"ISTITUTO POLISPECIALISTICO CLINICO DIAGNOSTICO DR. GIACOMO LIGUORI SOC. CONSORTILE A.R.L.

Codice fiscale e partita iva n. 06471750825

Sede legale: Via Padre Giuseppe Puglisi, n.74/76- 90123 – Palermo

Sede operativa: c/da 67, Via Ferrari Orsi Federico - Palermo - PA

pec: ipdcdrgiacomoliguoriscarl@pec.it

Modello Organizzativo dlgs n. 231/2001
(PARTE A - GENERALE)

Delibera di approvazione del 20/02/2023

INDICE GENERALE

SCOPO E TERMINOLOGIA

IL MODELLO ORGANIZZATIVO DLGS 231/2001 (parte generale)

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N.231

1.1 Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti
1.2 Fattispecie di reato individuale dal decreto e dalle successive modificazioni
1.3 Criteri di imputazione della responsabilità dell'ente
1.4 Indicazioni del decreto in ordine alle caratteristiche del modello di organizzazione, gestione e controllo
1.5 Le sanzioni
1.6 Le vicende modificative dell'ente

2. LINEE GUIDA

3. PRESENTAZIONE AZIENDALE

3.1 Dati aziendali
3.2 Organigramma
3.3 Dichiarazione programmatica
3.4 Modalità di modifica e integrazione del modello
3.5 Funzione del modello
3.6 Modello e codice etico

4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. N.231/01

4.1 La costruzione, implementazione e vigilanza del modello organizzativo
4.2 Adozione del modello organizzativo
4.3 Informazione e formazione
4.4 Informazione ai fornitori, collaboratori, consulenti e partner

5. ANALISI DEI RISCHI DI REATI EX D.LGS. 231/2001

5.1 Responsabilità della struttura sanitaria
5.2 Il meccanismo di esonero della struttura dalle responsabilità
5.3 Il sistema sanzionatorio
5.4 Aree nel cui ambito possono essere commessi reati

6. MAPPATURA E VALUTAZIONE DEI RISCHI DI REATI EX D.LGS. 231/2001

6.1 Individuazione delle aree di rischio
6.2 Definizione del rischio accettabile
6.3 Il livello dei rischi e la matrice di valutazione del rischio

7. ORGANISMO DI VIGILANZA

7.1 Nomina dell'organismo di vigilanza
7.2 Funzioni poteri e compiti
7.3 Funzionamento dell'OdV
7.4 Obblighi del rappresentante legale della struttura nei confronti dell'organismo di vigilanza
7.5 Flussi informativi da e verso l'organo di vigilanza

8. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

8.1 I principi generali
8.2 Criteri di applicazione delle sanzioni
8.3 Sanzioni di cui all'art.5 lett. b) del decreto
8.4 Sanzioni nei confronti dei componenti del consiglio di amministrazione
8.5. Sanzioni per il personale in rapporto libero professionale e per i fornitori
8.6 Protezione del dipendente che effettua segnalazioni (c.d. *whisterblowing*") e relative misure sanzionatorie
8.7 Legge 30 novembre 2017 n. 179 (Whistleblowing)
8.8 La Direttiva (UE) 2019/1937 (Whistleblowing)

IL MODELLO ORGANIZZATIVO DLGS 231/2001 (parte generale)

SCOPO

Il **modello di organizzazione e gestione** (o "**modello ex d.lgs. n. 231/2001**), ai sensi della legge italiana, è un atto privato adottato da una persona giuridica, o associazione priva di personalità giuridica, volto a prevenire la responsabilità penale derivante dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231.

Il Modello Organizzativo si inserisce ed integra all'interno delle attuali regole e normative - che già disciplinano il funzionamento della Struttura - introducendo ed esplicitando il sistema di regolamentazione e controllo adottato per la prevenzione dei reati.

La Parte Generale ha ad oggetto la descrizione della disciplina contenuta nel D.Lgs. n. 231/2001, l'indicazione della normativa specificamente applicabile alla Società, nelle parti rilevanti ai fini del Decreto, la descrizione dei reati rilevanti per la Società, l'indicazione dei destinatari del Modello, dei principi di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, la definizione di un sistema sanzionatorio dedicato al presidio delle violazioni del Modello, l'indicazione degli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione del personale.

Il Modello inoltre si compone di un documento denominato Parte Speciale dove vengono indicati in relazione ad ogni singola fattispecie di reato prevista dal Decreto 231/2001, le procedure ed i protocolli introdotti dalla società per prevenire gli stessi.

La Parte Speciale in ottemperanza a quelle che sono le indicazioni tecniche fornite dalle Linee guida dell'ANAC, viene altresì ad essere integrata dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.).

Al Modello integrato dal P.T.P.C, si aggiunge l'adozione da parte della società del Codice Etico.

VALIDITA'

Le indicazioni contenute nel presente documento hanno validità per la società il **"ISTITUTO POLISPECIALISTICO CLINICO DIAGNOSTICO DR. GIACOMO LIGUORI SOC. CONSORTILE A.R.L.**.

Tale documento costituisce proprietà esclusiva del **"ISTITUTO POLISPECIALISTICO CLINICO DIAGNOSTICO DR. GIACOMO LIGUORI SOC. CONSORTILE A.R.L."** e non può essere riprodotto, parzialmente o integralmente senza l'autorizzazione preventiva della società.

RIFERIMENTI PARTE GENERALE E SPECIALE

- **DECRETO LEGISLATIVO 8 giugno 2001 n.231** (Gazzetta ufficiale 19 giugno n.140) – Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"
- **LINEE GUIDA CONFINDUSTRIA –** Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n.231/2001 emanate da Confindustria
- **Regione Sicilia –** Atto di indirizzo Assessorato alla Salute Regione Sicilia del 18.05.2018 Prot. n. 38726 per l'adeguamento del modello aziendale di organizzazione, gestione e controllo ex art. 6 del dlgs 231/2001 delle strutture sanitarie private alle disposizioni concernenti la prevenzione dei fenomeni corruttivi
- **Legge 190/2012 –** Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione
- **Determinazioni ANAC n. 8 e 12/2015**
- Legge 179/2017 Legge 30 novembre 2017, n. 179, recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato".
- G.U. n. 63 del 15 marzo 2023 è pubblicato il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24: Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

TERMINOLOGIA Termini	Definizioni
Ente o Organizzazione	Società o Azienda che svolge la propria attività nel territorio Italiano e soggetta al D.Lgs. 231/01
Codice Etico	Insieme di principi e metodologie utilizzate dall'organizzazione nei confronti di terzi interessati quali: dipendenti, clienti, fornitori, ecc... e finalizzati a promuovere, raccomandare o vietare determinati comportamenti con la finalità di sviluppare costantemente un'etica di impresa, anche indipendentemente da quanto previsto a livello normativo
Modello Organizzativo	Corpo di regole concernenti le modalità di espletamento delle attività e i protocolli / procedure di condotta adottati e attuati dall'ente al fine di prevenire la commissione dei reati presupposto dal D.Lgs. 231/2001
Organo di vigilanza e controllo (ODV)	Organismo di vigilanza previsto dall'art.6, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 231/2001, cui è affidato il compito di verificare l'adeguatezza

	del modello organizzativo, vigilare sul suo funzionamento e sull'effettiva osservanza da parte dei destinatari nonché di curarne l'aggiornamento
Politica per la prevenzione dei reati	Obiettivi e indirizzi generali di una Organizzazione per quanto riguarda la prevenzione dei reati espressa in modo formale dalla Direzione
Rischio	Eventualità di subire un danno connessa a circostanze più o meno prevedibili ovvero probabilità che sia raggiunta la soglia di commissione di un reato/illecito presupposto dalla responsabilità amministrativa ai sensi del D.Lgs. 231/01
Rischio accettabile	Rischio che può essere ridotto a un livello tollerabile per l'organizzazione con i riferimenti agli obblighi di legge e a quanto espresso dal SGRA, ovvero che preveda un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente
SGRA	Sistema di Gestione per la Responsabilità Amministrativa
Sistema disciplinare e sanzionatorio	Il sistema disciplinare di cui all'art.6 comma 2 lett. e) del D.Lgs. 231/01
Stakeholder	Persone, fisiche o giuridiche, che intrattengono rapporti con l'Ente a qualunque titolo
Whistleblowing	Persone, fisiche che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N.231

1.1 Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, nel recepire la normativa internazionale in merito alla lotta alla corruzione, introduce e disciplina la responsabilità amministrativa derivante da reato degli enti collettivi, che fino al 2001 potevano unicamente essere chiamati a corrispondere, in via solidale, multe, ammende e sanzioni amministrative inflitte ai propri rappresentanti legali, amministratori o dipendenti.

La natura di questa nuova forma di responsabilità degli enti è di genere "misto" e la sua peculiarità risiede nel fatto che la stessa coniuga aspetti del sistema sanzionatorio penale e di quello amministrativo. In base al Decreto, infatti l'ente è punito con una sanzione di natura amministrativa, in quanto risponde di un illecito amministrativo, ma il sistema sanzionatorio è fondato sul processo penale: l'Autorità competente a contestare l'illecito è il Pubblico Ministero, ed è il giudice penale che irroga la sanzione.

La responsabilità amministrativa dell'ente è distinta ed autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste anche qualora non sia stato identificato l'autore del reato, o quando il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia. In ogni caso, la responsabilità dell'ente va sempre ad aggiungersi, e mai a sostituirsi, a quella della persona fisica autrice del reato.
Il campo di applicazione del Decreto è molto ampio e riguarda tutti gli enti forniti di personalità giuridica, le società, le associazioni anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio. La normativa non è invece applicabile allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici, e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (quali, ad es., i partiti politici e i sindacati).
La norma non fa riferimento agli enti non aventi sede in Italia.

1.2 Fattispecie di reato individuale dal decreto e dalle successive modificazioni

L'ente può essere chiamato a rispondere soltanto per i reati – *c.d. reati presupposto* – indicati dal Decreto o comunque da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto costituente reato.
Alla data di approvazione del presente documento, i reati presupposto appartengono alle categorie indicate di seguito. In rilievo vengono evidenziati i reati che la società ha ritenuto di analizzarne il rischio potenziale di accadimento nell'ambito del settore specifico dell' attività svolta:

- ✓ **reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);**
- ✓ delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- ✓ **delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);**
- ✓ falsità in monete, in carte riconoscimento (art. 25-bis);
- ✓ delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- ✓ reati societari (art. 25-ter);
- ✓ delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- ✓ pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art.25-quater.1);
- ✓ delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- ✓ abusi di mercato (art. 25-sexies);
- ✓ omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- ✓ ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies);
- ✓ delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- ✓ induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- ✓ reati ambientali (art. 25-undecies);
- ✓ impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- ✓ reati transnazionali (art. 10, Legge 16 Marzo 2006, n.146).

L'applicabilità e la rilevanza dei reati per la Società sono oggetto di approfondimento nella Parte Speciale del Modello.

1.3 Criteri di imputazione della responsabilità dell'ente

Oltre alla commissione di uno dei reati presupposto, affinché l'ente sia sanzionabile ai sensi del D.Lgs. 231/2001 devono essere integrati altri requisiti normativi. Tali ulteriori criteri della responsabilità degli enti possono essere distinti in "oggettivi" e "soggettivi".
Il primo criterio oggettivo è integrato dal fatto che il reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato.
In proposito si distingue tra:

- soggetti in "*posizione amministrazione o apicale*", direzione cioè dell'ente, l'amministratore, il rappresentante legale, nonché le persone che gestiscono, anche soltanto di fatto, l'ente stesso. Si tratta delle persone che effettivamente hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto dell'ente. Sono inoltre assimilabili a questa categoria tutti i soggetti delegati dagli amministratori a esercitare attività di gestione o direzione dell'ente o di sue sedi distaccate;
- soggetti "*subordinati*", ovvero tutti coloro che sono sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei soggetti apicali. Appartengono a questa categoria i Dipendenti e i Collaboratori e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale, hanno una mansione da compiere sotto la direzione ed il controllo di soggetti apicali. Tra i soggetti esterni interessati, oltre ai Collaboratori, vi sono anche i promotori e i Consulenti, che su mandato dell'ente compiono attività in suo nome. Rilevanti sono, infine, anche i mandati o i rapporti contrattuali con soggetti non appartenenti al personale dell'ente, sempre nel caso in cui questi soggetti agiscano in nome, per conto o nell'interesse dell'ente stesso.

Ulteriore criterio oggettivo è rappresentato dal fatto che il reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente; è sufficiente la sussistenza di almeno una delle due condizioni, alternative tra loro:

- ✓ l'"interesse" sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito;
- ✓ il "vantaggio" sussiste quando l'ente ha tratto – o avrebbe potuto trarre – dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

Secondo la Corte di Cassazione (Cass. Pen., 20 dicembre 2005, n. 3615), i concetti di interesse e vantaggio non vanno intesi come concetto unitario, ma dissociati, essendo palese la distinzione tra quello che potrebbe essere inteso come un possibile guadagno prefigurato come conseguenza dell'illecito, rispetto ad un vantaggio chiaramente conseguito grazie all'esito del reato. In tal senso si è pronunciato anche il Tribunale di Milano (ord. 20 dicembre 2004), secondo cui è sufficiente la sola finalizzazione della condotta criminosa al perseguimento di una data utilità, a prescindere dal fatto che questa sia effettivamente conseguita.
La responsabilità dell'ente sussiste non soltanto quando esso ha tratto un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del reato, ma anche nell'ipotesi in cui, pur nell'assenza di tale risultato, il fatto trovi motivazione nell'interesse dell'ente. Il miglioramento della propria posizione sul mercato o l'occultamento di una situazione di crisi finanziaria, ad es., sono casi che coinvolgono gli interessi dell'ente senza apportargli però un immediato

vantaggio economico. È importante inoltre evidenziare che, qualora il reato venga commesso da soggetti qualificati di un ente appartenente ad un gruppo, il concetto di interesse può essere esteso in senso sfavorevole alla società capogruppo. Il Tribunale di Milano (ord. 20 dicembre 2004) ha sancito che l'elemento caratterizzante l'interesse di gruppo sta nel fatto che questo non si configura come proprio ed esclusivo di uno dei membri del gruppo, ma come comune a tutti i soggetti che ne fanno parte. Per questo motivo si afferma che l'illecito commesso dalla controllata possa essere addebitato anche alla controllante, purché la persona fisica che ha commesso il reato – anche a titolo di concorso – appartenga anche funzionalmente alla stessa.
Quanto ai criteri soggettivi di imputazione del reato all'ente, questi attengono agli strumenti preventivi di cui lo stesso si è dotato al fine di prevenire la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto nell'esercizio dell'attività di impresa.
Il Decreto, infatti, prevede l'esclusione dell'ente dalla responsabilità solo se lo stesso dimostra:

- ✓ **che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;**
- ✓ **che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;**
- ✓ **che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo.**

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa.
Nonostante il modello funga da causa di non punibilità sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, sia che sia stato commesso da un soggetto in posizione subordinata, il meccanismo previsto dal Decreto in tema di onere della prova è molto più severo per l'ente nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale. In quest'ultimo caso, infatti, l'ente deve dimostrare che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello; il Decreto richiede quindi una prova di estraneità più forte, in quanto l'ente deve anche provare una condotta fraudolenta da parte di soggetti apicali.
Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, l'ente può invece essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, comunque esclusa se, prima della commissione del reato, l'ente si è dotato di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello commesso. Si tratta, in questo caso, di una vera e propria colpa in organizzazione: l'ente ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività né i comportamenti dei soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.

1.4 Indicazioni del decreto in ordine alle caratteristiche del modello di organizzazione, gestione e controllo

Il Decreto si limita a disciplinare alcuni principi generali in merito al modello di organizzazione, gestione e controllo, senza fornirne però caratteristiche specifiche.
Il Modello opera quale causa di non punibilità solo se:

- ✓ efficace, ovvero se ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi;
- ✓ effettivamente attuato, ovvero se il suo contenuto trova applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno.

Quanto all'efficacia del Modello, il Decreto prevede che esso abbia il seguente contenuto minimo:

- ✓ siano individuate le attività dell'ente nel cui ambito possono essere commessi reati;
- ✓ siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire;
- ✓ siano individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- ✓ sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- ✓ siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- ✓ in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, siano previste misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Il Decreto stabilisce che il Modello sia sottoposto a verifica periodica ed aggiornamento, sia nel caso in cui emergano significative violazioni delle prescrizioni, sia qualora avvengano significativi cambiamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente o muti la normativa di riferimento, in particolare quando siano introdotti nuovi reati presupposti.

1.5 Le sanzioni

Il sistema sanzionatorio previsto dal D.Lgs. n. 231/2001 è articolato in quattro tipi di sanzione, cui può essere sottoposto l'ente in caso di condanna ai sensi del Decreto:

Sanzione pecuniaria: è sempre applicata qualora il giudice ritenga l'ente responsabile. Essa viene calcolata tramite un sistema basato su quote, che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare: il numero delle quote, da applicare tra un minimo e un massimo che variano a seconda della fattispecie, dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'ente; l'ammontare della singola quota va invece stabilito, tra un minimo di € 258,00 e un massimo di € 1.549,00, a seconda delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

Sanzioni interdittive: le sanzioni interdittive si applicano, in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, soltanto se espressamente previste per il reato per cui l'ente viene condannato e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- ✓ l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- ✓ la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

- ✓ il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- ✓ l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- ✓ il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Eccezionalmente applicabili con effetti definitivi, le sanzioni interdittive sono temporanee, con una durata che varia da tre mesi a due anni, ed hanno ad oggetto la specifica attività dell'ente cui si riferisce l'illecito. Esse possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di ulteriore commissione di illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

- ✓ *Confisca*: con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato o di beni o altre utilità di valore equivalente. Il profitto del reato è stato definito dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione (v. Cass. Pen., S.U., 27 marzo 2008, n. 26654) come il vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal reato, e concretamente determinato al netto dell'effettiva utilità seguita dal danneggiato nell'ambito di un eventuale rapporto contrattuale con l'ente; le Sezioni Unite hanno inoltre specificato che da tale definizione deve escludersi qualsiasi parametro di tipo aziendalistico, per cui il profitto non può essere identificato con l'utile netto realizzato dall'ente (tranne che nel caso, normativamente previsto, di commissariamento dell'ente). Per il Tribunale di Napoli (ord. 26 luglio 2007) non può inoltre considerarsi estranea al concetto di profitto la mancata diminuzione patrimoniale determinata dal mancato esborso di somme per costi che si sarebbero dovuti sostenere.
- ✓ *Pubblicazione della sentenza di condanna*: può essere disposta quando l'ente è condannato ad una sanzione interdittiva; consiste nella pubblicazione della sentenza una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale, ed è eseguita a spese dell'ente.

Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono al decorrere del quinto anno dalla data di commissione del reato.

La condanna definitiva dell'ente è iscritta nell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative da reato.

1.6 Le vicende modificative dell'ente

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità dell'ente in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

In caso di trasformazione dell'ente resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di fusione, l'ente risultante dalla fusione stessa, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti che hanno partecipato alla fusione. Se essa è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice

dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.
Nel caso di scissione, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e gli enti beneficiari della scissione sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente scisso nei limiti del valore del patrimonio netto trasferito ad ogni singolo ente, salvo che si tratti di ente al quale è stato trasferito anche in parte il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato; le sanzioni interdittive si applicano all'ente (o agli enti) in cui sia rimasto o confluito il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato. Se la scissione è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.
In caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori o dovute per illeciti di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

2. LINEE GUIDA

Nella redazione del presente Modello sono state tenute in considerazione anche le linee guida approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002, poi aggiornate al marzo 2014, nonché le determinazioni dell'ANAC che consigliano i seguenti passi:
Individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal D. Lgs. 231/2001;
Predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli.
Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:

- ✓ codice etico;
- ✓ sistema organizzativo;
- ✓ procedure manuali ed informatiche;
- ✓ poteri autorizzativi e di firma;
- ✓ sistemi di controllo e gestione;
- ✓ comunicazione al personale e sua formazione.

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

- verificabilità, documentazione, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;

- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili come segue:
  - autonomia e indipendenza;
  - professionalità;
  - continuità di azione.

Il Modello è stato redatto con riferimento alla realtà concreta dell'azienda, perciò può non rispecchiare esattamente le linee guida, pur mantenendo una visione generale coerente.

3. PRESENTAZIONE AZIENDALE

ISTITUTO POLISPECIALISTICO CLINICO DIAGNOSTICO DR. GIACOMO LIGUORI SOC. CONSORTILE A.R.L. è presente a Via Padre Giuseppe Puglisi, n.74/76-90123 – Palermo, svolge la sua attività in regime di convenzione con l'Azienda Sanitaria Provinciale ASP 6, giusto decreto n. 1933 del 16 settembre 2009 e decreto n. 2674 del 18 novembre 2009, n. 1180 del 22/06/2011 e n. 2189 del 08/11/2011 prot. N. 1274 del 25/05/2016.
Fin dall'inizio dell'attività si è contraddistinta per la puntuale applicazione delle normative sia strutturali che organizzative, nell'utilizzo delle attrezzature specifiche, nel rispetto del numero dei pazienti assistiti secondo convenzione e, naturalmente nell'attenzione costante alla qualità di tutte le prestazioni erogate.
Il Consorzio è costituito dalle seguenti strutture:
C.M.D. CENTRO MEDICO DIAGNOSTICO SRL (Centralizzato) con sede in Via Padre Giuseppe Puglisi, n. 74/76, P.IVA 02524440829 il cui rappresentante legale la D.ssa D'Arrigo Caterina.
LIGUORI GIACOMO LABORATORIO ANALISI CLIENICHE SAS (Punto di Accesso) con sede in via dell'Orsa Minore, n. 85/87 90124 Palermo p.IVA: 00424950822 il cui legale rappresentante è il Dr. Liguori Giacomo

3.1 Dati aziendali

Denominazione: ISTITUTO POLISPECIALISTICO CLINICO DIAGNOSTICO DR. GIACOMO LIGUORI SOC. CONSORTILE A.R.L.
Ragione sociale e veste giuridica: Società Consortile a responsabilità Limitata
Anno di fondazione: 2015
Capitale sociale: 20.000,00 euro (ventimilaeuro/00 euro)
Sede legale: Via Padre Giuseppe Puglisi, n.74/76-90123 – Palermo
Unità locale operativa: Via dell'Orsa Minore n. 85/87 – 90124 - Palermo
Telefono: 091/6216162
Email: **cmd.liguori@libero.it**
Pec: **ipdcdrgiacomoliguoriscarl@pec.it**
Sito web: www.centromedicodiagnostico.it
C.F.: 06471750825
P.IVA: 06471750825
Iscrizione CCIA di Palermo n. REA PA-323459

Accreditata: l'Azienda Sanitaria Provinciale ASP 6, giusto decreto n. 1933 del 16 settembre 2009 e decreto n. 2674 del 18 novembre 2009, n. 1180 del 22/06/2011 e n. 2189 del 08/11/2011 prot. N. 1274 del 25/05/2016.
Codice attività: laboratorio di analisi cliniche 86.90 altri servizi di assistenza sanitaria.

