

Cooperativa Sociale Bergamo Sanità o.n.l.u.s.

Via Autostrada , 36, 24126, Bergamo - P. Iva / Cod.Fiscale 03683860161



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO secondo il D.lgs. 231/01

PARTE GENERALE

Rev.02 del 28/06/2020

INDICE

- 1. PRESENTAZIONE STRUTTURA**
 - La cooperativa sociale
 - La governance e la struttura organizzativa
- 2. INTRODUZIONE AL D.LGS 231/2001**
 - Introduzione
 - Soggetti destinatari delle norma
 - Reati presupposto
 - Sanzioni
- 3. INTRODUZIONE AL MODELLO DELLA STRUTTURA**
 - Approccio metodologico e finalità del modello
 - Attività sensibili – Reati presupposto e aree a rischio
 - Struttura del documento
 - Responsabilità di gestione del modello
 - Modifiche, aggiornamento e integrazioni del modello
- 4. PRINCIPI GENERALI SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO**
 - Ambiente generale di controllo
 - Valutazione dei rischi
 - Attività di controllo
 - Informazione e comunicazione
 - Monitoraggio
- 5. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO**
- 6. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO**
- 7. ORGANISMO DI VIGILANZA**
 - Identificazione
 - Funzioni e poteri
 - Reporting dell'ODV
 - Flussi informativi
- 8. SISTEMA DISCIPLINARE e SANZIONI**
- 9. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO**

1. PRESENTAZIONE STRUTTURA

La cooperativa sociale

La Cooperativa Sociale Bergamo Sanità o.n.l.u.s. porta con sé l'esperienza pluriennale di un gruppo di professionisti in ambito Sanitario e Socio - Sanitario, distinti nel settore della Gestione e Consulenza di Servizi Socio - Sanitari.

La scelta di una cooperativa, è maturata in seguito ad un' approfondita analisi e molteplici confronti tra i professionisti della stessa. La cooperazione stessa viene considerata l'unico strumento societario idoneo, in quanto racchiude in sé una regolamentazione che sintetizza scelte e valori condivisi:

- la partecipazione democratica alle scelte.
- il valore di ogni socio, indipendentemente dalla ricchezza o dal ruolo sociale.
- ogni testa un voto.
- l'assenza di finalità di lucro.
- la mutualità attraverso l'opera di soci qualificati e motivati

Il collante fondamentale è rappresentato dalla condivisione di valori:

- la centralità dell'uomo.
- il rispetto della sua dignità.
- il servizio all'ultimo quale realizzazione professionale.
- farsi carico dei bisogni dell'altro.

Tali Professionisti hanno concordato di unire e concentrare le loro Competenze, Capacità, Risorse in una nuova Società :

Bergamo Sanità cooperativa sociale ONLUS

costituita da: **Medici, Infermieri, Terapisti della riabilitazione, Tecnici di Radiologia consulenti sanitari e non, personale addetto al servizio socio sanitario.**

La Cooperativa Sociale Bergamo Sanità o.n.l.u.s (di seguito BGS) è una struttura sanitaria privata, autorizzata e accreditata presso il Servizio Sanitario Nazionale, che opera principalmente nei seguenti campi:

- a) A.D.I.
- b) Centro Medico – poliambulatorio
- c) Cooperativa
- d) Medicina del lavoro
- e) Formazione
- f) Assistenza privata
- g) Centro per la famiglia
- h) Centro per la disabilità

a) A.D.I.

È un servizio organizzato e offerto da Enti accreditati, controllati dall'ATS BG (Agenzia di Tutela della Salute), per offrire un sistema di protezione sanitaria e sociale garantita da personale qualificato, che intende:

- favorire la permanenza in famiglia di persone fragili, con necessità di assistenza sanitaria e/o assistenza socio sanitaria integrata;
- prevenire gli aggravamenti;
- migliorare la condizione di salute;
- garantire la continuità assistenziale tra sistema ospedaliero e territorio e dare sollievo alla famiglia, collaborando con il suo medico di medicina generale.

Prestazioni A.D.I.:

Sanitarie

Prestazioni infermieristiche e di riabilitazione: medicazioni, prelievi, evacuazioni, gestione cateteri vescicali e cateteri venosi, stomie, fluido terapie, pompe antalgiche, educazione dei *caregiver*, ecc. e mobilitazioni, addestramenti, ginnastica respiratoria riabilitazione motoria;

Socio Assistenziali

Prestazioni da parte di un operatore socio-assistenziale (ASA/OSS) che si occupa della soddisfazione dei bisogni di base della persona, quali l'igiene, la mobilitazione, la prevenzione dei decubiti e l'educazione dei care giver (familiari, badanti ecc.)

Visite specialistiche

Psicologiche, geriatriche, fisiatriche, palliativistiche. Tutti gli operatori coinvolti nell'assistenza sono in possesso dei titoli e dei requisiti necessari per lo svolgimento delle attività socio sanitarie e sono riconoscibili attraverso un cartellino di riconoscimento.

- b) Centro medico – poliambulatorio** : prestazioni specialistiche ambulatoriali in regime privato fornite da operatori specializzati. L'elenco delle prestazioni aggiornato è consultabile nel sito web <http://www.bergamosanita.it/i-nostri-servizi/centro-medico.html>.

c) Cooperativa:

Area anziani e disabili

Residenze sanitarie per anziani, case albergo, comunità, case famiglia, centri diurni integrati, residenze psichiatriche, per Alzheimer ,per disabili...centri per cure palliative...

Area ambulatoriale e diagnostica

Gestione di ambulatori polispecialistici, gestione di radiologie, punti prelievo, presidi per il trattamento delle dipendenze, ambulatori infermieristici, consultori socio sanitari...

Area domiciliare

Servizi di assistenza domiciliare integrata privata, erogando tutte le prestazioni infermieristiche e ausiliare dal semplice prelievo ematico alla stesura e applicazione del piano di assistenza sanitario individuale, servizi educativi ed assistenziali domiciliari...

Area critica

Gestione di servizi sanitari ad elevata specializzazione, quali : postazioni di primo o pronto soccorso, sala operatoria ,terapia intensiva...

Area preventiva e sorveglianza sanitaria

Consulenza secondo testo unico 81/2008 e prestazioni di medicina del lavoro (audiometria, spirometria, esami ematici...)

Area riabilitativa

Gestione di strutture di riabilitazione

Area formativa

- Attività di formazione certificata (ECM) a tutti i livelli sanitari
- Progettazione, gestione e valutazione corsi di formazione o eventi formativi in genera rivolti al personale del settore sanitario.(quali corsi A.S.A e O.S.S)

Area consulenza

- Attività di ricerca e diagnostica in campo sanitario
- Studio e creazione di protocolli operativi specifici per area di intervento;
- Attività di consulenza a tutti i livelli, dall'operativo al dirigenziale, delle strutture sanitarie e socio-sanitarie;
- Attività di consulenza sanitaria negli ambiti tributari, legali
- Attuazione e organizzazione di progetti sanitari e sociali

d) Medicina del lavoro:

- Espletamento degli obblighi di legge da parte delle aziende (es: nomina medico competente, redazione piano di sorveglianza sanitaria, visite idoneità alla mansione etc...)
- Esecuzione di indagini diagnostiche (es: audiometria tonale, spirometria basale, visiotest per videoterminale etc..)
- Servizi di consulenza relativa alla gestione della sicurezza sul posto di lavoro secondo il d.lgs.81/08

e) Formazione:

- Corsi di blsd per laici, associazioni personale sanitario:
- corsi di formazione per la sicurezza sul lavoro in ottemperanza al D.lgs 81/08 e accordo stato regioni autonome 12/2011
- corsi di formazione per addetti squadra antincendio
- corsi di primo soccorso (gruppi A, B e C)

f) Centro per la famiglia, infanzia adolescenza:

Il Centro si occupa di tutte le problematiche inerenti all'età evolutiva, dall'infanzia alla adolescenza si nel contesto familiare che in quello rappresentato da enti pubblici e privati (es: percorsi territoriali e scolastici individualizzati o di gruppo)

g) Assistenza privata:

- Prestazioni infermieristiche
- Prestazioni fisioterapiche
- Prestazioni socio sanitarie

h) Centro per la disabilità psico – organica adulta

BGS si occupa di Diagnosi, cura e riabilitazione delle patologie neurologiche e psichiatriche e dei disturbi dello sviluppo nelle sue varie linee di espressione (motoria, psicomotoria, linguistica, cognitiva, psicologica, intellettiva e relazionale).

Settori di intervento:

- Ambulatorio diagnostico specifico per tutte le patologie relative agli ambiti di competenza
- Presa in carico globale (terapeutica, sanitaria e psicologica)
- Interventi riabilitativi individuali e/o di gruppo: fisioterapici, logopedici e psicomotori
- Consulenza e monitoraggio terapie farmacologiche
- Consulenza e supporto psicologico ai genitori, anche con gruppi di sostegno
- Consulenza a strutture socio-educative e socio-assistenziali
- Segretariato sociale: consulenza/supporto per progetti di integrazione sociale

La governance e l'organizzazione

La Cooperativa Sociale Bergamo Sanità o.n.l.u.s. è governata grazie a:

- **Consiglio di Amministrazione** formato da presidente, vicepresidente e consigliere

Il C.d.A. è l'organo di governo della cooperativa. Cura l'amministrazione della società e ha il compito, tra gli altri, di redigere il bilancio annuale e la relazione sulla gestione e di decidere in ordine all'ammissione o esclusione di soci. In termini generali, il Cda ha il compito di porre in essere tutte le iniziative che risultano necessarie per il conseguimento dell'oggetto sociale. Il Consiglio di amministrazione elegge tra i suoi componenti il presidente e il vicepresidente e può conferire deleghe particolari ad uno o più dei suoi membri.

- **Assemblea dei soci** formata da presidente, vicepresidente, consigliere, soci

L'assemblea dei soci è l'organo sovrano al quale spettano le decisioni più importanti. Ad essa possono intervenire tutti i soci. Le decisioni vengono assunte a maggioranza attraverso il voto. Di norma l'assemblea è convocata una volta all'anno. Tra i suoi compiti principali: il rinnovo delle cariche sociali, l'approvazione del bilancio d'esercizio e dei criteri di ripartizione dell'utile o di copertura dell'eventuale perdita, l'approvazione dei regolamenti interni (gestione del rapporto di lavoro, dei conferimenti, dei prestiti sociali,...), la valutazione di ogni altra proposta formulata da parte del consiglio di amministrazione.

- **Revisore (esterno)**

Ruolo di controllo degli aspetti contabili della gestione.

- **Comitato qualità**

Il Comitato Qualità un organo interno che sviluppa la raccolta e l'analisi delle informazioni necessarie al monitoraggio della qualità aziendale in specifiche aree di lavoro, nella fattispecie nel servizio A.D.I.

Per poter monitorare e leggere i "numeri della qualità" (gli indicatori) il Comitato Qualità si avvale della collaborazione del personale interno che svolge compiti di raccolta e lettura delle informazioni fondamentali per il miglioramento continuo della qualità.

2. INTRODUZIONE AL D.LGS 231/2001

2.1 Introduzione

Il D.Lgs. 231/2001 *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della L. 29 settembre 2000, n. 300”* ha dato attuazione alla L. 300/2000 ratificante e attuativa, nel nostro Ordinamento, delle Convenzioni internazionali alle quali l'Italia ha aderito:

- Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee, del 26 luglio 1995;
- Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione in cui siano coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell'Unione, del 26 maggio 1997;
- Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali del 17 settembre 1997.

Al fine di rispondere alle esigenze di repressione di alcuni crimini - **in particolare la corruzione di pubblico ufficiale, sempre più diffusa nel tessuto socio-economico nazionale e internazionale** - il Legislatore ha ideato, con la disciplina delegata del D.Lgs. 231/2001, un *terzo genius* di responsabilità: **riconoscendo in capo agli enti ipotesi di responsabilità a seguito di consumazione di specifiche (e tassative) fattispecie di reato, il Legislatore ha inteso coniugare i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo (ex L. 689/81) nel tentativo di contemperare i limiti dell'applicabilità del sistema penale ad un soggetto diverso rispetto alla persona fisica (ex art. 27 Costituzione), con l'applicazione delle garanzie tipiche del processo penale.**

Il D.lg. 231/01 ha, pertanto, introdotto una responsabilità da illecito avente natura composita che presuppone la commissione di un reato (c.d. presupposto), tassativamente previsto nella normativa ma che ha natura amministrativa, in quanto privo delle caratteristiche formali tipiche del reato, secondo cui l'ente è chiamato a rispondere di tale illecito, pur essendo privo di una propria soggettività penale, per il fatto proprio di natura amministrativa, subendone il sistema sanzionatorio tipicamente previsto, indipendentemente dalla responsabilità penale del soggetto che ha consumato materialmente il reato presupposto.

