



P E D E R Z O L I

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO

ex D. Lgs. 231/2001

**OSPEDALE P. PEDERZOLI - CASA DI CURA
PRIVATA S.P.A.**

Presidio Ospedaliero Azienda ULSS 9 Scaligera

- Parte Generale –

Approvato nel Consiglio di Amministrazione del 4 febbraio 2025



INDICE

INDICE	2
DEFINIZIONI.....	3
PREMESSA.....	4
1. II DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001.....	6
1.1. <i>I reati previsti dal Decreto</i>	<i>6</i>
1.2. <i>Le sanzioni applicabili.....</i>	<i>8</i>
1.3. <i>La condizione esimente della responsabilità amministrativa.....</i>	<i>8</i>
1.4. <i>I reati commessi all'estero.....</i>	<i>9</i>
1.5. <i>Le Linee Guida di Confindustria.....</i>	<i>9</i>
2. LA SOCIETÀ.....	11
2.1. <i>Destinatari.....</i>	<i>11</i>
2.2. <i>Finalità del Modello.....</i>	<i>11</i>
3. LE COMPONENTI DEL MODELLO E METODOLOGIA.....	13
4. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE	15
5. IL SISTEMA SANZIONATORIO.....	16
5.1. <i>Misure nei confronti dei lavoratori dipendenti.....</i>	<i>17</i>
5.2. <i>Misure nei confronti dei dirigenti.....</i>	<i>18</i>
5.3. <i>Misure nei confronti degli amministratori.....</i>	<i>18</i>
5.4. <i>Misure nei confronti dei Sindaci.....</i>	<i>19</i>
5.5. <i>Misure nei confronti dei medici liberi professionisti.....</i>	<i>19</i>
5.6. <i>Misure nei confronti di soggetti terzi.....</i>	<i>19</i>
5.7. <i>Sanzioni ex art. 6, comma 2-bis, D. Lgs. 231/2001</i>	<i>20</i>
6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	21
6.1. <i>Istituzione e composizione.....</i>	<i>21</i>
6.2. <i>Fondo finanziario</i>	<i>21</i>
6.3. <i>Libertà di iniziativa e controllo</i>	<i>21</i>
6.4. <i>Poteri.....</i>	<i>22</i>
6.5. <i>Obblighi di informativa.....</i>	<i>22</i>
6.6. <i>Flussi informativi verso l'OdV – "Whistleblowing"</i>	<i>22</i>
7. ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	24



DEFINIZIONI

- **“Società” o “Casa di Cura Pederzoli”**: Ospedale P. Pederzoli - casa di cura privata S.p.A., società operante nel settore ospedaliero, la cui attività consiste nella conduzione e gestione di ospedali, case di cura, cliniche, case di riposo ed attività di natura sociosanitaria e sanitaria in genere nonché attività immobiliare quale l'acquisto, la vendita, la permuta, la lottizzazione, la costruzione e l'utilizzazione in genere di immobili.
- **“Codice Etico”**: Codice Etico di Casa di Cura Pederzoli;
- **“Decreto”**: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni;
- **“Destinatari”**: tutti i soggetti cui è rivolto il Modello e, in particolare: tutti gli organi sociali, i dipendenti, ivi compresi i dirigenti, nonché tutti coloro che, coinvolti nelle attività e nei processi sensibili identificati, operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società.
- **“Modello”** ovvero **“Modello 231”**: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal Decreto.
- **“Organismo di Vigilanza”**: Organismo previsto dal paragrafo 6 del presente Modello.



PREMESSA

La Casa di Cura Pederzoli ha approvato la presente versione del Modello di organizzazione e gestione ai sensi del D. Lgs. 231/2001 con delibera del Consiglio di Amministrazione del 28 settembre 2023.