3.2 Organigramma

La governance della società è affidata ad un consiglio di amministrazione composto da tre componenti:

- Liguori Giacomo (Presidente del consiglio di amministrazione e rappresentante dell'impresa) nato a Palermo (PA) il 27/07/1958 e residente in Via Aloi, n. 52, C.F.: LGRGCM58L27G273G.
- Sig.ra Liguori Oriana (Consigliere)
- Sig. ra D'Arrigo Caterina (Vice Presidente del consiglio di amministrazione)

Le unità lavorative in forza alla presente data distinto per qualifica, titolo di studio e specializzazioni e riportato nel seguente prospetto:

DISCIPLINA SPECIALISTICA	COGNOME E NOME	QUALIFICA PROFESSIONALE
DIRETTORE TECNICO BIOLOGO PRELEVATORE	DOTTORE G. LIGUORI	BIOLOGO
BIOLOGA	ANELLO ANTONIA	TECNICO DI LABORATORIO
BIOLOGA- COLLAB. ADDETTA AI PRELIEVI	NOBILE MARIA RITA	BIOLOGA
BIOLOGA - COLLAB. ADDETTA AI PRELIEVI	GAROFALO ROSA	BIOLOGA
TECNICO DI LABORATORIO	D'ARRIGO CATERINA	TECNICO DI LABORATORIO
AMMINISTRATIVO	MEZZATESTA ROBERTO	AMMINISTRATIVO
AMMINISTRATIVA	FARAONE LUCIA	OPERATORE INFORMATICO AMMINISTRATIVA
AMMINISTRATIVA	BONIFAZIO DANIELA	AMMINISTRATIVA

GENERICA	NUCCIO ANNA MARIA	ADDETTA ALLE PULIZIE
AMMINISTRATIVA	BONIFAZIO MARIA	AMMINISTRATIVA

PERSONALE CON RAPPORTO LIBERO PROFESSIONALE ANNO 2018

BIOLOGA	Giuseppina Orlando	TECNICO DI LABORATORIO

3.3 Dichiarazione programmatica

L'azienda si è dotata di un Modello Organizzativo allo scopo di realizzare un sistema di controllo interno che consenta di prevenire la commissione di Reati da parte del proprio amministratore, dipendenti, collaboratori, partner e fornitori, valutando la positiva opportunità offerta dalle disposizioni normative per quanto facoltative. In conformità con la normativa alla quale intende dare seguito, ha istituito l'Organo di Vigilanza ("Organismo di Vigilanza" o anche "OdV") con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello, di curarne l'adeguatezza e l'aggiornamento. L'adozione e l'efficace attuazione di tale sistema consente all'ente di beneficiare dell'esimente prevista dal D. Lgs. 231/2001, ed inoltre riduce il rischio di commissione dei Reati contemplati nel D. Lgs. 231/2001. A tal fine l'azienda ha analizzato le proprie attività evidenziando le aree di rischio e predisponendo procedure e attività di controllo.

3.4 Modalità di modifica e integrazione del modello

Essendo il presente Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma I, lettera a del D. Lgs. 231/2001) le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso sono rimesse alla competenza del consiglio di amministrazione, con il supporto dell'Organismo di Vigilanza.

3.5 Funzione del modello

Il Modello Organizzativo consente la realizzazione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo preventivo che abbia come obiettivo la prevenzione, per quanto possibile, dei Reati di cui al D.Lgs. 231/2001, mediante l'individuazione delle attività esposte a rischio di Reato e la loro conseguente regolamentazione tramite specifiche procedure. L'adozione delle procedure deve condurre a determinare una piena consapevolezza del potenziale autore del Reato in merito gli illeciti possibili, la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi dell'ente anche quando apparentemente essa potrebbe

trarne un vantaggio, ed inoltre, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire all'ente di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del Reato.

Punti cardine del Modello, oltre ai principi sopra indicati, sono:
1. la mappa delle attività sensibili dell'ente, vale a dire delle attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati previsti dal D. Lgs. 231/2001, custodita dall'Organismo di Vigilanza;
2. l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza dei compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello, come qui di seguito meglio descritto;
3. la verifica e l'archiviazione della documentazione di ogni operazione rilevante ai fini del D. Lgs. 231/2001 e la sua rintracciabilità in ogni momento;
4. il rispetto del principio della separazione delle funzioni nelle aree ritenute a maggior rischio;
5. la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
6. la messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza di risorse aziendali di numero e valore ragionevole e proporzionato ai risultati attesi e ragionevolmente ottenibili;
7. l'attività di monitoraggio dei comportamenti aziendali, nonché del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post, anche a campione)
8. l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali (proporzionale al livello di responsabilità) delle regole comportamentali e delle procedure istituite.

3.6 Modello e codice etico

La Società è dotata di un Codice Etico il cui fine ultimo consiste nella indicazione delle regole di comportamento e dei valori etico-sociali di cui debbono essere permeati il comportamento della Società e di tutti i suoi destinatari, in parallelo con il perseguimento dell'oggetto sociale e degli obiettivi, coerentemente con quanto riportato nel presente documento.
Il Modello presuppone il rispetto di quanto previsto nel Codice Etico, formando con esso un corpus di norme interne finalizzate alla diffusione di una cultura improntata all'etica ed alla trasparenza aziendale. Il Codice Etico della Società, in tutte le sue future riformulazioni, si intende qui integralmente richiamato e costituisce il fondamento essenziale del Modello, le cui disposizioni si integrano con quanto in esso previsto.

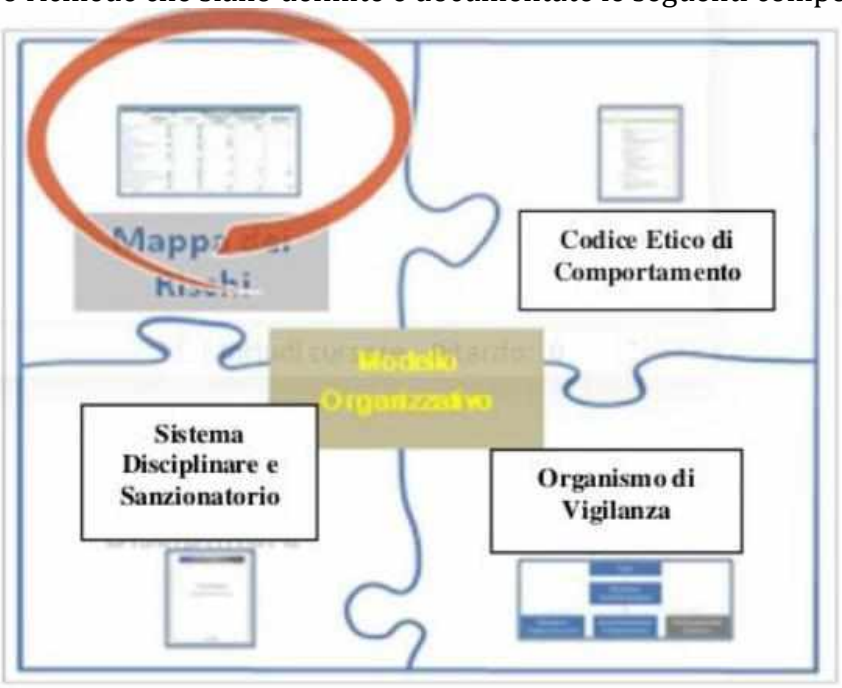
4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. N.231/01

4.1 La costruzione, implementazione e vigilanza del modello organizzativo

La costruzione, l'implementazione e la vigilanza del Modello Organizzativo di organizzazione, gestione e controllo dei rischi ai sensi del D.Lgs. 231/01 parte da requisiti e obiettivi a tendere che assicurino l'efficace attuazione del Modello mediante il forte coinvolgimento dei destinatari.
In particolare:

- ✓ i destinatari devono avere consapevolezza di cosa ci si attende da ciascuno di loro per contribuire all'efficace attuazione del Modello;
- ✓ i destinatari devono essere messi in condizione di contribuire all'esercizio del Modello in maniera pratica ed efficiente;

- ✓ devono essere messi a disposizione dei destinatari adeguati mezzi per comunicare con l'OdV e se ne deve verificare periodicamente l'efficacia;
- ✓ a tutti i livelli organizzativi della Struttura, deve essere presente e manifestato concretamente nei fatti l'impegno per l'attuazione efficace del Modello.
- ✓ Il Modello si inserisce ed integra all'interno delle attuali regole e normative - che già disciplinano il funzionamento della Struttura - introducendo ed esplicitando il sistema di regolamentazione e controllo adottato per la prevenzione dei reati. L'adozione del Modello Organizzativo richiede che siano definite e documentate le seguenti componenti:



Il Modello Organizzativo si fonda su un sistema strutturato ed organico di fasi, nonché di procedure preventive e attività di vigilanza e controllo.
Le principali fasi e attività sono le seguenti, la cui articolazione logica è rappresentata dal diagramma:

A. Ricognizione Sistemi e Procedure di controllo esistenti

B. Analisi dei rischi di reati ex D.Lgs 231/2001

C. Definizione e diffusione del Codice Etico di comportamento

D. Mappatura e Valutazione dei rischi di reati

E. Individuazione e implementazione delle misure e delle procedure di prevenzione dei reati

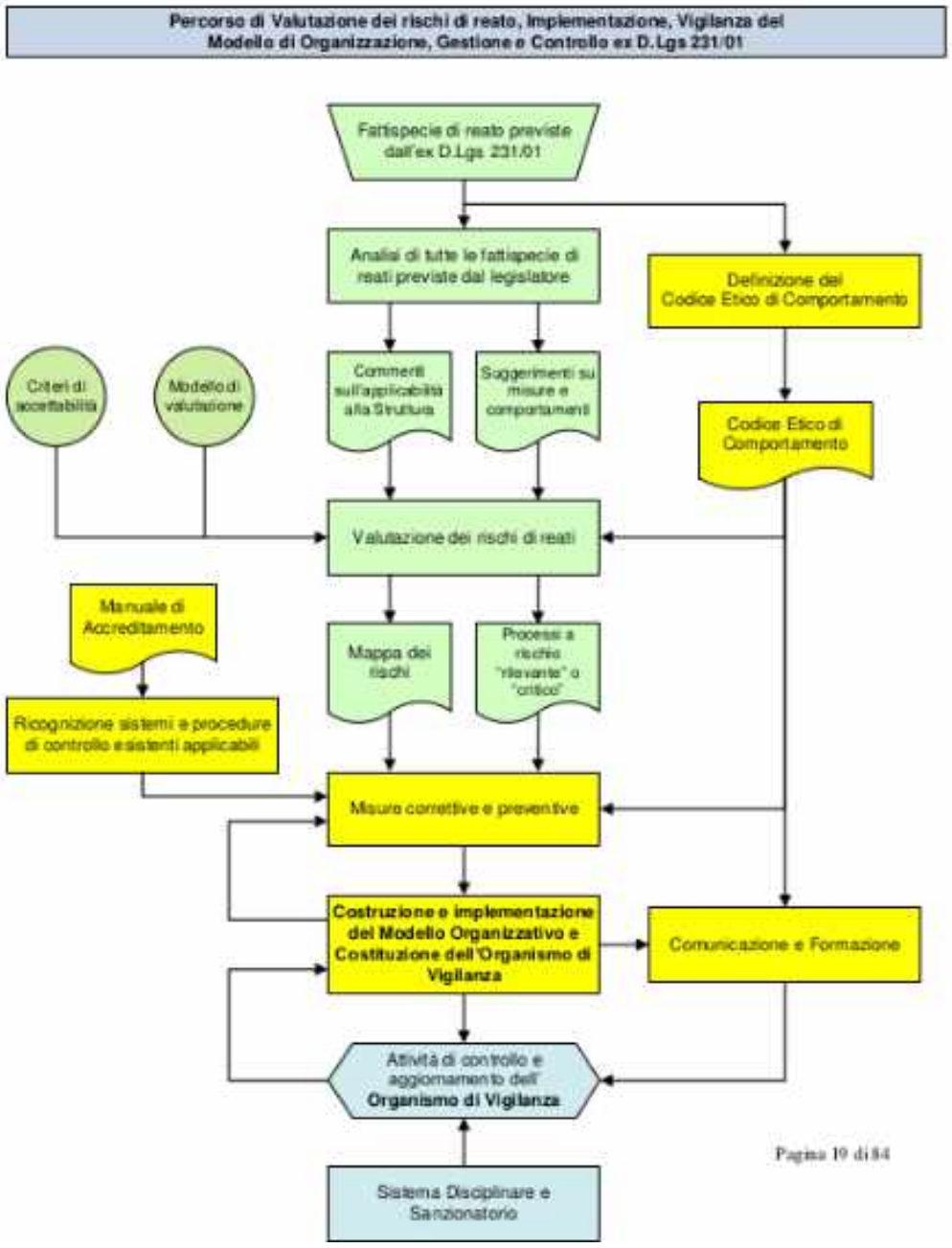
F. Eventuali modifiche ed integrazioni dei sistemi e procedure esistenti per una più efficace attività di prevenzione dei reati

G. Definizione del sistema disciplinare e sanzionatorio

H. Definizione ed implementazione delle funzioni, attività e compiti dell'Organismo di Vigilanza

I. Comunicazione, formazione e diffusione del Modello Organizzativo

J. Aggiornamento periodico del Modello Organizzativo.



4.2 Adozione del modello organizzativo

Il Modello Organizzativo è recepito e approvato dal Rappresentante Legale della Struttura, a seguito della verifica di conformità ai requisiti ex D. Lgs 231/2001 da parte dell'Organismo di Vigilanza. Le successive modifiche e aggiornamenti proposti da OdV vengono recepite e approvate dal Rappresentante legale della Struttura.

L'adozione del Modello è comunicata dal Rappresentante Legale a tutto il personale presente nella Struttura al momento dell'adozione stessa. A costoro viene consegnata copia del Modello, comprensivo del Codice Etico e comportamentale.

4.3 Informazione e formazione

Ai fini dell'efficacia del presente Modello Organizzativo, è obiettivo della Struttura garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in struttura sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei Processi Sensibili.
Il sistema di informazione e formazione è gestito dalla Direzione della Struttura, in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza, nonché con la collaborazione dei responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello.
Tutti i destinatari di copia del Modello Organizzativo e del Codice Etico comportamentale devono dare conferma dell'avvenuta ricezione e devono espressamente dichiarare di impegnarsi al rispetto dei principi ivi contenuti.
Viene conservata traccia documentale agli atti dell'OdV della eseguita consegna e dell'impegno da parte dei destinatari al rispetto delle regole previste. La Struttura non inizierà né proseguirà alcun rapporto con chi non intenda impegnarsi al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico e nel Modello Organizzativo (quest'ultimo limitatamente agli eventuali aspetti, di volta in volta, applicabili).
In aggiunta alle attività connesse all'informazione dei destinatari, l'OdV ha il compito di promuovere e monitorare l'implementazione, da parte della Struttura, delle iniziative volte a favorire una conoscenza e una consapevolezza adeguate del Modello, al fine di incrementare la cultura di eticità e di controllo all'interno dell'Ente.
E' previsto che i principi del Modello, e in particolare quelli del Codice Etico comportamentale che ne è parte, siano illustrati al personale della Struttura attraverso apposite attività formative (ad es. seminari e questionari, ecc.), cui è posto obbligo di partecipazione e le cui modalità di esecuzione sono pianificate dalla Struttura mediante predisposizione di specifici Piani di formazione. I corsi e le altre iniziative di formazione sui principi e le procedure del Modello devono essere differenziati in base al ruolo e alla responsabilità delle risorse interessate, ovvero mediante la previsione di una formazione più intensa e caratterizzata da un più elevato grado di approfondimento per i soggetti qualificabili come "apicali" alla stregua del Decreto, nonché per quelli operanti nelle aree qualificabili come "a rischio diretto" ai sensi del Modello.
Della proficua partecipazione ai corsi di formazione deve essere tenuta evidenza e adeguata documentazione probatoria.

4.4 Informazione ai fornitori, collaboratori, consulenti e partner

I consulenti ed i partner, i collaboratori a vario titolo, i fornitori devono essere informati del contenuto del Modello e dell'esigenza della Struttura che il loro comportamento sia conforme ai disposti del D.Lgs. 231/2001.
Costoro vengono invitati a consultare il presente modello, pubblicato sul sito internet e disponibile presso la struttura.

I suddetti soggetti, al momento della consegna del presente Modello, lo sottoscrivono per integrale presa visione e accettazione e si impegnano, nello svolgimento dei propri compiti afferenti ai Processi Sensibili e in ogni altra attività che possa realizzarsi nell'interesse o a vantaggio della società, al rispetto dei principi, regole e procedure in esso contenuti.
I contratti stipulati e/o rinnovati successivamente all'adozione del presente Modello dovranno prevedere clausole che impongano ai soggetti suddetti il rispetto del Modello stesso e che stabiliscano condizioni risolutive e di risarcimento dei danni in caso di violazione da parte di fornitori e collaboratori a vario titolo.

5. ANALISI DEI RISCHI DI REATI EX D.LGS. 231/2001

L'analisi che segue esamina nel dettaglio tutte le fattispecie di reati esplicitamente elencate dal legislatore e che configurano la responsabilità amministrativa della Struttura.
Lo scopo è dare la dimostrazione della comprensione ed interpretazione del contenuto della normativa e, allo stesso tempo, consentire di realizzare una prima occasione di formazione dei destinatari del Modello.
In particolare, per la funzione informativa e formativa, alla disamina della normativa sono stati aggiunti ed evidenziati commenti su come interpretare la normativa alle specificità della Struttura nonché suggerimenti su misure e comportamenti da osservarsi.

5.1 Responsabilità della struttura

La Struttura esercita in convenzione come su indicato l'attività di laboratorio di analisi.
Nell'espletamento di tale macro-attività, vengono gestiti i rapporti con la Pubblica Amministrazione e relativi organi ispettivi, con i fornitori di beni e servizi, con il personale dipendente e con i collaboratori libero professionisti.
Pertanto, ai fini dell'individuazione dei rischi e della relativa analisi va considerata la responsabilità amministrativa degli enti prevista dal D.Lgs 231/01 per reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio da soggetti che rivestono una posizione apicale nella struttura medesimo ovvero da persone fisiche sottoposte a vigilanza di quest'ultimi, e in generale da persone fisiche che operano in nome della Struttura, per suo conto o comunque nel suo interesse, in virtù di qualsiasi accordo di collaborazione o conferimento di incarico.
La responsabilità della Struttura è presunta qualora l'illecito sia commesso da una persona fisica apicale. In tal caso ricade sulla Struttura l'onere di dimostrare la sua estraneità ai fatti.
Viceversa, la responsabilità della Struttura è da dimostrare nel caso in cui chi ha commesso l'illecito non ricopra funzioni apicali. In tal caso l'onere della prova ricade sull'accusa che deve dimostrare l'esistenza di carenze a livello organizzativo o di vigilanza che possono comportare una corresponsabilità da parte dei soggetti apicali.

5.2 Il meccanismo di esonero della struttura dalle responsabilità

Il decreto prevede un meccanismo di esonero da responsabilità che si basa sull'adozione ed effettiva attuazione, da parte dell'ente, di modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati contemplati dal decreto stesso. Si tratta di sistemi e programmi di autoregolamentazione, dalla cui adozione ed attuazione possono derivare per l'ente, oltre

all'esonero da responsabilità (al ricorrere di determinate condizioni) importanti conseguenze sia sostanziali che processuali in tema, a esempio, di commisurazione e riduzione della pena pecuniaria, di inapplicabilità delle sanzioni interdittive e di sospensione e revoca delle misure cautelari.
Per prevenire l'accollo di responsabilità, l'ente deve prioritariamente individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati di riferimento nella propria organizzazione e aver effettuato adeguate valutazioni sui relativi rischi.

5.3 Il sistema sanzionatorio

Le sanzioni previste dal D.Lgs 231/01 sono costituite da misure:

- ✓ pecuniarie
- ✓ interdittive
- ✓ di confisca
- ✓ di pubblicazione della sentenza di condanna.

Le sanzioni pecuniarie sono modulate in quote e non possono essere minori di € 25.822,85 né possono superare € 1.549.370,70.
Sta al giudice determinare:

- ✓ il numero delle quote, in base alla gravità del fatto, al grado di responsabilità dell'ente e tenendo conto dell'attività svolta per eliminare e attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- ✓ l'importo della singola quota sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, in modo da assicurare l'efficacia della sanzione.

Le sanzioni interdittive si applicano solo in relazione a talune fattispecie ritenute più gravi, nei casi in cui l'ente abbia tratto un profitto di rilevante entità ed il reato sia stato commesso per gravi carenze organizzative oppure in caso di reiterazione degli illeciti.
Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, possono essere applicate tra loro congiuntamente e anche in via cautelare; esse sono: l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio), l'esclusione di agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni o servizi (art. 9).
Infine, sono previste quali sanzioni anche la pubblicazione della sentenza di condanna (art. 18), che può essere che può essere disposta solo qualora venga applicata, nei confronti dell'Ente, una sanzione interdittiva, e la confisca del prezzo o dei profitto del reato (art. 19) che consegue sempre alla sentenza di condanna, anche nella forma per equivalente (cioè avente ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità del medesimo valore del prezzo o del profitto del reato, qualora non sia possibile l'apprensione di questi).

5.4 Aree nel cui ambito possono essere commessi reati

Preliminare all'analisi del rischio è l'individuazione:

1) delle aree di attività nel cui ambito possono essere commessi reati di riferimento
2) delle tipologie di Enti della P.A. e di soggetti nei confronti dei quali è ipotizzabile il rischio di commissione di reati.

In merito al punto 1), le attività interessate sono:

a) la fase di inserimento dei soggetti assistiti, l'erogazione effettiva dei servizi in convenzione e la rendicontazione delle prestazioni sanitarie previste dall'accreditamento dell'Assessorato Regionale alla salute e dalla Convenzione ASP di Palermo;
b) i servizi generali, amministrativi e contabili (in specie per la disciplina dei rapporti con la P.A. e per gli aspetti economici ed amministrativi);
c) la gestione dei fornitori di beni e servizi.
d) la gestione del personale.

Chiaramente tali attività vanno considerate analizzando la dimensione dell'impresa che nella fattispecie è quella di piccola impresa, il contesto e la specificità della struttura, di tutti i sistemi di controlli e delle procedure eventualmente già in essere.

Sotto il profilo 2), il rischio di potenziali comportamenti illeciti è profilabile, in specie, nei confronti dei seguenti soggetti:

✓ *Imposte e tasse*: Agenzia delle Entrate; Ufficio tributario del Comune; Ministero dell'Economia e Finanze; creditori, eccetera;
✓ *Legale e finanziaria*: Ministero della Salute; Assessorato alla Salute Regione Sicilia, ASP di Palermo, Provincia di Palermo e Comune di Calatafimi Segesta in cui la Struttura opera; Ispettorati del Lavoro; Autorità Giudiziaria; Organi di Controllo; Questure; Organi di Polizia;
✓ *Risorse Umane*: INPS, INAIL, Uffici Provinciali del Lavoro; Comuni e loro circoscrizioni; Uffici di collocamento; Ministero del Lavoro; Assessorati Regionali al Lavoro; ASP;
✓ *Rapporti contrattuali diversi*: Consulenti; Fornitori vari; Pazienti/Clienti e chiunque abbia, a qualunque titolo, rapporti con la I.P.C.D. DR. GIACOMO LIGUORI SOC. CONSORTILE A.R.L.

6. MAPPATURA E VALUTAZIONE DEI RISCHI DI REATI EX D.LGS. 231/2001

6.1 Individuazione delle aree di rischio

L'individuazione delle aree a rischio rappresenta un'attività fondamentale per la costruzione del Modello Organizzativo 231. Tale attività viene effettuata analizzando il contesto e la specificità della struttura e delle procedure eventualmente già in essere.
Come primo livello di analisi, vengono individuate le Aree nelle quali possono verificarsi elementi di rischio pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D. Lgs. 231/01.
Le Aree che rappresentano il primo livello di individuazione di rischio sono nella fattispecie:

a) la fase di inserimento dei soggetti assistiti, l'erogazione effettiva dei servizi in convenzione e la rendicontazione delle prestazioni sanitarie previste dall'accreditamento dell'Assessorato Regionale alla salute e dalla Convenzione ASP di Palermo;
b) i servizi generali, amministrativi e contabili (in specie per la disciplina dei rapporti con la P.A. e per gli aspetti economici ed amministrativi);

Tali aree vengono esaminate secondo la metodologia sotto riportata.
I risultati dell'analisi dei rischi sono stati raccolti nella **Parte speciale del Modello** e sono oggetto di periodica verifica e aggiornamento da parte dell'Organismo di Vigilanza.