Affinché si possa riconoscere la responsabilità dell'ente è necessario che il soggetto che ha consumato il reato presupposto, da un lato, rivesta una posizione apicale o sia un di lui subalterno nell'ambito dell'organizzazione gerarchica dell'ente e, dall'altro, agisca nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso.

La disciplina intende aggiungere alla responsabilità penale della persona fisica, una responsabilità capace di coinvolgere l'insieme delle persone che fanno capo all'organizzazione dell'ente, distinta da quella degli individui che la compongono: in tal senso si può affermare che la ragione giuridica della responsabilità amministrativa dell'ente è da ricondurre alla c.d. *“colpa di organizzazione”*, ascrivibile all'ente stesso per il reato commesso da un soggetto apicale o da un suo collaboratore *“nel suo interesse o a suo vantaggio”* come indicato nella normativa.

L'art. 5 del D.lgs. n. 231/2001 prevede, infatti, che l'ente sia responsabile per i reati commessi *“nel suo interesse o a suo vantaggio”* da persone che rivestano il ruolo di soggetti in posizione apicale all'interno dell'ente ovvero da soggetti subalterni ai primi.

E' importante evidenziare che in base al soggetto che consuma la fattispecie di reato presupposto, muta la disciplina sia con riferimento all'accertamento dei requisiti della condotta rilevante ex D.lgs. 231/01, sia con

riferimento al profilo di esenzione della responsabilità e di efficacia (a fini di esenzione) del Modello sotto il profilo dell'onere della prova.

2.2 Soggetti

A riguardo il riferimento è all'art. 5 del D.Lgs. 231/2001, il quale stabilisce che l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da:

- a. **SOGGETTI APICALI:** secondo la previsione della lett. a) dell'art. 5 citato, devono intendersi le 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 *“persone che esercitino anche di fatto la gestione e il controllo dello stesso”*.

Rientrano nella categoria dei soggetti “apicali”:

- i rappresentanti *ex lege* (cd. rappresentanza organica) e i rappresentanti muniti di procura (cd. rappresentanza volontaria);
- gli amministratori, delegati e non, anche se dipendenti della società;
- i direttori generali;
- i direttori sanitari
- i soggetti delegati (ad esempio per lo svolgimento delle funzioni in materia di sicurezza sul lavoro ex art. 16 D. Lgs. n. 81/2008) sempre che assumano, in concreto, un pieno ed effettivo potere decisionale ed organizzativo.

- b. **SOGGETTI SUBALTERNI:** ex art. 5, lett. b), debbono intendersi D.lgs. n. 231/2001 – le *“persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a”* dei c.d. soggetti “apicali”.
- Dipendenti (sia settore medico che amministrativo)
 - Liberi professionisti a contratto con BGS

2.3 Reati presupposto

Elenco de reati presupposto aggiornato alla data del 30.08.2017 (la **Legge 29 ottobre 2016, n. 199**)

1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001)		
REATI – PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
<p>Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.)</p> <p>Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art.316-ter c.p.)</p> <p>Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art.640, comma 2, n.1, c.p.)</p> <p>Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)</p> <p>Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.)</p>	<p>Fino a 500 quote</p> <p>(da 200 a 600 quote se dal reato siano conseguiti un profitto di rilevante entità o un danno per di particolare gravità).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Divieto di contratte con la P.A. • Esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse • Divieto di pubblicizzare beni e servizi

2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008]		
REATI – PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
<p>Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 – ter c.p.)</p> <p>Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 – quater c.p.)</p> <p>Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 – quinquies c.p.)</p> <p>Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 – bis c.p.)</p> <p>Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 – ter c.p.)</p> <p>Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 – quater c.p.)</p> <p>Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 – quinquies , co. 3, c.p.)</p>	<p>Da 100 a 500 quote</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Interdizione dell’esercizio dell’attività • Sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni, o concessioni funzionali alla commissione dell’illecito • Divieto di pubblicizzare beni e servizi
<p>Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 – quater c.p.)</p>	<p>Fino a 300</p>	

Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 – quinquies c.p.)		<ul style="list-style-type: none"> Sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni, o concessioni o funzionali alla commissione dell'illecito Divieto di pubblicizzare beni e servizi
<p>Falsità nei documenti informatici (art. 491 – bis c.p.)</p> <p>Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 – quinquies c.p.)</p>	Fino a 300	<ul style="list-style-type: none"> Divieto di contratte con la P.A. Esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse Divieto di pubblicizzare beni e servizi

3. Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009]		
REATI – PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
<p>Associazione per delinquere diretta alla commissione di delitti contro la libertà individuale e in materia di immigrazione clandestina (art. 416, co. 6, c.p.)</p> <p>Associazioni di tipo mafioso, anche straniere (art. 416 – bis c.p.)</p> <p>Scambio elettorale politico – mafioso (art.416-ter c.p.)</p> <p>Sequestro di persona a scopo di rapina o di Estorsione (art. 630 c.p.)</p> <p>Altri delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416 – bis c.p. o al fine di agevolare associazioni di tipo mafioso</p> <p>Associazione finalizzata al traffico illecito di stupefacenti o psicotrope (art.74 d.P.R. 309/1990)</p>	Da 400 a 1000 quote	<p>Per almeno un anno:</p> <ul style="list-style-type: none"> interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa sono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato presupposto) sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito divieto di contrattare con la P.A esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse divieto di pubblicizzare beni e servizi
<p>Associazione per delinquere (art. 416,co. 1-5, c.p.)</p> <p>Delitti in materia di armi (art. 407, co. 2,lett.a), n.5 c.p.p</p>	Da 300 a 800 quote	

4. Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012]		
REATI – PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
<p>Corruzione per l'esercizio della Funzione (art. 318 c.p.)</p> <p>Responsabilità del corruttore per l'esercizio della funzione (art. 321 c.p.)</p> <p>Istigazione alla corruzione per l'esercizio della funzione (art. 322, co.1 e 3, c.p.)</p>	<p>Fino a 200 quote (anche per i casi di corruzione di incaricato di pubblico servizio e corruzione internazionale)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • NO
<p>Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.)</p> <p>Corruzione in atti giudiziari (se i fatti corruttivi sono commessi per favorire o danneggiare una parte processuale) (art. 319 ter, co. 1,c.p.)</p> <p>Responsabilità del corruttore per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 321 c.p.)</p> <p>Istigazione alla corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 322, co. 2 e 4, c.p.)</p>	<p>Da 200 a 600 quote (anche per i casi di corruzione di incaricato di pubblico servizio e corruzione internazionale)</p>	<p>Per almeno un anno:</p> <ul style="list-style-type: none"> • interdizione dall'esercizio dell'attività • (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa sono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato presupposto) • sospensione o revoca delle licenze • autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito • divieto di contrattare con la P.A • esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse • divieto di pubblicizzare beni e servizi
<p>Concussione (art. 317 c.p.)</p> <p>Corruzione aggravata per un atto contrario ai doveri d'ufficio se l'ente ha tratto rilevante profitto (art. 319 aggravato ai sensi dell'art. 319 –bis c.p.)</p> <p>Corruzione in atti giudiziari (se taluno è ingiustamente condannato alla detenzione) (art. 319 –ter , co. 2, c.p.)</p> <p>Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 –quater c.p.)</p> <p>Responsabilità del corruttore per corruzione aggravata per atto contrario ai doveri di ufficio e per corruzione in atti giudiziari (art. 321 c.p.)</p>	<p>Da 300 a 800 quote (anche per i casi di corruzione di incaricato di pubblico servizio e corruzione internazionale)</p>	<p>Per almeno un anno:</p> <ul style="list-style-type: none"> • interdizione dall'esercizio dell'attività • (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa sono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato - presupposto) • sospensione o revoca delle licenze • autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito • divieto di contrattare con la P.A. • esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse • divieto di pubblicizzare beni e servizi

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. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009]			
REATI – PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE	
Falsificazione di monete, spendita ed introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.)	Da 300 a 800 quote	<p>Per non oltre un anno:</p> <ul style="list-style-type: none"> interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa sono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato -presupposto) sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito divieto di contrattare con la P.A. esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse divieto di pubblicizzare beni e servizi 	
Alterazione di monete (art. 454 c.p.) Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.) Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.)	Fino a 500		
Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete false (art. 455 c.p.)	Le sanzioni pecuniarie stabilite per i reati previsti dagli artt. 453 e 454, ridotte da un terzo alla metà		
Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459, c.p.)	Le sanzioni pecuniarie stabilite per i reati previsti dagli artt. 453, 455, 457 e 464, co. 2, c.p., ridotte di un terzo		
Contraffazione, alterazione o uso di marchio segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni industriali (art. 473 c.p.) Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)	Fino a 500 quote		
Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.) Uso di valori di bollo contraffatti o alterati ricevuti in buona fede (art. 464, co. 2, c.p.)	Fino a 200 quote		no
Uso di valori di bollo contraffatti o alterati fuori dai casi di concorso nella contraffazione o alterazione (art. 464, co. 1, c.p.)	Fino a 300		

6. Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]		
REATI – PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
<p>Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)</p> <p>Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)</p> <p>Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)</p> <p>Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)</p> <p>Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 – ter c.p.)</p> <p>Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 –quater c.p.)</p>	Fino a 500 quote	NO
<p>Illecita concorrenza con minaccia o Violenza (art. 513 – bis c.p.)</p> <p>Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.)</p>	Fino a 800 quote	<ul style="list-style-type: none"> • interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa sono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato-presupposto) • sospensione o revoca delle licenze , autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito • divieto di contrattare con la P.A. • esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse • divieto di pubblicizzare beni e servizi

7. Reati societari (Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012]		
REATI – PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.)	200- 300 QUOTE	NO
<p>False comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori (art. 2622, co. 1, c.c.)</p> <p>Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)</p>	300-600 QUOTE	

<p>Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)</p> <p>Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)</p>		
<p>False comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori nel caso di società quotate (art. 2622, co. 3, c.c.)</p>	400-800 QUOTE	
<p>Falso in prospetto (v. art. 173 – bis T.U.F. che ha sostituito l'abrogato art. 2623 c.c.)</p>	Da 200 a 260 quote o da 400 a 660 quote, a seconda che sia o meno cagionato un danno	
<p>Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)</p>	Da 200 a 260 quote	
<p>Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni dei responsabili della revisione legale (abrogato art. 2624 c.c., cfr. ora art. 27, co. 2, d.lgs. 39/2010)</p>	Da 200 a 260 quote o da 400 a 800 quote, a seconda che sia cagionato o meno un danno ai destinatari delle comunicazioni	
<p>Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, co. 1 e 2, c.c.)</p>	Da 400 a 800 quote	
<p>Impedito controllo che causa danno ai soci (art. 2625, co. 2, c.c.)</p> <p>Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.) Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)</p> <p>Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)</p>	Da 200 a 360 quote	
<p>Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)</p> <p>Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 – bis c.c.)</p>	Da 400 a 1000	
<p>Corruzione tra privati limitatamente alla condotta di chi "dà o promette denaro o altra utilità" (art. 2635, co. 3, c.c.)</p>	200 - 400	

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. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]		
REATI – PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
Delitti con finalità di terrorismo o di eversione previsti dal codice penale o da leggi speciali puniti con la reclusione	Da 200 a 700 quote	Per almeno un anno:

inferiore a 10 anni		<ul style="list-style-type: none"> interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa sono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato presupposto) sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito divieto di contrattare con la P.A. esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse divieto di pubblicizzare beni e servizi Interdizione definitiva dell'attività se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire agevolare la commissione dei reati presupposto
Delitti con finalità di terrorismo o di eversione previsti dal codice penale o da leggi speciali puniti con la reclusione non inferiore a 10 anni o con l'ergastolo	Da 400 a 1000 quote	

9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 583-bis c.p.) (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]		
REATI – PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (583-bis c.p.)	Da 300 a 700 quote	<p>Per almeno un anno:</p> <ul style="list-style-type: none"> interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa sono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato presupposto) sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni, accreditamento (se è un ente privato accreditato) o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito divieto di contrattare con la P.A. esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse divieto di pubblicizzare beni e servizi

10. Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003]		
REATI – PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE

<p>Atti sessuali con minore di età compresa tra i quattordici e i diciotto anni, in cambio di denaro o altro corrispettivo (art. 600 bis, co. 2, c.p.)</p> <p>Pornografia minorile</p> <p>Offerta o cessione di materiale pedopornografico, anche per via telematica (art. 600 ter, co.3 e 4 c.p.)</p> <p>Detenzione di materiale pedopornografico (art. 600 quater c.p.)</p> <p>Adescamento di minorenni(art. 609 Undecies c.p.)</p>	<p>Da 200 a 700 quote (anche se relativi al materiale pornografico rappresentante immagini di minori o parti di esse)</p>	
<p>Prostituzione minorile (art. 600 bis , co. 1, c.p.)</p> <p>Pornografia minorile</p> <p>Reclutamento o utilizzo di minore per spettacoli pornografici e distribuzione di materiale pedopornografico, anche virtuale (art.600 ter, co. 1 e 2, c.p.)</p> <p>Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 quinquies c.p.)</p>	<p>Da 300 a 800 quote</p>	<p>Per almeno un anno:</p> <ul style="list-style-type: none"> • interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati presupposto) • sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito
<p>Riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù (art. 600 c.p.)</p> <p>Tratta di persone (art. 601 c.p.)</p> <p>Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)</p> <p>Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (Art. 603 bis c.p.)</p>	<p>Da 400 a 1000</p>	<ul style="list-style-type: none"> • divieto di contrattare con la P.A. • esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse • divieto di pubblicizzare beni e servizi

11. Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005]		
REATI – PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
<p>Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 d.lgs. 58/1998)</p> <p>Manipolazione del mercato (art. 185 d.lgs. 58/1998)</p>	<p>Da quattrocento a mille quote (ma se i reati hanno procurato all'ente un prodotto o profitto di rilevante entità, la</p>	<p>NO</p>

	sanzione è aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto)	
--	-------------------------------------------------------------------	--

12. 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. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007]		
REATI – PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
Omicidio colposo commesso con violazione dell'articolo 55, co.2, d.lgs. 81/2008 (art. 589 c.p.)	1000 quote	Per almeno tre mesi e non più di un anno:
Omicidio colposo commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 589 c.p.)	Da 200 s a500 quote	<ul style="list-style-type: none"> • interdizione dall'esercizio dell'attività • sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito • divieto di contrattare con la P.A. • esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse • divieto di pubblicizzare beni e servizi
Lesioni personali colpose commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 590, co. 3, c.p.)	Non superiore a 250 quote	Per non più di sei mesi:
		<ul style="list-style-type: none"> • interdizione dall'esercizio dell'attività • sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito • divieto di contrattare con la P.A. • esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse • divieto di pubblicizzare beni e servizi

13. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonchè autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014]		
REATI – PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
Ricettazione (art. 648 c.p.)		Per non più di due anni:

<p>Riciclaggio (art. 648-bis c.p.)</p> <p>Impiego di denaro beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.)</p>	<p>Da 200 a 800 quote (da 400 a 1000 quote se il denaro, i beni o le altre utilità provengono da delitto per cui è stabilita la pena della reclusione superiore nel massimo a cinque anni)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • interdizione dall'esercizio dell'attività • sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito • divieto di contrattare con la P.A. • esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse • divieto di pubblicizzare beni e servizi
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

14. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]		
REATI – PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
<p>Protezione penale dei diritti di utilizzazione economica e morale (art. 171, co. 1, lett.a –bis e co. 3, l.633/1941)</p> <p>Tutela penale del software e delle banche dati (art. 171-bis l. 633/1941)</p> <p>Tutela penale delle opere audiovisive (art. 171-ter l. 633/1941)</p> <p>Responsabilità penale relativa ai supporti (art. 171-septies l. 633/1941)</p> <p>Responsabilità penale relativa a trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato (art. 171-octies l.633/1941)</p>	<p>Fino a 500 quote</p>	<p>Per non oltre un anno:</p> <ul style="list-style-type: none"> • interdizione dall'esercizio dell'attività • sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito • divieto di contrattare con la P.A. • esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse • divieto di pubblicizzare beni e servizi

15. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]		
REATI – PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
<p>Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)</p>	<p>Fino a 500 quote</p>	<p>Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)</p>

16. Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011]		
REATI – PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
<p>Uccisione, distruzione, cattura, prelievo,</p>	<p>Fino a 200 quote</p>	<p>NO</p>

detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727 -bis c.p.)		
Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733 -bis c.p.)	Da 150 a 200 quote	
Reati in materia di scarichi di acque reflue industriali (art. 137 d.lgs. 152/2006)	Da 500 a 250 quote (co. 3, 5, primo periodo, e 13)	NO
	Da 200 a 300 quote (co. 2, 5, secondo periodo, 11)	Per non oltre sei mesi:
Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260 d.lgs. 152/2006)	Da 300 a 500 quote (co. 1) Da 400 a 800 quote (co. 2)	<ul style="list-style-type: none"> • interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato di cui all'art. 260 d.lgs. 152/2006) • sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito • divieto di contrattare con la P.A. • esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse • divieto di pubblicizzare beni e servizi.
Reati in materia di gestione non autorizzata di rifiuti (art. 256 d.lgs. 152/2006)	Fino a 250 quote (co. 1, lett. a, e 6, primo periodo)	Nella sola ipotesi del comma 3, secondo periodo, si applicano per non oltre sei mesi:
	Da 150 a 250 quote (co. 1, lett.b,3 primo periodo e 5) Da 200 a 300 quote (co. 3,secondo periodo) Le sanzioni sono ridotte della metà nelle ipotesi di inosservanza delle prescrizioni contenute o richiamate nelle autorizzazioni, di carenza dei requisiti e delle condizioni richiesti per le iscrizioni o comunicazioni	
Reati in materia di bonifica dei siti (art. 257 d.lgs. 152/2006)	Fino a duecentocinquanta quote (co. 1) Da centocinquanta a duecentocinquanta quote	NO

	(co. 2)	
Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 d.lgs. 152/2006)	Da 150 a 250 quote (co. 4, secondo periodo)	
Traffico illecito di rifiuti (art. 259 d.lgs. 152/2006)	Da centocinquanta a duecentocinquanta quote (co. 1)	
Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260-bis d.lgs. 152/2006)	Da 150 a 250 quote (co. 6 e 7, secondo e terzo periodo, e 8, primo periodo) Da 200 a 300 quote (co. 8, secondo periodo)	NO
Reati in materia di tutela di specie animali e vegetali in via di estinzione (l.150/1992) – art. 1 e art. 3.	Da 150 a 250 quote	NO
Reati in materia di ozono e atmosfera (art. 3, co. 6, l. 549/1993)	Fino a 250 quote	
Reati in materia di tutela dell'aria e di riduzione delle emissioni in atmosfera (art. 279, co. 5, d.lgs. 152/2006)		
Inquinamento doloso provocato dalle navi o inquinamento colposo aggravato dalla determinazione di danni permanenti o comunque di rilevante gravità alle acque (art. 8, co. 1, e 9, co. 2, d.lgs. 202/2007)	Da 150 a 250 quote	Per non oltre sei mesi:
Inquinamento doloso aggravato dalla determinazione di danni permanenti o comunque di rilevante gravità alle acque (art. 8, co. 2, d.lgs. 202/2007)	Da 200 a 300 quote	<ul style="list-style-type: none"> • interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato di cui all'art. 8 d.lgs. 202/2007) • sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito • divieto di contrattare con la P.A. • esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse • divieto di pubblicizzare beni e servizi

17. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012]		
REATI – PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
Occupazione di lavoratori stranieri privi di permesso di soggiorno o con permesso di soggiorno scaduto, revocato e annullato, aggravata dal numero superiore a tre, dalla minore età, dalla sottoposizione a condizioni lavorative di particolare sfruttamento (art. 22, co. 12 -bis, d.lgs. 286/1998)	Da 100 a 200 quote, entro il limite di € 150.000,00	NO

18. Reati transnazionali (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]		
REATI – PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
<p>Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)</p> <p>Associazione di tipo mafioso, anche straniera (art. 416-bis c.p.)</p> <p>Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater d.P.R. 43/1973)</p> <p>Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 d.P.R. 309/1990)</p>	Da 400 a 1000	<p>Per almeno di un anno:</p> <ul style="list-style-type: none"> • interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato di cui all'art. 8 d.lgs. 202/2007) • sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito • divieto di contrattare con la P.A. • esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse • divieto di pubblicizzare beni e servizi • Interdizione definitiva dell'attività se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati presupposto
Reati in materia di immigrazione clandestina (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, d.lgs. 286/1998)	Da 200 a 1000 quote	<p>Per non oltre due anni:</p> <ul style="list-style-type: none"> • interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa vengono

		<p>stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato di cui all'art. 8 d.lgs. 202/2007)</p> <ul style="list-style-type: none"> • sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito • divieto di contrattare con la P.A. • esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse • divieto di pubblicizzare beni e servizi
<p>Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)</p> <p>Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)</p>	<p>Fino a 500 quote</p>	

3.4 Esimente

Gli Artt. 6 e 7 del D.Lgs 231/2001 identificano particolari profili di esonero dalla responsabilità amministrativa per reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente sia da soggetti posti in posizione apicale che da soggetti sottoposti.

Ai sensi dell'Art. 6 del D.Lgs 231/2001, l'ente non risponderà del reato commesso da soggetti in posizione apicale se prova:

- a) *di aver costituito un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento;*
- b) *che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo;*
- c) *di aver adottato e attuato, prima della commissione dei fatti, un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;*
- d) *che l'agente ha commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello di organizzazione e di gestione.*

Viceversa, come previsto dall'Art. 7 del D.Lgs 231/2001, nel caso di reato-presupposto commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la responsabilità dell'ente è **accertabile se vi è stata inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza: inosservanza che è esclusa se l'ente ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati ai quali il decreto legislativo si riferisce.**

Appare evidente che nel caso di reato consumato dalla figura apicale l'onere probatorio incombe sull'ente (*inversione dell'onere della prova*); incombe, invece, sull'Autorità Giudiziaria nell'ipotesi di commissione di reato da parte di un sottoposto.

Ai fini della responsabilità dell'ente non è quindi sufficiente che il reato sia ad esso ricollegabile sul piano oggettivo, cioè nei limiti dell'accertamento che il fatto costituente reato (presupposto) sia stato commesso nell'interesse ed a vantaggio dell'ente, ma è necessario che esso derivi almeno da una colpa di organizzazione.

Ne consegue che, se all'ente non è imputabile alcuna colpa, esso non soggiace alle sanzioni previste dal Dlgs 231/2001.

A tal fine la disciplina dispone che, in tutti i casi, la colpa dell'organizzazione, e di conseguenza la responsabilità dell'ente, è esclusa se, prima della commissione del reato, l'ente ha adottato ed efficacemente attuato modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

3.5 Sanzioni

Il sistema sanzionatorio proposto dal D.lgs. n. 231/2001 fuoriesce dallo schema tradizionale del diritto penale, incentrato sulla distinzione tra pene e misure di sicurezza e tra pene principali e pene accessorie.

Come si evince dall'art. 9, comma 1, dello stesso le sanzioni previste in seguito all'accertamento della responsabilità dell'ente si distinguono tra *sanzioni pecuniarie* e *sanzioni interdittive*; al di fuori di tale perimetro, si collocano la *confisca* e la *pubblicazione della sentenza*.

Ai sensi dell'art. 9, comma 2, sono sanzioni interdittive :

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze, concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Quando l'ente viene ritenuto responsabile è sempre applicata una sanzione pecuniaria.

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 231/2001 la sanzione pecuniaria è determinata dal giudice attraverso un sistema basato su quote: **l'importo di una quota va da un minimo di 258 € ad un massimo di 1.549 €.**

La sanzione pecuniaria viene applicata in **un numero non inferiore a 100 quote né superiore a 1000 quote.**

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare - e in tal caso si definiscono *misure interdittive* - nel corso delle indagini, quando sussistano gravi indizi circa la responsabilità dell'ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e vi sia il concreto pericolo – desumibile da fondati e specifici elementi di fatto - di reiterazione di illeciti della stessa indole di quello per cui si sta procedendo all'accertamento della responsabilità.

