

MODELLO
DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001



PRO INFANTIA SPA

Approvazione	Consiglio di Amministrazione del	2.10.2019
--------------	----------------------------------	-----------

Glossario

- «*as-is analysis*»: processo di identificazione delle procedure e attività aziendali che possono condurre alla commissione di reati tutelati dal D.Lgs.231/2001;
- «CCNL»: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, Nella fattispecie: CCNL personale medico (AIOP), CCNL contratto dirigenti industriali e CCNL per il Personale non Medico Dipendente da Strutture Sanitarie Private (ARIS)
- «Codice Etico»: Codice Etico adottato dalla società
- «OdV» o «Organismo di Vigilanza»: organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al relativo aggiornamento;
- «consulenti»: coloro che agiscono in nome e/o per conto della società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione;
- «corporate governance»: le regole di direzione e controllo della società;
- «D.Lgs. 231/2001»: il decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 e successive modifiche;
- «gap analysis»: processo di identificazione delle azioni di miglioramento del sistema di controllo interno preventivo;
- «operazione sensibile»: operazione ritenuta a rischio di commissione di reati tutelati dal D.Lgs. 231/2001;
- «processi sensibili»: procedure e attività aziendali che possono condurre alla commissione di reati tutelati dal D.Lgs. 231/2001;
- «P.A.»: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio;
- «partner»: controparti contrattuali della società, quali ad es. fornitori, clienti, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (acquisto e cessione di beni e servizi, associazione temporanea d'impresa - ATI, joint venture, consorzi, etc.), ove destinata a cooperare con l'azienda nell'ambito dei processi sensibili;
- «reati»: i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001 (anche eventualmente integrato in futuro);

- «stakeholders»: i soggetti portatori di interessi nei confronti della società;
- «Parti Speciali /Sezioni Speciali»: le parti del Modello nel quale sono presi in esame i rischi reato presupposto;
- «sistema di whistleblowing»: protezione del dipendente che segnala un illecito;
- «EO» evidenze oggettive;
- «Vertice Aziendale»: Consiglio di Amministrazione con particolare riferimento all'Amministratore Delegato;
- «AD»: Amministratore Delegato;
- «DPO»: Responsabile Protezione Dati;
- «AAD »: Assistente dell' Amministratore Delegato;
- «SDG »: Segreteria di Direzione;
- «UF »: Area Formazione Aziendale;
- «UP»: Area Amministrazione del Personale;
- «AMM»: Area Amministrazione e finanza;
- «CB»: area Contabilità e Bilancio;
- «FT»: area Finanza e Tesoreria
- «CO.GE.»: Controllo di Gestione
- «DSA»: Direttore Servizi Assistenziali;
- «DO»: Direzione Operativa;
- «UA»: Ufficio Acquisti;
- «DS»: Direzione Sanitaria;
- «RSPP»: Responsabile Servizi Prevenzione e Protezione;
- «RM»: Risk Management Sanitario
- «IT»: Sistemi e procedure;

- «UM»: Ufficio Commerciale;
- «UT»: Ufficio Tecnico
- «UQ»: Ufficio Qualità

SEZIONE GENERALE

1. Premessa	8
2. Parte normativa: il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231	9
3. Il contesto aziendale di PRO INFANTIA S.p.A.	16
4. L'adozione del modello in PRO INFANTIA S.p.A.	19
5. L'Organismo di Vigilanza	26
6. La diffusione della conoscenza del Modello	33
7. il sistema disciplinare e sanzionatorio	33
8. Disposizioni relative ai processi sensibili	38

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E
CONTROLLO

AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001



PRO INFANTIA SpA

SEZIONE GENERALE

INDICE SEZIONE GENERALE

1. Premessa	8
2. Parte normativa: il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231	9
3. Il contesto aziendale di PRO INFANTIA S.p.A.	16
4. L'adozione del modello in PRO INFANTIA S.p.A.	19
5. L'Organismo di Vigilanza	26
6. La diffusione della conoscenza del Modello	33
7. il sistema disciplinare e sanzionatorio	33
8. Disposizioni relative ai processi sensibili	38

1. Premessa

Cenni storici e descrizione della Società

Cenni storici

L'Ospedale Koelliker nasce nel 1928 per iniziativa dell'industriale torinese Enrico Koelliker, che perse drammaticamente due figli in tenera età.

Conosciuto come "Ospedalino", per oltre quarant'anni è stato un punto di riferimento pediatrico per generazioni di bambini e genitori provenienti da Torino e da tutta la Regione. Negli anni '50, l'Ospedale diventa di proprietà dei Missionari della Consolata, di cui ancora oggi porta avanti la missione e i valori. Più precisamente la società PRO INFANTIA S.p.A. (di seguito abbreviato in PRO INFANTIA) risulta costituita il 19 giugno 1952 con il seguente oggetto sociale:

2.1) *La società ha per oggetto le seguenti attività:*

L'assistenza ospedaliera ed ambulatoriale, nonché la fondazione e la gestione di colonie, asili, scuole materne, gabinetti pediatrici, preventori, istituti di rieducazione, ricoveri e residenze per anziani.

Nell'ambito dell'oggetto sociale essa gestisce la Casa di Cura denominata "Koelliker" o "Ospedale Koelliker".

La società potrà inoltre concedere a terzi la gestione della Casa di Cura denominata "Ospedale Koelliker", nonché gestire, affittare, concedere in affitto esercizi ed altre aziende similari sia industriali che commerciali, ritenendosi espressamente inclusa nell'oggetto sociale anche la gestione svolta indirettamente, partecipando finanziariamente ed operativamente ad altre società, "joint venture", società miste, consorzi, società consortili, associazioni o raggruppamenti temporanei d'impresa, Gruppi Europei di Interesse Economico.

2.2) *Per il raggiungimento dello scopo sociale, la Società potrà inoltre assumere partecipazioni di controllo in altre imprese italiane o estere facenti parte del medesimo settore di attività o in settori affini, anche assumendo la funzione di holding e esercitando sulle stesse l'attività di direzione e coordinamento ai sensi degli artt. 2497 e ss. c.c..*

2.3) *La società potrà inoltre compiere operazioni mobiliari, immobiliari e finanziarie di qualsiasi specie, compreso il rilascio di garanzie reali e personali a favore proprio o di terzi, se nell'interesse sociale ed atte al raggiungimento dello scopo sociale.*

2.4) Sono comunque escluse dall'oggetto sociale le attività riservate agli intermediari finanziari di cui all'art. 106 del Decreto Legislativo 1 settembre 1993 n. 385, quelle riservate alle società di intermediazione mobiliare di cui al D.lgs 24 febbraio 1998 n. 58 e quelle di mediazione di cui alla legge 3 febbraio 1989 n. 39, le attività professionali protette di cui alla legge 23 novembre 1939 n. 1815 e loro modifiche, integrazioni e sostituzioni e comunque tutte le attività che per legge sono riservate a soggetti muniti di particolari requisiti non posseduti dalla Società.

Oggi l'Ospedale Koelliker può definirsi “una struttura sanitaria polispecialistica” accreditata con il Servizio Nazionale e con i principali enti di assistenza privata.

Il principio ispiratore della PRO INFANTIA, espresso nel suo codice etico, è la volontà di prendersi cura con diligenza, attenzione, rispetto e professionalità della salute di ogni persona: volontà che si fonda sulla ferma convinzione che i termini “pubblico” e “privato” si riferiscano e debbano riferirsi unicamente alla diversa provenienza delle risorse finanziarie e alla diversa natura del soggetto che eroga la prestazione, senza che tale diversità possa mai incidere sulla qualità, affidabilità, professionalità e cura dei servizi erogati.