6.2 Definizione del rischio accettabile

Un concetto assolutamente nodale nella costruzione di un sistema di controllo preventivo è quello di rischio accettabile.
Allo scopo è importante considerare da una parte l'impossibilità del "rischio zero" e dall'altra la quantità/qualità delle misure di prevenzione da introdurre per evitare o contenere gli effetti del danno (danno alla PA, danno economico-patrimoniale, danno all'operatore e/o all'utente).
Occorre pertanto definire una soglia del rischio accettabile che scaturisca dal bilanciamento sostenibile – dalla struttura - tra i costi (dei controlli e misure prevedibili da istituire) e i benefici (riduzione dei rischi).
In relazione al rischio di commissione delle fattispecie di reato contemplate dal D. Lgs. n. 231/2001 o di violazione dei principi etico-comportamentali previsti, nella struttura la soglia concettuale di accettabilità è rappresentata da un: "sistema di prevenzione tale da non poter esser aggirato se non INTENZIONALMENTE". Pertanto, il sistema di controllo preventivo deve essere in grado di:

- ✓ escludere che un qualunque soggetto operante all'interno della struttura possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle direttive aziendali della struttura;
- ✓ evitare che, nella normalità dei casi, il reato o la violazione ai principi etico-comportamentali previsti possa essere causato dall'errore umano (dovuto anche a negligenza o imperizia) o dalla non ottemperanza alle politiche e alle procedure aziendali.

Data la definizione di rischio accettabile, si è stabilito che ogni fattispecie di reato è stato classificato in base a un indice di rischio, tale indice assume valori che vanno da 1 a 5 e viene determinato in ragione della frequenza di potenziale ricorrenza del reato e della gravità della sanzione irrogabile.
In caso di reati ex D.Lgs 231/01 la cui probabilità di accadimento è valutata nulla o trascurabile, il rischio è considerato direttamente accettabile.

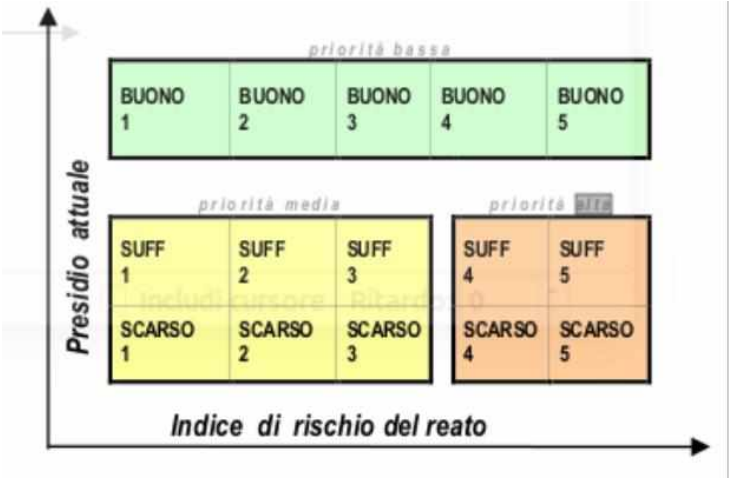
6.3 Il livello dei rischi e la matrice di valutazione del rischio

Per misurare il rischio di commissione del reato si è tenuto conto della frequenza potenziale e della tipologia di pena prevista dal Decreto 231.
Il rischio di non conformità a cui si espone l'ente si giudica maggiore laddove il reato può essere commesso con maggior frequenza, cioè maggior probabilità. La frequenza è ovviamente maggiore se il reato ricorre in diversi processi o se l'attività a rischio viene svolta nel continuo.
Il rischio di non conformità a cui si espone l'ente si giudica maggiore laddove il reato viene punito con pene interdittive che limitano l'operatività dell'Ente o addirittura compromettono la continuità operativa (es. revoca delle autorizzazioni e dell'accreditamento).
Il rischio per ogni reato a cui l'Ente è esposto viene misurato con un indice di rischio.
L'indice di rischio è funzione della frequenza di potenziale commissione del reato e della gravità della sanzione.

La frequenza potenziale del reato può assumere i valori: **alta, media, bassa**.
La sanzione è classificata nelle tipologie: **pecuniaria, limitazione operativa, continuità operativa**.
Di conseguenza l'indice di rischio, in base ad una logica combinatoria, può assumere diversi valori.
Convenzionalmente si stabilisce che l'indice di rischio vada da 1 a 5, per gravità crescente.

- Indice di rischio pari a 1 per i casi di: frequenza del reato bassa e previsione di sanzione pecuniaria;
- Indice di rischio pari a 2 per i casi di: frequenza del reato media e previsione di sanzione pecuniaria; frequenza del reato bassa e previsione di sanzione di limitazione operativa.
- Indice di rischio pari a 3 per i casi: frequenza del reato alta e previsione di sanzione pecuniaria; frequenza del reato media e previsione di sanzione di limitazione operativa; frequenza del reato bassa e previsione di sanzione che compromette la continuità operativa;
- Indice di rischio pari a 4 per i casi: frequenza del reato alta e previsione di sanzione di limitazione operativa; frequenza del reato bassa e previsione di sanzione che compromette la continuità operativa;
- Indice di rischio pari a 5 per i casi: frequenza del reato media e alta e previsione di sanzione che compromette la continuità operativa.

La priorità di intervento esprime l'urgenza con cui è necessario intervenire nell'implementazione del Modello organizzativo alla luce dell'analisi sul reato.
Per definire la priorità di intervento per ogni reato si è tenuto conto dell'indice di rischio e del livello del presidio attuale riscontrato. La presenza di controlli o procedure interne, infatti, mitiga il rischio di non conformità.
La priorità di intervento per ogni reato viene classificata in ragione dell'indice di rischio del reato e del livello di presidio attuale.
La priorità di intervento è più alta laddove il reato è contraddistinto da un indice di rischio maggiore.
La priorità di intervento è più alta laddove il livello di presidio attuale è scarso.
Di conseguenza la priorità di intervento, in base ad una logica combinatoria, può assumere diversi valori. Convenzionalmente si stabilisce la priorità di intervento sia classificata in bassa, media, alta.



Priorità di intervento alta
Valori dell'indice di rischio pari a 4 e 5 con livello di presidio attuale sufficiente o scarso.
Priorità di intervento media
Valori dell'indice di rischio pari a 1, 2 e 3 con livello di presidio attuale sufficiente o scarso.
Priorità di intervento bassa
Tutti i valori dell'indice di rischio con livello di presidio attuale buono.
Per i reati con priorità di intervento bassa non occorre adottare ulteriori procedure interne o controlli.
E' comunque necessario costituire il Modello organizzativo, riconducendo ad esso i presidi già posti in essere ed adottando i provvedimenti di governo comunque necessari (Codice etico, Sistema disciplinare).

7. ORGANISMO DI VIGILANZA

7.1 Nomina dell'organismo di vigilanza

E' istituito presso la Struttura l'Organismo di Vigilanza indicato nel presente Modello Organizzativo come "OdV", con i poteri ed i compiti definiti dall'art. 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs n. 231/2001.
L' Organismo di Vigilanza può essere monocratico o composto da due o più membri, in questo caso deve essere previsto un membro supplente.
I membri supplenti sostituiscono i membri effettivi in caso o nei casi di sospensione ovvero di temporaneo impedimento di un componente.
Il compenso dei componenti dell'OdV è forfettario.
I componenti dell'OdV sono nominati dal Rappresentante Legale della Struttura. L'OdV può avvalersi della collaborazione di esperti a cui sarà conferita dalla Struttura una consulenza per le specifiche problematiche.
Il Presidente dell'OdV o nel caso di Monocratico ha il compito di promuovere l'attività, presiedere le riunioni e rappresentare l'Organismo presso il Rappresentante Legale della Struttura. Il Presidente ovvero il Monocratico provvede, altresì, alle necessarie sostituzioni dei membri effettivi con il supplente.

7.2 Funzioni poteri e compiti

1. All'O.d.V. sono attribuiti autonomi poteri d'iniziativa e di controllo in ordine al Codice Etico e alle procedure definite nel Modello Organizzativo;

2. Nello svolgimento delle proprie funzioni l'O.d.V. può ricorrere, in caso di particolari esigenze concordate con l'Amministratore Unico, al sostegno di consulenti esterni e di advisor indipendenti - l'azienda destinerà, a tal fine, nel budget annuale adeguato importo - nel rispetto della riservatezza della Società e delle relative attività.

3. In osservanza di quanto prescritto dal citato Decreto Legislativo all' O.d.V, è attribuito il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento. In particolare, vengono all'O.d.V. attribuiti i seguenti compiti:

- ✓ vigilare sull'effettiva applicazione del Codice Etico e del Modello, verificando la coerenza tra i comportamenti concretamente tenuti dai singoli e i principi, le norme e gli standard generali di comportamento, in detti documenti stabiliti;
- ✓ vigilare sulla adeguatezza degli elementi e delle misure previsti dal Codice Etico e dal Modello;
- ✓ formulare proposte circa l'aggiornamento del Codice Etico e del Modello, in caso di modifiche organizzative e/o strutturali dell'azienda o di provvedimenti di legge;
- ✓ formulare proposte in ordine all'eventuale adozione di provvedimenti sanzionatori nei casi di accertata violazione del Codice Etico e del Modello.

1. La responsabilità primaria dell'attivazione e verifica delle procedure di controllo aziendali, anche per quelle strettamente relative alle aree di attività a rischio di reato 231, resta comunque demandata alla Direzione e forma parte integrante dei processi aziendali;

2. A livello operativo l'O.d.V., coordinandosi con le Funzioni aziendali di volta in volta interessate, potrà:

- ✓ condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle aree di attività a rischio di reato 231;
- ✓ promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello nonché, ravvisandone la necessità, predisporre documenti contenenti istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti che verranno circolarizzati a cura della struttura aziendale;
- ✓ verificare e monitorare che gli elementi previsti dal Modello - adozione di clausole standard, espletamento di procedure, formazione del personale - siano adeguati alle esigenze dello stesso;

condurre indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni contenute nel Modello.

- ✓ Potrà inoltre, nel rispetto della normativa sulla privacy:
- ✓ effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o attività aziendali nell'ambito delle aree di attività a rischio di reato 231;
- ✓ accedere agli atti e ai documenti relativi al personale e alle attività svolte nell'ambito delle aree a rischio di reato 231;

- ✓ chiedere informazioni e chiarimenti ai Responsabili delle divisioni aziendali, senza necessità di preventiva autorizzazione da parte degli organi sociali;
- ✓ prendere visione e trarre copia dei libri sociali;
- ✓ compiere ispezioni, controlli, verifiche in ordine al personale e alle altre attività dell'ente;
- ✓ svolgere ispezioni a campione sulle procedure operative relative alle aree a rischio di reato 231.

7.3 Funzionamento dell'OdV

1. L'O.d.V. riferisce al Consiglio di amministrazione;

2. L'O.d.V. definisce, con proprio atto, un programma annuale di verifiche sul funzionamento e sull'osservanza del Codice Etico e del Modello. Al termine di ogni semestre l'O.d.V. redige una relazione sull'attività svolta, che trasmette al Consiglio di amministrazione. Detta relazione avrà ad oggetto:

- ✓ l'attività svolta dall'Organismo nel corso dell'anno;
- ✓ le eventuali criticità o i fatti di rilievo emersi;
- ✓ gli eventuali interventi correttivi o migliorativi del Modello.

1. Al termine di ogni verifica l'O.d.V. redige apposita relazione, da trasmettere all'Amministratore Unico;

2. L'O.d.V. può agire anche relativamente alle segnalazioni su presunte violazioni del Codice Etico e del Modello Organizzativo;

3. Le segnalazioni saranno prese in considerazione solo se opportunamente circostanziate e le stesse potranno essere presentate dal personale all'Organismo di Vigilanza. La Società e l'Organismo di Vigilanza tutelano dipendenti e collaboratori da ogni effetto pregiudizievole che possa derivare dalla segnalazione.

4. L'Organismo di Vigilanza assicura la riservatezza dell'identità dei segnalanti, fatti salvi gli obblighi di legge.

5. Il personale e in particolare i Responsabili delle funzioni che vengano ufficialmente a conoscenza di notizie, anche provenienti da organi di polizia giudiziaria, riguardanti illeciti e/o reati a rischio di impatto aziendale, devono segnalarle all'Organismo di Vigilanza.

6. L'O.d.V. riceve, ogni tre mesi gli aggiornamenti modifiche all'organigramma aziendale.

7.4 Obblighi del rappresentante legale della struttura nei confronti dell'organismo di vigilanza

Il Rappresentante Legale della Struttura garantisce all'Organismo autonomia di iniziativa e libertà di controllo sulle attività della Struttura a rischio-reati, al fine di incoraggiare il rispetto della legalità e del Modello Organizzativo e consentire l'accertamento immediato delle violazioni; restano fermi, comunque, in capo ai soggetti a ciò formalmente preposti nell'organizzazione aziendale, gli obblighi generali di direzione e vigilanza sul personale sottoposto, anche ai fini del rispetto delle disposizioni del presente Modello Organizzativo. Il Rappresentante Legale della Struttura deve assicurare l'uso, anche se non esclusivo, di idonei

locali per le riunioni, le audizioni ed ogni altra necessaria attività. Tali locali dovranno garantire l'assoluta riservatezza nell'esercizio delle funzioni dell'Organismo; inoltre, l'Amministrazione deve mettere a disposizione dell'Organismo personale di segreteria se necessario e i mezzi tecnici necessari per l'espletamento delle sue funzioni.

7.5 Flussi informativi da e verso l'organo di vigilanza

L'OdV è destinatario delle segnalazioni circa violazioni, realizzate o tentate, del presente Modello Organizzativo. A tal fine provvederà ad istituire specifici canali informativi diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo stesso.
A tutti coloro che operano nella struttura è assicurata piena libertà di informare l'OdV di ogni aspetto potenzialmente rilevante per la efficace attuazione del Modello Organizzativo.
In linea con l'art. 6 comma 2 lett. d) del D. Lgs. 231/2001, tali segnalazioni devono essere effettuate in forma scritta ed indirizzate all'OdV nella persona del suo Presidente.
L'Organismo assicura i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, garantendo altresì l'anonimato del segnalante e la riservatezza dei fatti dal medesimo segnalati.
Qualora l'Organismo, nelle forme previste ai punti precedenti, venga a conoscenza di elementi che possano far ritenere l'avvenuta violazione del Modello Organizzativo da parte dei sottoposti deve immediatamente informarne il Rappresentante legale della Struttura, affinché adotti le misure conseguenti.
In caso di seri e concordanti indizi su avvenute trasgressioni dolose del Modello Organizzativo o che astrattamente integrino ipotesi di reato da parte di uno degli apicali, l'OdV provvede alle necessarie comunicazioni.
Il Rappresentante Legale della Struttura è tenuto a comunicare all'OdV l'instaurazione e l'esito dei procedimenti disciplinari avviati a seguito della violazione del Modello Organizzativo.

8. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

8.1 I principi generali

Il presente sistema disciplinare è adottato ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e) "Introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello" e dell'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto, pertanto è diretto a sanzionare la violazione del Modello Organizzativo.
La violazione delle disposizioni contenute nel presente Modello Organizzativo, ledendo il rapporto della Struttura con i "portatori di interessi", costituisce per il personale violazione dell'obbligo di rispettare l'impostazione e la fisionomia propria della Struttura, di attenersi alle disposizioni impartite dal Rappresentante Legale della Struttura e di osservare in modo corretto i propri doveri.
Pertanto, la conseguenza è l'applicazione di sanzioni disciplinari a carico dei soggetti interessati. Ai titolari dei poteri di direzione e vigilanza spetta l'obbligo di vigilare sulla corretta applicazione del Modello Organizzativo da parte dei sottoposti.

L'applicazione di sanzioni disciplinari per violazione delle regole di comportamento indicate nel Modello Organizzativo prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale e dall'esito del conseguente giudizio per la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto ed è ispirata alla necessità di una tempestiva applicazione.

8.2 Criteri di applicazione delle sanzioni

Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni applicate sono determinati in proporzione alla gravità delle violazioni, tenuto conto anche degli elementi di seguito elencati:

a) rilevanza oggettiva delle regole violate: comportamenti che possono compromettere, anche solo potenzialmente, l'efficacia generale del Modello Organizzativo rispetto alla prevenzione dei reati di riferimento;

b) dolo o colpa, da desumersi, tra l'altro, dal livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica o dalle precedenti esperienze lavorative del soggetto che ha commesso la violazione e dalle circostanze in cui è stato commesso il fatto;

c) reiterazione delle condotte;

d) partecipazione di più soggetti nella violazione.

8.3 SANZIONI DI CUI ALL'ART.5 LETT. B) DEL DECRETO

A. AMBITO APPLICATIVO

Per persone sottoposte all'altrui direzione e vigilanza ai sensi dell'art. 5 lett. b) del Decreto, a cui si applica la presente sezione, si intendono tutti i soggetti appartenenti al personale dipendente, agli amministratori o al rapporto libero-professionale strutturati in organico.

B. LE VIOLAZIONI

Le sanzioni saranno applicate, oltre che per il mancato rispetto del presente Modello Organizzativo, nel caso di:

a. mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e controllo degli atti previsti dalle procedure e normative aziendali;

b. sottrazione, distruzione o alterazione dei documenti previsti dalle procedure, finalizzate alla violazione e/o elusione del sistema di vigilanza;

c. omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta ed effettiva applicazione del Modello Organizzativo.

C. LE SANZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE

La commissione degli illeciti disciplinari è sanzionata, in conformità ai criteri generali di applicazione delle sanzioni, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

a. richiamo verbale;

b. richiamo scritto;

c. multa;

d. sospensione dal lavoro e/o dalla retribuzione;

e. sospensione dal servizio con mantenimento del trattamento economico per lavoratori sottoposti a procedimento penale;

f. licenziamento fatte salve le procedure di legge applicabili per la contestazione degli addebiti,

Richiamo verbale

La sanzione del richiamo verbale dovrà essere applicata nel caso di violazione di lieve entità e colposa del Modello Organizzativo.

- ✓ Lieve inosservanza delle norme di comportamento del Codice Etico aziendale e del Modello Organizzativo interno;
- ✓ Tolleranza di lievi irregolarità commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello Organizzativo interno.

Richiamo scritto

La sanzione del richiamo scritto dovrà essere applicata nei casi di recidiva dell'ipotesi precedente.

Multa fino a un massimo di tre ore di retribuzione

La sanzione della multa dovrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico del soggetto responsabile della violazione o per altre circostanze, il comportamento colposo riguardi la violazione di una procedura che possa compromettere l'efficacia generale del Modello Organizzativo a prevenire gli specifici reati presupposto.

Nello specifico:

- ✓ Ripetizione di mancanze punibili con il rimprovero scritto;
- ✓ Inosservanza non grave delle norme di comportamento previste dal Codice Etico aziendale e dal Modello Organizzativo interno;
- ✓ Omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità non gravi commesse da propri sottoposti o da altro personale ai sensi del Modello Organizzativo interno;
- ✓ Inosservanza dei piani di azione e dei provvedimenti adottati dall'Organismo di Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Sospensione dal servizio o dal trattamento economico e dal servizio per un periodo non superiore a 3 giorni

La sanzione della sospensione dal lavoro e/o dalla retribuzione dovrà essere applicata nei casi di violazioni di grave entità e dolose del Modello Organizzativo che non integrino reati presupposto, nonché nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa. Nello specifico:

- ✓ Mancanze punibili con le precedenti sanzioni, quando per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, rivestano maggiore importanza;
- ✓ Inosservanza ripetuta o di una certa gravità delle norme di comportamento previste dal Codice Etico aziendale o dal Modello Organizzativo;
- ✓ Omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità ai sensi del D.Lgs. 231/2001 commessi da propri sottoposti o altri appartenenti al personale;
- ✓ Negligenza ai sensi del D.Lgs. 231/2001 di una certa gravità o che abbia avuto riflessi negativi per l'azienda o per i terzi.

Sospensione dal servizio con mantenimento del trattamento economico per lavoratori sottoposti a procedimento penale ex D.Lgs. 231/2001

Nei confronti di lavoratori/lavoratrici sottoposti ad indagini preliminari ovvero sottoposti ad azione penale per reato che, ai sensi del D.Lgs. 231/2001, comporti l'applicazione di pena detentiva anche in alternativa a pena pecuniaria, l'azienda può disporre, in ogni fase del procedimento penale in atto, l'allontanamento dal servizio del soggetto interessato per motivi cautelari.

L'allontanamento dal servizio deve essere reso noto per iscritto al lavoratore/lavoratrice interessato e può essere mantenuto dall'azienda per il tempo dalla medesima ritenuto necessario ma non oltre il momento in cui sia divenuto irrevocabile la decisione del giudice penale.

Il lavoratore/lavoratrice allontanato dal servizio conserva per il periodo relativo il diritto all'intero trattamento economico ed il periodo stesso è considerato servizio attivo per ogni altro effetto previsto dal Contratto Nazionale di Lavoro della categoria di appartenenza. La sanzione del licenziamento dovrà essere applicata per le violazioni di grave entità e dolose del Modello Organizzativo che integrino i reati presupposto e per altre violazioni così gravi da far venir meno il rapporto fiduciario con la Struttura e non consentire, pertanto, la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

I provvedimenti disciplinari sono adottati, anche su segnalazione e richiesta dell'Organismo di Vigilanza, ai sensi degli artt. 5, lettera b) e 7, comma 4, lett. b) del Decreto, e da parte del Rappresentante Legale della Struttura.

Nello specifico:

- ✓ Violazione delle norme di comportamento previste dal Codice Etico e dei doveri inerenti alla sfera disciplinare, alle direttive dell'azienda in tema di prevenzione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, tale da configurare, per la particolare natura della mancanza o per la sua recidività un inadempimento notevole degli obblighi relativi.
- ✓ Infrazione di norme interne emanate ai sensi del D.Lgs. 231/2001 di gravità tale, o per la dolosità del fatto o per i riflessi penali o pecuniari o per la recidività o per la sua particolare natura, da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro, da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso;
- ✓ Compimento di atti non dovuti o mancata esecuzione di atti dovuti ai sensi del Modello Organizzativo interno, che abbia causato, al termine di un processo giudiziario, la condanna della società a pene pecuniarie e/o interdittive per aver compiuto i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

8.4 Sanzioni nei confronti dei componenti del consiglio di amministrazione

In caso di violazione del Modello da parte dei componenti del Amministratore Unico, l'OdV informerà l'Assemblea dei Soci che provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

Nel caso di sentenza di condanna anche di primo grado per i Reati previsti dal Decreto e successive modifiche, il componente del Amministratore Unico condannato dovrà darne immediata comunicazione all'OdV che procederà ad informarne l'Assemblea.

8.5 Sanzioni per il personale rapporto libero professionale e per i fornitori

La violazione delle procedure del Modello Organizzativo attinenti all'oggetto dell'incarico o alla effettuazione della prestazione comporta il non rinnovo del contratto alla sua naturale scadenza oppure la risoluzione di diritto del rapporto contrattuale, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli ordini ai fornitori. Restano salvi, in ogni caso, gli ordinari rimedi civilistici in relazione alla risolvibilità dei contratti per inadempimento e l'eventuale richiesta da parte della Struttura del risarcimento dei danni subiti.

8.6 Protezione del dipendente che effettua segnalazioni (c.d. whisterblowing") e relative misure sanzionatorie

Disposizioni applicabili a chi viola le misure di tutela del segnalante

- Chiunque, essendovi tenuto, in relazione ad una segnalazione di violazione del Modello 231, viola la riservatezza del segnalante è sanzionato, se dipendente, con la sanzione dalla sospensione a salire. Per i soggetti diversi dai dipendenti, si applica quanto previsto al presente paragrafo 8 come indicato ai punti 4) e 5).

- Chiunque, essendovi tenuto, in relazione ad una segnalazione di violazione del Modello 231, adotta azioni ritorsive nei confronti del segnalante è sanzionato, se dipendente, con la sanzione dalla sospensione a salire. Per i soggetti diversi dai dipendenti, si applica quanto previsto al presente paragrafo 8 come indicato ai punti 4) e 5).

Disposizioni applicabili a chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate

- Chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate è sanzionato, se dipendente, con la sanzione dal rimprovero scritto a salire. Per i soggetti diversi dai dipendenti, si applica quanto previsto al presente paragrafo 8 come indicato ai punti 4) e 5).

8.7 Legge 30 novembre 2017 n. 179 (Whistleblowing)

Con l'approvazione della legge sul *Whistleblowing* il Legislatore ha dato il via libera ad una proposta che rafforza la disciplina sulla protezione da discriminazioni o ritorsioni dei lavoratori, pubblici e privati, che intendono segnalare illeciti.

