. Lgs. 8.6.2001 n. 231 entra in vigore una normativa di grande attualità ed importanza, che introduce per la prima volta nell'ordinamento italiano la responsabilità "amministrativa" degli enti, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.

OPERE SAN PIO S.R.L.

A) Qual è il fondamento di tale responsabilità?

La società risponde per "i reati" commessi nel suo interesse "o" a suo vantaggio: **1)** dalle persone che hanno la legale rappresentanza, amministratori, direttori della società, ovvero, laddove ci siano più sedi, della unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;

2) dagli amministratori di fatto;

3) dalle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sub. 1) e 2).

In altre parole, ogni volta che il Pubblico Ministero acquisisce la notizia di reato ed iscrive nel registro degli indagati una persona - ad es. l'amministratore di una società che ha pagato una tangente per aggiudicarsi l'appalto nell'interesse della società - contemporaneamente iscrive in altro (specifico) registro anche la società "investigata" e procede all'accertamento degli illeciti (penale ed amministrativo) simultaneamente a carico di entrambi i soggetti inquisiti (quello fisico e quello giuridico).

Sia la "persona fisica" che la "società" dovranno nominare un difensore, e saranno loro garantiti gli stessi diritti e le stesse facoltà e si seguiranno le normali regole processuali penali nel corso dell'indagine preliminare, dell'udienza preliminare, durante il dibattimento in tribunale ed eventualmente nel processo d'appello.

In capo alla società grava, dunque, un titolo di responsabilità autonomo ancorché esso necessiti di un reato-presupposto posto in essere dai soggetti che vivono con la stessa un rapporto organico o dipendente.

Come può la società andare esonerata da responsabilità "amministrativa" per il fatto reato posto in essere dall'amministratore e/o dal dipendente?

I] La società non risponde se prova che:

a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (il c.d. OdV.);

c) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b);

d) le persone di cui all'art. 5 lett. A) (organi apicali) hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;

e) la commissione del reato (da parte dei soggetti di cui all'art. 5 lett. b) non è stata resa possibile dalla inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

II] La società (nell'interesse o a vantaggio della quale è stato realizzato il reato) che **non** ha adottato un proprio "modello di organizzazione e gestione" secondo quanto prescritto dal D. Lgs. cit. **prima della commissione del fatto reato** non potrà mai andare esonerata da responsabilità. Opera, in tali casi, un regime di presunzione di colpevolezza "iuris et de iure", cioè assoluta.

A tal proposito, è opportuno evidenziare che, secondo un orientamento giurisprudenziale confermato anche di recente, "*la mancata adozione o l'inefficace attuazione degli specifici modelli di organizzazione e gestione, prefigurati dal legislatore rispettivamente agli artt. 6 e 7 del decreto n. 231/2001 e all'art. 30 d.lgs. 81/2008, non può assurgere ad elemento costitutivo della tipicità dell'illecito dell'ente, ma integra una circostanza atta ex se a dimostrare che sussiste la colpa di organizzazione, la quale va però specificamente provata dall'accusa*" (Cass. Pen., Sez. III, 31 .1.2024, n. 4210).

Pertanto, per quanto il deficit organizzativo dell'Ente abbia una portata più ampia rispetto all'adozione del modello e per quanto l'accusa abbia l'onere di dimostrarlo nel suo complesso, tuttavia, l'adozione del modello rappresenta un punto di partenza per allontanare sempre di più il rischio di contestazioni future in capo alla Società, soprattutto dopo che una contestazione c'è già stata. Ed è proprio da questa che è necessario partire.

Tuttavia, pur non avendo adottato il modello prima di una contestazione, la Società potrà attenuare la propria responsabilità ed accedere ad alcuni benefici processuali, adottando, prima dell'apertura del dibattimento, un idoneo modello di organizzazione e gestione in grado di prevenire la commissione di reati della specie di quello che si è realizzato, risarcendo integralmente il danno cagionato dal reato e mettendo a disposizione (per la confisca) il profitto realizzato dal reato: in questo modo, essa potrà essere ammessa al patteggiamento, potrà ottenere la riduzione della sanzione pecuniaria e, altresì, evitare l'applicazione di sanzioni interdittive.