Descrizione Società

La struttura organizzativa (che si illustrerà e approfondirà nel prosieguo) è di tipo “tradizionale” con un consiglio di amministrazione, un collegio sindacale e la società di Revisione.

Si rileva inoltre la presenza di:

- una area dedicata al Controllo di Gestione (CO.GE.);
- un Data Protection officer (DPO);
- una funzione di Risk Management Sanitario (RM);
- un ufficio qualità (UQ).

Dal punto di vista organizzativo si rileva altresì la procura speciale (rep. 3.995 raccolta 2.882 del 19.2.18) per l'incarico di datore di lavoro delegato.

2. Parte normativa: il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società e associazioni

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la «Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di

personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300», rappresenta l'attuazione degli impegni assunti dall'Italia nell'ambito della lotta alla corruzione internazionale.

L'emanazione del D. Lgs. 231/2001 nasce dalla contestazione dell'inidoneità del previgente sistema delle responsabilità degli amministratori e degli enti a prevenire la commissione, da parte dei soggetti posti alla guida delle imprese, di comportamenti illeciti a vantaggio delle stesse imprese ed in danno dei terzi: e ciò sia per la difficoltà di individuare e quantificare l'effettiva entità del pregiudizio; sia a causa dell'incapienza o insolvenza dei soggetti tenuti al risarcimento. L'inefficacia dei meccanismi di prevenzione esistenti determinava inoltre un ingiusto squilibrio tra le imprese in competizione sui mercati: nel senso che l'impresa che operava in violazione della legge, o comunque traeva vantaggio degli illeciti compiuti dai suoi amministratori, tollerandoli, godeva di una situazione più favorevole sul mercato rispetto a quella dell'impresa che operava nel pieno rispetto delle leggi, sopportando i costi e gli oneri che ciò comporta.

La constatazione della sopravvenuta obsolescenza e inefficienza di questo sistema sanzionatorio - che colpiva solo le persone fisiche lasciando le persone giuridiche indenni da conseguenze sanzionatorie diverse dall'eventuale risarcimento del danno - ha indotto il legislatore (in attuazione di direttive comunitarie, emanate sulla base di un sistema da tempo attuato e collaudato negli Stati Uniti) a intervenire su due fronti.

Al primo fronte di intervento appartengono le disposizioni del D. Lgs. 231/2001, che hanno ampliato l'ambito (oggettivo e soggettivo) della responsabilità, *con la finalità di coinvolgere, nella punizione degli illeciti, il patrimonio delle società e degli enti* (e, di conseguenza, gli interessi economici dei loro soci), i quali, fino all'entrata in vigore della normativa in esame, non pativano conseguenze dai comportamenti illeciti compiuti nel loro interesse o comunque a loro vantaggio. Queste previsioni richiedono che *l'impresa venga esercitata secondo modelli organizzativi ed in base a procedure di rilevazione, gestione e controllo dei rischi idonei a garantire il rispetto di principi di corretta e prudente amministrazione ed evitare che dalla violazione (dolosa o colposa) delle norme che governano l'attività di impresa possano derivare conseguenze pregiudizievoli in capo ai soggetti a vario titolo portatori di interessi*. Il D. Lgs. 231/2001 sanziona le carenze organizzative suscettibili di agevolare il compimento di comportamenti illeciti da parte dei vertici aziendali, al fine di disincentivare tali comportamenti ed evitare la commissione di violazioni di legge suscettibili di arrecare danno ai terzi.

Al secondo fronte di intervento appartiene il processo di evoluzione normativa volto ad imporre agli amministratori l'adozione degli assetti organizzativi più idonei per gestire i rischi connessi all'attività d'impresa ed evitare che da una inadeguata gestione di tali rischi derivino danni ai terzi.

Questo processo, iniziato con il D. Lgs. 6/2003 di riforma del diritto societario (che ha sancito gli obblighi di organizzazione e pianificazione in via generale) è culminato con il D. Lgs. 14/2019, recante il nuovo "Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza", che ha introdotto specifici obblighi di organizzazione finalizzati alla individuazione, prevenzione e soluzione delle situazioni di crisi.

Si può quindi affermare che, in questo nuovo quadro normativo, l'adozione di un modello organizzativo ex D. Lgs. 231/2001, idoneo a prevenire la commissione di reati nell'interesse dell'ente, costituisca un tassello fondamentale del sistema di controllo di gestione e integri un adempimento agli obblighi di correttezza cui devono uniformarsi gli amministratori delle società.

La responsabilità amministrativa della società insorge in caso di commissione, da parte di esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti "in posizione apicale" o semplicemente "apicali")⁽¹⁾ e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del d.lgs. 231/2001)⁽²⁾, di alcuno dei reati previsti nell'elenco menzionato dal D. Lgs. 231/2001 (i cosiddetti "reati presupposto").

La responsabilità dell'ente è configurabile nei casi in cui:

- sia stato commesso uno dei reati presupposto tassativamente previsti nel decreto;
- tale reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso.

La condizione che il reato sia commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente consente di escludere la responsabilità della società nei casi in cui, invece, il reato sia stato commesso esclusivamente al fine di perseguire un interesse personale, ovvero il soggetto abbia commesso il reato nell'esclusivo interesse proprio o di terzi.

⁽¹⁾ I soggetti considerati in posizione apicale sono, secondo quanto previsto dall'art. 5 lettera a) del Decreto, le «persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale» nonché le «persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso».

⁽²⁾ Per soggetti sottoposti la norma, all'art. 5 lettera b) del Decreto, indica le «persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)».

In un primo tempo i reati presupposto contemplati dal D. Lgs. 231/2001 erano esclusivamente quelli contro la Pubblica Amministrazione (art. 24 e 25 del D.Lgs. n.231/2001).

L'elenco dei reati presupposto è stato successivamente ampliato da numerosi interventi legislativi, che hanno introdotto nuove fattispecie rilevanti ai fini dell'applicazione delle sanzioni a carico degli enti destinatari della norma.

Gli interventi normativi che si sono succeduti hanno progressivamente ampliato l'elenco dei reati presupposto menzionati nel documento denominato "normativa" allegato.

Attualmente, a seguito dei predetti interventi normativi, i reati presupposto individuati dal D.lgs. 231/2001 sono quelli elencati nel seguente prospetto:

D. Lgs. 231/01	TIPOLOGIA DI REATO ex. D. Lgs. 231/2001
<i>Art. 24</i>	Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico
<i>Art. 24-bis</i>	Delitti informatici e trattamento illecito di dati
<i>Art. 24 -ter</i>	Delitti di criminalità organizzata
<i>Art. 25</i>	Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione
<i>Art. 25-bis</i>	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
<i>Art. 25-bis. 1</i>	Delitti contro l'industria e il commercio
<i>Art. 25-ter</i>	Reati societari
<i>Art. 25-quater</i>	Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali
<i>Art. 25-quater-1</i>	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
<i>Art. 25-quinquies</i>	Delitti contro la personalità individuale
<i>Art. 25-sexies</i>	Abusi di mercato
<i>Art. 25-septies</i>	Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro
<i>Art. 25-octies</i>	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio
<i>Art. 25-novies</i>	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore

D. Lgs. 231/01	TIPOLOGIA DI REATO ex. D. Lgs. 231/2001
<i>Art. 25 decies</i>	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci alla autorità giudiziaria
<i>art. 25 undecies</i>	Reati ambientali
<i>art. 25 duodecies</i>	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
<i>articolo 25-terdecies</i>	Razzismo e xenofobia
<i>Articolo 25-quaterdecies</i>	Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e di giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati

L'adozione del «Modello di Organizzazione e di Gestione» quale possibile esimente della responsabilità amministrativa

L'art. 6 del D.Lgs 231/2001 recita:

1. Se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a), [cosiddetti apicali] l'Ente non risponde se prova che:

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

2. In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli (cfr. Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001) di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;

- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Inoltre, ai sensi del co. 2bis i modelli devono prevedere:

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Ai sensi dell'art. 7 del medesimo decreto, inoltre:

1. Nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b), l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.
2. In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
3. Il modello prevede, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento

dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

4. L'efficace attuazione del modello richiede:
 - a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
 - b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il sistema delle responsabilità sopra delineato può essere esemplificato nella raffigurazione sottostante.