Il 23 luglio 2019 l'ANAC ha approvato in via preliminare e posto in consultazione pubblica fino al successivo 15 settembre, lo schema di "Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro."

Il testo che disciplina la segnalazione di violazioni sostituisce l'art. 54-bis del Testo Unico del Pubblico impiego d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing) prevedendo una protezione del dipendente pubblico che, nell'interesse della pubblica amministrazione, segnala violazioni o condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, non potendo il medesimo

subire ritorsioni dovute alla segnalazione effettuata (tra l'altro sanzioni, licenziamenti, demansionamenti, trasferimenti presso altri uffici) ovvero essere sottoposto ad eventuali altre misure aventi effetti negativi sulla sua condizione di lavoro.

L'ANAC ha stabilito che "l'adozione delle iniziative necessarie deve essere prevista nell'ambito del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC) come intervento da realizzare con tempestività", piano applicabile soltanto alle Aziende Pubbliche o partecipate.

L'ANAC esplicita gli obiettivi che devono essere necessariamente raggiunti:

a) tutelare la riservatezza dell'identità del dipendente che effettua la segnalazione;
b) tutelare il soggetto che gestisce le segnalazioni da pressioni e discriminazioni, dirette e indirette;
c) tutelare la riservatezza del contenuto della segnalazione nonché l'identità di eventuali soggetti segnalati;
d) consentire al segnalante, attraverso appositi strumenti informatici, di verificare lo stato di avanzamento dell'istruttoria;
e) identificare correttamente il segnalante acquisendone, oltre all'identità, anche la qualifica e il ruolo;
f) separare i dati identificativi del segnalante dal contenuto della segnalazione, prevedendo l'adozione di codici sostitutivi dei dati identificativi, in modo che la segnalazione possa essere processata in modalità anonima e rendere possibile la successiva associazione della segnalazione con l'identità del segnalante nei soli casi in cui ciò sia strettamente necessario;
g) attuare modalità di audit degli accessi al sistema, la cui consultazione deve essere riservata esclusivamente ai soggetti che ne hanno diritto;
h) politiche di tutela della riservatezza attraverso strumenti informatici (disaccoppiamento dei dati del segnalante rispetto alle informazioni relative alla segnalazione, crittografia dei dati e dei documenti allegati).

Nel dicembre 2019 è poi intervenuto il Garante Privacy che, con il parere sullo schema di "Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)", ha fornito delle ulteriori precisazioni in merito ad interventi tecnici ed organizzativi necessari ad assicurare il rispetto dei principi della privacy.

In particolare ha osservato come sia necessario circoscrivere le condotte segnalabili al fine di evitare l'illecito trattamento dei dati da parte di uffici non competenti:

a) consentendo al solo RPCT la possibilità di associare l'identità del whistleblower alla segnalazione presentata, per quanto concerne le Aziende Pubbliche o partecipate, al RPC nel caso di Aziende private (o anche all'OdV come nel caso del presente MOG);

b) garantendo che il segnalante non riceva notifiche sullo stato della pratica riconducibili alla segnalazione da lui effettuata;
c) affidandosi esclusivamente a protocolli sicuri per la trasmissione dei dati.

Le segnalazioni in questione possono essere indirizzate sia al responsabile interno della struttura aziendale preposto alla prevenzione della corruzione e della trasparenza, sia all'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione), oppure direttamente all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile a seconda della natura della segnalazione.

Infine l'ANAC, con il nuovo Regolamento in vigore dal 03/09/2020 ha previsto l'avvio di un procedimento sanzionatorio a seguito di accertamento dell'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni, come previsto dall'art. 54-bis, co.6 del d.lgs. 165/2001.

È dunque sanzionabile il mancato ricorso a strumenti che, gestendo in via informatizzata le segnalazioni, garantiscano la riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto delle segnalazioni, elementi imprescindibili per l'Autorità.

Le tutele contro atti ritorsivi o discriminatori sono state, inoltre, estese ai dipendenti di enti pubblici economici e ai dipendenti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico nonché a dipendenti e collaboratori di imprese fornitrici di beni o servizi alla pubblica amministrazione.

Tra le peculiarità della nuova disciplina è stato confermato il divieto di rivelare l'identità del segnalante (*whistleblower*) il cui nome è protetto:

- in caso di processo penale, nei modi e nei tempi previsti dall'art. 329 del codice di procedura penale (obbligo di segreto);
- in caso di processo contabile, dal divieto di rivelarne l'identità fino alla fine della fase istruttoria;
- in caso di processo amministrativo, dal divieto di rivelarne l'identità senza il suo consenso.

Qualora venga provato che il dipendente è stato licenziato per motivi legati ad una segnalazione da lui effettuata, quest'ultimo ha diritto ad essere reintegrato nel posto di lavoro, al risarcimento del danno ed al versamento dei contributi previdenziali eventualmente dovuti nel periodo intercorrente tra il licenziamento e la reintegrazione.

Il rischio di un uso distorto dello strumento del *whistleblowing* è stato mitigato dal legislatore con l'annullamento di qualsiasi tutela nel caso in cui il segnalante sia condannato, anche in primo grado, in sede penale per calunnia, diffamazione o altri reati simili commessi mediante la segnalazione, ovvero qualora venga accertata la sua responsabilità civile per colpa o dolo grave.

Altro importante contributo in materia è fornito dal D. Lgs. 90/2017 che introduce, all'art. 48 del Decreto antiriciclaggio, una disciplina ad hoc sul Whistleblowing, stabilendo delle garanzie a tutela del segnalante e la previsione di un apposito canale di segnalazione.

È altresì opportuno segnalare il contributo previsto dalla Direttiva (UE) 843/2018 (cd. Quinta Direttiva Antiriciclaggio), in cui viene espressamente richiesto agli Stati membri di garantire il diritto di presentare denuncia in condizioni di sicurezza presso le rispettive Autorità competenti alle persone esposte a minacce, atti ostili o atti avversi o discriminatori in ambito lavorativo, che hanno riscontrato un caso sospetto di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo.

8.8 La Direttiva (UE) 2019/1937 (Whistleblowing)

In data 26/11/2019, è stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea, la Direttiva 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione".

Il provvedimento, ha lo scopo di rafforzare l'applicazione del diritto e delle politiche dell'Unione in ambito "whistleblowing", stabilendo norme comuni volte a garantire un elevato livello di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.

Gli aspetti di maggior rilievo della normativa riguardano:

- l'ambito di applicazione materiale (art. 2), che stabilisce norme comuni di protezione delle persone che segnalano violazioni riguardanti i settori di cui alla lettera a) dello stesso articolo (es.: appalti pubblici, tutela dell'ambiente, salute pubblica, ecc.), gli interessi finanziari dell'Unione, ma anche materie riguardanti il mercato interno, la concorrenza e gli aiuti di Stato, nonché le imposte sulle società o meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale in materia di imposte sulle società;
- l'ambito di applicazione personale, ex art. 4, che identifica quali persone segnalanti: i lavoratori (ai sensi dell'art. 45, par.1 TFUE), compresi i dipendenti pubblici; i lavoratori autonomi; gli azionisti e i membri dell'organo di amministrazione, direzione o vigilanza di un'impresa (compresi membri senza incarichi esecutivi, volontari e tirocinanti); le persone che lavorano sotto la supervisione e direzione di appaltatori, subappaltatori e fornitori.

Tali disposizioni valgono, altresì, per informazioni di violazioni acquisite nell'ambito di rapporti di lavoro nel frattempo terminati o non ancora iniziati, nonché a soggetti quali facilitatori, terzi connessi e, infine, soggetti giuridici di cui le persone segnalanti sono proprietarie, per cui lavorano o cui sono altrimenti connesse.

L'articolo 5, della predetta Direttiva, è interamente dedicato alle definizioni dei termini maggiormente rilevanti ai fini della Direttiva stessa.

Il whistleblowing interno (art. 7) avviene, internamente ad un'organizzazione e può rivelarsi uno strumento preventivo per le aziende nel ridurre i rischi di negligenze e irregolarità.

Dare ai dipendenti e ad altre parti interessate la possibilità di “fare una soffiata” aumenta le possibilità per i manager di ottenere informazioni su irregolarità che dovrebbero essere prese in considerazione ma che sono rimaste nascoste.

Le organizzazioni che prendono sul serio il loro regolamento interno metteranno quindi in atto i meccanismi necessari a fin che il whistleblowing organizzativo possa avvenire, garantendo un sistema sicuro attraverso il quale comunicare eventuali illeciti e la fornitura di linee guida per il whistleblowing.

Il whistleblowing pubblico (art. 10), trova la sua naturale “espressione” nelle aziende e organizzazioni in cui il livello di fiducia tra i vari componenti è basso, i meccanismi di cui abbiamo parlato poco sopra non vengono messi in atto e, molto spesso, non c’è la possibilità di presentarsi come whistleblower anonimo. In questi casi i whistleblower potrebbero essere più inclini a denunciare pubblicamente.

Il whistleblowing pubblico può includere una denuncia alle forze di polizia, ai media o un comunicato effettuato tramite i propri social (art. 15).

Tutte queste situazioni comportano, ovviamente, un maggior rischio di danno d’immagine per le aziende.

La Direttiva introduce l’obbligo di creare canali di segnalazione interni per soggetti giuridici privati con oltre 50 dipendenti, tutti i soggetti del settore pubblico (compresi soggetti di proprietà o sotto il controllo di tali soggetti) o comuni con più di 10.000 abitanti ed il relativo obbligo, per il soggetto ricevente, di fornire un riscontro alle persone segnalanti entro termini ragionevoli.

Nulla comunque esclude che un’azienda privata si adegui a tale normativa pur non avendo 50 dipendenti.

Le norme dettano l’obbligo di rispondere e dare seguito alle segnalazioni delle persone segnalanti entro 3 mesi (con la possibilità di portare il termine a 6 mesi in circostanze specifiche).

Viene altresì rafforzata la centralità dell’obbligo di riservatezza delle segnalazioni, ex art. 16, secondo il quale l’identità della persona segnalante non deve essere divulgata, senza il suo consenso esplicito, a nessuno che non faccia parte del personale autorizzato competente a ricevere o dare seguito alle segnalazioni.

Una deroga a tale principio è ammessa solo qualora ciò rappresenti un obbligo necessario e proporzionato imposto dal diritto dell’Unione o nazionale, in contesti di indagini o procedimenti giudiziari, anche al fine di salvaguardare i diritti della difesa della persona coinvolta.

Il Capo V, sulla riservatezza, dedica ampio spazio al trattamento dei dati personali (da svolgersi conformemente a quanto previsto dal Regolamento (UE) 2016/679 e dalla Direttiva (UE) 2016/680) e ai termini di conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni.

Le "Misure di protezione" dei segnalanti, cui è dedicato l'intero Capo VI (artt. da 19 a 24), al fine di tutelare a livello comunitario il c.d. "whistleblower", all'interno del quale vengono previsti espressi divieti di atti ritorsivi nei confronti di chi segnala, nonché misure di sostegno e protezione per questi ultimi e le persone coinvolte.

A tal fine viene imposto all'ente di istituire un sistema di segnalazione all'interno del proprio contesto organizzativo che definisca anche le modalità e le finalità del trattamento dei dati personali, nonché, l'individuazione dell'ente stesso quale Titolare del trattamento dei dati. Oltre a ciò, l'ente è tenuto ad adempiere agli obblighi previsti dal GDPR, ivi inclusi quelli di:

- informare ex art.13 del GDPR i soggetti/interessati circa il trattamento dei rispettivi dati;
- accertarsi che gli eventuali responsabili individuati ex art. 28.1 del GDPR presentino "garanzie sufficienti per mettere in atto misure tecniche e organizzative adeguate in modo tale che il trattamento soddisfi i requisiti del presente regolamento e garantisca la tutela dei diritti dell'interessato";
- accertarsi che l'eventuale "canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante" sia definito, fin dalla progettazione e per impostazione predefinita, in conformità all'art. 25 del GDPR.
- individuare i soggetti che rientrano tra i destinatari delle previsioni del sistema, siano essi segnalanti o segnalati, che devono considerarsi quali interessati i cui dati personali sono oggetto di trattamento;
- individuare gli eventuali soggetti terzi, fornitori di sistemi di segnalazione per il tramite di canali informatici, che possono anche solo potenzialmente accedere o trattare dati personali dei soggetti interessati, per conto del Titolare del trattamento dei dati. Tali soggetti devono infatti qualificarsi quali Responsabili del trattamento dei dati ex art. 28 del GDPR e con loro l'ente/titolare deve sottoscrivere specifici data processing agreements.

Da ultimo, la Direttiva impone agli Stati membri di adottare sanzioni effettive, proporzionate e dissuasive nei confronti delle persone (fisiche o giuridiche) che ostacolano o tentano di ostacolare le segnalazioni; attuano atti ritorsivi contro i segnalanti; inventano procedimenti vessatori; violano l'obbligo di riservatezza. Gli Stati devono prevedere, altresì, sanzioni per chi effettua scientemente segnalazioni o divulgazioni pubbliche false.

ISTITUTO POLISPECIALISTICO CLINICO DIAGNOSTICO DR. GIACOMO LIGUORI SOC. CONSORTILE A.R.L.

Codice fiscale e partita iva n. 02500390816

Sede legale: via Vasile n. 40 - Castellammare del Golfo

Sede operativa: c/

pec: ipdcdrgiacomoliguoriscarl@pec.it

Modello Organizzativo dlgs n. 231/2001
(PARTE B - speciale integrata con il Programma Triennale Prevenzione della corruzione e Trasparenza 2019-2021)

Delibera di approvazione del 20/02/2023

PARTE B - SPECIALE

Riferimenti normativi e premessa metodologica

Prima Sezione – Analisi dei rischi da reato

Seconda Sezione – Piano di gestione del rischio con integrazione del Piano Triennale prevenzione della Corruzione e Trasparenza

Parte Speciale 1: Art. 24 – 24 ter - Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione

Parte Speciale 2: Art. 25 **-** Reati di corruzione tra privati

Parte speciale 3: art. 25 quinquiesdecies **–** Reati tributari

Parte speciale 4: art. 25 septies del D. Lgs. n. 231/2001- Sicurezza sul Lavoro

Terza Sezione : Trasparenza l.190/2012 – D.gs 93/2013 modificato dal D.lgs 97

ALLEGATO A) – PROSPETTO REATI - PROCEDURE

RIFERIMENTI NORMATIVI E PREMESSA METODOLOGICA

La legge 6 novembre 2012, n. 190 "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*" è finalizzata ad avversare i fenomeni corruttivi e l'illegalità nella pubblica amministrazione.

L'art. 19 del D.L. 90/2014, convertito nella legge 11 agosto 2014 n. 114, recante misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari, ha poi stabilito che i compiti e le funzioni svolte dall'Autorità di vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi, e forniture sono trasferiti all'Autorità nazionale anticorruzione e per la valutazione e trasparenza (ANAC), di cui all'all'articolo 13 del dlgs 27 ottobre, n. 150, che è ridenominata "Autorità nazionale anticorruzione."

Le linee guida Anac per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle Pubbliche amministrazioni, indicate nella **determina n.8/2015**, hanno previsto l'obbligo per le amministrazioni controllanti di assicurare l'adozione del modello organizzativo ex lege dlgs 231/2001("Responsabilità Amministrativa delle Società") da parte delle controllate. Conseguentemente, queste ultime su specifica istanza dell'amministrazione controllante, sono tenute ad adottare il modello organizzativo integrandolo con misure idonee a prevenire anche i fenomeni di corruzione, in sintonia con le previsioni della l.190/2012.

Pertanto, tutti i soggetti di cui all'art.1 c.2. del dlgs 165/2001, **comprese le ASL e gli enti del SSN, in linea anche con la determina n. 12/2015 dell'ANAC**, qualora controllino o partecipino in società o altri enti di diritto privato, sono tenuti ad assicurare l'applicazione della normativa anticorruzione e la promozione della trasparenza.

Per i **soggetti non di diritto pubblico e per quelli di diritto privato accreditati con il S.S.N.**, l'ANAC ha raccomandato di promuovere l'adozione di strumenti per il rafforzamento della trasparenza e per la prevenzione della corruzione e del conflitto d'interessi.

In tal senso è intervenuto in data 18 maggio 2018 con nota prot. 38726, l'atto di indirizzo emanato dall'Assessorato della Salute Regione Sicilia a firma dell'Assessore in carica Avv. Ruggero Razza riguardante "***l'adeguamento del modello organizzativo gestione e controllo ex art. 6 dlgs 231/2001 delle strutture sanitarie private accreditate e convenzionate con il Servizio Sanitario Nazionale (*nella fattispecie l'ASP di Palermo), *alle disposizioni concernenti la prevenzione dei fenomeni corruttivi***.

L'atto di indirizzo è stato successivamente inviato dall'ASP n.6 di Palermo con la circolare n. 0060114 del 12/6/2018 a tutti gli enti accreditati e/o convenzionati della Provincia di Palermo al fine di procedere alla:

- ✓ Adozione di un proprio Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC) da integrare con il Modello Organizzativo dlgs 231/2001 (se esistente);
- ✓ Nomina del Responsabile della Prevenzione delle Corruzione (R.P.C.)

Nell'atto di indirizzo sono stati altresì indicati quelli che sono gli elementi necessari che il P.T.P.C. delle strutture accreditiate private deve contenere in linea con il PNA e precisamente:

- ✓ **Individuazione delle aree maggiormente a rischio – corruzione**

- ✓ **La previsione della programmazione della formazione in materia di prevenzione della corruzione**
- ✓ **Previsione di un codice di comportamento per dipendenti e collaboratori**
- ✓ **Regolazione di un sistema informativo per attuare il flusso delle informazioni consentendone il monitoraggio**
- ✓ **Individuazione delle misure attuative per contenere il rischio corruzione.**

Tutti ciò premesso, in linea con quanto sopra, questa società ha predisposto il presente Modello 231/2001 Parte Generale e Parte Speciale integrato del P.T.P.C., il Codice Etico, nominando nella stessa seduta di consiglio il Responsabile della prevenzione alla corruzione e l'Organismo di Vigilanza.

Per quanto concerne gli aspetti legati alla trasparenza di cui al dlgs n. 33/2013 modificato dal D.lgs 97/2016 (F.O.I.A.) , come accessibilità totale alle informazioni è garantita attraverso la pubblicazione, sul sito della società "società trasparente"(www.ipcdgiacomoliguori.it), di tutte le informazioni relative ad ogni aspetto organizzativo o gestionale impiegato per il perseguimento delle nostre finalità istituzionali, nonché di eventuali altre informazioni comunque finalizzate allo scopo di favorire forme diffuse di controllo nel rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità dell'amministrazione.

I dati pubblicati verranno costantemente monitorati e aggiornati in relazione alle relative scadenze e comunque ogni volta intervengano significative modifiche.

Questo documento, indica le principali azioni e linee di intervento che la società I.P.C.D. DR. GIACOMO LIGUORI SOC. CONSORTILE A.R.L. intende seguire nell'arco del triennio 2019-2021 in tema di responsabilità amministrative degli Enti, di anticorruzione e di trasparenza.

In conformità con quanto previsto dal Decreto 231/2001 ed all'atto d'indirizzo dell'Assessorato alla Salute Regione Sicilia Prot.38726 del 18.05.2018, nel presente documento sono state mappate le Attività a Rischio di Reato della I.P.C.D. DR. GIACOMO LIGUORI SOC. CONSORTILE A.R.L., ovvero quelle attività/processi aziendali nel cui ambito potrebbero astrattamente realizzarsi le fattispecie di Reato richiamate dal Decreto e previste anche dalla legge 190/2012.

Quale conseguenza di tale attività, per ogni Rischio di Reato analizzato, si è quindi proceduto all'identificazione delle azioni volte alla riduzione ed alla gestione di tale rischio, in una logica di identificazione degli obiettivi e del programma di interventi volto al raggiungimento degli stessi.

La presente Parte Speciale del Modello di organizzazione, gestione e controllo della I.P.C.D. DR. GIACOMO LIGUORI SOC. CONSORTILE A.R.L. integrato del P.T.P.C. anche per la parte dedicata alla trasparenza si compone, pertanto, di tre sezioni:

<u>Prima Sezione: Analisi dei rischi di reato (mappatura delle aree a rischio)</u>

<u>Seconda Sezione: Piano di gestione del rischio</u>

La seconda sezione, prendendo le mosse dai risultati che l'analisi del rischio di reato ha evidenziato, definisce, per la categoria dei reati attenzionati:

- ✓ i singoli reati a rischio con esemplificazione delle condotte rilevanti
- ✓ i principi generali di comportamento e le regole di condotta per mitigare il rischio di reato

nonché i Protocolli Specifici che si andranno ad adottare.

✓ i controlli ed i flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

Terza Sezione: Altri elementi del P.T.C.P e Trasparenza l.190/2012 – D.gs 93/2013 modificato dal D.lgs 97/2016

PRIMA SEZIONE – ANALISI DEI RISCHI REATO

Con riferimento specifico all'analisi dei rischi nel settore sanitario, l'ANAC ha talvolta rilevato l'omessa indicazione nei Piani anticorruzione delle c.d. "*aree di rischio specifiche*, con cinque contesti che appaiono particolarmente sensibili in quanto generalmente colpiti da fenomeni corruttivi: le nomine, la farmaceutica, le forniture, le negligenze e la sanità privata.

Per quest'ultima che è oggetto dell'attività svolta dalla società I.P.C.D. DR. GIACOMO LIGUORI SOC. CONSORTILE A.R.L. onlus, i mali più ricorrenti individuati dall'ANAC sono stati individuati in generale:

✓ nella mancata concorrenza,
✓ nel mancato controllo dei requisiti,
✓ nelle prestazioni inutili,
✓ nelle false registrazioni dei sistemi di rimborso.

Le aree di rischio delle imprese riservate in sanità

La posizione delle imprese private in sanità si delineano attraverso una serie di atti amministrativi volti al sostanziale controllo da parte degli enti pubblici, dell'iniziativa economica privata in ambito sanitario, tanto sul versante della qualità e sicurezza quanto su quello della rispondenza dell'attività alle esigenze di programmazione e contenimento della spesa.

In tale contesto, quindi, sono sostanzialmente due le aree maggiormente esposte a rischio reato, per le quali possono delinearsi delle soluzioni operative utilizzabili tanto dai soggetti privati quanto dalla pubblica amministrazione:

1) il singolo soggetto deve essere titolare (legittimamente) delle autorizzazioni richieste e dell'accreditamento istituzionale per potere svolgere le prestazioni sanitarie sia in regime privatistico che mediante remunerazione con risorse pubbliche;
2) il tipo di attività concretamente posta in essere deve necessariamente rientrare nelle tipologia autorizzate/accreditate, non potendosi ritenere legittima l'erogazione di prestazioni diverse e ulteriori.

Per quanto concerne il primo punto, deve evidenziarsi come, nella prassi, tale circostanza rivesta un ruolo fondamentale nella dinamica dei rapporti tra privati e pubblica

amministrazione sanitaria, entrambi tenuti, sotto diversi profili, al controllo e verifica della suddetta titolarità.

Per quanto concerne il secondo punto, è necessario al fine di prevenire i rischi da reato (specialmente quello di truffa ai danni dello Stato o di altro ente pubblico ex art. 640 cod.pen.), che le prestazioni svolte rientrino nell'ambito dell'operatività dei provvedimenti ottenuti e che siano effettivamente eseguite e comunque rendicontate per ottenere il rimborso. In altre parole, il soggetto può porre in essere solo quanto autorizzato o accreditato dall'amministrazione, non essendo possibile alcuna estensione "automatica" delle prestazioni effettivamente erogabili. Tali prestazioni come chiarito da giurisprudenza amministrativa dovrebbero essere oggetto di ulteriore nuova determinazione da parte dei pubblici poteri.

Oltre alle due principali aree di rischio, l'analisi della prassi giurisprudenziale, però ha portato a considerare altre ipotesi di rischio, connesse tanto alla corretta gestione del servizio e della struttura da parte del privato quanto all'effettivo controllo da parte dei pubblici poteri.