Il Modello è il complesso di regole, strumenti e procedure volto a dotare la Società di un efficace sistema organizzativo, di gestione e di controllo, ragionevolmente idoneo ad individuare e prevenire le condotte penalmente rilevanti, ai sensi del D. Lgs. 231/2001, nonché a rafforzare e migliorare il proprio sistema di controllo interno e, in generale, la propria Corporate Governance.

Le disposizioni del Modello si integrano con quanto previsto dal Codice Etico, che esprime i principi di eticità e correttezza aziendale cui essa uniforma la sua attività.

Pertanto, attraverso il presente Modello la Società intende perseguire le seguenti finalità:

- adempiere alle previsioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al Decreto;
- diffondere una cultura d'impresa improntata alla legalità, nella consapevolezza dell'espressa riprovazione da parte della Società di ogni comportamento contrario alla legge, ai regolamenti, alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico;
- diffondere la consapevolezza che, dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi del Codice Etico, possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie (pecuniarie e interdittive) anche a carico della Società;
- realizzare un'equilibrata ed efficiente struttura organizzativa, con particolare riguardo alla chiara attribuzione dei poteri, alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza e motivazione, ai controlli, preventivi e successivi, sugli atti e le attività, nonché alla correttezza e veridicità dell'informazione interna ed esterna;
- consentire alla Società, grazie ad un sistema di presidi di controllo e ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto.

Il presente Modello si compone di:

- **Parte Generale**, che descrive i contenuti del Decreto, illustra sinteticamente i modelli di governo societario e di organizzazione e gestione della Società, la funzione ed i principi generali di funzionamento del Modello nonché i meccanismi di concreta attuazione dello stesso;
- **Parte Speciale**, che descrive, per ciascuna categoria di reato rilevante per la Società, le aree di attività nonché i processi aziendali soggetti a potenziale rischio ex D. Lgs. 231/2001, i principi comportamentali da rispettare per la prevenzione dei rischi oltre ai presidi di controllo specifici a mitigazione di tali rischi. Di seguito si riporta l'elenco Sezioni Speciali che compongono la Parte Speciale del Modello della Società:
 - Sezione Speciale A – Reati contro la Pubblica Amministrazione;
 - Sezione Speciale B – Reati Societari;
 - Sezione Speciale C – Reati in materia di Salute e Sicurezza sui luoghi di Lavoro;
 - Sezione Speciale D – Reati di ricettazione e riciclaggio;
 - Sezione Speciale E - Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
 - Sezione Speciale F – Delitti in violazione del diritto d'autore;



- Sezione Speciale G – Reati Ambientali;
- Sezione Speciale H – Impiego di cittadini terzi il cui soggiorno è irregolare
- Sezione Speciale I – Reati Informatici;
- Sezione Speciale J – Induzione a rendere false dichiarazioni;
- Sezione Speciale K – Delitti di criminalità organizzata;
- Sezione Speciale L - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
- Sezione Speciale M – Delitti contro la personalità individuale;
- Sezione Speciale N – Reati tributari;
- Sezione Speciale O – Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti.



1. II DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

Il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, che reca la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” (di seguito anche il “D. Lgs. 231/2001” o anche solo il “Decreto”), entrato in vigore il 4 luglio 2001 in attuazione dell’art. 11 della Legge-Delega 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano, conformemente a quanto previsto in ambito comunitario, la responsabilità amministrativa degli enti, ove per “enti” si intendono le società commerciali, di capitali e di persone, e le associazioni, anche prive di personalità giuridica.

Presupposto essenziale per l’applicazione del Decreto è che gli illeciti siano commessi nell’interesse o a vantaggio degli enti destinatari della normativa da uno dei seguenti soggetti:

- soggetti “apicali”, ossia persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, d’amministrazione o di direzione degli enti o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale ovvero persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi;
- soggetti “sottoposti”, ossia persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra.