4. INTRODUZIONE AL MODELLO DELLA STRUTTURA

BGS ha ritenuto opportuno integrare il proprio sistema organizzativo dotandosi di un Modello di organizzazione, gestione e controllo al fine di supportare e standardizzare le decisioni e i comportamenti assunti all'interno del contesto aziendale e accrescere la capacità dell'Organizzazione stessa di contrastare efficacemente il rischio di commissione dei reati presupposto previsti dal Decreto.

Il Modello, in coerenza con quanto previsto dall'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 231/2001, è stato redatto a partire da importanti riferimenti in letteratura, quali le indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria, le Linee Guida UNI/INAIL per la sicurezza sul lavoro, nonché dal decalogo 231 del Tribunale di Milano e dalla normativa internazionale OHSAS 18001 (sicurezza sul posto di lavoro) e UNI ISO 31000 (analisi del rischio).

Il Modello in generale verte principalmente su questi quattro punti:

1. Codice etico;
2. Sistema di procedure , manuale, informative in risposta ai rischi emersi dall'analisi del rischio
3. Controllo e aggiornamento del sistema idoneamente formalizzato e chiaro attraverso azioni di miglioramento o risoluzioni di Non Conformità;
4. Formazione e diffusione del modello;
5. Adeguato sistema di vigilanza e sanzionatorio;
6. Nomina e attività dell'Organismo di vigilanza.

La pianificazione per la realizzazione del Modello è stata formalmente avviata su iniziativa del Presidente del CdA..

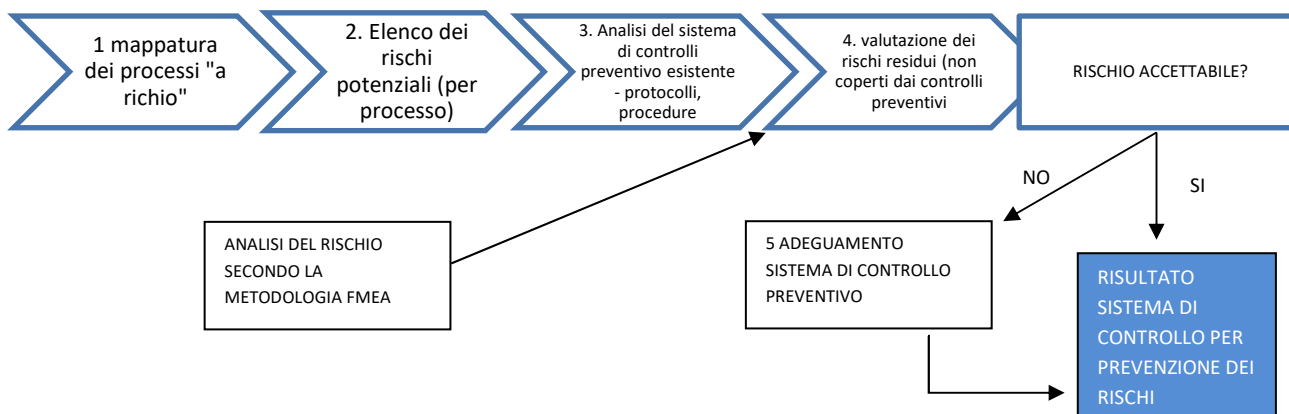
I contenuti del Modello sono stati progressivamente definiti con l'ausilio di risorse interne e di consulenze esterne sia negli aspetti legati alla sicurezza sul posto di lavoro che in tutti gli altri ambiti.

4.1 Approccio metodologico, principi generali e finalità del modello

L'**approccio metodologico** che ha segnato tutta l'attività di analisi, valutazione e costruzione del presente Modello di organizzazione, si è basato sui criteri disciplinari definiti da importanti riferimenti in letteratura, quali:

1. Linee guida Confindustria
2. Linee Guida UNI/INAIL per la sicurezza sul lavoro
3. Il "decalogo 231" del Tribunale di Milano¹
4. Norme OHSAS 18001:2007, anche al fine del rispetto del dettato normativo ex art. 30 D.Lgs. 81/08.
5. UNI ISO 31000 – Standard internazionale per la gestione del rischio

L'iter seguito per lo sviluppo del "modello 231" può essere descritto come nel grafico sottostante. Il riferimento per l'attività di analisi del rischio è lo standard ISO 31000



¹ Sul contenuto dei Modelli organizzativi possono trarsi utili informazioni dall'ordinanza del GIP del Tribunale di Milano, del 9/11/2004 c.d. "Decalogo 231" del GIP di Milano. Le indicazioni desumibili dall'ordinanza in commento sono le seguenti.

1. Il Modello deve essere adottato partendo da una mappatura dei rischi di reato specifica ed esaustiva e non meramente descrittiva o ripetitiva del dettato normativo.
2. Il Modello deve prevedere che i componenti dell'organo di vigilanza posseggano capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale
3. Il Modello deve prevedere quale causa di ineleggibilità a componente dell'ODV la sentenza di condanna (o di patteggiamento) non irrevocabile.
4. Il Modello deve differenziare tra formazione rivolta ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, all'organo di vigilanza ed ai preposti al controllo interno.
5. Il Modello deve prevedere il contenuto dei corsi di formazione, la loro frequenza, l'obbligatorietà della partecipazione ai corsi, controlli di frequenza e di qualità sul contenuto dei programmi.
6. Il Modello deve prevedere espressamente la comminazione di sanzione disciplinare nei confronti degli amministratori, direttori generali e compliance officers che per negligenza ovvero imperizia non abbiano saputo individuare, e conseguentemente eliminare, violazioni del modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati.
7. Il Modello deve prevedere sistematiche procedure di ricerca ed identificazione dei rischi quando sussistano circostanze particolari (es. emersione di precedenti violazioni, elevato turn-over del personale).
8. Il Modello deve prevedere controlli di routine e controlli a sorpresa – comunque periodici – nei confronti delle attività aziendali sensibili.
9. Il Modello deve prevedere e disciplinare un obbligo per i dipendenti, i direttori, gli amministratori della società di riferire all'organismo di vigilanza notizie rilevanti e relative alla vita dell'ente, a violazioni del modello o alla consumazione di reati. In particolare deve fornire concrete indicazioni sulle modalità attraverso le quali coloro che vengano a conoscenza di comportamenti illeciti possano riferire all'organo di vigilanza.
10. Il Modello deve contenere protocolli e procedure specifici e concreti.

In sintesi l'attività di **risk assessment** e le modalità di gestione del sistema finalizzato alla minimizzazione del rischio può essere così descritta:

- analisi organigramma aziendale;
- analisi del contesto interno ed esterno;
- analisi dei reati presupposto e definizione di eventuali non applicabilità;
- analisi delle misure attuate per la minimizzazione del rischio (procedure interne, sistemi di controllo a sistema etc. ...);
- analisi sistema deleghe;
- sviluppo di un piano di miglioramento per i rischi ritenuti a livelli non tollerabili e un piano di mantenimento per i rischi all'interno di valori tollerabili;
- determinazione del piano di comunicazione agli attori coinvolti.

Lo scopo dell'analisi è riuscire a sviluppare una valutazione oggettiva in relazione al rischio iniziale, alle misure adottate ed al rischio residuo determinandone la tolleranza (ovvero un limite entro il quale la pianificazione di misure migliorative potrebbe risultare superfluo).

La procedura per l'analisi dei rischi ha come obiettivo il perseguimento della politica relativa al miglioramento continuo. Tale attività alimenta il processo *Plan – Do – Check – Act*.

Seguendo detta metodologia, quindi, sono stati attuati i passi necessari mediante i quali l'organizzazione si è dotata di un Modello di gestione e controllo adeguato alla propria struttura con particolare riguardo ai seguenti aspetti:

- 1) **identificazione dei rischi:** individuazione dei settori e delle aree aziendali nei quali potrebbero realizzarsi i reati previsti dal D.lgs. 231/01 e analisi delle possibili modalità attuative di tali illeciti nelle aree a rischio;
- 2) **predisposizione di un sistema di controllo:** in grado di prevenire o di ridurre ad un livello accettabile i rischi della realizzazione dei predetti reati attraverso l'adozione di appositi protocolli ovvero valutazione del sistema di controllo già esistente all'interno dell'ente e suo adeguamento.
- 3) **obblighi di informazione all'Organismo di Vigilanza**

Inoltre l'intero Sistema di Controllo Interno è uniformato ai seguenti **principi generali**:

- **verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione.**

Per ogni operazione vi è un adeguato supporto documentale da cui risultano le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione, nonché i soggetti che hanno autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa;

- **principio di separazione delle funzioni**, tale per cui nessun processo aziendale può essere gestito interamente da un unico soggetto, dovendo affidarsi la gestione delle diverse fasi a professionalità distinte; poteri e responsabilità sono chiaramente definiti e tra di loro coerenti;

- **documentazione dei controlli,**

- **Introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio,**

- informazione dell'organismo di vigilanza.

Le procedure previste dal Modello hanno, in breve sintesi, l'obiettivo di "tracciare" e "ricostruire" la formazione degli atti decisionali della società in modo che:

- sia garantita l'effettiva trasparenza;
- non vi sia identità tra i soggetti che assumono/attuano le decisioni, coloro che devono dare evidenza delle operazioni nei libri contabili della società e coloro che sono tenuti a svolgere i controlli previsti per legge sulle operazioni compiute;
- il sistema di archiviazione dei documenti sia tale da impedirne l'alterazione successiva;
- le modalità di accesso ai documenti già archiviati sia sempre motivato e consentito solo alle persone autorizzate;
- non siano corrisposti compensi di alcun tipo ad alcun soggetto se non congrui e per prestazioni effettivamente eseguite;
- eventuali sistemi di remunerazioni premianti siano coerenti con le mansioni e le attività svolte e siano conseguenti al raggiungimento di obiettivi realistici;
- i casi in cui sono ammesse delle deroghe alle procedure siano espressamente previsti.

È opportuno evidenziare, da ultimo, che la mancata conformità a punti specifici delle Linee Guida di Confindustria non inficia di per sé la validità del Modello che, dovendo corrispondere alla realtà concreta della società cui si riferisce, ben può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

Pertanto, il Modello si pone come **finalità** quelle di:

- migliorare il sistema di Corporate Governance;
- predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale con particolare riguardo alla riduzione di eventuali comportamenti illegali;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di BGS nelle "aree di attività a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse di BGS che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che BGS non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui l'organizzazione fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici a cui la cooperativa sociale intende attenersi.

4.2 Struttura del modello

Il Documento è costituito in primis dalla presente “Parte Generale”, all’interno della quale, dopo una prima parte iniziale attorno ai principi del Decreto, trovano spazio tutte le componenti che caratterizzano il Modello, con particolare riferimento ai principi generali del sistema di controllo interno, ai principi di comportamento, all’Organismo di Vigilanza, il sistema disciplinare e le misure sanzionatorie previste in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del modello, la formazione del personale e la diffusione del Modello all’interno del contesto aziendale.

A fianco della presente “Parte Generale” si pongono poi diversi documenti “Allegati” i quali si propongono di integrare il Modello e conferirgli tutte le caratteristiche e contenuti voluti dalla norma, ovvero:

- Codice Etico (CE);
- Parte speciale con analisi dei reati analizzati e descrizione delle misure adottate sulla base del risk assessment (PS);
- Regolamento Organismo di Vigilanza (ODV)
- Sistema disciplinare e sanzionatorio (SDS)
- Sistema di procedure , istruzioni di lavoro, modulistica (con integrazione all’interno del sistema di gestione delle sicurezza sul posto di lavoro)

Tale struttura è stata adottata al fine di favorire l’aggiornamento continuo del Modello mediante l’inserimento di nuovi Allegati ed il contemporaneo aggiornamento della presente Parte Generale.

4.3 Soggetti destinatari del modello

Sono soggetti destinatari del presente modello:

- gli organi sociali e i singoli membri che li compongono
- i dipendenti
- il management aziendale
- i prestatori di lavoro di tutte le sedi
- i collaboratori e qualsiasi terzo in rapporti d’affari con BGS

4.4 Responsabilità di gestione del modello

- Organo dirigente (con eventuale mandato formale per delega funzione operative a terzi – interni o esterni)

4.5 Modifiche e integrazioni del modello

L'adozione, le modifiche e tutte le integrazioni successive al Modello sono, in conformità a quanto previsto affidate all'OdV che ha la funzione di segnalazione al CdA nonché di provvedere alle modifiche poi ratificate dal CdA stesso

5. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

Il Sistema di Controllo Interno è l'insieme degli "strumenti" volti a fornire ragionevole garanzia circa il raggiungimento degli obiettivi di efficienza ed efficacia operativa, affidabilità delle informazioni finanziarie e gestionali, rispetto delle leggi e dei regolamenti, nonché salvaguardia del patrimonio anche contro possibili frodi.