Sotto il primo punto di vista, è importante considerare il tema delle incompatibilità del personale, tenuto conto dell'effetto che tali situazioni hanno sulla validità dei provvedimenti in esame. Secondo giurisprudenza costituzionale, in riferimento al principio di unicità del rapporto di lavoro sancito dall'art. 4 della l.412/1991, la scelta del legislatore "non può ritenersi viziata da irragionevolezza, ove si considerino la particolare natura e le funzioni svolte dalle istituzioni sanitarie private convenzionate. Quest'ultime, invero, a seguito della stipula delle convenzioni – oggi accordi contrattuali – vengono ad assumere indubbiamente una funzione integrativa e sussidiaria della rete sanitaria pubblica. Pertanto, l'esercizio dell'attività libero-professionale dei medici dipendenti del Servizio sanitario nazionale è compatibile con rapporto unico d'impiego, purché espletato fuori orario di lavoro all'interno delle strutture sanitarie o all'esterno delle stesse, con esclusione di strutture private convenzionate con il Servizio sanitario nazionale. Inoltre, ai sensi del citato art. 4, il dipendente sanitario non può essere titolare o socio in compartecipazione d'imprese che possano configurare un conflitto d'interessi col Servizio sanitario nazionale: tale conflitto sussiste per il solo fatto di detenere una partecipazione e prescinde dallo svolgimento anche di attività amministrative nella società partecipata che, peraltro, può anche essere priva di accreditamento con il SSN.

Sotto l'aspetto riguardante il **controllo effettivo svolto dalla pubblica amministrazione**, le ipotesi nelle quali è stata ritenuta legittima la revoca dei provvedimenti già concessi è stata la seguente:

- messa in stato di liquidazione della società privata accreditata ai sensi dell'art. 2278 e 2279 (cass. Civ 3221/1999);
- gravi e reiterate inadempienze da parte della struttura privata comportanti situazioni di pericolo per la salute dei cittadini (consiglio di stato 4534/2010)

Scendendo nel dettaglio **dell'analisi del rischio di reato effettuata dalla I.P.C.D. DR. GIACOMO LIGUORI SOC. CONSORTILE A.R.L.** , questa è stata un'attività che ha permesso di individuare e contestualizzare il rischio di reato in relazione alla *governance* e all'attuale assetto

organizzativo dell'ente.

Il percorso di analisi del rischio di reato è stato già descritto nella **Parte generale del Modello al punto 6 (mappatura e valutazione dei rischi)**.
Da un punto di vista operativo, **l'analisi è stata eseguita dal professionista esterno all'uopo incaricato presso la sede della società,** attraverso analisi documentale ed interviste con il personale addetto alle varie funzioni, in modo da rilevare ed evidenziare minacce (attività a rischio di reato) non rilevabili attraverso indagini meramente documentali.
In generale si riportano di seguito gli standard generali di trasparenza delle attività che devono essere sempre presenti in tutte le attività sensibili (a rischio reato) nel rispetto della dimensione aziendale ed al fine di non inficiarne l'operatività:

a) segregazione delle attività: deve esistere segregazione delle attività tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza;
b) Norme: devono esistere disposizioni aziendali idonee a fornire almeno i principi di riferimento generali per la regolamentazione dell'attività sensibile
c) Poteri e firma autorizzativi: devono esistere regole formalizzate per l'esercizio di firma e poteri autorizzativi interni;
d) Tracciabilità: i soggetti, le funzioni interessate e/o i sistemi informativi utilizzati devono assicurare l'individuazione e la ricostruzione delle fonti e dei controlli effettuati che supportano la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società e le modalità di gestione delle risorse finanziarie.

Le indagini di *self assessment* hanno permesso di verificare ed evidenziare la sussistenza di rischi di reato in seno alle singole aree aziendali, ma questo aspetto era da considerarsi naturale nell'ambito di una società consortile sociale di piccole dimensioni dove **i gap relativi alla struttura portante del Sistema di gestione e di controllo** erano rappresentati da:

✓ Assenza del Modello di organizzazione e controllo integrato del P.T.C.P
✓ Assenza del Sistema Disciplinare Sanzionatorio
✓ Assenza del Codice Etico
✓ Assenza della nomina del Responsabile alla Corruzione e Trasparenza e dell'Organismo di Vigilanza e dei relativi meccanismi di funzionamento, compreso stanziamenti autonomi a favore dell'esercizio dei poteri di iniziativa e controllo previsti dal dlgs 231/2001.

Pertanto, con l'introduzione di quanto sopra, con l'integrazione di alcune procedure specifiche riepilogate in calce al presente Modello 231 Parte Speciale e con l'implementazione futura di deleghe specifiche, **la società ha di fatto avviato un percorso effettivo di miglioramento organizzativo volto alla prevenzione ed alla mitigazione dei reati specifici** che sarà oggetto della vigilanza periodica sull'adozione ed attuazione da parte dell'ODV nominato dalla stessa.
Inoltre, ai fini della predisposizione e dell'attuazione del P.T.P.C. integrato nel Modello 231, la società ha individuato, ai sensi dell'art. 1.7 L. 190/12, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione che coincide con l'OdV.
Tale figura coincide con il Responsabile della Trasparenza e si occupa di vigilare e garantire l'applicazione del Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza, nonché il rispetto del

codice di comportamento dei dipendenti e delle norme in materia di inconferibilità e incompatibilità.
Mentre per quanto concerne l'ODV *ex D.*lgs 231/2001 è stato nominato l'Organismo di Vigilanza nella persona del **Dott. Davide Candia**, C.F.: CNDDVD77R01C627F, P. IVA 05300380820, Dottore Commercialista, con num. di iscriz. 2194, Revisore dei Conti con num. iscr. 155844 con sede legale in Palermo, Via delle Naiadi, n. 5 - 90147 Palermo.

Presentazione dell'attivita'
ISTITUTO POLISPECIALISTICO CLINICO DIAGNOSTICO DR. GIACOMO LIGUORI SOC. CONSORTILE A.R.L. è presente a Via Padre Giuseppe Puglisi, n.74/76-90123 – Palermo, svolge la sua attività in regime di convenzione con l'Azienda Sanitaria Provinciale ASP 6, giusto decreto n. 1933 del 16 settembre 2009 e decreto n. 2674 del 18 novembre 2009, n. 1180 del 22/06/2011 e n. 2189 del 08/11/2011 prot. N. 1274 del 25/05/2016.
Fin dall'inizio dell'attività si è contraddistinta per la puntuale applicazione delle normative sia strutturali che organizzative, nell'utilizzo delle attrezzature specifiche, nel rispetto del numero dei pazienti assistiti secondo convenzione e, naturalmente nell'attenzione costante alla qualità di tutte le prestazioni erogate.
Il Consorzio è costituito dalle seguenti strutture:
C.M.D. CENTRO MEDICO DIAGNOSTICO SRL (Centralizzato) con sede in Via Padre Giuseppe Puglisi, n. 74/76, P.IVA 02524440829 il cui rappresentante legale la D.ssa D'Arrigo Caterina.
LIGUORI GIACOMO LABORATORIO ANALISI CLIENICHE SAS (Punto di Accesso) con sede in via dell'Orsa Minore, n. 85/87 90124 Palermo p.IVA: 00424950822 il cui legale rappresentante è il Dr. Liguori Giacomo
Il sistema di amministrazione e controllo della società è affidato ad un consiglio di amministrazione composto da tre componenti che di fatto rappresentano i soggetti apicali secondo la disciplina della 231:

- Liguori Giacomo (Presidente del consiglio di amministrazione e rappresentante dell'impresa)
- Sig.ra Liguori Oriana (Consigliere)
- Sig. ra D'Arrigo Caterina (Vice Presidente del consiglio di amministrazione)

I rapporti con l'Ente ASP n. 6 sono intrattenuti direttamente dal Presidente del c.d.a.

Non ci sono deleghe formalizzate nell'ambito delle sotto indicate attività aziendali anche se sono ben distinti in vari ambiti in cui è impegnata ogni singola unità lavorativa:

DISCIPLINA SPECIALISTICA	COGNOME E NOME	QUALIFICA PROFESSIONALE
DIRETTORE TECNICO BIOLOGO PRELEVATORE	DOTTORE G. LIGUORI	BIOLOGO
BIOLOGA	ANELLO ANTONIA	TECNICO DI LABORATORIO
BIOLOGA- COLLAB. ADDETTA AI PRELIEVI	NOBILE MARIA RITA	BIOLOGA
BIOLOGA - COLLAB. ADDETTA AI PRELIEVI	GAROFALO ROSA	BIOLOGA
TECNICO DI LABORATORIO	D'ARRIGO CATERINA	TECNICO DI LABORATORIO
AMMINISTRATIVO	MEZZATESTA ROBERTO	AMMINISTRATIVO OPERATORE INFORMATICO
AMMINISTRATIVA	FARAONE LUCIA	AMMINISTRATIVA
AMMINISTRATIVA	BONIFAZIO DANIELA	AMMINISTRATIVA
GENERICA	NUCCIO ANNA MARIA	ADDETTA ALLE PULIZIE
AMMINISTRATIVA	BONIFAZIO MARIA	AMMINISTRATIVA

PERSONALE CON RAPPORTO LIBERO PROFESSIONALE ANNO 2018

BIOLOGA	Giuseppina Orlando	TECNICO DI LABORATORIO

I reati analizzati

In ragione all'atto d'indirizzo intervenuto da parte dell'Assessorato alla Salute Regione Sicilia, i reati del Decreto 231/2001 attenzionati sono stati quelli derivanti dall'art. 24, 24 – ter e 25 in uniformità a quanto prevede anche la legge 190/2012.

Le aree sensibili nel cui ambito possono essere commessi reati, le funzioni coinvolte ed il livello di rischio rilevato

a) la fase di inserimento dei soggetti assistiti, l'erogazione effettiva dei servizi in convenzione e la rendicontazione delle prestazioni sanitarie previste dall'accreditamento dell'Assessorato Regionale alla salute e dalla Convenzione ASP di Palermo;
b) i servizi generali, amministrativi e contabili (in specie per la disciplina dei rapporti con la P.A. e per gli aspetti economici ed amministrativi);
c) la gestione dei fornitori di beni e servizi.
d) la gestione del personale.

Le principali fasi dell'attività sociale convenzionata sono le seguenti:

a) la fase di inserimento dei soggetti assistiti, l'erogazione effettiva dei servizi in convenzione e la rendicontazione delle prestazioni sanitarie previste dall'accreditamento dell'Assessorato Regionale alla salute e dalla Convenzione ASP di Palermo

Accoglimento degli ospiti:

Le fasi di inserimento nella struttura si delineano attraverso colloqui individuali coi soggetti, che vengono proposti dai SER.T territoriali della Sicilia (Dipartimento Salute Mentale Servizio Tossicodipendente) con apposita lettera di segnalazione che perviene alla Società tramite posta elettronica.
I soggetti nella fattispecie possono essere, sia liberi cittadini che persone sottoposte a misure giudiziarie detentive. In entrambi i casi, il loro inserimento in comunità avviene attraverso dei colloqui specifici eseguiti con i professionisti dipendenti della Società e nella fattispecie nelle persone del Direttore Sanitario con qualifica di Psicoterapeuta e della Psicologa di riferimento.
I professionisti valutano la prospettiva di un buon percorso terapeutico da parte del soggetto che, deve manifestare una certa motivazione nell'intraprendere un cammino verso la disintossicazione.
Il collocamento in comunità può avvenire anche attraverso una sentenza specifica da parte del Tribunale previa preventiva verifica della disponibilità logistica.
I professionisti che si occupano del colloquio e che decidono sull'idoneità dell'inserimento redigono una relazione per l'avvio dal momento dell'inserimento di un programma terapeutico specifico. Il documento viene firmato dagli stessi e dal Responsabile delle struttura ed inviato per posta elettronica al Ser.t. La durata media di permanenza dei soggetti da riabilitare è di 12-18 mesi.

Esecuzione della prestazione convenzionata

Preso in carico il soggetto ed insediato nella struttura, i professionisti di cui sopra procedono ad espletare le analisi come da prescrizione.
Sotto l'aspetto delle prescrizioni mediche e quindi dell'acquisto dei farmaci necessari durante l'espletamento dei vari piani terapeutici, la Società riceve le stesse direttamente dal medico del Distretto sanitario D55 o dai medici di base di riferimento. Poiché in gran parte, i soggetti arrivano da altre provincie della Sicilia, la direzione della società provvede ad eseguire per il

tempo di permanenza il cambio del medio di base del soggetto assistito con quello presente nel Distretto sanitario D55.

Rendicontazione all'ASP delle prestazioni eseguite:

In relazione all'attività svolta con cadenza mensile, l' I.P.C.D. DR. GIACOMO LIGUORI SOC. CONSORTILE A.R.L. provvede ad emettere documento fiscale in formato elettronico all'ASP n. 6, nel rispetto della tariffa prevista nella convenzione e per il numero dei pazienti assistiti in relazione alle effettive giornate di permanenza (euro 71 - max 20 posti letto residenziali).
L'incasso delle prestazioni fatturate avviene dopo un controllo da parte dell'Ente sulla regolarità del documento fiscale.

b) I servizi generali, amministrativi e contabili

Sotto l'aspetto degli adempimenti amministrativi interni e nei confronti dell'Ente ASP, la persona all'uopo incaricata è il Sig. Andrea Renda. Quest'ultimo si occupa dell'invio elettronico della fattura all'ASP n.6.

Per quanto concerne invece gli adempimenti di legge contabili e fiscali, la società di avvale con lettera d'incarico di uno studio di consulenza esterno nella figura del Dott. Andrea Fazio, commercialista in Palermo. Tutti i rapporti con lo studio professionale sono in gran parte tracciati con posta elettronica. La Società attribuisce al professionista esterno i rapporti con le autorità fiscali.

Sotto l'aspetto degli adempimenti giurislavoristici, la società di avvale con lettera d'incarico di uno studio di consulenza esterno nella figura dello Studio Gagliano s.r.l., con studio sito in Via Belgio, n. 8 - 90100 Palermo per i dati inerenti la consulenza contabile, fiscale e del lavoro del lavoro. Tutti i rapporti con lo studio professionale sono in gran parte tracciati con posta elettronica. La Società attribuisce al professionista esterno i rapporti con le autorità fiscali.

c) la gestione dei fornitori di beni e servizi

Sul fronte degli acquisti di beni e servizi in ragione all'ammontare annuo previsto per singola categoria, non si applicano procedure di gare appalto. I pagamenti delle spese vengono prevalentemente eseguite con mezzi bancari tracciati (carte di credito aziendali, bonifico).

d) la gestione del personale

Non è prevista una procedura di accesso specifica per l'assunzione del personale. La nomina viene fatta dal c.d.a che analizza i curricula dei candidati e li valuta in relazione al possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire. Non c'è variabilità nell'utilizzo del personale alle dipendenze che è rimasto sostanzialmente invariato sin dalla sua costituzione.

Si segnala, che la società non ha ritenuto in ragione anche alla piccola dimensione aziendale di ampliare l'analisi delle fattispecie di reato ai fini 231 oltre quelle previste dall'atto d'indirizzo

dell'Assessorato alla Salute della Sicilia, tuttavia si ritiene doveroso comunicare ai terzi che la stessa ha adempiuto nel rispetto delle leggi di riferimento ai seguenti adempimenti:

- **Certificazione degli adempimenti riguardanti l'art. 37 del Dlgs. 81/2008 per tutti i lavoratori in forza;**
- **Stipula di un regolare contratto di fornitura di servizi per la raccolta, trasporto ed avvio allo smaltimento di rifiuti speciali, pericolosi e non con la ditta SICURAD s.r.l. di sede legale in Via Persefone, n. 5 p.iva n. 02438480820;**
- **Adeguamento al Regolamento europeo relativo al trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 30 del GDPR 2016/679 del registro delle attività di trattamento dei dati personali;**
- **ATINETWORK DI DAVI MESSINA, VIA PIETRO VILLASEVAGLIOS, N.22/24/26 90142 PALERMO (PA)**
- **MEDICO COMPETENTE DR. GRACEFFA CALOGERO nato a Messina il 26/04/1977 , C.F: GRCCGR77D26F158S.**
- **LAVORO: STUDIO RAG. FABIO GAGLIANO CON SEDE IN VIA BELGIO N. 8 90100 – PALERMO, P.IVA: 06461270826. F.GAGLIANO@CONSULENTIDELLAVOROPEC.IT;**
- **CONTRATTO DITTA DI ESTINTORI: SARE SUD srl con sede in Via A. De Saliba, n. 16/22 – 90145 PALERMO;**

Di seguito il livello dei rischi rilevati nel corso dell'analisi suddiviso per attività e funzioni responsabili:

ATTIVITA' SENSIBILI	REATO	FUNZIONE COINVOLTE	RISCHIO
A) la fase di accoglimento dei soggetti assistiti	**art. 24, 24 ter e 25 dlgs 231/2001**	Mezzatesta Roberto, Faraone Lucia, Bonifazio Daniela, Bonifazio Maria	**MEDIO**

l'erogazione effettiva dei servizi in convenzione	**art. 24, 24 ter e 25 dlgs 231/2002**	Mezzatesta Roberto, Faraone Lucia, Bonifazio Daniela, Bonifazio Maria	**MEDIO**
la rendicontazione delle prestazioni sanitarie previste dalla Convenzione ASP di Palermo;	**art. 24, 24 ter e 25 dlgs 231/2003**	Mezzatesta Roberto, Faraone Lucia, Bonifazio Daniela, Bonifazio Maria	**MEDIO**
B) i servizi generali, amministrativi e contabili (in specie per la disciplina dei rapporti con la P.A. e per gli aspetti economici ed amministrativi);	**art. 24, 24 ter e 25 dlgs 231/2002**	Mezzatesta Roberto, Faraone Lucia, Bonifazio Daniela, Bonifazio Maria	**BASSO**
C) la gestione dei fornitori di beni e servizi.	**art. 24, 24 ter e 25 dlgs 231/2004**		**BASSO**
acquisti beni merce e consumo per i soggetti assistiti		Mezzatesta Roberto, Faraone Lucia, Bonifazio Daniela, Bonifazio Maria	
acquisto prodotti farmaceutici		Mezzatesta Roberto, Faraone Lucia, Bonifazio Daniela, Bonifazio Maria	
acquisto materiali di cancelleria ed ufficio		Mezzatesta Roberto, Faraone Lucia, Bonifazio Daniela, Bonifazio Maria	
servizi di manutenzioni in genere e gestione del parco vetture		Mezzatesta Roberto, Faraone Lucia, Bonifazio Daniela, Bonifazio Maria	
D) gestione del personale	art. 24, 24 ter e 25 dlgs 231/2001	Il c.d.a.	**BASSO**

L'attribuzione del livello di **rischio di valore medio** in relazione alle attività principali di cui al punto a), è derivante dall'avere attribuito, tenuto conto di come si svolge l'attività nell'ambito dei rapporti con la P.A., di **un basso livello di frequenza potenziale di commissione dei reati corruttivi** ed un **livello alto della gravità della sanzione**, così come prevista dagli art. 24 e 25 del decreto 231/01 (pecuniaria ed interdittiva). Inoltre, con l'adozione del Modello, del Codice Etico ed del sistema disciplinare che successivamente verranno integrate anche con alcune procedure di presidio (vedi prospetto in calce), ci consentono di potere attestare una **priorità di intervento media**.

SECONDA SEZIONE

PIANO DI GESTIONE DEL RISCHIO

PARTE SPECIALE -1-

Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 D.lgs. 231/2001)

1. LE FATTISPECIE DEI REATI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (ARTT. 24 E 25 DEL D.LGS. 231/2001).
2. PROCESSI SENSIBILI, SOGGETTI DESTINATARI E OBIETTIVI DELLE DISPOSIZIONI CONTENUTE NELLA PARTE SPECIALE -1-
3. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO
4. REGOLE SPECIFICHE DI CONDOTTA
5. I CONTROLLI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

1.Le fattispecie dei reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 D.lgs. 231/2001)

La presente Parte Speciale si riferisce ai reati realizzabili nell'ambito dei rapporti tra la società e la P.A.
Si descrivono brevemente qui di seguito le singole fattispecie contemplate nel D.Lgs. 231/2001 agli artt. 24 e 25.
Di tali fattispecie di reato, si passerà a trattare solo quelle per le quali è stato rilevato, da apposito organismo di *gap analisys*, un rischio di commissione medio o alto, lasciando quindi escluse quelle figure di reato caratterizzate da un basso livello di rischio.

- **Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.)**

Questa fattispecie si realizza quando un soggetto estraneo alla Pubblica Amministrazione, avendo ottenuto dallo Stato o da altro ente pubblico o dalla Comunità Europea contributi, sovvenzioni o finanziamenti destinati a favorire iniziative dirette alla realizzazione di opere o allo svolgimento di attività di pubblico interesse, non li destina alle predette finalità.

- **Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato, di altro ente pubblico o della Comunità Europea (art. 316-ter c.p.)**

Questa fattispecie si realizza quando un soggetto, mediante l'utilizzo o la presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero mediante l'omissione di informazioni dovute consegue indebitamente, per sé o per altri, contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati dallo Stato, da altri enti pubblici o dalla Comunità Europea. Tale ipotesi si realizza solo nei casi in cui la condotta non integri gli estremi della truffa ai danni dello Stato.

- **Concussione (art. 317 c.p.)**

Questa fattispecie si realizza quando un Pubblico Ufficiale, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, costringe taluno a dare o promettere indebitamente, a lui o ad un terzo, denaro o altra utilità.

- **Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.)**

Questa fattispecie si realizza quando un Pubblico Ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, induce taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o ad un terzo, denaro o altra utilità. La norma sanziona anche colui che dà o promette l'utilità.

- **Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.) e circostanze aggravanti (art. 319 bis c.p.)**

Questa fattispecie si realizza quando un Pubblico Ufficiale, per omettere o ritardare o per aver omesso o ritardato un atto del suo ufficio, ovvero per compiere o per aver compiuto un atto contrario ai doveri d'ufficio, riceve, per sé o per un terzo, denaro o altra utilità o ne accetta la promessa.

- **Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art.320 c.p.)**

Le disposizioni di cui agli artt. 318 e 319 c.p. si applicano anche alla persona incaricata di un pubblico servizio.
In entrambi i casi la pena è ridotta in misura non superiore a un terzo.

- **Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.)**

Questa fattispecie si realizza nei casi di comportamenti finalizzati alla corruzione commessi per favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo.

- **Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati Esteri (art. 322 bis c.p.)**

Ai fini dell'applicazione dei reati sopra elencati, ai pubblici ufficiali ed agli incaricati di pubblico servizio vanno equiparati, in forza dell'art. 322 bis c.p., i membri degli organi delle Comunità Europee e i funzionari delle Comunità Europee e di Stati ESTERI.

- **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.)**

Questa fattispecie di reato si realizza quando chiunque, utilizzando violenza o minaccia, o tramite promessa o offerta di denaro o di altra utilità, induce a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci la persona chiamata a rendere davanti all'autorità giudiziaria dichiarazioni utilizzabili in un procedimento penale, quando questa disponga della facoltà di non rispondere.

- **Truffa (art. 640 c.p.)**

Questa fattispecie si realizza quando un soggetto, con artifizi o raggiri, inducendo taluno in errore, produca a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno.
Costituisce una aggravante la commissione della truffa a danno dello Stato o di altro ente pubblico; il fatto di truffa è pure aggravato se è commesso ingenerando nella persona offesa il timore di un pericolo immaginario o l'errato convincimento di dover eseguire un ordine dell'Autorità.

- **Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)**

Questa fattispecie di realizza quando la truffa riguarda contributi, finanziamenti, mutui agevolati ovvero altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati da parte dello Stato, di altri enti pubblici o delle Comunità Europee.

- **Frode informatica in danno dello Stato o di altro Ente Pubblico (art. 640-ter c.p.)**

Questa fattispecie si realizza quando un soggetto, alterando in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico o intervenendo senza diritto con qualsiasi modalità su dati, informazioni o programmi contenuti in un sistema informatico o telematico o ad esso pertinenti, procura a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno. Tale ipotesi risulta aggravata se la frode informatica è commessa a danno dello Stato o di un altro ente pubblico ovvero se il fatto è commesso con abuso della qualità di operatore di sistema.

- **Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)**

Le pene stabilite dall'art. 318 comma 1, dall'art. 319, 319 bis, 319 ter e 320 c.p. in relazione alle fattispecie di reato di cui agli artt. 318 e 319 c.p. (corruzione per un atto d'ufficio e corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio) si applicano anche a chi dà o promette, al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio, il denaro o altra utilità.