Oltre all’esistenza del presupposto sopra descritto, il D. Lgs. 231/2001 richiede anche l’accertamento della colpevolezza dell’ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è riconducibile ad una “colpa di organizzazione”, da intendersi quale mancata adozione, da parte dell’ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati elencati al successivo paragrafo, da parte dei soggetti individuati nel Decreto.

1.1. *I reati previsti dal Decreto*

La commissione, o tentata commissione, dei reati presupposto comporta l’applicazione di una sanzione pecuniaria e, nei casi più gravi, di sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare), più compiutamente elencate nel paragrafo che segue.

I reati, dal cui compimento può derivare la responsabilità amministrativa dell’Ente, sono quelli espressamente richiamati dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Le fattispecie di reato cui si applica la disciplina in esame possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti “famiglie di reato”:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis, introdotti dalla Legge 48/2008);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto, introdotto dalla legge n. 94 del 15 luglio 2009);
- reati transnazionali (art. 10 legge n. 146 del 16 marzo 2006);
- reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25- bis, introdotti dalla Legge 409/2001 e modificati con Legge 99/2009);
- delitti contro l’industria e il commercio (art. 25- bis.1, introdotti dalla Legge 99/2009);
- reati societari (art. 25-ter, introdotti dal D. Lgs. 61/2002 e modificati dalla Legge 262/2005 (art. 25 ter), dalla Legge 190/2012 e dalla Legge 69/2015);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico (art. 25-quater, introdotti dalla Legge 7/2003);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1, introdotti dalla Legge 7/2006);



-
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies, introdotti dalla Legge 228/2003 e modificati con la Legge 38/2006 e con il D. Lgs. 39/2014);
 - reati di abuso di mercato (art. 25-sexies, introdotti dalla Legge 62/2005 e modificati dalla Legge 262/2005);
 - reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies, introdotti dalla Legge 123/2007);
 - reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies, Legge 123/2007);
 - delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies 1, introdotti dal D. Lgs. 184/2021 e che sostituisce la decisione quadro 2001/413/GAI del Consiglio);
 - delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies, introdotti dalla Legge 99/2009);
 - induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies, introdotto dalla Legge 116/2009);
 - reati ambientali (art. 25-undecies, introdotti dalla Legge n. 116/2009, sostituiti dal D. Lgs. 121/2011 e modificati dalla Legge 68/2015);
 - reato di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies, introdotto nel Decreto dal D. Lgs. 109/2012);
 - reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies, introdotto dalla Legge n. 167/2017);
 - frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies, introdotto dalla Legge n. 39/2019);
 - reati tributari (art. 25-quinquiesdecies, introdotti dalla Legge n. 157/2019);
 - contrabbando (art. 25-sexiesdecies, introdotto dal D.P.R. 43/1973);
 - delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies, introdotto dalla Legge 22/2022);
 - riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevices, introdotto dalla Legge 22/2022).

L'art. 6 del Decreto prevede l'esclusione della responsabilità a carico della Società, qualora quest'ultima dimostri che:

- il suo Organo Amministrativo abbia approvato, ed efficacemente attuato, un adeguato Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo delle attività a rischio di commissione di reati della specie di quello verificatosi;
- il Modello sia sottoposto a periodica verifica da parte di un Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del citato Organismo.

Ove l'ipotesi di reato sia ascritta a persone sottoposte alla direzione o vigilanza dei soggetti apicali, la Società potrà limitarsi a documentare l'esistenza e l'efficace attuazione del Modello (art. 7 comma 4 del Decreto); resta, quindi, a carico dell'accusa provare la mancata adozione e l'inefficace attuazione del Modello.

Si faccia riferimento all'Allegato 1 per l'indicazione di tutte le fattispecie incriminatrici richiamate dal D.Lgs. 231/2001.