OPERE SAN PIO S.R.L.

B) <u>I modelli di organizzazione e di gestione</u>

Il D. Lgs. non dice specificamente come deve essere costituito un modello, dice semplicemente che: esso deve essere idoneo a prevenire la commissione dei reati indicati tassativamente dal D. Lgs. stesso (di cui tratterò tra breve) e deve individuare le attività sociali nel cui ambito possono essere commessi reati; deve prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e la volontà della società in relazione ai reati da prevenire; deve individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati; deve prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli; deve ancora nominare un organismo di vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo; deve infine introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Nel caso, come quello di specie, in cui è stata già mossa una contestazione ex D.Lgs. 231/2001 nei confronti della Società, è doveroso, nella redazione del Modello, tenere in considerazione la "*colpa di organizzazione*" contestata: essa è intesa quale *"[…] forma, normativa, di colpevolezza per omissione organizzativa e gestionale*", come da costante giurisprudenza (tra le altre Cass. sez. VI, 17 settembre 2009, n. 36083) - alla quale la Società deve rimediare, in modo da abbattere il rischio di reiterazione di reati, sia della stessa specie di quelli contestati che di altra specie (oltre che per poter accedere ad alcuni benefici processuali, di cui si è già detto).

Pertanto, i reati di cui agli articoli richiamati e contestati sono stati certamente oggetto di particolare attenzione nello svolgimento dell'attività di mappatura, onde prevenire la commissione di reati connessi all'attività di impresa che abbiano origine proprio dalle falle aziendali dalle quali è scaturita la contestazione.

Dopo lo studio di tali "criticità specifiche", poi, il recupero dell'impresa alla legalità viene completato con l'analisi delle ulteriori aree sensibili e delle eventuali ulteriori criticità connesse, più in generale, all'attività aziendale svolta.

A tal proposito, per quanto non vincolanti, è stato utile analizzare le Linee Guida emanate da Confindustria per la redazione dei Modelli e, per quanto la società non svolga attività prettamente sanitaria, anche le direttive impartire dall'associazione di categoria Associazione

Italiana Ospedalità Privata (A.I.O.P.) ("Linee Guida per l'adozione del modello organizzativo e gestionale. Codice di comportamento ex art. 6 comma 3 d.lgs. 231/2001").

Invero, l'art. 6, co. 3, del Decreto prevede che "*i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati*".

Confindustria ha definito le "*Linee Guida per la Costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo*" del marzo 2014, aggiornate a giugno 2021, fornendo, tra l'altro, indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli per la programmazione della formazione e attuazione delle decisioni dell'ente) e i contenuti del modello di organizzazione, gestione e controllo.

C) <u>Le sanzioni</u>

Quelle previste per gli illeciti amministrativi derivanti da reato in capo alla società si distinguono in:

a) <u>sanzioni pecuniarie</u> (art. 10) che si calcolano per quote aventi valore unitario da 258 euro e 1.549 euro ed irrogabili in numero minimo e massimo da 100 a 1000 (dunque una sanzione da 25.822,00 euro a 1.549.871,00 euro);

b) <u>sanzioni interdittive</u> (artt. 13 e segg.) consistenti nell'interdizione dall'esercizio dell'attività, nella sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; <u>nel divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione</u>; nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi ... e nell'eventuale revoca di quelli già concessi; nel divieto di pubblicizzare beni o servizi;

c) <u>confisca</u> (art. 19) con la sentenza di condanna (e comunque per addivenire ad un patteggiamento della pena) il giudice dispone sempre la confisca del <u>prezzo</u> o del <u>profitto</u> del reato per la parte che può essere restituita al danneggiato (alla P.A. ad es. che si costituisce parte civile nei confronti della persona fisica e dell'ente);

d) la pubblicazione della sentenza (art. 18) che non comporta magari in sè un significativo esborso economico, ma costituisce sicuramente presupposto di un ingente danno d'immagine.