Il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli è dell'organismo di vigilanza attraverso un piano di attività predeterminato ad inizio anno da una parte e, dall'altra, dall'analisi delle istanze provenienti dagli operatori durante l'anno e dalla conseguente rielaborazione.

Il piano di attività, dentro cui si contestualizza l'attività di controllo, è sviluppato secondo le linee guida emesse dalla Regione Lombardia (decreto 4340 del 18 maggio). In particolare con frequenza annuale, entro la fine del mese di gennaio, vengono programmate le verifiche dei processi rientranti nel perimetro del modello organizzativo, da svolgersi durante l'intero arco annuale.

Il sistema di comunicazione aziendale deve permettere che eventuali istanze, anche di miglioramento, possano pervenire in modo efficace dalle aree operative aziendali a quelle direzionali facendo in modo che l'organizzazione possa continuamente migliorare nella gestione delle procedure.

Tale aspetto, di efficacia ed efficienza delle comunicazioni, è anche a garanzia della effettiva applicazione e "vitalità" del sistema, caratteristica che lo rende più facilmente monitorabile.

6. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO

Il presente documento rappresenta le linee guida di comportamento da seguire per evitare il verificarsi di situazioni favorevoli alla consumazione di reati ex D.Lgs. 231/01.

Le linee guida si riferiscono a comportamenti riferibili a dipendenti e consulenti esterni in rapporti con BGS, sotto il profilo del “fare” (come comportarsi) e del “non fare” (è vietato) con particolare attenzione ai rapporti con la Pubblica Amministrazione, nonché agli adempimenti e alle attività di natura societaria, specificando, in chiave operativa, quanto espresso dai principi del Codice Etico.

Sul piano delle procedure - cui si rimanda nella sezione Allegati al presente Modello - si deve premettere che:

- 1) È fatto obbligo ai dipendenti e collaboratori esterni di segnalare al Preposto al controllo, che provvederà ad inoltrare all’Organismo di Vigilanza (organo dirigente) le segnalazioni non manifestamente infondate, ogni violazione o sospetto di violazione del Modello Organizzativo.
Le segnalazioni devono essere fornite esclusivamente in forma non anonima.
La società e l’OdV tutelano dipendenti e collaboratori esterni da ogni effetto pregiudizievole che possa derivare dalla segnalazione.
L’OdV assicura la riservatezza dell’identità dei segnalanti, fatti salvi gli obblighi di legge.
Saranno disponibili gli opportuni strumenti di segnalazione.
- 2) I responsabili di funzione provvedono a segnalare al Preposto al controllo e all’OdV i comportamenti a rischio di reato ex D.Lgs. 231, inerenti i processi operativi di competenza di cui siano venuti a conoscenza in via diretta o per il tramite di informativa ricevuta dai propri collaboratori;
- 3) I responsabili delle funzioni che vengano ufficialmente a conoscenza di notizie, anche provenienti da organi di polizia, riguardanti illeciti e/o reati con rischio di impatto aziendale, devono segnalare all’OdV.
- 4) I rapporti di collaborazione con soggetti esterni, anche in forma associativa, dovranno uniformarsi a quanto previsto dal Codice Etico e di condotta di Bergamo Sanità.

a. Principi di comportamento con la Pubblica Amministrazione

I Responsabili delle funzioni che hanno attività di contatto con la Pubblica Amministrazione devono:

- **Fornire ai propri collaboratori direttive sulle modalità di condotta operativa da adottare nei contatti intrattenuti con i diversi soggetti pubblici, secondo le peculiarità del proprio ambito di attività, trasferendo conoscenza della norma e consapevolezza della situazione di rischio reato;**
- Prevedere adeguati meccanismi di tracciabilità dei flussi informativi verso la Pubblica Amministrazione;

- Eventuali incarichi a soggetti esterni, di operare in rappresentanza del Centro nei confronti della Pubblica Amministrazione, devono essere assegnati in modo formale e prevedere una specifica clausola² che vincoli all'osservanza dei principi etico - comportamentali adottati dalla società;
- In caso di tentata concussione da parte di un pubblico funzionario nei confronti di un dipendente (o altri collaboratori) sono da adottare i seguenti comportamenti:
 - Non dare seguito alla richiesta;
 - Fornire informativa tempestiva al proprio responsabile;
 - Attivare formale informativa, da parte del dipendente (verso OdV);
- I rapporti con i soggetti terzi devono essere improntati a principi di correttezza tali da non indurre i soggetti medesimi ad intraprendere azioni criminose nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, anche con specifico riferimento ad azioni in violazione di normative fiscali e/o contabili – amministrative, e nei rapporti con le aziende sanitarie locali di riferimento (ULSS del territorio in cui risiedono le sedi operative della società);
- Eventuali comunicazioni provenienti dalla P.A. devono essere riportate dal dipendente (es: amministrazione) nel minor tempo possibile al resp. di area e, qualora ritenute da questi di rilevante importanza, all'organo dirigente.

b. Tipologia di comportamenti vietati

Con riferimento alle tipologie di reato rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01, si segnalano, se pur a titolo non esaustivo, i comportamenti a rischio da evitare.

Nei rapporti con i rappresentanti della Pubblica Amministrazione è fatto divieto di:

- promettere o effettuare erogazioni in denaro per finalità diverse da quelle istituzionali;
- promettere o concedere “soluzioni privilegiate” (ad es. interessamento per facilitare l'assunzione di parenti/affini/amici , precedenza nelle liste di attesa e non rispetto dei protocolli definiti per i tempi di attesa e le modalità di accesso alle prestazioni sanitarie)
- effettuare spese di rappresentanza ingiustificate e con finalità diverse dalla mera promozione dell'immagine della società;
- promettere o concedere omaggi/regalie dirette o indirette di non modico valore;
- fornire o promettere di fornire informazioni riservate;
- favorire o promettere di favorire, nei processi d'acquisto, fornitori e sub-fornitori in quanto indicati, dai rappresentanti stessi, come condizione per lo svolgimento successivo di attività aziendali.

Detti divieti si intendono estesi anche ai rapporti indiretti con i rappresentanti della P.A. attraverso terzi fiduciari.

Inoltre, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione è fatto divieto di:

² CLAUSOLA STANDARD: “Il consulente, nello svolgimento dell'attività oggetto del presente incarico, si impegna ad osservare i principi etico-comportamentali adottati da Centro di fisiokinesiterapia s.r.l., esplicitati nel Codice Etico e di Condotta e nei Principi di Comportamento con la Pubblica Amministrazione, allegati al presente contratto, di cui costituiscono parte integrante e sostanziale”:

- esibire documenti/dati falsi o alterati;
- tenere una condotta ingannevole che possa indurre la P.A. in errore nella valutazione tecnico-economica dei servizi offerti;
- omettere informazioni dovute, al fine di orientare a proprio favore le decisioni della P.A.;
- accedere, in qualsiasi modo, in maniera non autorizzata ai sistemi informativi della P.A., per ottenere e/o modificare informazioni a vantaggio dell'azienda.

c. Principi di comportamento in materia societaria e di operazioni finanziarie

Gli Amministratori, nonché i professionisti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, gli eventuali liquidatori – per quanto di rispettiva competenza – e le persone sottoposte alla loro vigilanza, sono tenuti alla piena osservanza della normativa aziendale adottata dalla Società, al Codice Civile e, dunque, astenersi dall'adottare comportamenti riconducibili alle condotte criminose ivi richiamate, c.d. "reati societari" richiamati dall'art. 25ter D.lgs. 231/01³.

Tali soggetti, per quanto di rispettiva competenza, non devono incorrere nei seguenti comportamenti a rischio reato:

- In sede di redazione di bilanci, di formalizzazione di relazioni o altre comunicazioni sociali dirette ai soci o al pubblico, col proposito di ingannare i soci o il pubblico, esporre fatti materiali non rispondenti al vero ovvero omettere informazioni la cui comunicazione è imposta dalla legge circa la situazione economica, patrimoniale e finanziaria dell'Organizzazione al quale appartiene.
- In sede di attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ai soci, ad altri organi sociali o alla società di revisione, impedire o ostacolare lo svolgimento di dette attività mediante l'occultamento di documenti o con altri artifici idonei a tale impedimento.
- In sede di obbligo di informativa agli altri amministratori (eventuali) di interessi che, per conto proprio o di terzi, sussistano in una determinata operazione della società, omettere l'osservanza di detto obbligo;
- In sede di esercizio delle attività di propria competenza, compiere od omettere – a seguito della dazione o promessa di utilità – atti in violazione degli obblighi di legge o del più generale obbligo di fedeltà, compresi atti di disposizione dei beni sociali, nell'interesse proprio o di terzi, anche cagionando nocumento alla società.

³ Stante la recente modifica dell'art. 25ter D.lgs. 231/01, in virtù della L. 190/2012 in vigore dal 29/11/2012 (Legge Anticorruzione), si deve far riferimento, secondo il principio della successione delle leggi nel tempo, ai comportamenti che identifichino le **nuove fattispecie** di reato come introdotte dalla presente legge.

7. ORGANISMO DI VIGILANZA

7.1 Caratteristiche dell'organismo di vigilanza

In linea con quanto già precisato con il d.d.u.o. n. 4340 del 18 maggio 2012 e nella prospettiva della piena efficacia del modello preventivo a garanzia della corretta esecuzione dei servizi di interesse generale a tutela degli utenti finali, destinatari dei servizi di istruzione e formazione professionale e dei servizi per il lavoro, l'OdV deve possedere alcuni requisiti essenziali ed imprescindibili⁴

1. Si ribadisce, pertanto, che l'OdV è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo con una precipua funzione di vigilanza sulla corretta osservanza dei modelli di organizzazione e di gestione, sull'effettività ed adeguatezza del modello stesso in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati, nonché sull'aggiornamento del modello.

Secondo costante giurisprudenza, per essere considerato idoneo a svolgere il suo ruolo, l'OdV deve essere dotato dei seguenti requisiti:

Autonomia : gli autonomi poteri di iniziativa e controllo devono essere intesi come libertà di azione e autodeterminazione. Per soddisfare tali requisiti si suggerisce di collocare l'OdV, quale unità di staff, nell'ambito della struttura aziendale, esonerarlo da mansioni operative che possano pregiudicarne l'obiettività di giudizio e preservarlo da forme di condizionamento da parte dell'Ente ed in particolare del management aziendale.

Indipendenza e onorabilità: il requisito dell'indipendenza, quale necessaria condizione di assenza di conflitto di interesse e di indipendenza nei confronti della società e, quindi, del suo management.

Si ritiene, in ogni caso, applicabile all'OdV il disposto dell'art. 2399 c.c. che per analogia stabilisce alcune cause di inconfiribilità dell'incarico. Oltre alle prerogative di indipendenza, si suggerisce di valutare gli ulteriori requisiti di onorabilità, desumibili dalla normativa civilistica e segnatamente "l'interdetto, l'inabilitato, il fallito, o chi è stato condannato ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi" ,ai sensi del combinato disposto degli artt. 2382 e 2399, comma 1, lett.a), del Codice Civile.

Professionalità : con particolare riguardo all'idoneità delle competenze possedute dai componenti dell'OdV allo svolgimento dei compiti assegnati dalla legge.

Pur non richieste "precipue competenze di attività ispettiva, consulenziale ovvero la conoscenza di tecniche specifiche, idonee a garantire l'efficacia dei poteri di controllo e del potere propositivo ad essi demandati"⁵, tuttavia, attesa la specificità della funzione attribuita all'OdV", la prassi qui richiamata e condivisa ritiene opportuno che i suoi componenti possiedano competenze o esperienze professionali tali da garantire l'efficace svolgimento della richiesta attività di vigilanza"⁶ e segnatamente specifiche competenze nel campo aziendalistico, con specifico riferimento all'organizzazione aziendale, al coordinamento di procedure e processi operativi, all'analisi, valutazione e gestione dei rischi, alle tecniche di campionamento statistico.