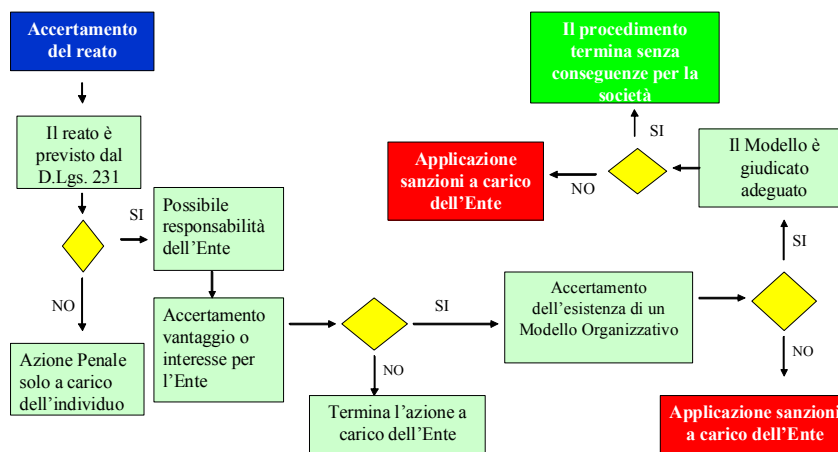


Figura 1: Il Modello organizzativo e la responsabilità amministrativa dell'ente

Le «linee guida»

L'art. 6, comma 3 del D. Lgs. 231/2001, stabilisce che, fermi restando i requisiti minimi di adeguatezza previsti dalle disposizioni commentate al paragrafo che precede, i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Ai fini dell'adeguamento del proprio modello organizzativo la PRO INFANTIA ha pertanto tenuto conto:

- delle «Linee guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001» a cura di Confindustria, con l'aggiornamento reso disponibile nel mese di agosto 2014. Il Ministero della Giustizia, sentiti i Ministeri concertanti, ha giudicato

le Linee Guida - modificate in seguito alle osservazioni ricevute dal Ministero - "idonee al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6, comma 3 del D.Lgs. 231/2001";

- dei "Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231" a cura del Gruppo di Lavoro multidisciplinare sulla normativa relativa all'organismo di vigilanza: ODCEC, Confindustria, Associazione Bancaria Italiana, Consiglio Nazionale Forense;

- delle linee guida per l'adozione del codice etico e dei modelli di organizzazione e controllo delle aziende sanitarie locali e aziende ospedaliere (Regione Lombardia);

3. Il contesto aziendale di PRO INFANTIA S.p.A.

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto dell'ambiente operativo e di controllo della società, costituito dall'insieme degli iter operativi che, a seguito delle analisi effettuate, sono stati ritenuti idonei a presidiare le aree di rischio e a valere anche come misure di prevenzione dei reati e controllo sui processi sensibili.

Nell'indagare l'ambiente di controllo in PRO INFANTIA sono stati presi in considerazione i seguenti elementi:

- la struttura organizzativa;
- il Codice Etico;
- lo Statuto Sociale;
- la presenza di un sistema di gestione della qualità certificato UNI EN ISO 9001:2015;
- l'elaborazione di un sistema di gestione integrato Qualità;
- l'esistenza di un Collegio Sindacale, investito della vigilanza sull'adeguato assetto organizzativo, amministrativo e contabile dalla società;
- l'esistenza della società di Revisione, investita del controllo della contabilità e del bilancio;
- la presenza della Direzione Sanitaria (DS);
- la presenza dell'Ufficio Qualità (UQ);
- la presenza dell'area di Controllo e Gestione (CO.GE.);
- la presenza del Data Protection Officer (DPO);
- la presenza del Risk Management Sanitario (RM);
- la presenza dell'Amministratore di Sistema (IT).

Inoltre si è tenuto conto della contrattualistica relativa ai servizi erogati e dei fac-simile dei contratti di collaborazione sottoscritti con i liberi professionisti.

La struttura organizzativa e il sistema di deleghe

Il sistema di amministrazione di PRO INFANTIA è di tipo tradizionale ed è costituito da un Consiglio di Amministrazione (CdA); l'attività di controllo è affidata al Collegio Sindacale e l'incarico di revisione legale dei conti affidata alla Società di Revisione.

Inoltre, con riferimento all'analisi della struttura organizzativa, sono emersi elementi che rafforzano l'ambiente di controllo quali:

- la disponibilità dell'organigramma aziendale aggiornato;
- la fissazione di un sistema di deleghe chiaro e articolato che mette in evidenza le responsabilità, i poteri autorizzativi e di firma;
- la disponibilità di documenti che guidano e vincolano i diversi soggetti nello svolgimento dei processi aziendali;
- l'esistenza di procedure di origine interna che derivano da provvedimenti del Presidente del CdA e dell'Amministratore Delegato ;
- i provvedimenti dell'Amministratore Delegato e del Presidente del CdA che hanno natura di disposizioni che impegnano l'azienda verso parti terze;
- la presenza di un direttore sanitario (Area DS);
- la presenza di una funzione di controllo di gestione (area CO.G.);
- la presenza dei responsabili delle aree:
 - Amministrazione e Finanza;
 - Sistemi e procedure IT;
 - Direzione Operativa;
 - Finanza e Tesoreria (FT);
 - Contabilità e Bilancio (CB);
 - Ufficio acquisti (UA);
 - Ufficio Tecnico (UF);
 - Risk Management Sanitario (RM);
 - Ingegneria Clinica.

A tali elementi si aggiungono i controlli effettuati dall'ente certificatore in relazione all'UNI EN ISO 9001:2015.

Il controllo di gestione/controllo interno

Il sistema di controllo interno, nella prassi internazionale, è definito come *«l'insieme dei processi attuati dal Consiglio di Amministrazione, dal management e dal personale di una organizzazione, finalizzato a fornire una ragionevole sicurezza sul conseguimento degli obiettivi rientranti nelle seguenti categorie:*

- *efficacia ed efficienza delle attività operative;*
- *attendibilità delle informazioni contabili ed extracontabili, sia per i terzi, sia a fini interni;*
- *conformità alle leggi, ai regolamenti, alle norme e alle politiche interne».*

La società ha adottato un organico e autonomo sistema di controllo di gestione affidato all'area CO.GE che effettua verifiche dirette con cadenza giornaliera, mensile, trimestrale e annuale. Le verifiche vengono suddivise in: propedeutiche/preparatorie, quantitative, qualitative, investimenti/nuovi ingressi, sul Piano industriale triennale e altre analisi. A tali verifiche si aggiungono i controlli in ambito gestionale espletati dallo stesso CdA, dal Collegio Sindacale, dalla Società di revisione.

Si affiancano inoltre i controlli esterni effettuati dagli enti di certificazione e quelli interni da parte dell'Ufficio Qualità e del RSPP.

Le certificazioni ISO

Il sistema di gestione per la qualità prevede al proprio interno: i) le attività di controllo necessarie a verificare la conformità agli standard UNI EN ISO 9001:2015; ii) le procedure.