Preme sottolineare, per la sua concreta rilevanza pratica, che le misure interdittive (e/o quelle alternative del commissariamento giudiziale che si applica laddove la interdizione comporti interruzione dell'attività dell'ente tale da provocare un grave pregiudizio alla collettività) possono essere evitate solo se l'ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento, ha: 1) risarcito integralmente il danno, 2) adottato ed attuato il proprio modello d'organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi; 3) messo a disposizione il profitto conseguito dalla commissione del reato al fine della confisca.

Dette 3 condizioni debbono concorrere!

D) Quali sono i reati presupposto?

Dal 2001, data di entrata in vigore del D. Lgs. Citato, ad oggi, una serie di provvedimenti legislativi integrativi hanno di molto ampliato il catalogo dei reati c.d. "sensibili" (cioè esclusivamente quelli tassativamente indicati).

Essi sono dettagliatamente elencati nella parte speciale del presente Modello di organizzazione e gestione.

LA STRUTTURA DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.

Il presente Modello è costituito da una parte generale e da una parte speciale.

La parte generale è composta da una parte introduttiva, concernente la società, le esigenze ex d.lgs. 231/01, la strutturazione del Modello, il Codice Etico (in appendice), le regole di formazione ed informazione con riferimento al Codice Etico ed al Modello, le regole di funzionamento dell'OdV, il sistema disciplinare, la modulistica.

La parte speciale illustra le fattispecie di reato sensibili ex d.lgs. 231/01, individua le conseguenti aree di rischio, introduce i protocolli e le procedure di prevenzione.

La parte generale, la parte speciale, le rispettive appendici ed i rispettivi allegati sono parte

integrante del presente Modello di organizzazione e gestione.

IL CODICE ETICO.

Elemento fondamentale ed imprescindibile nella diffusione dei principi organizzativi ed etici della società è il Codice Etico, che costituisce l'insieme dei principi che ispirano l'attività della società.

Il Codice Etico della società deve pertanto essere conosciuto da parte di tutte le funziOni aziendali (apicali e sottoposte, d'ora in avanti Destinatari), e da parte di tutti coloro che, a qualunque titolo, intrattengono rapporti non occasionali con la società stessa (a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, consulenti, fornitori, agenti, Pubbliche Amministrazioni, etc., d'ora in avanti Terzi).

A tal fine la società:

- pubblica il Codice Etico sul sito internet societario;
- consegna il Codice Etico a tutti i Destinatari, che sottoscrivono per ricevuta l'apposito modulo;
- mette a disposizione nella bacheca aziendale il Codice Etico;
- informa tutti i Terzi circa l'avvenuta adozione del Codice Etico, del Modello di organizzazione e circa la nomina dell'Organismo di Vigilanza (d'ora in avanti OdV).

L'omessa diffusione del Codice Etico comporta violazione del presente Modello di organizzazione e conseguente attivazione del sistema disciplinare.

4.1 FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEI DESTINATARI

Tutti i Destinatari devono essere formati ed informati in merito al d.lgs. 231/01, all'adozione del conseguente Modello da parte della società ed a tutto ciò che questo comporta; la società cura ed organizza la tenuta di corsi di formazione ed informazione ai Destinatari legati all'ente da un rapporto organico di lavoro subordinato o da un vincolo collaborativo continuativo, incaricando all'uopo personale esterno qualificato.

OPERE SAN PIO S.R.L.

L'ORGANISMO DI VIGILANZA PREVISTO DALL'ART. 6 D.LGS. 231/2001

L'Organismo adempie al controllo della corretta applicazione delle regole organizzative delle quali si è dotata la società con l'approvazione del Modello organizzativo gestionale 231 attraverso controlli periodici da effettuarsi con cadenza minima trimestrale e comunque da effettuarsi ogni qualvolta sia stato segnalato da parte dei Destinatari il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Ricevuta la notizia (su propria iniziativa ovvero su segnalazione), l'Organismo – valutatane la non manifesta infondatezza nei confronti dell'investigando (con le tutele previste dallo statuto dei lavoratori e dagli accordi sindacali) – la trasmette – completa degli atti di indagine relativi rigorosamente verbalizzati – alle autorità aziendali competenti ad irrogare la relativa sanzione, come specificamente prescritto nel "sistema disciplinare".