Continuità d'azione: l'OdV deve svolgere una costante attività di monitoraggio sul modello; per "continuità d'azione" si intende sottolineare la necessità che la vigilanza sul modello non sia discontinua ma, al contrario, sia svolta con una periodicità tale da consentire all'OdV di ravvisare in tempo reale eventuali situazioni anomale.

Al fine di garantire l'effettività del modello, l'OdV deve monitorare in modo costante la coerenza tra i comportamenti previsti nello stesso e le attività svolte in concreto dai suoi destinatari, svolgendo i propri

⁴ Sul punto da ultimo v. Linee guida per l'organismo di vigilanza ex d.lgs. 231/2001 e per il coordinamento con la funzione di vigilanza del collegio sindacale , doc. 18 IRDCEC, maggio 2013; per una puntuale ricognizione v. anche F. LEDDA, Scelta e composizione dell'Organismo di Vigilanza. Linee guida, prassi aziendale, giurisprudenza, in <http://www.rivista231.it/Articoli/2015/2/788/,2>, 2015

⁵ In tal senso v. l'Ordinanza del GIP del Tribunale di Napoli del 26 giugno 2007.

⁶ Cfr. l' Ordinanza del GIP del Tribunale di Milano del 9 novembre 2004

compiti in modo sistematico (calendarizzazione delle attività, verbalizzazioni, flussi informativi, audit sul modello, ecc.). L'azione di controllo e monitoraggio dell'Organismo deve essere svolta in continua dialettica e interazione con il management aziendale ed i soggetti collocati in posizione di staff.

7.2 Nomina, requisiti e revoca dell'Organismo di vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione nomina i membri dell'OdV, avuto riguardo ai requisiti di professionalità, onorabilità, competenza, indipendenza e autonomia funzionale che caratterizzano l'organo collegiale nel suo complesso.

L'OdV così istituito resta in carica per il periodo stabilito in sede di nomina, comunque per un tempo non superiore a 3 anni (al termine dei quali i membri possono essere rieletti) o fino alla revoca in conformità a quanto previsto nel presente paragrafo.

Alla scadenza del termine, l'OdV rimane in carica fino al successivo CdA nel quale si effettuano le nuove nomine. Se nel corso del mandato uno o più membri dell'OdV cessa dal suo incarico, il CdA provvede alla sua sostituzione con propria delibera.

Qualora nel corso del mandato uno o più membri dell'OdV dia le dimissioni, il Presidente del CdA., in caso di comprovata urgenza, provvede alla nomina, salvo ratifica da parte del CdA.

L'Organismo di Vigilanza nomina al proprio interno un Presidente, al quale può delegare specifiche funzioni. Il compenso per l'esercizio delle funzioni di membro dell'OdV è stabilito dal CdA nel deliberato di nomina.

Requisiti soggettivi dei componenti l'OdV: al momento della nomina il CdA deve verificare che i membri dell'OdV abbiano i seguenti requisiti di eleggibilità:

- 1) assenza di conflitto di interessi, anche potenziali, con la società tali da pregiudicare l'indipendenza del ruolo e della funzione dell'OdV;
- 2) assenza di giudicati penali, sia in Italia che all'estero, per i reati previsti dal D.lgs. 231/01;
- 3) assenza di giudicati penali che abbiano determinato l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi di persone giuridiche e di impresa;
- 4) assenza di funzioni di amministrazione – nei 3 anni precedenti la nomina – di impresa dichiarata fallita o comunque sottoposta a procedure concorsuali.

Revoca dei componenti l'OdV: il CdA ha il potere di deliberare, in ogni tempo, la revoca dei membri dell'OdV e, al fine di garantire la necessaria libertà ed indipendenza ai membri, essa potrà avvenire soltanto per giusta causa (anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa della società) mediante un'apposita delibera del CdA.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'OdV potrà intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico;
- l'"*omessa o insufficiente vigilanza*" – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del D.lgs. 231/01 – che potrà anche risultare da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della società ai sensi del D.lgs. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento).

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell'OdV e dei connessi contenuti professionali, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo esso può essere supportato da personale dedicato. Inoltre, può avvalersi dell'ausilio delle funzioni presenti nella Società che, di volta in volta, si rendessero necessarie e potrà anche utilizzare funzioni consulenziali esterne quando ciò risultasse necessario per il più efficace ed autonomo espletamento delle proprie funzioni.

7.3 Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- l'osservanza del Modello da parte dei destinatari del Modello;
- l'effettività e adeguatezza del Modello, in relazione alla struttura aziendale, in funzione dell'effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/01;
- l'attuazione del Modello, in relazione alle procedure e ai protocolli che la Società ha adottato o intende adottare;
- l'aggiornamento del Modello, ove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni.

Su un piano più specificamente operativo all'OdV sono altresì affidati i seguenti compiti:

1. vigilare sulla corretta applicazione delle procedure di controllo previste dal Modello, con la precisazione che in ogni caso le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del management operativo;
2. effettuare ricognizioni dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle aree di rischio nell'ambito del contesto aziendale;
3. coordinarsi con il Preposto al Controllo (ad esempio nella Sicurezza sul posto di lavoro) per il monitoraggio delle attività nelle aree a rischio e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che emergessero dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni;
4. coordinarsi con il responsabile di funzione per la formulazione e realizzazione dei programmi di informazione e formazione del personale sulle finalità e previsioni del Modello;
5. verificare le esigenze di aggiornamento del Modello;
6. effettuare verifiche periodiche sul rispetto delle modalità e delle procedure previste dal Modello, soprattutto in relazione ad operazioni e atti specifici posti in essere nelle aree di attività a rischio;
7. controllare l'effettiva presenza e la regolare tenuta ed efficacia della documentazione richiesta in relazione a quanto previsto nel Modello per le diverse tipologie di reato;
8. coordinarsi con le varie funzioni e direzioni aziendali per la verifica dell'esistenza di ulteriori aree di rischio da mappare e per la definizione di ulteriori procedure e protocolli atti a prevenire i reati previsti nel D.lgs. 231/01;
9. in caso di accertamento di violazioni del Modello, segnalare tempestivamente le stesse al Presidente del Consiglio di Amministrazione, per i conseguenti opportuni provvedimenti;
10. ha, inoltre, l'obbligo di informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione qualora le violazioni riguardassero i soggetti di vertice della dell' Organizzazione stessa.

Per lo svolgimento dei compiti suddetti l'OdV:

- gode di ampi poteri ispettivi e di accesso ai documenti aziendali;
- dispone di risorse finanziarie e professionali adeguate;
- si avvale del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali che possano essere interessate o comunque coinvolte nelle attività di controllo.

I componenti dell'OdV sono tenuti all'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni o attività.

Al fine di rispettare puntualmente quanto indicato dalla Regione Lombardia si riporta di seguito il dettaglio del piano di attività dell'OdV così come indicato dall'Ente regionale stesso attraverso il decreto 4340 del 18 maggio 2012

Il piano di attività (d.d.u.o. 4340 – 18.05.2012)

La funzione propria dell'OdV, quale garante della correttezza dei modelli di organizzazione e di gestione, presuppone un comportamento attivo, oltre che vigile, che si esplica con una serie di azioni che rendano possibile all'ente di beneficiare della *condizione esimente* prevista dal D.lgs 231/2001 qualora si verifichi uno dei reati previsti dal Decreto stesso.

Le attività che l'OdV intende svolgere in attuazione del D.Lgs. 231/01 devono essere riportate in un documento, *il Piano di Attività*, che ha la finalità sia di tracciare le attività stesse dell'OdV sia di dare evidenza della tipologia di controlli e dell'attività di vigilanza messe in atto.

Il Piano di Attività:

- individua le attività di verifica e controllo che l'OdV intende compiere nel corso dell'anno;
- ne fornisce una pianificazione temporale;
- identifica funzioni o processi coinvolti, le attività che saranno svolte ed i risultati attesi;
- individua le risorse strumentali, umane e finanziarie necessarie (eventuale budget dell'OdV).

In linea di massima, il Piano di Attività si articola nei seguenti elementi di base:

<p>1. ELEMENTI DI SISTEMA</p> <p>1.1 Analisi del Modello organizzativo, di gestione e controllo</p> <p>1.2 Creazione di "recapiti" per segnalazioni (e-mail, fax, telefono, casella postale)</p> <p>1.3 Gestione della documentazione 231</p> <p>1.4 Formazione-Informazione del personale</p> <p>1.5 Analisi ed aggiornamento della mappatura dei rischi</p>
<p>2. GESTIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</p> <p>2.1 Interviste con soggetti "apicali" e soggetti che operano nelle "aree sensibili", con particolare riferimento a:</p> <p>a) Rilevazione e analisi delle modalità di gestione della governance societaria (sistema deleghe e procure, organigrammi, mansionari)</p> <p>b) Rilevazione e analisi delle modalità di gestione delle risorse finanziarie ed economiche</p> <p>c) Rilevazione e analisi delle modalità di organizzazione, gestione e controllo nelle aree di rischio rilevate</p>
<p>3. VERIFICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA</p> <p>3.1 Audit interno sui conti e aree "sensibili", come per esempio:</p> <p>a) Ciclo attivo</p> <p>b) Ciclo passivo (consulenze, spese di commercializzazione, sponsorizzazioni, partnership, liberalità)</p> <p>c) Ciclo finanziario (gestione cassa e banca, finanziamenti pubblici)</p> <p>d) Ciclo Paghe e Stipendi (incentivi e bonus, note spese, spese di rappresentanza)</p>
<p>4. FLUSSI INFORMATIVI DA E VERSO OdV E INCONTRI "ISTITUZIONALI"</p> <p>4.1 Definizione della reportistica standard verso l'OdV e dall'OdV verso gli organi direttivi</p> <p>4.2 Predisposizione Relazione annuale Attività dell'OdV all'organo direttivo</p> <p>4.3 Incontri con il Collegio Sindacale e con il revisore (ove presenti)</p>

A garanzia della regolarità e continuità di azione, l'OdV deve prevedere nell'anno solare un numero di **riunioni non inferiore a 4**, anche nell'ottica di espletamento delle funzioni previste ed inserite all'interno del Piano di Attività.

Il Piano di Attività, redatto annualmente, deve essere caricato dall'ente accreditato nell'apposita sezione della piattaforma on line di Regione Lombardia **entro il 31 gennaio di ciascun anno**.

7.4 Attività e reporting dell'Organismo di vigilanza (flussi informativi)

Nel caso di flussi informativi verso l'OdV l'obiettivo dell'attività di reporting è quella di consentire a tale organismo di venire informato di fatti che potrebbero determinare una responsabilità in capo all'ente ai sensi del d.lgs. 231/2001, con particolare riferimento alle seguenti fattispecie:

- ogni fatto o notizia relativo ad eventi che potrebbero determinare la responsabilità dell'ente ai sensi del d.lgs. 231/2001;
- l'avvio di procedimento giudiziario a carico di dirigenti o di dipendenti ai quali sono stati contestati reati ai sensi del d.lgs. 231/2001;
- le violazioni del Modello organizzativo o del Codice etico;
- le anomalie rispetto ai principi del Modello;
- le decisioni di apportare modifiche all'assetto societario.

Nei flussi informativi periodici le informazioni vengono trasmesse da soggetti con funzioni di controllo coinvolti nei processi sensibili con cadenza almeno trimestrale. Questi soggetti devono:

- dichiarare il livello di attuazione del modello;
- delineare il rispetto dei principi di controllo e comportamento;
- evidenziare le eventuali criticità nei processi, nonché le devianze normative;
- definire le variazioni con riguardo ai processi e alle procedure.

Nel caso di flussi informativi dall'OdV al vertice societario è possibile delineare tre differenti linee di report:

1. report su base continuativa, in forma scritta, direttamente all'Amministratore Delegato che, a sua volta, informa il Consiglio di Amministrazione (CdA)
2. report su base periodica al CdA
3. report immediato al CdA nel caso di comunicazione di:
 - ogni problematica rilevante sorta nello svolgimento dell'attività;
 - comportamenti non in linea con le procedure aziendali;
 - necessità di un aggiornamento del modello

L'OdV riporta, su base continuativa, le informazioni derivanti dall'espletamento dei compiti direttamente al presidente del CdA e, periodicamente, al Consiglio di Amministrazione. Degli incontri verrà redatto verbale, custodito a cura dell'Organismo di vigilanza. Sarà cura dell'OdV preparare periodicamente un rapporto scritto sulle attività svolte in merito all'attuazione, aggiornamento ed efficacia del Modello, destinato al Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV.