Il sistema informativo/sistema informatico

La società utilizza un sistema informativo dimensionato per le proprie esigenze operative e supportato da una rete informatica commisurata alle caratteristiche specifiche di PRO INFANTIA.

La società in tema di privacy ha nominato un DPO esterno nella società Arthea S.r.l..

Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale è composto da tre sindaci effettivi e due supplenti, dura in carica tre esercizi e termina il mandato contestualmente all'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della loro carica; la vigilanza sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società spetta al Collegio Sindacale, cui compete l'obbligo di rilevare eventuali carenze o anomalie.

Società di Revisione

La revisione legale dei conti è affidata alla Società di Revisione, cui compete l'obbligo di segnalare al Collegio Sindacale eventuali criticità o anomalie. La Società di Revisione dura in carica tre esercizi e termina il mandato contestualmente all'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della propria carica.

Struttura della società

Il capitale sociale della società PRO INFANTIA risulta interamente detenuto dall'Istituto Missioni Consolata (IMC) per le missioni estere. In relazione alle ulteriori informazioni si rimanda a quanto indicato nella presente Parte Generale del MOG.

4. L'adozione del modello in PRO INFANTIA S.p.A.

L'approccio metodologico utilizzato

Nel definire il proprio "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" (nel seguito indicato anche come o "Modello organizzativo", "Modello" o "MOG") PRO INFANTIA ha adottato un approccio metodologico tale da recepire: i) le regole di gestione e controllo già in essere in azienda; ii) l'evoluzione della normativa ai includere altre ipotesi di reato nel catalogo dei reati presupposto. Tale metodologia prevede dunque una valutazione ex ante e il monitoraggio ex post del sistema di controllo adottato, con riferimento alle esigenze di prevenzione cui il Modello deve rispondere, anche tenendo conto degli standard definiti dalle Linee Guida di riferimento precedentemente menzionate, in un'ottica di continuo miglioramento.

Le fasi di costruzione del Modello sono state caratterizzate metodologicamente dal seguente processo operativo:

- analisi preliminare del sistema di governance, del sistema organizzativo e del business aziendale;
- analisi e definizione del sistema dei rischi aziendali tramite l'individuazione delle aree a prevalente probabilità di potenziali comportamenti illeciti;
- definizione, in relazione al sistema aziendale, delle soglie di rischio accettabile;
- valutazione del sistema di controllo adottato dall'azienda, evidenziando i "gap" (scostamenti) tra gli standard di controllo teorici e il reale sistema adottato;

- definizione delle azioni correttive da implementare affinché il rischio che il reato venga concretamente compiuto sia contenuto entro le soglie di accettabilità ovvero, laddove possibile, completamente eliminato;
- predisposizione e condivisione con la struttura aziendale di protocolli di prevenzione, ovvero del sistema delle regole aziendali, di gestione e controllo, atte a prevenire e, dove possibile eliminare, il rischio che i reati presupposto potenzialmente commissibili vengano compiuti;
- azioni ad hoc di sensibilizzazione del personale alla tematica attraverso la formazione e l'informazione;
- implementazione del sistema di controllo definito nel Modello;
- istituzionalizzazione di un Organismo di Vigilanza come definito dal Decreto.

L'adozione del "Modello di Organizzazione e Gestione" risponde alla convinzione di PRO INFANTIA che ogni contributo utile a garantire condizioni di correttezza e trasparenza nella gestione delle attività aziendali sia meritevole di attenzione, sia per il rafforzamento dell'immagine e della reputazione della società, sia per la piena tutela degli interessi degli *stakeholders*.

Il Modello costituisce inoltre un rilevante strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i soggetti che operano per conto della Società e con la stessa affinché, nell'espletamento degli incarichi loro affidati, siano indotti a comportamenti responsabili e corretti.

Come più ampiamente esposto nel prosieguo, PRO INFANTIA ha inoltre predisposto e adottato un codice etico per indirizzare i comportamenti di tutti coloro che operano per suo conto e nel suo interesse, al fine di assicurare maggiori condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali.

L'adozione del Modello organizzativo

Con il presente documento PRO INFANTIA intende implementare il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo rispondente ai dettami del Decreto Legislativo 231/2001.

Considerato che l'adozione di tale Modello costituisce un atto di organizzazione di competenza dell'«organo dirigente», ai sensi dell'art. 6 co. 1 lett. a) del D.Lgs. 231/2001, anche la competenza in merito alle eventuali successive modifiche e/o integrazioni del

Modello stesso, di carattere sostanziale, è di prerogativa dell'organo amministrativo della Società (CdA).

In particolare, occorrerà provvedere a modificare o integrare il Modello al verificarsi di circostanze particolari di carattere sostanziale quali, a livello esemplificativo e non esaustivo: i) interventi legislativi che inseriscano nel D.lgs 231/2001 nuove fattispecie di reato che, in quanto rilevanti per la Società, rendano necessario effettuare un nuovo “*risk assessment*”; ii) significative modifiche dell'assetto societario; iii) significative violazioni del Modello verificatesi o il coinvolgimento della Società in un procedimento ex D. Lgs 231/2001.

L'organo Amministrativo delibera in merito alle modifiche sostanziali proposte anche dall'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza potrà infatti proporre al CdA modifiche o integrazioni del Modello di cui dovesse ravvisare l'opportunità in conseguenza dello svolgimento delle sue funzioni.

Tutte le proposte di modifica/integrazione del Modello devono poi essere comunicate all'OdV.

Funzione del Modello

Scopo del Modello è la sistematizzazione di un corpus strutturato e organico di regole, comprendente protocolli, procedure e attività di controllo (sia preventive che ex post), volto a ridurre in maniera significativa il rischio di commissione dei reati presupposto contemplati D. Lgs 231/2001.

In particolare, mediante l'individuazione dei «processi sensibili» costituiti dalle attività maggiormente a «rischio di reato» e la loro conseguente proceduralizzazione, il modello si propone le finalità di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di PRO INFANTIA, una piena consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni contenute in tale documento, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo;
- rendere tali soggetti consapevoli che tali atti illeciti potrebbero comportare sanzioni amministrative anche nei confronti della Società;
- sottolineare come i comportamenti illeciti siano fortemente condannati e contrari agli interessi della Società, anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio, poiché sono contrari ai principi etico-sociali che PRO INFANTIA intende perseguire, oltre che contravvenire alle disposizioni di legge;

- consentire alla Società, grazie ad un monitoraggio costante dei processi sensibili e quindi dei rischi di commissione di reato, di reagire tempestivamente al fine di prevenire e contrastare tali rischi.

L'adozione del Codice Etico e del presente Modello, che si intende implementare efficacemente, sottolineano la ferma volontà della Società di non tollerare, e quindi disincentivare e sanzionare, tutti i comportamenti contrari alla legge e ai regolamenti vigenti.

A tal fine il Modello trova riferimento in tutte le linee guida citate nel capitolo 2:

- a) i requisiti indicati dal D.Lgs. 231/2001;
- b) le linee guida di Confindustria (aggiornamento: agosto 2014);
- c) “Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231” a cura del Gruppo di Lavoro multidisciplinare sulla normativa relativa all'organismo di vigilanza: ODCEC, Confindustria, Associazione Bancaria Italiana, Consiglio Nazionale Forense;
- d) le linee guida per l'adozione del codice etico e dei modelli di organizzazione e controllo delle aziende sanitarie locali e aziende ospedaliere (Regione Lombardia);
- e) i principi generali di riferimento per un adeguato sistema di controllo interno compatibilmente con le dimensioni e con l'attività dell'ente.