L'Organismo, ai fini del rispetto del codice etico e del modello organizzativo, valutata la non manifesta infondatezza della notizia di avvenuta violazione del Modello e/o del Codice Etico da parte di soggetti non legati alla società da un rapporto di lavoro subordinato o comunque ad esso riconducibile, opera in conformità a quanto previsto nel "sistema disciplinare".

L'Organismo vigila inoltre sul conseguente iter disciplinare.

Inoltre, l'Organismo, previa segnalazione al Consiglio di Amministrazione o all'Amministratore Unico, cura l'aggiornamento, l'adeguamento ed il perfezionamento del Modello sia in relazione alle eventuali inefficienze riscontrate sia in relazione al mutamento degli assetti aziendali.

IL SISTEMA DISCIPLINARE.

Ai sensi dell'art. 7, comma 4, del D.lgs. 231/2001 "l'efficace attuazione del Modello richiede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

A tal fine la società si è dotata di un apposito sistema disciplinare diversificato a seconda dei differenti livelli di collaborazione professionale, nel rispetto dei principi sanciti dal codice civile, dallo statuto dei lavoratori nonché dal contratto collettivo nazionale di categoria.

La violazione dei principi di cui al presente Codice e delle regole di cui al Modello di Organizzazione e Gestione, comportano l'applicazione del sistema disciplinare.

L'Organismo di Vigilanza, una volta appresa la notizia di commissione di illecito (o tramite segnalazione dei Destinatari o d'ufficio), ne vaglia la non manifesta infondatezza svolgendo gli opportuni accertamenti, nel rispetto della normativa vigente in materia di diritto del lavoro e sindacale, della privacy e dei diritti della persona.

Accertata la non manifesta infondatezza della notizia, l'Organismo ha il dovere di segnalare per iscritto la violazione alle competenti funzioni aziendali, che provvederanno a sanzionare il comportamento censurato ai sensi della normativa vigente, dei regolamenti e dei CCNL; l'Organismo ha altresì il dovere di controllare la regolare e puntuale irrogazione delle sanzioni disciplinari previste in capo ai trasgressori.

La regolamentazione dettagliata del sistema disciplinare è rimessa a specifica sezione del Modello di Organizzazione e Gestione, di cui il presente Codice è parte integrante.

In ogni caso, la violazione dei principi fissati nel presente Codice, nel Modello di Organizzazione e Gestione e nelle procedure previste dai protocolli interni, compromette il rapporto fiduciario tra la società ed i propri amministratori, dipendenti, consulenti, collaboratori, clienti e fornitori, potendo determinare l'interruzione dei rapporti.

Tali violazioni, se costituenti fatto illecito civile o penale, saranno pertanto sempre e comunque perseguite ai sensi di legge.

AREE A RISCHIO REATO E REATI SENSIBILI.

Dopo un capillare lavoro di mappatura dei rischi reato che possono verificarsi nello svolgimento dell'attività di impresa, l'identificazione delle aree e dei soggetti che potrebbero essere coinvolti, si sono individuate le procedure che devono essere attuate perché il rischio reato venga portato al valore zero.

Ai fini della costruzione di un Modello idoneo alla prevenzione ed all'abbattimento del rischio reato, è da considerare che, in virtù del sistema 231, alla società potrebbe essere contestata una "*colpa di organizzazione*" – intesa quale *"[…] forma, normativa, di colpevolezza per omissione organizzativa e gestionale*", come da costante giurisprudenza (tra le altre Cass.

sez. VI, 17 settembre 2009, n. 36083) - alla quale la Società deve rimediare, in modo da abbattere il rischio di reiterazione di reati, sia della stessa specie di quelli contestati che di altra specie, oltre che per poter accedere ad alcuni benefici processuali, già analizzati in apertura.

Pertanto, i reati sensibili ex D.Lgs. 231/2001 sono stati oggetto di particolare attenzione nello svolgimento dell'attività di mappatura e nella successiva predisposizione della parte speciale del Modello, onde prevenire la commissione di reati connessi all'attività di impresa che abbiano origine proprio dalle falle aziendali dalle quali è scaturita la contestazione.