2.Processi sensibili, soggetti destinatari e obiettivi delle disposizioni contenute nella Parte Speciale – 1 -.

I reati previsti dagli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001 sono configurabili nell'ambito dei rapporti, sia in Italia sia all'estero, con la Pubblica Amministrazione e con tutti quei soggetti che possono essere qualificati pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio.

Con riferimento a tali reati, i principali processi sensibili ritenuti più specificatamente a rischio nell'ambito della società sono i seguenti:

- ✓ La gestione delle attività di acquisizione e/o gestione di contributi, sovvenzioni, finanziamenti, assicurazioni o garanzie concesse da soggetti pubblici;
- ✓ La gestione dei rapporti con soggetti pubblici per l'ottenimento di accreditamenti, convenzioni, autorizzazioni e licenze per l'esercizio delle attività aziendali;
- ✓ La gestione di adempimenti, verifiche e ispezioni qualora lo svolgimento delle attività aziendali comporti la produzione di rifiuti solidi, liquidi o gassosi da parte di soggetti pubblici;
- ✓ La gestione dei rapporti con i soggetti pubblici per gli aspetti relativi alla sicurezza e all'igiene sul lavoro e al rispetto delle cautele previste da leggi e regolamenti per l'impiego di dipendenti adibiti a particolari mansioni;
- ✓ La gestione dei rapporti con i soggetti pubblici relativamente all'assunzione di personale appartenente alle categorie protette o la cui assunzione è agevolata;
- ✓ Gli adempimenti presso soggetti pubblici, quali comunicazioni, dichiarazioni, deposito di atti, documenti e pratiche differenti da quelli finora descritti e nelle verifiche/procedimenti sanzionatori che ne derivino;
- ✓ La gestione del processo di erogazione di beni o servizi alla P.A.;
- ✓ L'approvvigionamento di beni e servizi;
- ✓ La vendita di beni e servizi;
- ✓ La gestione/inserimento delle informazioni all'interno di siti internet;
- ✓ La gestione di sponsorizzazioni, donazioni e omaggi;
- ✓ Gestione dei trattamenti previdenziali del personale e/o gestione dei relativi accertamenti/ispezioni;
- ✓ Pianificazione generale delle misure da adottare in materia di sicurezza del sistema informatico e telematico, classificazione e trattamento di dati e informazioni,
- ✓ Gestione di procedimenti giudiziali o arbitrali;
- ✓ Gestione di beni mobili registrati legati all'attività aziendale.

Nello specifico, la presente Parte Speciale ha lo scopo di:

a) indicare le procedure che i collaboratori della I.P.C.D. DR. GIACOMO LIGUORI SOC. CONSORTILE A.R.L. sono chiamati ad osservare ai fini della corretta applicazione del modello;

b) fornire all'Organismo di Vigilanza e ai responsabili delle funzioni aziendali che cooperano con lo stesso, gli strumenti operativi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica necessarie.

3.Principi generali di comportamento.

I seguenti divieti di carattere generale si applicano agli organi sociali, ai dirigenti e ai dipendenti della società La Forza in via diretta mentre ai consulenti ed ai fornitori in forza di apposite clausole contrattuali.

Ai suddetti soggetti è fatto divieto di porre in essere, concorrere o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, in modo diretto o indiretto, le fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate (artt. 24 e 25 del D.lgs 231/2001); sono altresì proibite le violazioni ai principi ed alle procedure aziendali ove esistenti indicate nella presente Parte Speciale.
Conformemente a quanto previsto nel Codice Etico e nelle procedure aziendali, ai soggetti sopra individuati è fatto divieto di:

a) effettuare elargizioni in denaro a pubblici funzionari, italiani o stranieri;
b) promettere o versare somme o beni in natura a qualsiasi soggetto (sia esso un dirigente, funzionario o dipendente della Pubblica Amministrazione o un soggetto privato) per promuovere o favorire gli interessi della Società anche a seguito di illecite pressioni. Non sono consentiti omaggi e cortesie di uso commerciale anche di modesto valore;
c) ricorrere a forme diverse di aiuti o contribuzioni che, sotto veste di sponsorizzazioni, incarichi, consulenze o pubblicità abbiano invece le stesse finalità sopra vietate;
d) accordare vantaggi di qualsiasi natura (promesse di assunzione, ecc.) in favore di rappresentanti della Pubblica Amministrazione italiana o straniera che possano determinare le stesse conseguenze previste al precedente punto b);
e) selezionare personale ovvero favorire l'avanzamento interno di carriera o il riconoscimento di premi a beneficio di alcuni dipendenti, non ispirandosi a criteri strettamente meritocratici o in base a criteri di valutazione non oggettivi;
f) selezionare personale legato ad altro personale della Società o ad amministratori, da rapporti di parentela e/o affinità e/o coniugio senza opportuna comunicazione all'Organismo di vigilanza;
g) assegnare incarichi di fornitura, o incarichi di qualsiasi genere o negoziare condizioni contrattuali con persone o società vicine o gradite a soggetti pubblici in assenza dei necessari requisiti di qualità, sicurezza e opportunità dell'operazione di acquisto;
h) creare fatturazioni inesistenti in tutto o in parte;
i) riconoscere compensi in favore di consulenti, agenti o intermediari che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere;
j) presentare dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati; conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;
k) destinare somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli cui erano destinati;
l) alterare e/o utilizzare abusivamente ed in modo improprio i sistemi informatici aziendali.

4. Regole specifiche di condotta

Ad integrazione ed ai fini di fornire un dettaglio operativo rispetto ai principi già declinati nel Codice Etico, è stata formalizzata una specifica procedura quadro regolante i rapporti della Società con la Pubblica Amministrazione. **P02 Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione**

5. I controlli dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza effettua periodicamente controlli a campione sulle attività connesse ai Processi sensibili al fine di verificare la corretta esplicazione delle stesse in relazione alle regole di cui al Modello.
A tal fine, all'Organismo di Vigilanza vengono garantiti autonomi poteri di iniziativa e controllo, oltreché il libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante. L'Organismo di Vigilanza può anche intervenire a seguito di segnalazioni ricevute.

PARTE SPECIALE -2-

Reati di corruzione tra privati Art. 25 TER Dlgs 231/2001

(integrazione Piano Triennale Prevenzione della Corruzione e Trasparenza)

1. IL REATO DI CORRUZIONE TRA PRIVATI (ART. 25 TER, LETTERA S-BIS DEL D.LGS. 231/2001)
2. PROCESSI SENSIBILI, SOGGETTI DESTINATARI E OBIETTIVI DELLE DISPOSIZIONI CONTENUTE NELLA PARTE SPECIALE -2-
3. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO
4. REGOLE SPECIFICHE DI CONDOTTA
5. I CONTROLLI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

1. Il reato di corruzione tra privati (art. 25-ter c.1 lettera s-bis del D.lgs. 231/2001)

Con la Legge 6 novembre 2012, n. 190, pubblicata il 13 novembre 2012, è stato ampliato il catalogo dei reati presupposto del D.Lgs. n. 231/2001 prevedendo:

- la nuova fattispecie di "induzione indebita a dare o promettere utilità", di cui all'articolo 319-quater c.p. richiamato dall'art. 25, c. 3 del D.Lgs. 231/2001
- la nuova fattispecie di "corruzione tra privati", di cui all'articolo 2635 c.c. come novellato dalla medesima legge n. 190/2012 richiamato dall'art. 25-ter, comma 1, lett. s-bis del D.Lgs. 231/2001. La legge punisce coloro i quali concedono o promettono, direttamente o indirettamente, denaro o altra utilità agli amministratori, ai direttori generali, ai dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili e societari, ai sindaci, ai liquidatori e alle persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno di essi, al fine di compiere od omettere atti, in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, cagionando nocumento alla società del soggetto corrotto. Nel concetto di utilità ricade ogni sorta di beneficio dato o promesso (es. cessione di beni o servizi senza corrispettivo o, che sia a prezzo vile, l'uso gratuito di beni, ecc.) valutabile come retribuzione del mercimonio illecito. Il reato è altresì punibile quando la dazione o la promessa sia accettata dal corrotto, oltre che "per sé", quindi anche per un terzo, legato al corrotto, (destinatario dell'utilità). Oggetto dell'accordo criminoso è il compimento di atti contrari agli obblighi dell'ufficio ovvero l'astenersi dall'assumere atti necessari. La condotta o l'omissione deve essere tale da procurare nocumento alla Società ed è punibile anche quando l'evento, pur non costituendo l'oggetto della propria volontà commissiva, sia stato accettato, dall'agente, come conseguenza del proprio agire (dolo eventuale). La norma punisce, come persone fisiche, con le medesime pene, sia i corrotti sia i corruttori.

Ai sensi del D.Lgs. 231/2001, la norma punisce l'Ente nel cui interesse o vantaggio il corruttore agisce, sia esso un soggetto "apicale" o "sottoposto". L'art. 25 ter, lett. s-bis del D.Lgs. 231/2001 prevede la responsabilità dell'ente "nei casi previsti dal terzo comma dell'articolo 2635 del codice civile". Ciò sta a significare che, con riferimento a tale fattispecie, **una responsabilità amministrativa da reato può sorgere soltanto in capo all'ente al quale appartiene il soggetto corruttore, ossia colui il quale dà o promette denaro od altra utilità.**

Il reato presupposto è procedibile a querela della persona offesa, fatto salvo il caso in cui dal fatto derivi una distorsione della concorrenza: in tal caso, infatti, per il reato si procederà d'ufficio.

Per distorsione della concorrenza si intendono tutte quelle attività che abbiano ad oggetto o abbiano come fine quello di "impedire, restringere o falsare in maniera consistente il gioco della concorrenza" (art. 2 L. 287/90).

2. Processi sensibili, soggetti destinatari e obiettivi delle disposizioni contenute nella Parte Speciale -2-

Le condotte tipiche della corruzione nei rapporti con la Pubblica Amministrazione sono applicabili anche con riferimento ai reati di corruzione tra privati.

Sono sensibili, pertanto, per il I.P.C.D. DR. GIACOMO LIGUORI SOC. CONSORTILE A.R.L. ., tutti i processi già considerati nella Parte Speciale -1-, con particolare riferimento ai processi c.d.

"strumentali", ovvero laddove può concretizzarsi una modalità di comportamento che costituisce un mezzo per un evento corruttivo, anche successivo:

- l'approvvigionamento di beni e servizi e l'assegnazione di incarichi professionali;
- la gestione amministrativa del processo di esecuzione delle prestazioni (ciclo attivo) e del processo di acquisto o di investimento (ciclo passivo);
- la gestione di incassi e pagamenti;
- la gestione delle assunzioni del personale dipendente e parasubordinato

Le disposizioni della presente Parte Speciale hanno per destinatari tutti i soggetti coinvolti nei processi sopra identificati affinché gli stessi adottino regole di condotta conformi a quanto prescritto al fine di prevenire il verificarsi dei delitti ivi considerati.
Nello specifico la presente Parte Speciale ha lo scopo di:

a) indicare i principi che i destinatari sono chiamati ad osservare ai fini della corretta applicazione del Modello;
b) fornire all'Organismo di Vigilanza, ed ai Responsabili delle funzioni aziendali che con lo stesso cooperano, gli strumenti operativi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica necessarie.

3. Principi generali di comportamento

I seguenti principi di carattere generale si applicano agli organi sociali, ed ai dipendenti della società in via diretta, mentre ai consulenti, ai fornitori e ai partner in forza di apposite clausole contrattuali.
Ai suddetti soggetti è fatto divieto di porre in essere, concorrere o dare causa alla realizzazione di azioni o di omissioni tali da integrare, direttamente o indirettamente, il reato di corruzione tra privati; sono altresì proibite le violazioni ai principi comportamentali e divieti previsti nella presente Parte Speciale e nel Codice Etico.
Conformemente a quanto previsto nel Codice Etico, nelle procedure e nelle norme aziendali, i soggetti sopra individuati dovranno:

a) tenere un comportamento corretto e trasparente, nel rispetto delle norme di legge, nonché delle procedure aziendali interne ove esistenti, in tutte le attività che comportano rapporti con altre Società, laddove I.P.C.D. DR. GIACOMO LIGUORI SOC. CONSORTILE A.R.L. potrebbe ricavare un indebita utilità o interesse, concedendo o promettendo, anche per interposta persona, denaro, omaggi o altra utilità, nei rapporti con:

- amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, sindaci, liquidatori;
- qualsiasi soggetto sottoposto alla direzione e alla vigilanza di uno di essi.

Inoltre, ai soggetti sopra individuati è vietato, a mero titolo esemplificativo:

a) porre in essere o dare causa a violazioni dei protocolli specifici di comportamento e di controllo contenuti nella presente Parte Speciale;
b) concedere o promettere denaro, omaggi, benefici o altra utilità a soggetti, come sopra menzionati, appartenenti a:

- controparti contrattuali , società o imprese concorrenti;

- controparti bancarie o assicurative, al fine di ottenere , ad esempio, estensioni di fido, o condizioni contrattuali maggiormente favorevoli;
- società di certificazione, al fine di ottenere la certificazione od il rinnovo della stessa, anche in assenza dei requisiti.

4. Regole specifiche di condotta

Ad integrazione dei principi comportamentali e dei divieti sopra elencati, oltre che alle previsioni del Codice Etico, si ricorda che sono state formalizzate specifiche procedure interne e norme aziendali volte a disciplinare le attività operative ed i controlli in essere nell'ambito dei principali processi aziendali.

Con particolare riferimento alle attività a rischio, le procedure che saranno successivamente operative ad approvazione del Modello sono le seguenti:

- **P 01Gestione acquisti, Fornitori e incarichi professionali**
- **P 03 gestione Transazioni finanziarie**

5. I controlli dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza effettua periodicamente controlli a campione sulle attività connesse ai Processi Sensibili, al fine di verificare la corretta esplicazione delle stesse in relazione alle regole di cui al Modello.

A tal fine, all'Organismo di Vigilanza vengono garantiti autonomi poteri di iniziativa e controllo nonché viene garantito libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante.

L'Organismo di Vigilanza può anche intervenire a seguito di segnalazioni ricevute.

Le attività che l'Organismo è chiamato ad assolvere, anche sulla base delle indicazioni contenute negli artt. 6 e 7 del D. Lg. n. 231/2001, possono così schematizzarsi:

1. vigilanza sull'effettività del modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il modello istituito;
2. disamina in merito all'adeguatezza del modello, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;
3. analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del modello;
4. cura del necessario aggiornamento in senso dinamico del modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti. Tale cura, di norma, si realizza in due momenti distinti ed integrati:
    a. presentazione di proposte di adeguamento del modello verso gli organi/funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale. A seconda della tipologia e della portata degli interventi, le proposte saranno dirette verso le varie funzioni o, in taluni casi di particolare rilevanza, verso il Cda, secondo quanto stabilito nello Statuto di cui al punto 5.5.2.3;
    b. follow-up, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

Le modalità operative per l'attuazione di quanto sopra sono riportate in uno "Regolamento dell'OdV", redatto dallo stesso OdV ed approvato dal Cda.

PARTE SPECIALE 3
Reati tributari - art. 25 quinquiesdecies DLGS 231/2001

1. I REATI RICHIAMATI DAL DECRETO E LA RELATIVA MODALITÀ DI COMMISSIONE

- **Art. 2 D.lgs. 74/2000 - Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti**

1. E' punito con la reclusione da quattro a otto anni chiunque, al fine di evadere le imposte sui redditi o sul valore aggiunto, avvalendosi di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, indica in una delle dichiarazioni relative a dette imposte elementi passivi fittizi.

2. Il fatto si considera commesso avvalendosi di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti quando tali fatture o documenti sono registrati nelle scritture contabili obbligatorie, o sono detenuti a fine di prova nei confronti dell'amministrazione finanziaria.

2-bis. Se l'ammontare degli elementi passivi fittizi e' inferiore a euro centomila, si applica la reclusione da un anno e sei mesi a sei anni.

- **Art. 3 D.lgs. 74/2000 - Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici**

1. Fuori dai casi previsti dall'articolo 2, e' punito con la reclusione da tre a otto anni chiunque, al fine di evadere le imposte sui redditi o sul valore aggiunto, compiendo operazioni simulate oggettivamente o soggettivamente ovvero avvalendosi di documenti falsi o di altri mezzi fraudolenti idonei ad ostacolare l'accertamento e ad indurre in errore l'amministrazione finanziaria, indica in una delle dichiarazioni relative a dette imposte elementi attivi per un ammontare inferiore a quello effettivo od elementi passivi fittizi o crediti e ritenute fittizi, quando, congiuntamente:

a) l'imposta evasa e' superiore, con riferimento a taluna delle singole imposte, a euro trentamila;

b) l'ammontare complessivo degli elementi attivi sottratti all'imposizione, anche mediante indicazione di elementi passivi fittizi, e' superiore al cinque per cento dell'ammontare complessivo degli elementi attivi indicati in dichiarazione, o comunque, e' superiore a euro un milione cinquecentomila, ovvero qualora l'ammontare complessivo dei crediti e delle ritenute fittizie in diminuzione dell'imposta, e' superiore al cinque per cento dell'ammontare dell'imposta medesima o comunque a euro trentamila.

2. Il fatto si considera commesso avvalendosi di documenti falsi quando tali documenti sono registrati nelle scritture contabili obbligatorie o sono detenuti a fini di prova nei confronti dell'amministrazione finanziaria.

3. Ai fini dell'applicazione della disposizione del comma 1, non costituiscono mezzi fraudolenti la mera violazione degli obblighi di fatturazione e di annotazione degli elementi attivi nelle scritture contabili o la sola indicazione nelle fatture o nelle annotazioni di elementi attivi inferiori a quelli reali.

- **Art. 8 D.lgs. 74/2000 - Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti**

1. E' punito con la reclusione da quattro a otto anni chiunque, al fine di consentire a terzi l'evasione delle imposte sui redditi o sul valore aggiunto, emette o rilascia fatture o altri documenti per operazioni inesistenti.

2. Ai fini dell'applicazione della disposizione prevista dal comma 1, l'emissione o il rilascio di piu' fatture o documenti per operazioni inesistenti nel corso del medesimo periodo di imposta si considera come un solo reato.

2-bis. Se l'importo non rispondente al vero indicato nelle fatture o nei documenti, per periodo d'imposta, e' inferiore a euro centomila, si applica la reclusione da un anno e sei mesi a sei anni.

- **Art. 10 D.lgs. 74/2000 - Occultamento o distruzione di documenti contabili**

1. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, è punito con la reclusione da tre a sette anni. chiunque, al fine di evadere le imposte sui redditi o sul valore aggiunto, ovvero di consentire l'evasione a terzi, occulta o distrugge in tutto o in parte le scritture contabili o i documenti di cui e' obbligatoria la conservazione, in modo da non consentire la ricostruzione dei redditi o del volume di affari.

- **Art. 11 D.lgs. 74/2000 - Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte**

1. E' punito con la reclusione da sei mesi a quattro anni chiunque, al fine di sottrarsi al pagamento di imposte sui redditi o sul valore aggiunto ovvero di interessi o sanzioni amministrative relativi a dette imposte di ammontare complessivo superiore ad euro cinquantamila, aliena simulatamente o compie altri atti fraudolenti sui propri o su altrui beni idonei a rendere in tutto o in parte inefficace la procedura di riscossione coattiva. Se l'ammontare delle imposte, sanzioni ed interessi è superiore ad euro duecentomila si applica la reclusione da un anno a sei anni.

2. E' punito con la reclusione da sei mesi a quattro anni chiunque, al fine di ottenere per se' o per altri un pagamento parziale dei tributi e relativi accessori, indica nella documentazione presentata ai fini della procedura di transazione fiscale elementi attivi per un ammontare inferiore a quello effettivo od elementi passivi fittizi per un ammontare complessivo superiore ad euro cinquantamila. Se l'ammontare di cui al periodo precedente e' superiore ad euro duecentomila si applica la reclusione da un anno a sei anni.

1. PROCESSI SENSIBILI E RISCHI POTENZIALI

L'analisi dei processi aziendali ha consentito di individuare le attività nel cui ambito potrebbero astrattamente realizzarsi le fattispecie di reato richiamate dall'art. 25 quinquiesdecies del Decreto.

A. Gestione del ciclo passivo e relativa acquisizione in contabilità delle fatture
B. Processo di redazione del bilancio e di riconciliazione dei dati di bilancio con i dati dichiarativi IVA e Unico Società di Capitali
C. Tenuta della contabilità
D. Operazioni societarie

Per tutte le attività sensibili sopra descritte, i profili di rischio sono relativi a:

- In generale, esistenza di documentazione extracontabile o in ogni caso non riconducibile ad archivi strutturati di informazioni e documenti conformi alle procedure ed alle indicazioni fornite dalla Società
- Esistenza di operazioni passive
  1. oggettivamente inesistenti
  2. soggettivamente inesistenti (sovraffatturazione)
  3. operazioni soggettivamente inesistenti, in particolare tra soggetti diversi da quelli formalizzati
- Esistenza di operazioni con soggetti privi dei requisiti per lo svolgimento dell'attività contrattualizzata
- Esistenza di operazioni apparenti poste in essere con la volontà di non realizzarle in tutto o in parte ovvero riferite a soggetti fittiziamente interposti
- Approvazione di operazioni volte a depauperare il patrimonio della Società
- Falsa esposizione di informazioni nei rapporti con le autorità pubbliche aventi compiti verificatori ed ispettivi

Indicatori di anomalia valutabili anche ai fini dei controlli dell'Organismo di Vigilanza sono riscontrabili in:

- Assenza di riscontri documentali circa le operazioni svolte dall'area amministrativo contabile o esistenza di documentazione non riferibile a insiemi strutturati e preventivamente identificati dalla Società
- Presenza di operazioni non riferibili al business aziendale o con fornitori non in possesso dei requisiti minimi atti a garantire l'effettiva operatività e l'effettiva fornitura di prodotti o servizi
- Assenza di richiami alle metodologie di valutazione utilizzate, in particolare quando siano disponibili norme OIC o principi contabili internazionali, in particolare con riferimento alle variazioni in aumento ed in diminuzione
- Assenza di flussi preliminari all'approvazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali, a garanzia della piena conoscibilità del processo di formazione del bilancio
- Assenza di tracciabilità e motivazione di qualsiasi atto che comporti al disponibilità di rilevanti asset aziendali

1. I PROTOCOLLI AZIENDALI ED I CONTROLLI DELL'ODV PER MITIGARE IL RISCHIO

- ✓ Attivazione di specifiche procedure di "analisi di controparte" in relazione alla dismissione degli asset aziendali
- ✓ Applicazione di procedure per la selezione e la gestione delle forniture, ivi compresa la programmazione degli acquisiti ed un sistema di analisi degli eventuali scostamenti
- ✓ Nel quadro della definizione del funzionigramma, la Società deve prestare attenzione alla valutazione della congruità qualitativa e quantitativa delle risorse umane da utilizzare per l'erogazione dei servizi contrattualizzati con l'Ente pubblico
- ✓ Tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali

- ✓ Redigere il bilancio annuale d'esercizio della società secondo i criteri previsti dal codice civile, dai principi contabili nazionali elaborati dall'OIC e/o internazionali (IAS) ove ne ricorrano i presupposti.
- ✓ corretta identificazione, nella dichiarazione fiscale, del soggetto firmatario;
- ✓ conformità della dichiarazione effettivamente presentata (che può essere scaricata tramite il canale Entratel), con la copia cartacea conservata agli atti della società;
- ✓ apposizione delle firme autografe previste (legale rappresentante, ed eventualmente collegio sindacale o revisore legale, intermediario incaricato della trasmissione), sulla copia cartacea che resta agli atti della società;
- ✓ Controllo delle anagrafiche fornitori, al fine di verificare la presenza di fornitori inseriti in black-list;
- ✓ Controllo al fine di verificare le richieste dei fornitori relative a pagamenti da effettuarsi su banche situate in specifici Paesi (a fiscalità privilegiata o comunque diversi da quelli di stabilimento dei fornitori medesimi);
- ✓ Monitoraggio costante, attraverso uno scadenzario, degli adempimenti di legge, al fine di evitare ritardi e imprecisioni nella presentazione di dichiarazioni e/o documenti fiscali;
- ✓ Controlli di dettaglio per verificare la correttezza del calcolo delle imposte ed approvazione formale della documentazione a supporto;
- ✓ Controllo formalizzato di completezza ed accuratezza delle imposte pagate e sui crediti maturati nei confronti dell'erario.