L'OdV si coordinerà con il Preposto al controllo periodicamente, anche al fine di adottare e costantemente aggiornare il c.d. Registro dei Disciplinari⁷.

7.5 Verifiche periodiche

L'OdV ha la responsabilità delle attività di verifica sul Modello che saranno svolte periodicamente effettuando specifici approfondimenti, analisi e controlli sulle procedure esistenti, sugli atti societari e sui contratti di maggior rilevanza nelle attività delle aree a rischio. L'OdV formulerà e aggiornerà sistematicamente il piano delle verifiche, anche in base all'incidenza dei rischi aziendali, stabilendo un programma di vigilanza.

7.6 Raccolta e conservazione delle informazioni

Le Funzioni aziendali interessate dovranno mettere obbligatoriamente a disposizione dell'OdV, oltre alla documentazione prescritta nelle singole parti del Modello, ogni informazione, anche proveniente da terzi e attinente all'attuazione del Modello stesso.

In particolare dovranno essere resi noti tempestivamente all'OdV ed, in conseguenza, conservati dall'OdV:

- le decisioni assunte relative a richieste, erogazioni ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate da dirigenti, dipendenti o altri soggetti che ne avessero titolo, nei confronti dei quali la magistratura abbia avviato procedimenti per i reati previsti dal D.lgs. 231/01;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.lgs. 231/01;
- le notizie relative al rispetto, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza dei procedimenti disciplinari avviati e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione, con le relative motivazioni;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre Funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni rilevanti ai fini dell'osservanza della norme di D.lgs. 231/01;
- il sistema di deleghe e procure della società.

Periodicamente l'OdV proporrà, se del caso, eventuali integrazioni e/o modifiche della lista sopra indicata. Inoltre ogni informazione o segnalazione, anche di natura ufficiosa, che assuma rilevanza in ordine alle disposizioni del presente Modello e del D.lgs. 231/01, dovrà essere comunicata all'OdV che dovrà assicurarne la raccolta garantendo, la riservatezza dovuta ai segnalanti, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o dei singoli coinvolti erroneamente o in mala fede.

7.7 Regolamento interno dell'Organismo e reporting

⁷ Registro dei Disciplinari tenuto presso l'OdV ed il cui aggiornamento avviene con la collaborazione, altresì, del Responsabile Sistema Gestione Sicurezza, come da procedura espressamente prevista nel capitolo SGSL del presente modello (paragrafo sub.4)

E' rimessa ad un apposito "Regolamento" la definizione degli aspetti attinenti alla continuità dell'azione dell'OdV quali:

- 1) la calendarizzazione dell'attività;
- 2) le modalità di svolgimento delle verifiche interne;
- 3) la verbalizzazione delle riunioni;
- 4) la disciplina, anche in termini di periodicità delle trasmissioni dei flussi informativi dalle strutture aziendali all'OdV.

Il regolamento è espressione dell'indipendenza dell'OdV, provvederà a definirlo e approvarlo in autonomia, senza che il CdA possa entrare nel merito di detta approvazione.

Tale regolamento dovrà minimalmente prevedere quanto segue:

- al fine di garantire la continuità di azione dell'OdV si dovrà prevedere che l'OdV debba riunirsi almeno ogni 90 giorni e che delle riunioni debba redigersi apposito verbale;
- l'OdV deve riferire su base periodica, almeno semestrale, verso il CdA e l'organo di controllo; mediante relazioni periodiche sullo stato di attuazione del Modello e con relazioni dedicate su particolari aspetti ritenuti rilevanti;
- le modalità di espletamento delle istruttorie disciplinari, in termini di tempo, di attività e procedure, purché compatibili con i principi e le garanzie stabilite dal Regolamento disciplinare adottato dalla società e la normativa dello Statuto dei lavoratori.

Diagramma di sintesi - attività ordinaria di audit e reporting:

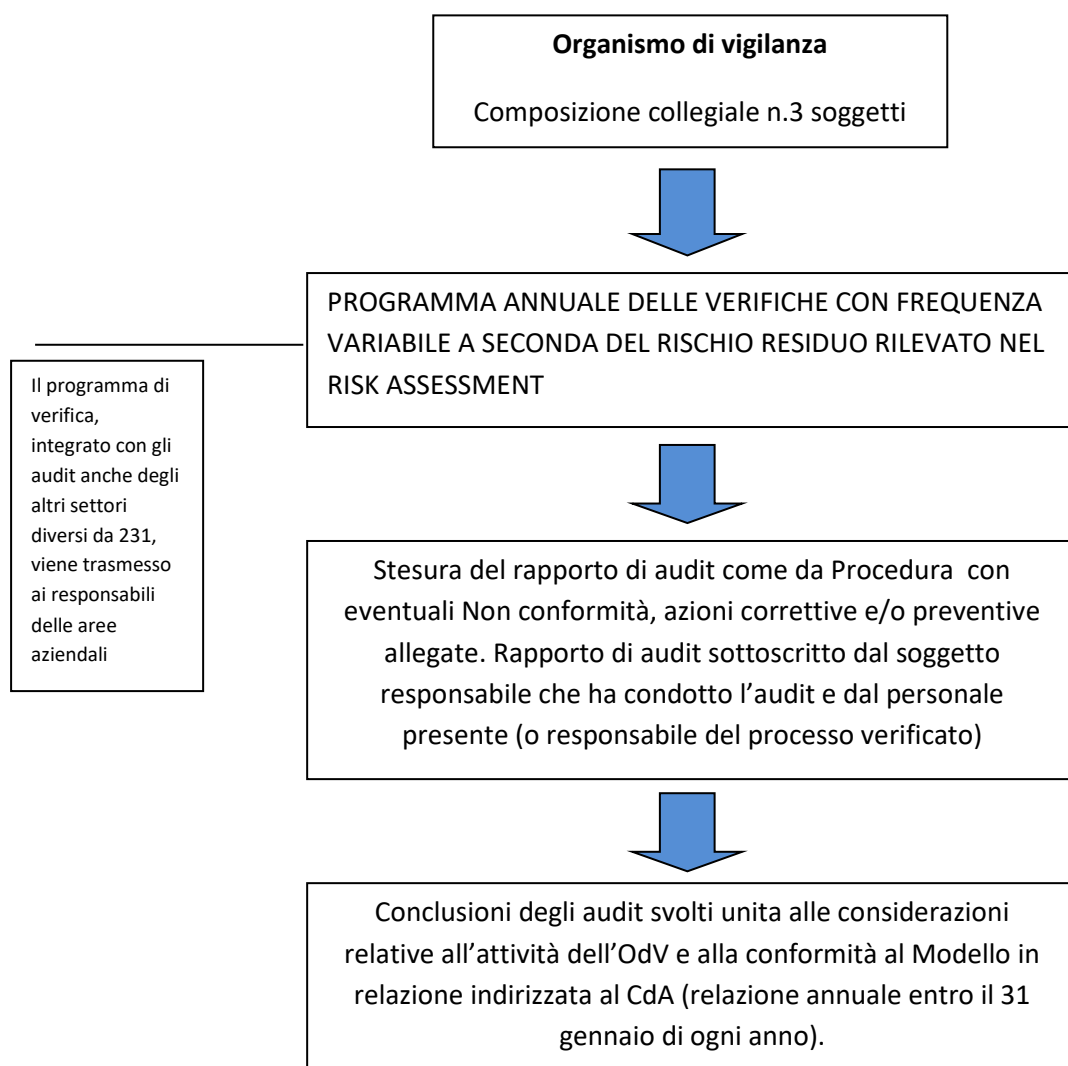
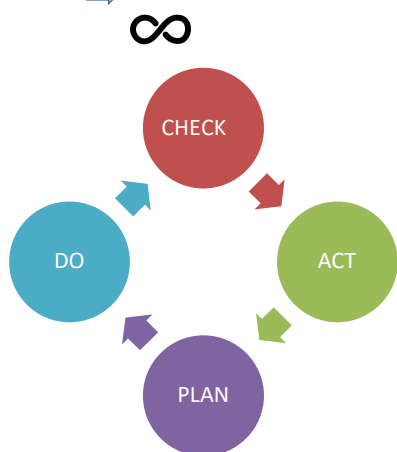
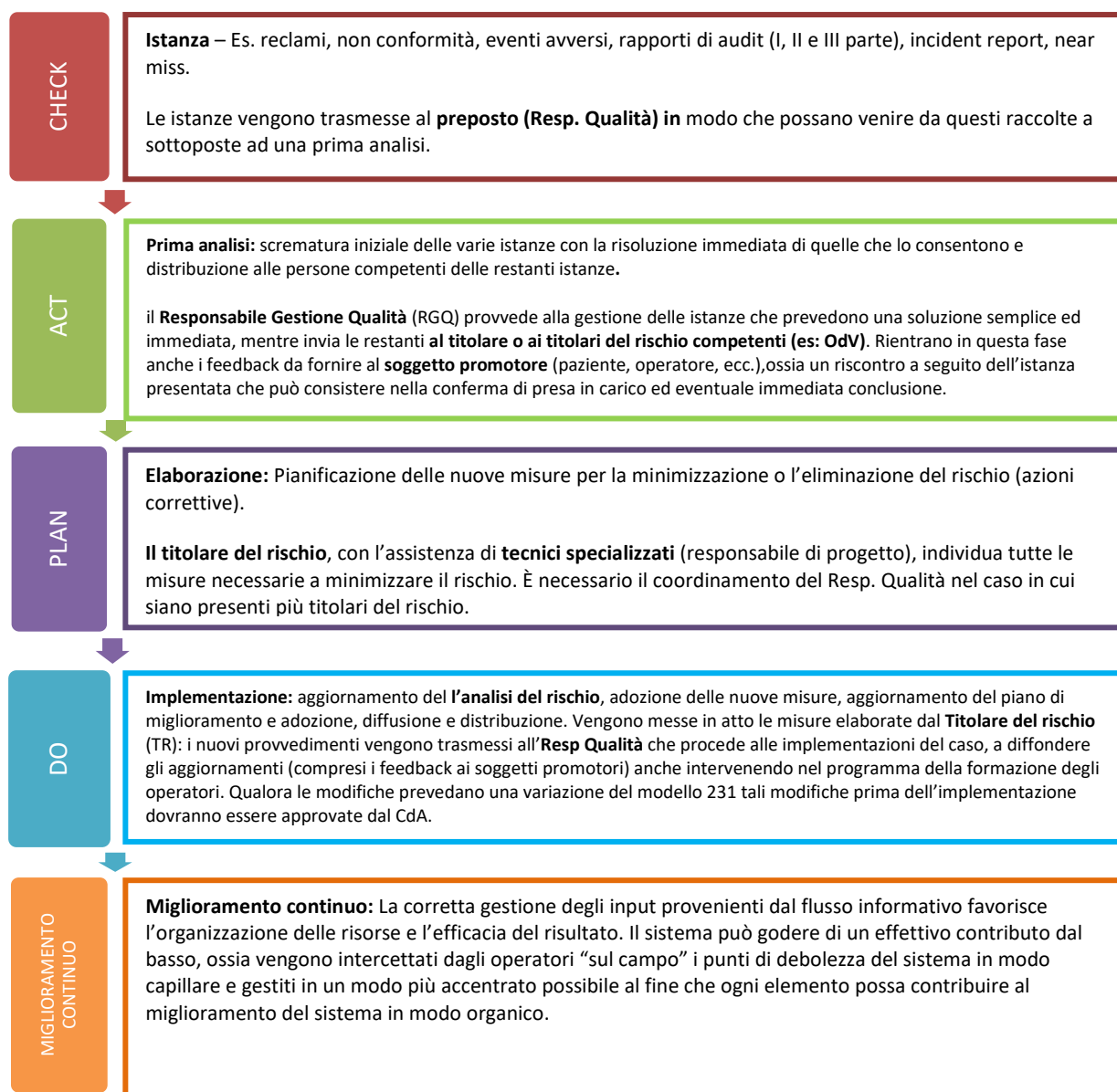


Diagramma di sintesi - modalità di gestione delle istanze bottom-up per il miglioramento continuo e la minimizzazione del rischio (estratto dalla procedura interna "Analisi dei rischi"):



Leggenda:

- T.R:** titolare del rischio
- U.Q.:** ufficio qualità
- RGQ:** responsabile qualità
- P.G.R.:** piano di gestione del rischio
- A.C:** azione correttiva
- A.P.:** azione preventiva

8. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONI

8.1 Principi generali

L'effettività del Modello è legata alla efficacia e adeguatezza del sistema disciplinare e sanzionatorio in ipotesi di violazioni delle regole di condotta e, in generale, delle procedure e dei regolamenti interni, da parte dei soggetti destinatari del Modello medesimo.