Si riassume, di seguito, il risultato della predetta attività, rinviando alla parte speciale del Modello per la trattazione di ogni singola procedura ed ai documenti di mappatura per l'analisi dei singoli reati e per la gap analysis.

Articoli del D.Lgs - Reato presupposto	AREA / soggetto	ATTIVITA' SENSIBILI	PROCEDURE
24	- Ufficio amministrativo - AU	- Gestione gare d'appalto - Gestione finanziamenti pubblici - Rapporti con la P.A.	- Trasparenza contabile - Rapporti con la PA - Consegna Codice Etico - Copertura cariche pubbliche

24 bis	- Ufficio amministrativo - AU	- utilizzo dei sistemi informatici e telematici	
25 bis 1	- AU - Ufficio amministrativo	- selezione dei fornitori	- Selezione e gestione dei fornitori, consulenti e partner commerciali
25 ter	- AU - Ufficio amministrativo	- redazione del bilancio	Protocollo gestione dei flussi finanziari e contabili
25	- AU - Ufficio amministrativo - dipendenti	- contatti con la PA - gestione dei finanziamenti pubblici - gestione delle pratiche che prevedono un contatto con la PA (appalti, concessioni edilizie, permessi, etc) - amministrazione del personale	- Protocollo rapporti con la PA - Differenziazione chiara dei ruoli e di chi ha contatti con la PA (occasionali o costanti) - Protocollo selezione e

		- verifiche ed ispezioni da Autorità esterne - Gestione note spese e rappresentanza.	assunzione personale - Protocollo verifiche ispettive - Protocollo trasparenza contabile
25 *quinquies*	- AU - Ufficio amministrativo - dipendenti	- gestione del personale - gestione degli ospiti	- Protocollo sulle assunzioni del personale
25 *septies*	- AU - Ufficio amministrativo - dipendenti	- gestione del personale - gestione degli ospiti - attività assistenziale per gli ospiti - manutenzione delle strutture	- Protocollo sicurezza
25 *opties*	- AU - Ufficio amministrativo	- gestione delle risorse finanziarie	- Protocollo gestione dei processi fiscali e contabili.

		- gestione dei rapporti con i partner commerciali - selezione, valutazione e gestione dei rapporti con i fornitori - gestione della contabilità	- protocollo di "Selezione e gestione dei fornitori, consulenti e partner commerciali" - protocollo trasparenza contabile
25 *decies*	- AU - Ufficio amministrativo - dipendenti	- dichiarazioni dinanzi all'A. G.	- procedura false dichiarazioni - codice etico
25 *undecies*	- AU - Ufficio amministrativo - dipendenti	a) raccolta e deposito dei rifiuti; b) trasporto e smaltimento mediante operatori terzi certificati; d) predisposizione dei formulari dei rifiuti.	- Procedura reati ambientali

25 *duodecies*	- AU - Ufficio amministrativo	- Selezione e assunzione del personale; - Stipula di contratti di manodopera somministrata e/o appalto di servizi.	- Procedura di selezione del personale
25 *terdecies*	- AU - Ufficio amministrativo	- contatti con i dipendenti - attività assistenziali per gli ospiti.	- Procedura razzismo e xenofobia - codice etico
25 *quinquiesdecies*	- AU - Ufficio amministrativo	- gestione dei flussi finanziari e dei pagamenti dei tributi - rapporto con i fornitori e altri partner commerciali	- Procedura trasparenza contabile - Selezione e gestione dei fornitori, consulenti e partner commerciali
24 *ter* (rischio basso)	- AU - Ufficio amministrativo - dipendenti		- Codice etico - Selezione e gestione dei fornitori, consulenti e

			partner commerciali
25 *bis* (rischio basso)	- Ufficio amministrativo - AU	- approviggionamento di beni - eventuale gestione del contante	
25 *quater* (rischio basso)			
25 *novies* (rischio basso)	- Ufficio amministrativo - AU	- predisposizione ed uso dei sistemi informatici	- Codice etico - Policy di sicurezza informatica;