1.2. Le sanzioni applicabili

La competenza a conoscere degli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale che la esercita con le garanzie proprie del procedimento penale. L'accertamento della responsabilità può concludersi con l'applicazione di sanzioni gravi e pregiudizievoli per la vita dell'ente, tra le quali:

- la sanzione pecuniaria;
- le sanzioni interdittive, che prevedono: 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/o l'eventuale revoca di quelli già concessi; il divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- la confisca del profitto del prezzo o del profitto del reato, ovvero di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente;
- la pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni conseguono alla pronuncia di una sentenza di condanna dell'ente; tuttavia, i provvedimenti interdittivi e di confisca possono essere applicati anche in via cautelare, secondo gli artt. 45 e ss. del Decreto, ove sussistano gravi indizi per ritenere fondata la responsabilità dell'ente ed il pericolo di commissione di illeciti della medesima indole.

La responsabilità dell'ente per gli illeciti amministrativi si aggiunge, e non si sostituisce, alla responsabilità personale degli autori del reato, soggetti apicali e subalterni, che resta regolata dalle norme del diritto penale.

1.3. La condizione esimente della responsabilità amministrativa

Gli artt. 6 e 7 del Decreto stabiliscono che l'ente può essere esonerato dalla responsabilità amministrativa qualora dimostri 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;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curarne il relativo aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (c.d. Organismo di Vigilanza);
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione, gestione e controllo;
- omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

L'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo, dunque, consente all'ente di potersi sottrarre all'imputazione di responsabilità amministrativa. La mera adozione di tale documento, con delibera dell'organo amministrativo dell'ente, non è, tuttavia, di per sé sufficiente ad escludere detta responsabilità, essendo necessario che il modello sia efficacemente ed effettivamente attuato.

Con riferimento all'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione della commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001, si richiede che esso:

- individui le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- preveda specifiche procedure dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individui modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- preveda obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello.



Con riferimento all'effettiva applicazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, il D. Lgs. 231/2001 richiede:

- 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 ovvero modifiche al Decreto (aggiornamento del Modello);
- l'irrogazione di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni del Modello.

Laddove l'ente sia in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un'organizzazione idonea ad evitare la commissione dei reati previsti dal Decreto, attraverso l'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D. Lgs. 231/2001, questi non risponderà a titolo di responsabilità amministrativa. Nel caso in cui il reato sia commesso da soggetti sottoposti, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza dei soggetti apicali. In ogni caso è esclusa la responsabilità 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 (art. 7 commi 1 e 2 del Decreto).

1.4. I reati commessi all'estero

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'ente può essere considerato responsabile, in Italia, per la commissione di taluni reati commessi al di fuori dei confini nazionali. In particolare, l'art. 4 del Decreto prevede che gli enti aventi la sede principale nel territorio dello Stato rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli da 7 a 10 del c.p., purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Pertanto, l'ente è perseguibile quando:

- ha la sede principale in Italia, ossia la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova l'azienda o la sede legale (enti dotati di personalità giuridica), ovvero il luogo in cui viene svolta l'attività in modo continuativo (enti privi di personalità giuridica);
- nei confronti dell'ente non stia procedendo lo Stato entro la cui giurisdizione è stato commesso il fatto;
- la richiesta del Ministro della Giustizia, cui sia eventualmente subordinata la punibilità del colpevole, sia formulata anche nei confronti dell'ente medesimo.

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'estero da soggetti apicali o sottoposti.

Per le condotte criminose che siano avvenute anche solo in parte in Italia, si applica il principio di territorialità ex art. 6 c.p., in forza del quale "il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione".

1.5. Le Linee Guida di Confindustria

L'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 dispone espressamente che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

I fini della predisposizione del Modello, vengono quindi prese in considerazione le "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001" redatte da Confindustria e approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4 dicembre 2003. Tali Linee Guida sono state da ultimo aggiornate da Confindustria a giugno 2021.

Inoltre, per la predisposizione del presente Modello si è fatto riferimento anche alle **le "Linee Guida per**



PEDERZOLI

l'adozione del modello organizzativo e gestionale” redatte da AIOP (Associazione Italiana Ospedalità Privata) nel settembre 2014.