PRO INFANTIA ha ritenuto di procedere alla redazione del Modello nella convinzione che tale sistema rappresenti anche uno strumento di miglioramento della *corporate governance* societaria, oltre che una garanzia per gli *stakeholders* in merito al controllo dei processi aziendali, al fine di prevenire i reati.

La struttura del Modello

Il sistema organizzativo e gestionale della società è mirato a garantire lo svolgimento delle attività aziendali nel rispetto della normativa vigente e delle previsioni del Codice Etico.

Nell'ottica della pianificazione e gestione delle attività aziendali tese all'efficienza, alla correttezza, alla trasparenza e alla qualità, PRO INFANTIA ha adottato e attua le misure organizzative, di gestione e di controllo descritte nel presente Modello, in conformità alle indicazioni contenute nel Codice Etico.

Il Modello è sottoposto a verifica periodica e viene modificato nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni o si verificano significativi mutamenti dell'organizzazione o delle attività dell'Ente, ovvero delle norme di riferimento.

È fatto obbligo a chiunque operi nell'Ente o collabori con esso di attenersi alle pertinenti prescrizioni del Modello ed in specie di osservare gli obblighi informativi dettati per consentire il controllo della conformità dell'operato alle prescrizioni stesse.

L'Ente provvede a notificare a ciascun soggetto tenuto a rispettare il Modello le pertinenti prescrizioni riferite alla specifica attività o funzione.

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo della Società è composto da:

- il **Codice Etico**;
- una “**Sezione generale**” che illustra il modello di governance della società, i contenuti del D. Lgs. 231/2001, la funzione del Modello di Organizzazione e di Gestione, i compiti dell'Organismo di Vigilanza, il sistema disciplinare e, in generale, i principi, le logiche e la struttura del Modello stesso;
- apposite “**Sezioni speciali**” in cui vengono esaminate le specifiche tipologie di reato ed individuate le attività sensibili (nello svolgimento delle quali i reati potrebbero essere commessi) unitamente alle misure di prevenzione adottate per prevenirli;
- gli **Allegati: Normativa e Organigramma**;
- la **procedura per la segnalazione di comportamenti non conformi al Modello**, con la correlata **modulistica**.

Di seguito sono riportati, in estrema sintesi, i principi a cui si è ispirata PRO INFANTIA nella creazione del Modello ed una descrizione delle fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio, ovvero i «processi sensibili» sulle cui basi si è potuto redigere il presente documento.

Il Codice Etico

Parte integrante e sostanziale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D. Lgs. n. 231/01, è costituita dal Codice Etico, adottato dalla società con la finalità di attribuire rilevanza giuridica e natura di obbligazione a principi di condotta che, anche quando non specificamente regolati e sanzionati dalla Legge, sono considerati obbligatori dalla Società in quanto rispondono all'esigenza di tutela di principi e valori fondamentali, la cui violazione è per PRO INFANTIA incompatibile con l'instaurazione o la prosecuzione di qualunque rapporto contrattuale, di lavoro o collaborazione.

Il rispetto della Legge costituisce uno dei valori fondanti dell'agire di PRO INFANTIA e le disposizioni contenute nel Codice Etico sono vincolanti per tutti coloro che esercitano, anche

di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione e rappresentanza nella Società, ivi compresi i procuratori, nonché per i soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di costoro - quali i dipendenti - e per coloro che a qualsiasi titolo collaborano con la Società stessa - i consulenti, gli agenti, e, in genere, per tutti i terzi che agiscono per conto della Società nell'ambito delle attività ritenute anche potenzialmente a rischio di commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

PRO INFANTIA si pone, fra l'altro, l'obiettivo strategico di operare costantemente nel rispetto dei principi di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nonché di tutela dell'ambiente. In particolare, la corretta applicazione della legislazione vigente e il rispetto della normativa tecnica ad essa connessa rappresentano per la Società, unitamente alle attività di informazione e formazione dei lavoratori, gli strumenti indispensabili per il raggiungimento, mantenimento e miglioramento di condizioni di lavoro e dell'ambiente tali da garantire la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, dei collaboratori e dei terzi, con i quali la Società intrattiene un qualsivoglia rapporto di natura contrattuale, anche solo temporaneo.

Per queste ragioni, le disposizioni del Codice Etico si integrano con i protocolli di comportamento previsti dal Modello di Organizzazione e Controllo, con lo scopo di codificare e stabilire le regole di condotta e i comportamenti rilevanti ai fini della prevenzione dei reati indicati dal decreto legislativo sopra richiamato.

Le caratteristiche del Modello

Gli elementi che devono caratterizzare il Modello, affinché possa valere, oltre che quale riferimento interno per indirizzare comportamenti conformi alla legalità, anche quale esimente della responsabilità amministrativa ex D. Lgs, 231/2001, sono effettività ed adeguatezza.

L'**effettività** del Modello organizzativo è uno degli elementi che ne connotano l'efficacia. Tale requisito si realizza con la corretta adozione e applicazione del Modello anche attraverso l'attività dell'Organismo di Vigilanza, il quale svolge l'azione di verifica e monitoraggio e, quindi, valuta, fra l'altro, la coerenza tra i comportamenti concretamente agiti e il Modello istituito.

L'**adeguatezza** del Modello organizzativo dipende dalla sua idoneità in concreto nel prevenire i reati contemplati nel Decreto. Tale adeguatezza è garantita dall'esistenza di adeguati meccanismi di controllo preventivo e correttivo.

La predisposizione del Modello ha richiesto una serie di attività volte alla valutazione dei rischi di commissione dei reati contemplati dal Decreto, individuando le aree sensibili e costruendo pertanto un sistema di prevenzione e gestione dei rischi stessi, in linea con le disposizioni del D. Lgs. 231/2001.

Principi cardine cui si è ispirata PRO INFANTIA per la creazione del Modello, oltre a quanto precedentemente indicato, sono:

- l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza (analizzato al successivo capitolo 5), in stretto contatto con il Vertice aziendale, del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali nelle aree di attività rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001 valutate nel Modello stesso;
- la messa a disposizione a favore dell'OdV di risorse adeguate affinché possa essere supportato nei compiti affidatigli per raggiungere i risultati ragionevolmente ottenibili;
- l'attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post);
- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- la previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle disposizioni contenute nel Modello;
- la previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'OdV e il riconoscimento all'organismo del diritto a una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001.

Ai fini di garantire effettività ed adeguatezza al proprio Modello, la società si è dotata di "protocolli", e cioè di norme, ovvero principi organizzativi minimi che devono essere messi in atto per la prevenzione di un rischio "231". La procedura, declinando il protocollo, definisce chi, in quale momento del processo e con quali strumenti mette in atto tali norme. I protocolli sono a loro volta ispirati ai seguenti principi:

- ogni operazione, transazione o azione che interviene in un'area sensibile deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua;
- in linea di principio nessuno deve poter gestire in piena autonomia un intero processo ricadente in un'area sensibile, ovvero deve essere rispettato il principio della separazione delle funzioni;

- i poteri autorizzativi devono essere assegnati coerentemente con le responsabilità attribuite;
- il sistema di controllo deve documentare l'effettuazione dei controlli stessi.

Al fine di dar evidenza di tali aspetti nel MOG, in ogni sezione speciale è stato inserito un apposito paragrafo “*Sistemi di Controllo*”, nel quale sono individuati i controlli presenti in società (siano essi procedure, protocolli o prassi aziendale) atti a mitigare il rischio reato.

Diffusione del Modello

Il presente Modello viene consegnato o reso visibile attraverso il sito internet sociale affinché sia portato a conoscenza dei dipendenti, dei collaboratori della società, dell'organo amministrativo, degli organi di controllo, dei soci e di tutti gli stakeholders.