PARTE SPECIALE 4
Reati in ambito Sicurezza sul Lavoro - art. 25 septies del D. Lgs. n. 231/2001

L'art.25-septies del D.Lgs. 231/2001 richiama le fattispecie di reato (di seguito per brevità, i "Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro") introdotte dall'art. 9 della Legge 3 agosto 2007, n. 123, di omicidio colposo e di lesioni gravi o gravissime derivanti dalla violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

In questa sede è opportuno evidenziare che il TUS ha stabilito un contenuto minimo essenziale del modello organizzativo in questa materia.

L'art. 30 del TUS dispone che: *"Il modello di organizzazione e di gestione idoneo a ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, della società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:*

a) al rispetto degli standard tecnico strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;

b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;

c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze di primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

d) alle attività di sorveglianza sanitaria;

e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;

f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle Procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;

g) alle acquisizioni di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;

h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle Procedure adottate.

Il modello organizzativo e gestionale di cui al comma 1 deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al comma 1.

Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni ed all'igiene sul lavoro ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico".

La norma, pertanto, comporta che per espressa volontà del Legislatore, debbano essere considerate "a rischio" e debbano essere presidiate, a prescindere da ogni valutazione di merito sulla concreta possibilità di realizzazione di reati, le aree e le attività indicate ed interessate dall'articolo stesso.

In tema di reati di salute e sicurezza sul lavoro, l'art. 25-septies del D.Lgs. 231/01, prevede e regolamenta i casi di "Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro".
Ai sensi dell'art. 25-septies del D.Lgs. 231/01: *"In relazione al delitto di cui all'art. 589 del codice penale, commesso con violazione dell'art. 55, comma 2, del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla l. 3 agosto 2007 n. 123, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura pari a 1.000 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'art. 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.*
Salvo quanto previsto dal comma 1, in relazione al delitto di cui all'art. 589 del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a 250 quote e non superiore a 500 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'art. 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.
In relazione al delitto di cui all'art. 590, terzo comma, del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria non superiore a 250 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'art. 9, comma 2, per una durata non superiore a sei mesi".

***I reati considerati nell'art. 25-septies del D.Lgs. 231/01 sono qui di seguito riportati*:**

Omicidio colposo (art. 589 c.p.)

"Chiunque cagiona per colpa la morte di una persona è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni.
Se il fatto è commesso con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena è della reclusione da due a sette anni.
Se il fatto è commesso nell'esercizio abusivo di una professione per la quale è richiesta una speciale abilitazione dello Stato o di un'arte sanitaria, la pena è della reclusione da tre a dieci anni.
Nel caso di morte di più persone, ovvero di morte di una o più persone e di lesioni di una o più persone, si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse aumentata fino al triplo, ma la pena non può superare gli anni quindici".

Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)

"Chiunque cagiona ad altri per colpa una lesione personale è punito con la reclusione fino a tre mesi o con la multa fino a euro 309.
Se la lesione è grave la pena è della reclusione da uno a sei mesi o della multa da euro 123 a euro 619, se è gravissima, della reclusione da tre mesi a due anni o della multa da euro 309 a euro 1.239.
Se i fatti di cui al secondo comma sono commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena per le lesioni gravi è della reclusione da tre mesi a un anno o della multa da euro 500 a euro 2.000 e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da uno a tre anni.
Se i fatti di cui al secondo comma sono commessi nell'esercizio abusivo di una professione per la quale è richiesta una speciale abilitazione dello Stato o di un'arte sanitaria, la pena per lesioni

gravi è della reclusione da sei mesi a due anni e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da un anno e sei mesi a quattro anni.
Nel caso di lesioni di più persone si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse, aumentata fino al triplo; ma la pena della reclusione non può superare gli anni cinque.
Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo nei casi previsti nel primo e secondo capoverso, limitatamente ai fatti commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro o che abbiano determinato una malattia professionale".

Le sanzioni previste per i reati in materia di Sicurezza sul lavoro dall'art. 25-septies del D.Lgs. 231/2001

Per il dettaglio delle sanzioni previste dall'articolo 25-septies a carico della Società qualora derivi alla stessa un interesse o un vantaggio, sia pure non direttamente correlato alla commissione delle fattispecie di reato individuate dal D.Lgs. 231/01 (per le ragioni illustrate nel precedente paragrafo 1), si rinvia a quanto previsto dal D.Lgs. 231/01.

Le aree a Rischio Reato

Al fine di garantire il più elevato grado di sicurezza tecnicamente possibile, le Aree a rischio che della I.P.C.D. DR. GIACOMO LIGUORI SOC. CONSORTILE A.R.L. ha individuato in relazione alla fattispecie di cui all'art. 25-septies del D.Lgs. 231/01 si riferiscono alla totalità delle funzioni e delle aree operative della Società cooperativa.
Nonostante le sostanziali difficoltà di circoscrivere soltanto ad alcune specifiche funzioni o aree operative il rischio di commissione di reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, e quindi di collegare in via generale a singole funzioni/attività aziendali il rischio di commissione degli illeciti considerati dal D.Lgs. 231/2001, l'analisi dell'operatività aziendale ha messo in luce che tra le attività rilevanti possono individuarsi le seguenti Aree a rischio reato:

- ***Valutazione delle politiche relative alla Salute e Sicurezza:***
  - Definizione degli obiettivi e dei programmi in materia di Salute e Sicurezza;
  - Applicazione di metodologie di identificazione e valutazione dei rischi;
  - Valutazione dei rischi;
  - Individuazione dei dispositivi di prevenzione individuale;
  - Definizione della politica del riesame ai fini del miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza.
- ***Gestione della attività di manutenzione ordinaria e straordinaria:***
  - Definizione dei contratti di appalto.
- Monitoraggio degli infortuni e degli incidenti:
  - Analisi del fenomeno infortunistico.
  - Analisi del fenomeno incidentale.
- ***Definizione della struttura organizzativa, individuazione dei ruoli e delle responsabilità in materia di salute e sicurezza.***
  - Gestione del personale in materia di Salute e Sicurezza;
  - Diffusione del sistema sanzionatorio ai dipendenti;

- Attività di formazione verso il personale.

- ***Sorveglianza Sanitaria:***
  - Predisposizione del Piano di Sorveglianza Sanitaria.
- ***Tracciabilità delle informazioni afferenti a Salute e Sicurezza sul Lavoro:***
  - Archiviazione della documentazione afferente la Salute e la Sicurezza.
- ***Riesame del Sistema di Salute e Sicurezza sul Lavoro:***
  - Monitoraggio continuo sul Sistema di Salute e Sicurezza.

Nell'ambito delle Aree di Rischio Reato, possono individuarsi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i seguenti adempimenti in materia di salute sicurezza sul luogo di lavoro:

a) Individuazione dei rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro;

b) Redazione ed aggiornamento, ai sensi degli artt. 17, 28 e 29 TUS, del Documento di Valutazione del Rischio (di seguito, per brevità "DVR") per la sede e per ogni sede operativa, con riferimento in particolare a:

- analisi di tutti i rischi per la salute e la sicurezza dell'attività lavorativa presenti negli ambienti di lavoro in cui si svolge l'attività della I.P.C.D. DR. GIACOMO LIGUORI SOC. CONSORTILE A.R.L. e la specificazione dei criteri adottati per la valutazione stessa;
- individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione ed addestramento;
- individuazione e predisposizione delle misure di prevenzione e protezione e dei dispositivi di protezione individuali e collettivi, idonei ad eliminare i rischi connessi alle attività svolte e quelli presenti sui luoghi di lavoro;
- individuazione del programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
- individuazione dei ruoli dell'organizzazione aziendale che debbono provvedere all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione;
- definizione e monitoraggio delle attività di manutenzione da effettuare sugli immobili dal personale della I.P.C.D. DR. GIACOMO LIGUORI SOC. CONSORTILE A.R.L. (comprese quelle dei manutentori esterni);
- gestione dei rapporti con i Pubblici Ufficiali in caso di visita ispettiva (sul punto si rimanda alla Parte Speciale A relativa ai reati contro la Pubblica Amministrazione);
- gestione delle azioni correttive poste in essere a seguito dei rilievi emersi;
- analisi e studio delle normative in materia di ambiente, salute e sicurezza sul lavoro;
- rilevazione ed analisi di dati e informazioni con riferimento ai principali eventi in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- attività di aggiornamento, formazione ed informazione del personale in materia di salute sicurezza sul lavoro;
- coinvolgimento/gestione dei rapporti con i soggetti pubblici che riguardano la salute e la sicurezza sul lavoro;
- rispetto delle cautele previste dalle leggi e regolamenti per l'impiego dei dipendenti adibiti a particolari mansioni;
- gestione degli approvvigionamenti correlati all'adeguamento dei luoghi di lavoro rispetto a quanto previsto dalla legge;

- svolgimento di incarichi che comportano l'introduzione di personale della I.P.C.D. DR. GIACOMO LIGUORI SOC. CONSORTILE A.R.L. presso strutture operative di clienti e di terzi;
- rapporti con i fornitori coinvolti nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro e gestione degli acquisti di dispositivi di protezione, collettivi ed individuali, e di tutti i beni che possano influire sulla sicurezza.

Eventuali integrazioni delle suddette Aree a Rischio Reato, nonché delle relative specificazioni correlate a singoli adempimenti, potranno essere proposte al Consiglio di Amministrazione, dall'OdV e dagli organi di controllo della I.P.C.D. DR. GIACOMO LIGUORI SOC. CONSORTILE A.R.L., per effetto dell'evoluzione/modifica dell'attività di impresa e conseguentemente ad eventuali modifiche dell'attività svolta dalle singole sedi operative aziendali.
Costituiscono in ogni caso aree sensibili, ai fini della salvaguardia della sicurezza e salubrità nel luogo di lavoro, tutte le decisioni di politica aziendale che definiscono gli impegni della I.P.C.D. DR. GIACOMO LIGUORI SOC. CONSORTILE A.R.L. in questo settore con riferimento, in particolare, agli obiettivi prefissati in sede di riunione periodica di cui all'art. 35 TUS, i cui verbali devono, pertanto, considerarsi parte integrante del presente Modello.
Le scelte organizzative aziendali devono essere tali da assicurare la miglior competenza e professionalità dei soggetti incaricati a vario titolo di garantire la sicurezza e salubrità del luogo di lavoro, nonché piena certezza circa i compiti e le deleghe loro conferite.
Tali processi sono formalizzati dalla Società e sono periodicamente sottoposti a monitoraggio da parte dell'OdV.

Norme generali di comportamento nelle aree a rischio reato

Si riportano qui di seguito i principi di comportamento che si richiede vengano adottati da parte di tutto il personale aziendale nello svolgimento delle attività attinenti alla normativa sulla salute e la sicurezza sul lavoro.
Tali regole di condotta sono finalizzate a limitare il più possibile il verificarsi dei reati previsti nel D.Lgs. 231/01.
I principi di comportamento si applicano direttamente a chiunque sia tenuto, in via diretta od indiretta, all'osservanza delle norme antinfortunistiche. La normativa vigente individua, nell'ambito dell'organizzazione aziendale, i seguenti soggetti quali garanti ex lege, per quanto di rispettiva competenza, dell'obbligo di sicurezza: Datore di Lavoro, dirigenti, preposti, lavoratori.

Articolo 16, TUS, Delega di funzioni

I soggetti Delegati dal Datore di Lavoro possono a loro volta subdelegare l'esecuzione degli obblighi di sicurezza, nei limiti previsti dall'art. 16, comma 3-bis, TUS.
Datore di Lavoro e dirigenti sono tenuti all'adempimento degli obblighi previsti dall'articolo 182, TUS, nel quadro della più ampia previsione dell'art. 2087 cc, qualificata quale norma di chiusura del sistema con riferimento alla portata degli obblighi di sicurezza posti ex lege in capo al Datore di Lavoro.
La delega di funzioni da parte del Datore di Lavoro, ove non espressamente esclusa, è ammessa con i seguenti limiti e condizioni:

a) che essa risulti da atto scritto recante data certa;

b) che il delegato possegga tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
c) che essa attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
d) che essa attribuisca al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate;
e) che la delega sia accettata dal delegato per iscritto.
Alla delega di funzioni di cui al comma 1 deve essere data adeguata e tempestiva pubblicità.
La delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al Datore di Lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite.
L'obbligo di cui al precedente periodo si intende assolto in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica di cui all'articolo 30, comma 4.
Il soggetto delegato può, a sua volta, previa intesa con il Datore di Lavoro delegare specifiche funzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro alle condizioni di cui ai commi 1 e 2.
La delega di funzioni di cui al periodo precedente non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al delegante in ordine al corretto espletamento delle funzioni trasferite.
Il soggetto al quale sia stata conferita la delega di cui al presente comma non può, a sua volta, delegare le funzioni delegate.

Articolo 17, TUS, obblighi indelegabili da parte del Datore di Lavoro
In particolare, sono indelegabili da parte del Datore di Lavoro i seguenti obblighi previsti ex art. 17, TUS:
a) la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'art. 28, TUS;
b) la designazione del responsabile di prevenzione e protezione dai rischi.
Fatta eccezione per quanto stabilito dall'art. 17, TUS attraverso lo strumento della delega di funzioni previsto dall'art. 16, TUS, il Datore di Lavoro può delegare, nel rispetto delle condizioni dettate dall'art.161, TUS, l'esecuzione degli obblighi di sicurezza a soggetti che siano dotati delle necessarie competenze.

Articolo 18, TUS Obblighi del Datore di Lavoro e del dirigente
1. Il Datore di Lavoro, che esercita le attività di cui all'articolo 3, e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono:
a) nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente decreto legislativo.
b) designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;
c) nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;
d) fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove presente;

e) prendere le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
f) richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione;
g) inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria e richieder al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico nel presente decreto;
g-bis) nei casi di sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41, comunicare tempestivamente al medico competente la cessazione del rapporto di lavoro;
h) adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
i) informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
l) adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli articoli 36 e 37;
m) astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;
n) consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;
o) consegnare tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche su supporto informatico come previsto dall'articolo 53, comma 5, nonché consentire al medesimo rappresentante di accedere ai dati di cui alla lettera r). Il documento è consultato esclusivamente in azienda.
p) elaborare il documento di cui all'articolo 26, comma 3, anche su supporto informatico come previsto dall'articolo 53, comma 5, e su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, consegnarne tempestivamente copia ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Il documento è consultato esclusivamente in azienda;
q) prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio;
r) comunicare in via telematica all'INAIL, o all'IPSEMA, nonché per il loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 8, entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico, ai fini statistici e informativi, i dati e le informazioni relativi agli infortuni sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, quelli relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza al lavoro superiore a tre giorni. L'obbligo di comunicazione degli infortuni che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni si considera comunque assolto per mezzo della denuncia di cui all'articolo 53 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124;

s) consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nelle ipotesi di cui all'articolo 50;

2. In particolare Datore di Lavoro e dirigenti sono tenuti a vigilare in ordine all'adempimento degli obblighi di sicurezza posti dalla normativa in capo a preposti, lavoratori, progettisti, fabbricanti, fornitori e, installatori e medici competenti.
Gli obblighi di sicurezza posti dalla normativa vigente in capo a preposti e lavoratori sono compiutamente disciplinati rispettivamente dagli articoli 193 e 204 TUS. In base al disposto dell'articolo.
t) adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato, secondo le disposizioni di cui all'articolo 43. Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti;
u) nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto, munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del Datore di Lavoro;
v) nelle unità produttive con più di 15 lavoratori, convocare la riunione periodica di cui all'articolo 35;
z) aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;
aa) comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione dei luoghi di lavoro di cui all'articolo 8, in caso di nuova elezione o designazione, i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; in fase di prima applicazione l'obbligo di cui alla presente lettera riguarda i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza già eletti o designati;
bb) vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità;
L'obbligo di cui alla lettera r) del comma 1, relativo alla comunicazione a fini statistici e informativi dei dati relativi agli infortuni che comportano l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento, escluso quello dell'evento, decorre dalla scadenza del termine di sei mesi dall'adozione del decreto interministeriale di cui all'articolo 8, comma 4.

Il Datore di Lavoro fornisce al servizio di prevenzione e protezione ed al medico competente informazioni in merito a:
a) la natura dei rischi;
b) l'organizzazione del lavoro, la programmazione e l'attuazione delle misure preventive e protettive;
c) la descrizione degli impianti e dei processi produttivi;
d) i dati di cui al comma 1, lettera r), e quelli relativi alle malattie professionali;
e) i provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza.

4. Gli obblighi relativi agli interventi strutturali e di manutenzione necessari per assicurare, ai sensi del presente decreto legislativo, la sicurezza dei locali e degli edifici assegnati in uso a pubbliche amministrazioni o a pubblici uffici, ivi comprese le istituzioni

scolastiche ed educative, restano a carico dell'amministrazione tenuta, per effetto di norme o convenzioni, alla loro fornitura e manutenzione.
In tale caso gli obblighi previsti dal presente decreto legislativo, relativamente ai predetti interventi, si intendono assolti, da parte dei dirigenti o funzionari preposti agli uffici interessati, con la richiesta del loro adempimento all'amministrazione competente o al soggetto che ne ha l'obbligo giuridico.

5. Il Datore di Lavoro e i dirigenti sono tenuti altresì a vigilare in ordine all'adempimento degli obblighi di cui agli articoli 19, 20, 22, 23, 24 e 25 del presente decreto, ferma restando l'esclusiva responsabilità dei soggetti obbligati ai sensi dei medesimi articoli qualora la mancata attuazione dei predetti obblighi sia addebitabile unicamente agli stessi e non sia riscontrabile un difetto di vigilanza del Datore di Lavoro e dei dirigenti.

Articolo 19, TUS Obblighi del preposto
In riferimento alle attività indicate all'articolo 3, i preposti, secondo le loro attribuzioni e competenze, devono:
a) sovrintendere e vigilare sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di persistenza della inosservanza, informare i loro superiori diretti;
b) verificare affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
c) richiedere l'osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
d) informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
e) astenersi, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato;
f) segnalare tempestivamente al Datore di Lavoro o al dirigente sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta;
g) frequentare appositi corsi di formazione secondo quanto previsto dall'articolo 37.

Articolo 20, TUS, Obblighi dei lavoratori
1. Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal Datore di Lavoro.
2. *I lavoratori devono in particolare:*
a) contribuire, insieme al Datore di Lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal Datore di Lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;

c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;
d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
e) segnalare immediatamente al Datore di Lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
g) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal Datore di Lavoro;
i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.

Articolo 31, TUS, Servizio di prevenzione e protezione

Il Datore di Lavoro organizza il servizio di prevenzione e protezione all'interno dell'azienda o dell'unità produttiva, o incarica persone o servizi esterni, in assenza di dipendenti che all'interno dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, siano in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32, TUS.
I lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del Datore di Lavoro. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi.

Principi generali di comportamento

La presente Parte Speciale prevede l'espresso divieto, per tutti i Destinatari del Modello adottato dalla I.P.C.D. DR. GIACOMO LIGUORI SOC. CONSORTILE A.R.L. di:

- porre in essere comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate (art. 25- septies del D.Lgs. 231/01);
- porre in essere comportamenti imprudenti, negligenti od imperiti che possano costituire un pericolo per la sicurezza all'interno dei luoghi di lavoro;
- porre in essere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo;
- rifiutare di utilizzare dispositivi di protezione individuale o collettivi o svolgere attività lavorative in violazione delle disposizioni impartite dai responsabili per la sicurezza;
- svolgere attività di lavoro e adoperare macchinari e strumentazioni senza aver preventivamente ricevuto adeguate istruzioni sulle modalità operative oppure senza aver precedentemente partecipato a corsi di formazione;

- omettere la segnalazione della propria eventuale incapacità o inesperienza nell'uso di strumenti aziendali;
- rifiutarsi di partecipare a corsi di formazione in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

Sotto l'aspetto generale, nell'ambito dei suddetti comportamenti i soggetti aziendali preposti all'attuazione delle misure di sicurezza - ciascuno per le attività di sua competenza specificamente individuate - sono tenuti ad assicurare:

a) il rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, macchinari e luoghi di lavoro;
b) l'attuazione delle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
c) l'attuazione di modifiche di natura organizzativa finalizzate a far fronte a emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti;
d) il corretto svolgimento delle riunioni periodiche di sicurezza e delle consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
e) le attività di sorveglianza sanitaria;
f) le attività di formazione e informazione del personale;
g) le attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle Procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte del personale;
h) l'acquisizione delle documentazioni e delle certificazioni obbligatorie di legge;
i) le verifiche periodiche dell'applicazione e dell'efficacia delle Procedure adottate.

Al fine di realizzare un sistema di gestione della sicurezza sul lavoro coerente, che integri al suo interno la tecnica, l'organizzazione e le condizioni del lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro, della I.P.C.D. DR. GIACOMO LIGUORI SOC. CONSORTILE A.R.L. provvede a predisporre:

- un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema sanzionatorio idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello, secondo i dettami stabiliti dalle normative vigenti;
- un idoneo sistema di controllo sull'attuazione degli obiettivi prefissati in materia di sicurezza e del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico;
- idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione:
  - delle attività di cui ai precedenti punti da a) ad i),
  - delle attività oggetto delle Procedure adottate dalla Società,
  - dei controlli effettuati,
  - delle decisioni assunte dalla Società in materia di salute, sicurezza e igiene sul lavoro,
  - delle modalità di gestione delle risorse finanziarie in materia di salute, sicurezza e igiene sul lavoro.

Il presente allegato prevede, conseguentemente, l'espresso obbligo a carico dei soggetti sopra indicati di:

- prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle loro azioni o omissioni, conformemente alla loro formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal Datore di Lavoro e dal Delegato ai fini sicurezza;
- osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal Datore di Lavoro e dal Delegato ai fini sicurezza, dai dirigenti e dai soggetti preposti alla sicurezza ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- utilizzare correttamente i macchinari e le apparecchiature e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza;
- utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a disposizione;
- segnalare immediatamente al Datore di Lavoro e al Delegato ai fini sicurezza, al Servizio di Prevenzione e Protezione ed agli altri soggetti coinvolti nel sistema di gestione della sicurezza, le deficienze dei mezzi e dispositivi di cui ai punti che precedono, nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- non rimuovere o modificare senza autorizzazione o comunque compromettere i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di propria competenza, ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti;
- contribuire, insieme al Datore di Lavoro e al Delegato ai fini sicurezza, all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro.

In particolare, con riferimento ai Terzi:

- gli appaltatori devono:
  - garantire la propria idoneità tecnico-professionale con riferimento ai lavori da eseguire;
  - recepire le informazioni fornite dalla I.P.C.D. DR. GIACOMO LIGUORI SOC. CONSORTILE A.R.L. in merito ai rischi presenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate dalla Società;
  - cooperare e coordinarsi con della I.P.C.D. DR. GIACOMO LIGUORI SOC. CONSORTILE A.R.L. per l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione e protezione e degli interventi necessari al fine di prevenire i rischi sul lavoro a cui sono esposti i soggetti coinvolti, anche indirettamente, nell'esecuzione dei lavori da eseguire in appalto o mediante contratto d'opera o di somministrazione;
- i fornitori devono vendere, noleggiare e concedere in uso esclusivamente strumenti ed attrezzature di lavoro, dispositivi di protezione individuali ed impianti che siano conformi alle disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- gli installatori, infine, devono attenersi alle istruzioni fornite dai fabbricanti dei prodotti da installare, con particolare riferimento alle misure e agli adempimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

In generale tutti i Destinatari del Modello devono rispettare quanto definito al fine di preservare la sicurezza e la salute dei lavoratori e comunicare tempestivamente alle strutture

interne competenti eventuali segnali di rischio e/o pericolo, incidenti (indipendentemente dalla loro gravità) e violazioni alle regole di comportamento e delle Procedure aziendali.