2. LA SOCIETÀ

L'Ospedale P. Pederzoli - Casa di Cura Privata S.p.A., (di seguito anche "Casa di Cura Pederzoli" o "la Società"), con sede in Peschiera del Garda (VR).

L'Ospedale Pederzoli nasce nel 1947 e con delibera n. 860 del 27/02/1987 della Regione Veneto diviene Presidio Ospedaliero dell'Ulss 22 in quanto indispensabile punto di riferimento nell'assistenza sanitaria pubblica. Dal 2017 la nuova denominazione è "Ospedale P. Pederzoli – Casa di Cura Privata S.p.a." Presidio Ospedaliero Azienda ULSS 9 Scaligera.

Nello specifico la Società ha per oggetto le seguenti attività:

- la conduzione e gestione di ospedali, case di cura, cliniche, case di riposo ed attività di natura socio-sanitaria e sanitaria in genere;
- attività immobiliare quale: l'acquisto, la vendita, la permuta, la lottizzazione, la costruzione e l'utilizzazione in genere di immobili.

La Società ha valutato opportuna l'adozione del presente Modello, individuando le proprie attività sensibili e le misure idonee a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto, in considerazione della natura e del tipo di attività svolta, nonché delle dimensioni e della struttura della propria organizzazione.

Il presente Modello è adottato in autonomia dalla Società con delibera del proprio organo amministrativo; la Società ha nominato un proprio Organismo di Vigilanza. L'avvenuta adozione del presente Modello e i successivi aggiornamenti sono comunicati, per esclusivi fini conoscitivi, alle strutture del Gruppo.

2.1. *Destinatari*

Sono destinatari del Modello:

- tutti gli amministratori e coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società;
- tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato (dipendenti), ivi compresi coloro che sono distaccati presso la Società, per lo svolgimento dell'attività;
- tutti coloro che appartengono e/o prestano servizi per la Società.

Il Modello si applica, altresì, a coloro i quali, pur non essendo funzionalmente legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato, agiscano sotto la direzione o vigilanza dei vertici aziendali della stessa.

L'insieme dei destinatari così definiti (di seguito anche i "Destinatari") è tenuto a rispettare, con la massima diligenza, le disposizioni contenute nel Modello e nelle sue procedure di attuazione.

2.2. *Finalità del Modello*

Nell'ambito del contesto illustrato, la Casa di Cura Pederzoli è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle relative attività aziendali, a tutela della propria immagine e reputazione, delle aspettative dei propri stakeholder e del lavoro dei propri dipendenti ed è altresì consapevole dell'importanza di dotarsi di un modello idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti e collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza da parte della Società.

Sebbene l'adozione di un modello non costituisca un obbligo imposto dal Decreto, bensì una scelta facoltativa rimessa a ciascun singolo ente, per i motivi sopra menzionati la Società ha deciso di adeguarsi alle previsioni del Decreto e adottare il presente Modello, avviando un progetto di analisi dei propri strumenti



organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la corrispondenza dei presidi di controllo già adottati alle finalità previste dal Decreto e, se necessario, all'integrazione del sistema di controllo attualmente esistente.

Pertanto, attraverso l'adozione del presente Modello, la Società intende perseguire le seguenti finalità:

- vietare e impedire comportamenti illeciti che possano quindi integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse della Casa di Cura Pederzoli, che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello potrà comportare l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- realizzare un'equilibrata ed efficiente struttura organizzativa, con particolare riguardo alla chiara attribuzione dei poteri, alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza e motivazione, ai controlli, preventivi e successivi, sugli atti e le attività, nonché alla correttezza e veridicità dell'informazione interna ed esterna;
- predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale;
- diffondere, in tutti coloro che operano in nome, per conto e nell'interesse della Casa di Cura Pederzoli nelle "aree di attività a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni sia a carico dell'autore della violazione (sul piano civilistico, disciplinare e, in taluni casi, penale) sia a carico della Casa di Cura Pederzoli stessa (responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto);
- consentire alla Società, grazie ad un sistema di presidi di controllo e ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto.