Le successive modificazioni e/o integrazioni del modello saranno comunicate a tutti i destinatari e ai portatori di interesse.

5. L'Organismo di Vigilanza

La norma (art. 6, lett. *b*) del D. Lgs. 231/2001) richiede, quale condizione per ottenere l'esimente dalla responsabilità amministrativa, che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza delle indicazioni del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, sia affidato ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

In considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'OdV, che dovrà svolgere le funzioni di vigilanza e controllo previste dal Modello, il relativo incarico sarà affidato dal CdA tenuto conto delle dimensioni/operatività della società.

Requisiti e identificazione dell'Organismo di Vigilanza (OdV)

L'Organismo di Vigilanza è istituito *ad hoc*, in forma collegiale o monocratico.

È opportuno fornire alcune linee guida in merito ai requisiti dell'OdV. In dettaglio:

- **Autonomia ed Indipendenza**
 - L'OdV deve essere inserito in una unità di staff in posizione gerarchica elevata;
 - non devono essergli attribuiti compiti operativi per non minare l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello.
- **Onorabilità**

- i membri dell'Organismo di Vigilanza devono possedere i requisiti di onorabilità previsti dalla vigente normativa per i membri del Collegio Sindacale;
- si verifica l'ineleggibilità in caso di condanna con sentenza passata in giudicato per avere commesso uno dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001 ovvero per condanna ad una pena che importa l'interdizione anche temporanea dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi.

➤ **Professionalità**

Con riferimento al requisito di professionalità si osserva che, attesa la vastità della materia e la diversità delle competenze richieste in relazione alle differenti aree di rischio, in relazione a particolari aspetti che necessitino di approfondimenti o pareri specialistici l'OdV dovrà essere dotato di budget cui far ricorso per ingaggiare professionisti con le competenze necessarie al fine di garantire l'espletamento delle proprie funzioni in via autonoma e indipendente.

L'OdV utilizza quindi in piena autonomia, senza necessità di alcun preventivo consenso, le risorse finanziarie di anno in anno stanziare in suo favore dal CdA. In caso di necessità e urgenza, qualora per svolgere i propri compiti l'OdV abbisognasse di risorse ulteriori rispetto a quelle preventivate, l'OdV presenterà richiesta motivata al CdA.

La definizione degli aspetti attinenti alle modalità di svolgimento dell'incarico dell'OdV, quali la calendarizzazione delle attività, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi da parte delle funzioni aziendali interessate è rimessa allo stesso OdV.

Le funzioni e i poteri dell'organismo interno di vigilanza

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte di tutti i soggetti che, a diverso titolo, ne sono destinatari (Organo Amministrativo, dirigenti, dipendenti, collaboratori, consulenti, ei partner della Società);
- sull'efficacia e adeguatezza del Modello che, in relazione alla struttura aziendale, deve essere atto a salvaguardare la Società dalla commissione dei reati presupposto;

- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, qualora si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione al mutamento della norma e delle condizioni aziendali. Resta inteso che spetterà all'OdV solo il compito di richiedere gli aggiornamenti che resteranno a carico, e sotto la responsabilità, del Consiglio di Amministrazione.

A tal fine, all'OdV sono affidati i compiti di:

- verificare la ragionevole aderenza tra i protocolli e i comportamenti dei soggetti chiamati ad applicarli, tenuto conto della realtà aziendale, del suo modello di governance nonché di business;
- verificare l'adeguatezza del Modello, ossia la capacità dello stesso di prevenire reati;
- verificare la idoneità del Modello di mantenere nel tempo i requisiti di efficacia esimente;
- verificare le procedure di controllo previste dal Modello, fermo restando che, in ogni caso, una responsabilità primaria del controllo rimane in capo al management che opera nell'ambito dei processi sensibili;
- condurre ricognizioni sull'attività aziendale al fine di aggiornare la mappatura dei «processi sensibili», in particolare in caso di attivazione di nuove attività di business e quindi nuovi processi aziendali comportanti nuovi profili di rischio;
- in caso di violazioni, coordinarsi con il management aziendale per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, ferma restando la competenza di quest'ultimo per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare;
- dare impulso alle iniziative atte alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e verificare la documentazione interna necessaria al fine del funzionamento del Modello, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista delle informazioni che devono essere trasmesse all'OdV o tenute a sua disposizione;
- coordinarsi con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l'OdV ha libero accesso a tutta la documentazione che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dal management sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre l'Ente al rischio di commissione di uno dei reati presupposto;

- verificare costantemente l'adeguatezza del Modello alle prescrizioni normative e, in collaborazione con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni), valutare le esigenze di aggiornamento del Modello al fine del permanere dell'adeguatezza dello stesso;
- condurre le eventuali indagini interne volte ad accertare presunte violazioni delle prescrizioni del Modello.

Si rimanda alle Sezioni speciali del Modello per le attivazioni, funzioni e poteri specifici dell'OdV per i rischi reato ex D. Lgs. 231/2001.

Etica di comportamento dell'OdV

Durante la propria attività l'OdV dovrà mantenere la massima discrezione e riservatezza, avendo come unici referenti gli organi societari.

Nello svolgimento dei compiti assegnatigli, l'OdV ha accesso senza limiti alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo. È fatto obbligo di informazione verso l'OdV, in capo a qualunque funzione aziendale, dipendente o collaboratore, e/o componente degli organi societari, a fronte di richieste da parte dell'Organismo, o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti (in questi casi in modo tempestivo), ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'OdV.

Infine all'OdV dovrà essere assegnato – da parte dell'Organo Amministrativo - un congruo budget di spesa.

Nomina, sostituzione e revoca dell'OdV

La nomina dell'OdV e la revoca del suo incarico sono di competenza dell'Organo Amministrativo.

Qualora i requisiti dell'OdV o di un suo componente dovessero venir meno nel corso dell'incarico, l'Organo Amministrativo procederà alla revoca dell'incarico e alla sostituzione con soggetto diverso che presenti i requisiti richiesti.

La revoca dell'incarico potrà avvenire per giusta causa, per impossibilità sopravvenuta o allorquando vengano meno in capo all'OdV i requisiti di imparzialità, autonomia, indipendenza e onorabilità.

Nel caso in cui l'OdV sia legato da un rapporto di lavoro suboedinato con la Società l'incarico decadrà automaticamente al risolversi di tale rapporto di dipendenza salvo che venga diversamente stabilito.

Per giusta causa di revoca dovrà intendersi:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti l'impossibilità di svolgere l'attività professionale per un periodo significativo;
- un grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel presente Modello;
- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto, passata in giudicato, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, a lui addebitabile secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico dell'Organismo di Vigilanza per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, a una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Nei casi sopra descritti, l'Organo Amministrativo provvederà a nominare il nuovo Organismo di Vigilanza – o il nuovo componente - in sostituzione di quello cui sia stato revocato il mandato.

Nel caso in cui sia stata emessa una sentenza di condanna, l'Organo Amministrativo, nelle more del passaggio in giudicato della sentenza, potrà altresì disporre la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo di Vigilanza ad interim.

La rinuncia da parte dell'Organismo di Vigilanza può essere esercitata in qualsiasi momento e deve essere comunicata all'Organo Amministrativo per iscritto unitamente alle motivazioni che l'hanno determinata.