L'applicazione di sanzioni disciplinari per violazione delle regole di condotta e per inosservanza delle disposizioni aziendali, è indipendente dall'eventuale procedimento penale pendente a carico del soggetto attivo del reato presupposto (e, in conseguenza, della società) e dal suo esito, in quanto l'applicazione delle regole disciplinari devono essere assunte dall'azienda in piena autonomia, indipendentemente dal rilievo penale che la condotta possa assumere.

La sanzione applicabile in concreto, all'esito dell'accertamento della responsabilità disciplinare, è commisurata alla gravità dell'infrazione e all'eventuale reiterazione della stessa.

Della recidiva si terrà conto anche ai fini della comminazione di una eventuale sanzione espulsiva.

Una errata interpretazione dei principi e delle regole stabiliti dal presente Modello, ferma restando la conoscenza e conoscibilità dello stesso, potrà costituire esimente disciplinare solo nei casi in cui il comportamento sia adottato in buona fede.

Il presente sistema disciplinare è adottato ai sensi dell'art. 6, comma secondo, lett. e), e dell'art. 7, comma quarto, lett. b) del D.Lgs. n. 231/2001.

Il sistema è, pertanto, diretto a sanzionare il mancato rispetto delle regole contenute nel Codice etico, delle procedure e prescrizioni indicate nel presente Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla società.

Il sistema costituisce parte integrante del Modello e, ai sensi dell'art. 2106, c.c., integra, per quanto non previsto e limitatamente alle fattispecie qui contemplate, il CCNL applicabile al personale dipendente, ferma restando l'applicazione dello stesso per le ipotesi ivi delineate.

A titolo meramente generale ed esemplificativo, costituisce "violazione" del presente Modello e delle relative procedure:

- la messa in atto o l'omissione di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel presente Modello, nonché nelle procedure integranti il medesimo che comporti la commissione di uno dei reati presupposto, tassativamente catalogati nel D. lgs. n. 231/01;
- la messa in atto o l'omissione di azioni o comportamenti prescritti nel Modello e nelle relative procedure o richiesti dalla legge che esponano la società anche solo ad una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati catalogati dal D.lgs. 231/01.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde, dunque, dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello e dalle relative procedure sono assunte dalla società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illeciti posti in essere, ai sensi del D.lgs. n. 231/01.

Più precisamente, la mancata osservanza delle norme e delle disposizioni contenute nel Modello e nelle relative procedure, ledono, infatti, di per sé sole, il rapporto di fiducia in essere con l'organizzazione e giustificano l'attuazione di azioni di carattere sanzionatorio e disciplinare indipendentemente dall'eventuale instaurazione o dall'esito di un processo penale, in tutti i casi in cui il comportamento rilevante disciplinarmente, costituisca reato.

Ciò non solo a sostegno del principio di autonomia e indipendenza del potere disciplinare in seno alla società, rispetto all'Autorità Giudiziaria, ma anche nel rispetto dei principi di tempestività e immediatezza della contestazione (anche di natura disciplinare) e della irrogazione delle sanzioni.

Il presente sistema disciplinare è articolato in base alla categoria e all'inquadramento dei destinatari del Modello - ex art. 2095 c.c. - nonché dell'eventuale natura autonoma o parasubordinata del rapporto che intercorre tra i destinatari stessi e la società ed è rivolto:

- a. alle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società: identificabili generalmente con la categoria dei "soggetti apicali";
- b. alle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali: generalmente identificati nella categoria dei Soggetti sottoposti;
- c. a tutti gli altri destinatari del presente Modello.

Nei casi concreti di rilievo disciplinare, dovranno essere applicate la tipologia e l'entità di sanzione secondo il principio di proporzionalità rispetto alla gravità della violazione e nel rispetto dei seguenti criteri generali di accertamento:

1. elemento soggettivo della condotta: dolo (volontarietà e intenzionalità della condotta illecita) o colpa (quest'ultima deve indentificarsi nell'imprudenza, negligenza o imperizia della violazione, anche in considerazione della prevedibilità o meno dell'evento);
2. rilevanza degli obblighi regolamentari violati;
3. gravità dei pericoli creati, in concreto, per la società;
4. entità del danno (eventualmente) creato alla società dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D.lgs. 231/01;
5. livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
6. presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative, nonché all'eventuale recidiva e, in generale, ai disciplinari subiti nell'ultimo biennio;
7. eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la violazione.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave.

8.2. Sanzioni per lavoratori

Salvo quanto previsto dalla legge, ai lavoratori subordinati si applicano le sanzioni stabilite dal CCNL applicabile, nel rispetto delle procedure previste dallo Statuto dei lavoratori.

In ogni caso si applicano i Regolamenti aziendali in vigore al momento della consumazione del fatto.

Le sanzioni saranno applicate secondo il principio di proporzionalità, tenendo conto dei seguenti elementi:

- intenzionalità del comportamento o grado di colpa in termini di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento, anche ai fini elusivi del Modello;
- comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo;
- mansioni del lavoratore e anzianità professionale;
- posizione funzionale e livello di responsabilità ed autonomia delle persone coinvolte nell'illecito;
- altre particolari circostanze in cui è stato realizzato l'illecito.

La gravità del comportamento del lavoratore e l'idoneità ad incidere, in maniera più o meno intensa, sul rapporto fiduciario instaurato con la società, costituiscono elementi per identificare nel comportamento del lavoratore un inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, dunque, illecito disciplinare.

In quanto tale esso potrà, in conformità alle disposizioni del C.C.N.L., essere sanzionato anche con l'interruzione immediata del rapporto di lavoro e comportare il risarcimento dei danni eventualmente derivati alla Società.

Le sanzioni irrogabili ai lavoratori dipendenti rientrano tra quelle previste dal menzionato contratto collettivo nazionale, nel rispetto delle procedure previste L. 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e da eventuali normative speciali applicabili.

Con riguardo agli specifici illeciti disciplinari si applicano le seguenti **sanzioni**:

a) comportamenti in violazioni e illeciti che determinano il rinvio al giudizio penale:

- a.1) revoca immediata del mandato o procura, qualora conferita;
- a.2) temporaneo allontanamento dal servizio (anche con sospensione, parziale o totale, della retribuzione) in attesa dell'esito del giudizio penale;
- a.3) sospensione dal servizio fino a 10 (dieci) giorni lavorativi con decurtazione totale della retribuzione per ugual periodo;
- a.4) licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro, senza preavviso.

b) comportamenti con elevato profilo di rischio di reato:

- b.1) rimprovero/richiamo inflitto per iscritto;
- b.2) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione prevista dal C.C.N.L. vigente;
- b.3) sospensione dal servizio per un massimo di giorni 10 (dieci) giorni lavorativi;
- b.4) sospensione dal servizio fino a 10 (dieci) giorni lavorativi con decurtazione totale della retribuzione per ugual periodo;
- b.5) licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro, con preavviso.

c) comportamenti con basso profilo di rischio di reato⁸:

- c.1) rimprovero verbale;
- c.2) ammonizione/richiamo scritto;
- c.3) multa fino a 4 ore della normale retribuzione prevista dal C.C.N.L. vigente;
- c.4) temporaneo allontanamento dal servizio (anche con sospensione, parziale o totale, della retribuzione) per un periodo fino a 10 (dieci) giorni lavorativi.

Gli obblighi di cui all'art. 7 della Legge 30/05/1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori), in particolare l'affissione delle norme disciplinari in luogo accessibile a tutti, sono osservati anche in relazione alle regole sopra indicate afferenti, in modo specifico, le violazioni del Modello.

Le violazioni, gli illeciti o le semplici infrazioni riscontrate, nonché i relativi provvedimenti disciplinari che la società intende adottare, sono comunicati per iscritto al dipendente il quale ha diritto di difendersi comunicando la propria versione dei fatti e, qualora lo ritenga opportuno, di farsi assistere da un rappresentante delle Organizzazioni Sindacali.

Per quanto non espressamente sopra previsto, si rinvia alle disposizioni dei rispettivi C.C.N.L..

La contestazione delle violazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni rientrano, nei limiti della competenza, nelle attribuzioni del Responsabile della Funzione Risorse Umane.

8.3. Misure nei confronti dei dirigenti

La violazione, da parte di dirigenti, del Modello, costituisce inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex articolo 2104 c.c. (diligenza del prestatore di lavoro).

⁸ A titolo meramente esemplificativo: omissione delle comunicazioni e/o delle informazioni prescritte, inosservanza dei doveri di vigilanza e controllo dell'attività dei sottoposti, violazioni delle modalità operative in genere previste dal Modello

Posto che, diversamente da quanto previsto per gli altri dipendenti, il CCNL applicabile non prevede sanzioni specifiche per i dirigenti, in caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure previste dal Modello ovvero di adozione, nello svolgimento di attività nell'ambito dei processi aziendali sensibili, di una condotta non conforme alle prescrizioni del Modello, la società provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure ritenute più idonee, anche in conformità a quanto previsto dal CCNL applicabile.

Al riguardo si veda quanto previsto, in generale, per i dipendenti al precedente punto 2, con l'aggiunta di sanzioni specifiche accessorie, quali:

- l'immediata sospensione delle procure frattanto conferite al dirigente;

- la revoca delle procure conferite al dirigente.

I provvedimenti attuativi le sanzioni, concernenti il richiamo scritto, la multa, il temporaneo allontanamento o la risoluzione del rapporto di lavoro, nonché i provvedimenti di applicazioni delle sanzioni accessorie, sono decisi dal Consiglio di Amministrazione, previa audizione dell'OdV.

8.4 Misure nei confronti del presidente, vicepresidente , amministratori

In caso di violazione del Modello da parte di tale soggetti, violazione rilevata in fase di audit o da evidenze nate dalle fattispecie insorte nello svolgimento delle attività, tale evidenza deve essere gestita come una NC. Le conseguenze e le evidenze del trattamento della NC devono essere sottoposte ai soci che in sede di Assemblea adotterà i provvedimenti del caso (anche di revoca del mandato) nell'ambito delle proprie attribuzioni, in conformità alle vigenti disposizioni di Legge e dello Statuto Sociale.

8.5 Misure nei confronti di collaboratori esterni (personale medico in libera professione compreso) e partners

Eventuali violazioni del Codice etico e del Modello commesse dalle controparti contrattuali destinate a cooperare con la società nell'ambito delle attività in cui ricorre il rischio di commissione dei reati cui si applica la disciplina del D.Lgs. 231/2001, saranno sanzionate secondo quanto previsto nelle specifiche clausole inserite nei singoli contratti.

Si prevede, infatti, l'inserimento nei contratti standard della clausola di recesso in caso di violazione delle norme del Modello, oltre a prevedere per la società il diritto al risarcimento del danno eventualmente subito. In ogni caso eventuali comportamenti illegittimi, verranno valutati ai fini dell'instaurazione/mantenimento di futuri rapporti, fatto salvo il diritto della Società al risarcimento dei danni eventualmente subiti.

9. FORMAZIONE

BGS assicura per tutti i dipendenti attività e progetti formativi sui temi suindicati sinteticamente con riferimento alla descrizione della disciplina derivante dal D.lgs. 231/01, con particolare riferimento all'analisi della disciplina medesima e, in relazione alla sua applicazione in concreto, all'analisi dei rischi relativi alla consumazione dei reati presupposto per ciascuna area di riferimento cui il lavoratore appartiene, sulla base delle seguenti logiche argomentative:

- 1) Formazione mirata, specificamente finalizzata all'aggiornamento e alla crescita delle competenze in materia di 231 dei ruoli aziendali maggiormente coinvolti;
- 2) Formazione diffusa rivolta a target molto ampi della popolazione aziendale in maniera indifferenziata;
- 3) Formazione d'inserimento destinata ai neoassunti, siano essi laureati e/o diplomati;
- 4) Formazione di supporto al conseguimento della qualifica di dirigente/quadro.

Gli interventi formativi vengono realizzati mediante l'impegno diretto del referente alla formazione aziendale che pianificherà con sistematicità incontri di formazione interaziendali di cui dovrà essere data tracciabilità e resoconto all'Organismo di Vigilanza, con cadenza periodica, quantomeno semestrale.