Controlli specifici implementati dalla Società per il presidio delle aree a rischio
Valutazione delle politiche relative alla Salute e Sicurezza, Definizione degli obiettivi e dei programmi

La Società ha provveduto alla definizione della politica aziendale in tema di tutela della Salute e Sicurezza sul lavoro, nel rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti.
In particolare, della I.P.C.D. DR. GIACOMO LIGUORI SOC. CONSORTILE A.R.L. effettua un monitoraggio costante sui temi afferenti Salute e Sicurezza, al di là degli obblighi di legge e della prevenzione dei rischi imminenti.
Definizione del Codice Etico e Sistema Disciplinare con indicazioni circa la politica aziendale in materia di Salute e Sicurezza
La Società ha adottato, con apposita delibera, un Codice Etico e Sistema Disciplinare aziendale che, oltre ad avere come principio imprescindibile il rispetto di leggi e regolamenti vigenti, contiene delle specifiche indicazioni sulle tematiche relative alla salute e sicurezza sul lavoro.
L'osservanza ed il funzionamento del Codice Etico e Sistema Disciplinare è demandata all'Organismo di Vigilanza della I.P.C.D. DR. GIACOMO LIGUORI SOC. CONSORTILE A.R.L..
In particolare, è responsabilità dell'Organismo di Vigilanza la segnalazione di eventuali illeciti in merito a violazioni delle norme in materia di salute e sicurezza.
L'Organismo di Vigilanza rileva le eventuali violazioni segnalandole all'Organo Direttivo a cui spetta la contestazione ai trasgressori, irrogando loro le sanzioni previste dal sistema sanzionatorio adottato dalla Società, in funzione della tipologia di trasgressione e previo il necessario coordinamento con gli Organi Sociali e con le Organizzazioni Sindacali.
La Società ha definito dei programmi e degli obiettivi quantificabili coerenti con la politica della salute e sicurezza sul lavoro.

Applicazione di metodologie di identificazione e valutazione dei rischi

La modalità di identificazione dei rischi sono formalmente definite all'interno del documento DVR "Documento concernente la valutazione dei rischi per la salute e sicurezza delle persone nei luoghi di lavoro - D.Lgs. del 09/04/2008, N° 81 e smi, articolo 17" della I.P.C.D. DR. GIACOMO LIGUORI SOC. CONSORTILE A.R.L. S.r.l., predisposto anche per ogni sede operativa.

La valutazione del rischio

La valutazione del rischio è suddivisa nelle seguenti fasi:
1. Identificazione delle sorgenti di rischio;
2. Identificazione dei rischi di esposizione;
3. Stima dei rischi di esposizione.

I rischi sono, inoltre, suddivisi, all'interno dei DVR, a seconda del livello di gravità e delle mansioni aziendali ricoperte.
All'interno dei DVR sono individuate le mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.

Inoltre, i DVR riportano la descrizione del ciclo produttivo, l'individuazione delle mansioni e l'elenco delle tipologie di rischio considerate in considerazione anche della peculiarità delle attività svolte.
La Società ha provveduto alla valutazione dell'esistenza dei rischi, della loro entità ed ha provveduto alla definizione di un Programma di prevenzione integrata.
Individuazione dei dispositivi di prevenzione individuale
La Società, sulla base delle indicazioni del RSPP e del Medico Competente, fornisce ai lavoratori i necessari ed idonei Dispositivi di Protezione Individuale.
La Società richiede ai lavoratori l'osservanza delle normative vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei Dispositivi di Protezione Individuali (DPI) messi a loro disposizione.

Monitoraggio degli infortuni e degli incidenti
La Società mantiene un registro infortuni debitamente vidimato dall'Ente di Controllo.
Definizione della struttura organizzativa, dei ruoli e delle responsabilità in materia di salute e sicurezza della I.P.C.D. DR. GIACOMO LIGUORI SOC. CONSORTILE A.R.L. che ha formalizzato e diffuso un organigramma aziendale in cui vi è evidenza della struttura di Prevenzione e Protezione in materia di Salute e Sicurezza.
La Società:

- ha identificato, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2, comma 1, lett. b)5 TUS il Datore di Lavoro ed un Delegato ai fini sicurezza ed alla prevenzione degli infortuni sul lavoro.
- ha provveduto alla valutazione dei rischi ed alla nomina dei Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione ("RSPP"), dotati delle necessarie conoscenze e competenze tecniche.

Le lettere di nomina dei componenti dell'Ufficio della Sicurezza (RSPP) sono firmate dal Datore di lavoro e, per accettazione dal RSPP.
Nel rispetto dei requisiti prescritti dall'art. 47 TUS, sono stati eletti i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), cui è stata regolarmente impartita la formazione prevista dall'art. 37 TUS.
La Società ha diffuso, attraverso le comunicazioni interne "Designazione degli addetti incaricati alla gestione delle emergenze", la nomina dei lavoratori incaricati alla gestione delle emergenze.

Gestione del personale in materia di Salute e Sicurezza
Diffusione del sistema sanzionatorio ai dipendenti
Il sistema sanzionatorio della I.P.C.D. DR. GIACOMO LIGUORI SOC. CONSORTILE A.R.L. è redatto in conformità con il CCNL, ed è reso noto a tutti i dipendenti al momento dell'assunzione.
Il sistema sanzionatorio nell'ambito del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 è comunicato, attraverso programmi di formazione e informazione a tutto il personale dipendente e dirigenziale della I.P.C.D. DR. GIACOMO LIGUORI SOC. CONSORTILE A.R.L. .
Nello specifico:

- per i dirigenti e soggetti con funzione di rappresentanza, è prevista una formazione iniziale attraverso riunioni ad hoc nel periodo immediatamente successivo all'approvazione del Modello e la diffusione di documentazione in argomento, con comunicazione costante e tempestiva di eventuali aggiornamenti e modifiche.
- per il personale dipendente, inclusi i dipendenti delle Sedi operative, è prevista la comunicazione di informativa interna esplicativa del Modello e del relativo sistema sanzionatorio, una specifica informativa viene impartita ai neoassunti della I.P.C.D. DR. GIACOMO LIGUORI SOC. CONSORTILE A.R.L. promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello e del relativo sistema sanzionatorio, anche tra i partner commerciali e collaboratori esterni.

La Società provvede ad informare i soggetti esterni sul contenuto del Modello. Inoltre, i contratti e qualsiasi tipo di accordo commerciale contengono specifiche clausole con cui i collaboratori ed i partners si impegnano al rispetto delle norme contenute nel Modello, con la previsione di una clausola risolutiva espressa tramite la quale il contratto o l'accordo commerciale si risolverà di diritto nel caso in cui non venissero rispettate le disposizioni del Modello stesso.
Ai fini ed agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto legislativo si intende per «Datore di Lavoro»: *"il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.*
Nelle pubbliche amministrazioni ai sensi dell'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per Datore di Lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, individuato dall'organo di vertice delle singole amministrazioni tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività, e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa. In caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati, il Datore di Lavoro coincide con l'organo di vertice medesimo".

Attività di formazione verso il personale
La Società ha predisposto un Piano di formazione per i lavoratori, e per i principali soggetti coinvolti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
All'interno del Piano di Formazione sono previste le tematiche e le tempistiche degli interventi formativi per tutto il personale dipendente.
Al dipendente al momento dell'assunzione viene consegnata la documentazione afferente le tematiche sulla sicurezza, controfirmata dallo stesso per accettazione.

Sorveglianza Sanitaria, predisposizione del piano di Sorveglianza Sanitaria
Al fine di assolvere agli adempimenti previsti dagli artt. 38 ss. TUS in materia di sorveglianza sanitaria, della I.P.C.D. DR. GIACOMO LIGUORI SOC. CONSORTILE A.R.L. ha designato il Medico Competente con espressa accettazione dell'incarico da parte dello stesso.
Annualmente viene predisposto un Piano di Sorveglianza Sanitaria, proposto dal Medico Competente.

All'interno del Piano sono indicate tutte le visite mediche sostenute dai dipendenti della Società nell'anno di riferimento.
Il Piano di sorveglianza Sanitaria prevede visite mediche periodiche, da parte del Medico Competente, anche sulle Sedi operative e, se giudicato necessario da quest'ultimo, da Specialisti, nonché controlli periodici mediante monitoraggi biologici e strumentali.
E' responsabilità del Datore di Lavoro inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste all'interno del Piano.
Il Medico Competente provvede, inoltre, alla redazione di un report annuale sulle attività di sorveglianza sanitaria per l'anno di riferimento.
I risultati consuntivi dell'attività sono forniti al Datore di Lavoro, al Delegato ai fini sicurezza ai Dirigenti, al RSPP e al RLS in occasione della riunione periodica di sicurezza ex-art.35 ai sensi dell'art. 25, comma 1 lett. I) del D.Lgs. 81/08.
Tali attività sono finalizzate alla programmazione e all'attuazione di misure di tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori.
Il medico competente istituisce per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, una cartella sanitaria e di rischio. Tale cartella è conservata con salvaguardia del segreto professionale e, salvo il tempo strettamente necessario per l'esecuzione della sorveglianza sanitaria e la trascrizione dei relativi risultati, presso il luogo di custodia concordato al momento della nomina del medico competente.

Tracciabilità delle informazioni, archiviazione della documentazione afferente la Salute e la Sicurezza
I documenti archiviati sono identificabili adeguatamente ed è individuato un punto di custodia "Armadio della Sicurezza" della documentazione in ambito SSL.

Compiti dell'OdV
Fermi restando i compiti e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza statuiti nella Parte Generale del presente Modello, ai fini della prevenzione dei Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro lo stesso è tenuto a:

- verificare l'osservanza, l'attuazione e l'adeguatezza del Modello rispetto all'esigenza di prevenire il verificarsi di eventi lesivi per i Lavoratori;
- predisporre e aggiornare apposite procedure interne volte a definire le modalità ed i termini per l'acquisizione e la trasmissione dei dati informativi relativi agli infortuni sul lavoro;
- predisporre, con l'ausilio degli altri soggetti coinvolti, un sistema di flussi informativi che consenta la circolazione delle informazioni all'interno dell'azienda, al fine sia di favorire il coinvolgimento e la consapevolezza di tutti i Destinatari, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, sia di assicurare la tempestiva ed adeguata evidenza di eventuali carenze o violazioni del Modello, ovvero degli interventi necessari al suo aggiornamento;
- effettuare una periodica attività di monitoraggio della funzionalità del complessivo sistema preventivo adottato dalla Società con riferimento al settore della salute e della sicurezza sul lavoro. A tali fini, deve essere inviata all'OdV copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro prevista dalla normativa e dalle

procedure aziendali, e segnatamente il verbale della riunione periodica di cui all'art. 35 del TU, nonché tutti i dati relativi agli infortuni sul lavoro occorsi nella Società;

- promuovere il costante aggiornamento del Modello 231 e del sistema preventivo adottato dalla Società, con l'ausilio dei soggetti coinvolti, al fine di assicurare il costante miglioramento del grado di sicurezza. In particolare l'efficacia e l'adeguatezza delle misure di prevenzione e protezione devono essere periodicamente monitorate. Tali misure devono essere sostituite, modificate o aggiornate qualora ne sia riscontrata l'inefficacia e/o l'inadeguatezza, anche parziali, ovvero in relazione ad eventuali mutamenti organizzativi e dei rischi. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico;
- monitorare il regolare svolgimento e la partecipazione ai corsi in materia di salute, igiene e sicurezza sul lavoro.

L'OdV svolge in piena autonomia le proprie attività di monitoraggio e verifica, programmate e non, effettuando controlli specifici e/o a campione sulle attività connesse ai Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro al fine di verificare la corretta implementazione delle stesse in relazione alle regole previste dal Modello.

A tal fine, all'OdV, viene garantito libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante. L'OdV comunica i risultati della propria attività di controllo relativamente ai Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro al Consiglio di Amministrazione e al Sindaco Unico/Collegio Sindacale secondo quanto previsto nella Parte Generale del Modello.

QUARTA SEZIONE:

- ANTICORRUZIONE ALTRI ELEMENTI DEL P.T.C.P.

A. Programmazione della formazione mirata per le aree a maggior rischio

B. Procedure gestionali finalizzate alla prevenzione dei reati

C. Individuazione di idonee modalità di gestione delle risorse umane e finanziarie

D. Codice di comportamento per i dipendenti

E. Controllo di situazioni di incompatibilità e inconferibilità di incarichi

- TRASPARENZA

A. Il Responsabile per la Trasparenza

1. Compiti del Responsabile per la Trasparenza
2. La struttura di supporto al Responsabile per la Trasparenza

B. Misure organizzative

C. Assolvimento degli obblighi di pubblicazione

D. La sezione “Società Trasparente”

E. Caratteristiche delle informazioni

F. Campo di applicazione e limitazioni

G. Misure di monitoraggio sull’attuazione degli obblighi di trasparenza

H. Il processo di controllo

I. Regolazione di procedure per l’aggiornamento del modello

L. Obblighi di informazione nei confronti dell’organismo vigilante

- **ANTICORRUZIONE ALTRI ELEMENTI DEL P.T.C.P.**

A. Programmazione della formazione mirata per le aree a maggior rischio

La quasi totalità dei rischi individuati fa capo in prima battuta ai rappresentanti legali ed al soggetto individuato come Responsabile della corruzione, ma si ritiene di estendere la formazione mediante incontri periodici da svolgersi in corso d'anno sulla 231 e sulla legge 190/2012 anche a tutti i dipendenti assunti. La formazione sarà eseguita dall'Organismo di Vigilanza. Il piano previsto per il 2019 diviso per ore in relazione alle funzioni svolte è il seguente:

DOTTORE G. LIGUORI	BIOLOGO		8 (Presidente c.d.a. e responsabile della struttura)
ANELLO ANTONIA		TECNICO DI LABORATORIO	4
NOBILE MARIA RITA		BIOLOGA	4
GAROFALO ROSA		BIOLOGA	4
D'ARRIGO CATERINA		TECNICO DI LABORATORIO	4
MEZZATESTA ROBERTO	AMMINISTRATIVO		6
FARAONE LUCIA		AMMINISTRATIVA	6
BONIFAZIO DANIELA		AMMINISTRATIVA	6
BONIFAZIO MARIA		AMMINISTRATIVA	6

B. Individuazione di idonee modalità di gestione delle risorse umane e finanziarie

Le risorse umane sono utilizzate secondo il loro profilo professionale per le finalità sociali della Società.

Le direttive sono impartite e verificate dal Presidente del c.d.a. mediante la programmazione dei piani terapeudici di concerto con il Direttore Sanitario provvedono alla stesura tecnica dei piani terapeutici. Allo stesso viene demandato il controllo ed il monitoraggio delle attività in generale.

La semplice struttura organizzativa unitamente alle ridotte dimensioni aziendali, consente al Presidente un controllo quotidiano e completo di tutte le fasi operative del personale.

I movimenti in denaro avvengono per larga parte tramite carte di credito aziendali e bonifici bancari, fatta eccezione per ridottissime somme liquide utilizzate per piccoli acquisti.

E' stata predisposta una procedura così come riportato nell'analisi dei reati ed in calce al modello denominata "gestione amministrativa pagamenti ed incassi".

C. Codice di comportamento per i dipendenti

Tra le misure adottate dalla società per prevenire la corruzione si annoverano le disposizioni contenute nel Codice Etico nella versione approvata dal CdA unitamente al MOG Parte Generale integrata dalla presente Parte Speciale comprensiva del PTPC.

Il dipendente deve informare per iscritto il Consiglio di amministrazione di tutti i rapporti diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti le sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, con interessi personali. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici.

Segnalazioni e comunicazioni di comportamenti relativi a potenziali o reali fenomeni corruttivi, potranno essere fatte pervenire direttamente all'OdV ai seguenti indirizzi di posta elettronica odv@cmd.it

L'OdV assicureranno la conservazione delle segnalazioni raccolte, garantendo l'anonimato dei segnalanti. L'identità del segnalante deve essere protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. L'identità non può essere rivelata salvo i casi espressamente previsti dalle norme di legge. Per ogni ulteriore considerazione si rimanda al Modello Organizzativo.

D. Controllo di situazioni di incompatibilità e inconferibilità di incarichi

Il controllo delle situazioni di incompatibilià e inconferibilità degli incarichi sia in relazione al dlgs 39/2013 che alla legge richiamata in premessa 412/1991 (unicità del rapporto di lavoro delle strutture sanitarie, limitatamente a quelle potenzialmente realizzabili, è eseguito dal Consiglio di amministrazione ed avviene mediante l'acquisizione agli atti, con cadenza annuale, di un autocertificazione con la quale viene dichiarata la sussistenza o meno delle predette situazioni. Le autocertificazioni vengono pubblicate nella sezione dedicata alla trasparenza sul sito istituzionale.

- **TRASPARENZA**

A. Il Responsabile per la Trasparenza

Ai fini del rispetto della normativa sulla Trasparenza sono state attribuite le funzioni di OIV all'OdV. Le delibere ANAC n. 1134/2017 e n. 141/2018, prevedono la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencati nell'Allegato 2.2 – Griglia di rilevazione al 31 marzo 2018 della delibera n. 141/2018.
Pertanto la nomina e le funzioni relative al Responsabile della Trasparenza è da intendersi attribuito all'OdV.
L'approvazione e gli atti di aggiornamento successivi del presente Piano sono efficaci al fine di legittimare la nomina del Responsabile per la trasparenza.

1. Compiti del Responsabile per la Trasparenza

Di seguito sono riportati i compiti del Responsabile per la Trasparenza (che come indicato in Sez.1 pag. 5 svolge anche il ruolo di Responsabile per la prevenzione della corruzione):

- ✓ Svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte della società La Forza degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni che saranno pubblicate, nonché segnalando al C.d.A. e all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) i casi più gravi e i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.
- ✓ Provvede all'aggiornamento del presente Programma Triennale per la prevenzione alla corruzione e per la trasparenza
- ✓ Controlla e assicura la regolare attuazione dell'accesso civico.
- ✓ Il Responsabile garantisce l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la comprensibilità, l'omogeneità e la facile accessibilità delle informazioni.

B. Misure organizzative

La società La Forza si avvale dell'uso di tecnologie dell'informazione e della comunicazione quali strumento essenziale per la modernizzazione delle strutture, garantendone l'utilizzo da parte dei cittadini ed assicurando loro la partecipazione alle attività e ai procedimenti amministrativi e l'accesso alle informazioni, agli atti e ai documenti, con il fine di garantire la

trasparenza dei processi decisionali, rendendo effettivi i diritti di informazione, di accesso e di partecipazione e promuovendo l'esercizio della cittadinanza attiva.
L'inserimento dei documenti e dei dati nel sito istituzionale (www.ipcdgiacomoliguori.it) avverrà con le
modalità descritte nel presente documento.
Al Responsabile per la trasparenza sono assegnate apposite credenziali per l'accesso e l'utilizzo degli strumenti di pubblicazione e successivo aggiornamento dei processi, al fine di permettere l'inserimento delle informazioni nella sezione relativa alla trasparenza nel sito (www.ipcdgiacomoliguori.it)

C. Assolvimento degli obblighi di pubblicazione

La I.P.C.D. DR. GIACOMO LIGUORI SOC. CONSORTILE A.R.L. in quanto ente privato non è obbligata alla nomina di un Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.).
L'attestazione relativa all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione sarà pertanto assolta dall'Organismo di Vigilanza ai sensi del modello organizzativo 231/01 che nella fattispecie è stato nominato nella forma monocratica nella persona del Dott. Davide Candia C.F.:CNDDVD77R01C627F, dottore commercialista e revisore legale in Palermo.
Il Responsabile per la trasparenza, in virtù dei compiti e delle responsabilità assegnategli provvederà ad attuare quanto necessario al fine di garantire l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione riportati nel presente Programma.
Gli obblighi di pubblicazione vengono assolti con criterio di gradualità.

D. La sezione "Società Trasparente"

Al fine di attuare quanto disciplinato dalle normative vigenti in materia di trasparenza è stata prevista una sezione dedicata sul sito istituzionale (www.la forza.info), denominata "Società trasparente".
All'interno di questa sezione, sono oggetto di pubblicazione i seguenti documenti:

- ✓ Atto Costitutivo
- ✓ Statuto
- ✓ Organigramma
- ✓ Convenzione ASP di Palermo;
- ✓ Delibere del c.d.a.
- ✓ Contratto di locazione del bene oggetto dell'attività
- ✓ Modello 231 Parte Generale
- ✓ Modello 231 Parte Speciale integrato con il P.T.P.C
- ✓ Codice Etico

E. Caratteristiche delle informazioni

I.P.C.D. DR. GIACOMO LIGUORI SOC. CONSORTILE A.R.L. assicura la qualità delle informazioni riportate nell'apposita sezione del sito, nel rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge, assicurandone l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità e la facile accessibilità.

Il Responsabile per la trasparenza garantisce che i documenti e gli atti pubblicati abbiano le seguenti caratteristiche:

- ✓ Scritti in forma chiara e semplice, tali da essere facilmente compresi dal soggetto che ne prende visione
- ✓ Completi nel loro contenuto
- ✓ Tempestivamente pubblicati per un periodo di 5 anni, decorrenti dal 1°gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione.
- ✓ Pubblicati in formato indicato dalle normative di riferimento in materia.

F. Campo di applicazione e limitazioni

- ✓ La pubblicazione on line delle informazioni avviene in conformità alle prescrizioni di legge in materia di trasparenza (D.Lgs.33/2013) e delle disposizioni in materia di riservatezza di dati personali ai sensi del GDPR 2016/679 del D.lgs 196/2003 modificato dal D.lgs 101/2018.
- ✓ Gli obblighi di trasparenza e di pubblicazione dei dati relativi al personale dell'Azienda si riferiscono a tutto il personale ad essa legato con vincolo di subordinazione.
- ✓ Le notizie concernenti lo svolgimento delle prestazioni di chiunque sia addetto ad una funzione pubblica e relativa valutazione non sono oggetto di protezione della riservatezza personale, ferma restando l'inaccessibilità ai dati stessi da parte dei motori di ricerca ed il generale divieto di pubblicazione dei dati idonei a rivelare lo stato di salute dei singoli interessati.

G. Misure di monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza

Il Responsabile per la trasparenza svolgerà funzione di controllo dell'effettiva attuazione degli obblighi di pubblicazione predisponendo apposite segnalazioni in caso riscontrato di mancato o ritardato adempimento.

Il controllo verrà attuato:

- ✓ Nell'ambito delle misure organizzative finalizzate alla attuazione delle prestazioni ed al contrasto dei fenomeni corruttivi
- ✓ Nell'ambito dell'attività di monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione
- ✓ Attraverso appositi controlli a campione periodici, a verifica dell'aggiornamento delle informazioni pubblicate

In sede di aggiornamento del Programma per la trasparenza e l'integrità verrà rilevato lo stato di attuazione delle azioni previste dal Programma stesso e il rispetto degli obblighi di pubblicazione.

H. Regolazione di procedure per l'aggiornamento del modello

Il presente piano sarà aggiornato in presenza di variazioni della struttura organizzativa.

I. Obblighi di informazione nei confronti dell'organismo vigilante

Il presente piano integrato con il Modello 231 Parte generale e Codice etico viene trasmesso all'ASP n. 6 di Palermo. Eventuali modifiche apportate verranno pubblicate secondo quanto previsto dalla sezione trasparenza, sul sito istituzionale dell'Ente.x

ALLEGATO B) PROSPETTO REATI - PROCEDURE

Di seguito si riepilogano i protocolli specifici introdotti per alcune fattispecie di reato previste della parte speciale del presente modello al fine di avere un quadro di sintesi:

PARTE SPECIALE	**1**	
REATI	ART. 24 - 25 DLGS 231/2001	REATI CONTRO LA P.A.
PROCEDURA MODELLO	**P02**	**GESTIONE RAPPORTI CON LA P.A.**

PARTE SPECIALE	**2**	
REATI	ART. 25 TER DLGS 231/2001	CORRUZIONE TRA PRIVATI
PROCEDURA MODELLO	**P01 E P03**	**GESTIONE ACQUISTI ED INCARICHI PROFESSIONALI, TRANSAZIONI FINANZIARIE**