Flussi informativi nei confronti dell'OdV

L'OdV deve essere informato tempestivamente, mediante apposite segnalazioni da parte dell'Organo Amministrativo, dei dipendenti, dei consulenti, dei partner dell'Ente in merito ad eventi che potrebbero generare responsabilità della società ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Di seguito sono esposte alcune prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati previsti dal decreto legislativo in oggetto o comunque a condotte non in linea con le regole di comportamento di cui al presente Modello. Al riguardo si segnala la predisposizione di apposita procedura con la correlata modulistica da utilizzare in tale fattispecie;
- se un dipendente e/o collaboratore desidera segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello lo stesso dovrà riferire direttamente all'OdV, secondo l'apposita procedura, predisposta con la correlata modulistica da utilizzare in tale fattispecie;
- i consulenti e i partner della società, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti dell'Ente, effettuano la segnalazione direttamente all'OdV;
- l'OdV valuta le segnalazioni ricevute; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto per il sistema disciplinare;
- coloro che effettuano segnalazioni in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti dell'impresa o delle persone accusate erroneamente e/o in malafede.

Le informazioni acquisite dall'OdV saranno trattate in modo riservato e in modo tale da tutelare il segnalante, ferma restando la tutela dei diritti di enti, società e persone in relazione alle quali sono state effettuate segnalazioni in malafede e successivamente risultate infondate. Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse anche all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati tutelati dal D.Lgs. 231/2001;
- le richieste di assistenza legale in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati tutelati dal D.Lgs. 231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti e collaboratori) ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti comprendenti le relative motivazioni;

- le risultanze delle attività di controllo poste in essere dalle funzioni aziendali, per dare attuazione al Modello organizzativo, dalle quali emergano criticità;
- le anomalie o atipicità riscontrate dalle stesse funzioni;
- le comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in collegamento con ipotesi di reato di cui al D.Lgs. 231/2001;
- i prospetti riepilogativi degli appalti affidati a seguito di gare, o trattativa privata;
- le notizie relative a variazioni organizzative;
- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e dei poteri; le significative o atipiche operazioni interessate al rischio;
- i mutamenti nelle situazioni di rischio o potenzialmente a rischio (es: costituzione di "fondi a disposizione di organi aziendali", ecc.);
- le eventuali comunicazioni del Collegio Sindacale riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni;
- gli esiti degli audit interni ed esterni relativamente al sistema qualità-ambiente e sicurezza, ove gli stessi ravvisino significative criticità/gravi anomalie/non conformità maggiori (ed impregiudicata la trasmissione degli ulteriori verbali di audit nell'ambito della reportistica periodica);
- l'insieme dei dati, informazioni, report, documenti menzionati come flussi informativi verso l'ODV all'interno di ciascuna Sezione Speciale del Modello.

Reporting dell'OdV nei confronti degli Organi Sociali

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di tenere informato, con cadenza almeno annuale, l'Organo Amministrativo sulle attività concluse nel periodo, sui risultati raggiunti e sulle azioni intraprese a seguito dei riscontri rilevati.

È quindi assegnata all'OdV una linea di reporting su base periodica, almeno annuale, nei confronti dell'Organo Amministrativo, tramite invio ed illustrazione di una relazione informativa, salve le esigenze di immediatezza in presenza di problematiche o gravi rilievi tali di cui si renda necessario dare urgente comunicazione.

L'OdV potrà a tal fine essere convocato in qualsiasi momento per motivi urgenti dall'Organo Amministrativo, con congruo anticipo, e potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso ogni qualvolta ne ravvisi la necessità.

Conservazione delle informazioni

Le informazioni, le segnalazioni e i report previsti dal Modello organizzativo vengono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito data base (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni.

L'accesso ai dati del data base è consentito esclusivamente all'Organismo di Vigilanza e a persone da questi delegate e autorizzate.

6. La diffusione della conoscenza del Modello

La formazione del personale

Obiettivo della Società è di garantire la corretta conoscenza, sia da parte delle risorse presenti in azienda sia da parte di quelle esterne, delle regole di condotta contenute nel Modello, con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei «processi sensibili».

La formazione/informazione del personale ai fini di dare attuazione al Modello è gestita dall'Organo Amministrativo in condivisione con l'OdV.

Ai nuovi assunti sarà consegnato un set informativo che dovrà contenere, oltre ai documenti di regola consegnati al neo-assunto, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e il Codice Etico, in modo da assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza per la Società.

L'informativa a collaboratori esterni, partner

I consulenti e i partner della società devono essere informati circa il contenuto del Codice Etico e del Modello e il loro comportamento dovrà essere conforme al disposto del D. Lgs. 231/2001.

A tal fine verrà inserita adeguata informativa nei contratti e negli ordini e sarà espressamente inserita in tali documenti una clausola risolutiva in caso di mancato rispetto delle suddette disposizioni da parte dei contraenti.

7. il sistema disciplinare e sanzionatorio

Funzione del sistema disciplinare

Il D. Lgs. 231/2001 prevede:

- all'art. 6, comma 2, lettera e), che il Modello deve introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate:
- all'art. 7, comma 4, lettera b), che l'efficace attuazione del Modello richiede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

In aggiunta, le linee guida di Confindustria precisano che: *“un punto qualificante nella costruzione del modello è costituito dalla previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice etico, nonché delle procedure previste dal modello. Infatti, per valersi dell'efficacia esimente del modello, l'ente deve assicurarsi che questo sia adottato, ma anche efficacemente attuato. L'efficace attuazione esige, tra l'altro, l'adozione di un “sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”, tanto nei confronti dei soggetti in posizione apicale (art. 6, comma 2, lett. e), quanto verso i soggetti sottoposti all'altrui direzione (art. 7, comma 4, lett. b).”*

Conseguentemente la definizione di un adeguato sistema sanzionatorio costituisce, ai sensi dell'art. 6 secondo comma lettera e) del D.Lgs. 231/2001 e dell'art. 7, quarto comma, lettera b), un requisito essenziale del Modello affinché possa assumere efficacia esimente rispetto alla responsabilità dell'ente.

La definizione di un sistema di sanzioni, commisurate alla violazione e con funzione di deterrenza, applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello, conferisce efficacia all'azione di vigilanza dell'OdV e ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso. Resta inteso che l'esercizio del potere disciplinare deve sempre conformarsi ai principi di:

- proporzionalità, commisurando la sanzione irrogata all'entità dell'atto contestato;
- contraddittorio, assicurando il coinvolgimento del soggetto interessato: formulata la contestazione dell'addebito, tempestiva e specifica, occorre dargli la possibilità di addurre giustificazioni a difesa del suo comportamento.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari, di competenza dell'Organo Amministrativo, prescinde dall'esito della conclusione del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

La violazione delle regole di comportamento e delle misure previste dal Modello da parte di un lavoratore dipendente e/o dei dirigenti costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2106 c.c.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare dovrà essere, per quanto possibile, ispirata ai principi di tempestività, immediatezza ed equità.

Misure nei confronti dei dipendenti in posizione non dirigenziale

L'irrogazione delle sanzioni conseguenti alla violazione del Modello è decisa dal Vertice aziendale sentito il parere dell'OdV che avrà direttamente accertato l'infrazione o al quale saranno pervenute le comunicazioni di accertamento delle infrazioni.

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

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili – sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui al vigente CCNL (CCNL personale medico (AIOP), CCNL contratto dirigenti industriali e CCNL per il Personale non Medico Dipendente da Strutture Sanitarie Private (ARIS)), nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità e precisamente:

- richiamo verbale;
- rimprovero scritto;
- multa, non superiore a quanto previsto dal vigente CCNL;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione di ammontare non superiore a quanto previsto dal vigente CCNL;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

Il rispetto delle prescrizioni del presente Modello rientra quindi nel generale obbligo del lavoratore di attenersi alle disposizioni aziendali e di agire in conformità agli interessi aziendali.

I comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del presente Modello sono i seguenti:

- violazioni ai principi etici della Società;
- violazione, da parte del dipendente, di procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio la non osservanza delle procedure prescritte, l'omissione di comunicazioni all'OdV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, etc.) o adozione,

nell'espletamento di attività connesse ai «processi sensibili», di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello;

- violazione del presente Modello o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai «processi sensibili», di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello stesso che esponano la Società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati presupposto;

- adozione, nell'espletamento di attività connesse ai «processi sensibili», di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tali da determinare la concreta applicazione a carico della società di sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001;

- mancata osservanza, da parte del dipendente, degli “obblighi dei lavoratori” previsti dall'art. 20 del D.Lgs. n. 81/2008.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate, nella logica dell'equilibrio tra comportamento e conseguenza disciplinare, in relazione:

- al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente;

- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;

- all'intenzionalità del suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, intesa come il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta a seguito della condotta censurata;

- alle altre particolari circostanze in cui si è manifestato il comportamento in violazione del presente Modello.

Misure nei confronti dei dirigenti

La violazione, da parte dei dirigenti, delle procedure previste dal presente Modello o l'adozione, nell'espletamento delle attività nell'ambito dei «processi sensibili», di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, o del Codice Etico e la commissione di reati previsti dal D.Lgs 231/2001, tenuto conto anche della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, determineranno l'applicazione delle misure idonee in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della categoria applicato (CCNL personale medico (AIOP), CCNL contratto dirigenti industriali e CCNL per il Personale non Medico Dipendente da Strutture Sanitarie Private (ARIS)).

Misure nei confronti degli Amministratori, Sindaci

Alla notizia di violazioni del Modello di Organizzazione e di Gestione da parte di un componente dell'Organo Amministrativo, l'Organismo di Vigilanza (acquisita l'informazione nel corso della propria attività di vigilanza od opportunamente e tempestivamente informato da chi l'ha rilevata) è tenuto a informare tempestivamente il Consiglio di Amministrazione per l'adozione degli opportuni provvedimenti.

Alla notizia di violazioni del Modello di Organizzazione e di Gestione da parte di uno o più dei membri degli organi di controllo, l'Organismo di Vigilanza comunica all'Organo Amministrativo la notizia della violazione commessa. L'Organo Amministrativo convoca con urgenza l'Assemblea dei soci per disporre l'eventuale revoca ai sensi dell'art. 2400, 2° comma c.c..

Qualora uno dei componenti del Collegio Sindacale sia nominato membro dell'OdV, qualora la violazione riguardasse tale componente, saranno gli altri componenti dell'OdV che si attiveranno secondo quanto infra descritto.

Misure nei confronti dei soggetti esterni

I comportamenti in violazione del Codice Etico da parte dei Soggetti Terzi aventi rapporti contrattuali con la Società (partner commerciali e finanziari, consulenti, collaboratori, società di revisione, etc.), per quanto attiene le regole agli stessi applicabili, sono sanzionati secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

La Società potrà inoltre agire per ottenere il risarcimento dei danni patiti.

Rapporti tra il Modello Organizzativo ed il Codice Etico

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico, pur rappresentando il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto 231/2001, una portata diversa rispetto al Codice stesso.

Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma ed è suscettibile di applicazione sul piano generale da parte degli enti allo scopo di esprimere i principi di "deontologia aziendale" che l'ente riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte dei destinatari;

- il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel D. Lgs. 231/2001, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi apparentemente a vantaggio della Società, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

In definitiva, l'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati ex D. Lgs. 231/2001 costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

Il Codice Etico risulta focalizzarsi sui comportamenti rilevanti anche ai fini del decreto 231/2001 e risulta distintamente formulato in relazione, da un lato, alla generalità delle fattispecie di reato doloso, dall'altro ai reati a tutela della salute e sicurezza sul lavoro e dell'ambiente.

Nella predisposizione del Codice Etico e del Modello particolare rilevanza assume la fattispecie costituita dai reati di concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione, truffa in danno dello Stato e di altri enti pubblici.

8. Disposizioni relative ai processi sensibili

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è rappresentato da procedure ed adempimenti specifici che consentono di presidiare le aree a maggior rischio, riferite ai reati indicati dal D. Lgs. 231/2001, che in sintesi riguardano:

REATI	SEZIONI SPECIALI DEDICATE
Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e	SEZIONE SPECIALE A
frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico	SEZIONE SPECIALE G
Delitti informatici e trattamento illecito di dati	SEZIONE SPECIALE G
Delitti di criminalità organizzata (e reati transnazionali)	SEZIONE SPECIALE H

REATI	SEZIONI SPECIALI DEDICATE
Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione	SEZIONE SPECIALE A
Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	SEZIONE SPECIALE H In considerazione della natura dell'attività tipica della società, della presenza del Codice Etico, nonché della struttura aziendale non si ritiene ragionevolmente sussistente il rischio di commissione del reato. Ciò precisato è stata comunque data evidenza del rischio reato nella SEZIONE SPECIALE H
Delitti contro l'industria e il commercio	In considerazione della natura dell'attività tipica della società, della presenza del Codice Etico, nonché della struttura aziendale non si ritiene ragionevolmente sussistente il rischio di commissione del reato. Ciò precisato è stata comunque data evidenza del rischio reato nella SEZIONE SPECIALE H
Reati societari	SEZIONE SPECIALE B

REATI	SEZIONI SPECIALI DEDICATE
<i>Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali</i>	In considerazione della natura dell'attività tipica della società, della presenza del Codice Etico, nonché della struttura aziendale non si ritiene ragionevolmente sussistente il rischio di commissione del reato.
<i>Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili</i>	In considerazione della presenza del Codice Etico, nonché degli specifici protocolli che presidiano le aree di attività aziendale relative alle prestazioni medico sanitarie (ivi inclusa l'area Ginecologia e chirurgia) non si ritiene ragionevolmente sussistente il rischio di commissione del reato.
<i>Delitti contro la personalità individuale (Reati di pedopornografia anche a mezzo internet – <u>intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro</u>)</i>	In considerazione della natura dell'attività tipica della società, della presenza del Codice Etico, nonché della struttura aziendale non si ritiene ragionevolmente sussistente il rischio di commissione del reato. In relazione alla intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro verrà esaminata nella SEZIONE SPECIALE D.
<i>Abusi di mercato</i>	In considerazione della natura dell'attività tipica della società e atteso che il soggetto non è un EIP e nemmeno ha emesso strumenti quotati tale rischio risulta eliso

REATI	SEZIONI SPECIALI DEDICATE
<i>Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro</i>	SEZIONE SPECIALE C
<i>Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio</i>	SEZIONE SPECIALE E
<i>Delitti in materia di violazione del diritto d'autore</i>	SEZIONE SPECIALE G
<i>Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci alla autorità giudiziaria</i>	SEZIONE SPECIALE H
<i>Reati ambientali</i>	SEZIONE SPECIALE F
<i>Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare</i>	SEZIONE SPECIALE D
<i>Razzismo e xenofobia</i>	In considerazione della natura dell'attività tipica della società, della presenza del Codice Etico, nonché della struttura aziendale non si ritiene ragionevolmente sussistente il rischio di commissione del reato
<i>Reati transnazionali (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]</i>	Riferimento all'art. 24 ter (quindi alla sezione H)

Pertanto nel prosieguo verranno illustrate le sezioni speciali ritenute riferibili all'attività svolta dalla Società, tenendo conto che l'organizzazione della stessa è – per sua natura - in continua evoluzione e con essa anche la relativa valutazione del rischio, che risulta affidata alle successive analisi dell'OdV.