A tale fine, il presente documento ha l'obiettivo di:

- individuare le aree o i processi di possibile rischio nell'ambito dell'attività aziendale vale a dire quelle attività in cui si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i Reati;
- definire il sistema di normativa interna: a tale fine vengono illustrate e formalizzate in modo articolato e coerente le singole componenti che costituiscono il Modello, individuandone gli elementi rilevanti per la prevenzione di ogni tipologia di Reato e per ogni singola Attività Sensibile; vengono esplicitati, ribaditi e/o completati i principi, le norme, le regole e le prescrizioni che devono essere rispettati per garantire l'efficacia del presente Modello nella sua finalità di prevenire i Reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- assegnare all'OdV il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di proporre l'aggiornamento.



3. LE COMPONENTI DEL MODELLO E METODOLOGIA

Le principali componenti sviluppate dalla Casa di Cura Pederzoli nella definizione del Modello, nel rispetto delle disposizioni del D. Lgs. 231/2001 e delle “Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 di cui al paragrafo 1.5, sono costituite da:

- **Codice Etico:** intende promuovere e diffondere la visione e la missione della Società, nonché un sistema di valori etici e di regole comportamentali miranti a favorire, da parte dei dipendenti e dei terzi coinvolti nell’ambito dell’operatività aziendale, l’impegno ad una condotta moralmente corretta nonché il rispetto della normativa in vigore. Il Codice Etico afferma, pertanto, principi di corretta conduzione degli affari sociali idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto, acquisendo rilevanza preventiva ai fini del Modello e costituendone, dunque, un elemento fondamentale. Il Modello, le cui previsioni sono in ogni caso coerenti e conformi ai principi del Codice Etico, risponde più specificamente alle esigenze espresse dal Decreto ed è, pertanto, finalizzato a prevenire la commissione delle fattispecie di reato ricomprese nell’ambito di operatività del D. Lgs. 231/2001.
- **Mappatura delle attività a rischio-reato:** illustra i profili di rischio di commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001, nell’ambito delle attività proprie della Società.

Al fine di definire il presente Modello, ispirato alle Linee Guida di Confindustria, la Società ha proceduto ad un’analisi preliminare del proprio contesto aziendale e successivamente ad una analisi delle aree di attività e processi che presentano profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto ritenuti applicabili alla Casa di Cura Pederzoli.

In particolar modo, sono stati analizzati: la storia della Società, il settore di appartenenza, l’assetto organizzativo e di governance esistente, il sistema delle procure e delle deleghe, i rapporti giuridici intrattenuti con soggetti terzi, la realtà operativa, le procedure già formalizzate e diffuse all’interno della Società a presidio delle attività sensibili.

Ai fini della predisposizione del presente documento, coerentemente con le disposizioni del Decreto, con le Linee guida in precedenza indicate e con le indicazioni desumibili a oggi dalla giurisprudenza, la Società ha proceduto dunque:

- all’identificazione, mediante interviste o questionari, dei processi, sotto-processi o attività in cui è possibile che siano commessi i reati presupposto indicati nel Decreto;
- all’autovalutazione dei rischi (c.d. *risk self assesment*) di commissione di reati e del sistema di controllo interno idoneo a prevenire comportamenti illeciti;
- all’identificazione di adeguati presidi di controllo, già esistenti o da implementare nelle procedure operative e prassi, necessari per la prevenzione o per la mitigazione del rischio di commissione dei reati di cui al Decreto;
- all’analisi del proprio sistema di deleghe e poteri e di attribuzione delle responsabilità.

Nel Modello sono stati quindi individuati, alla luce dei risultati della Matrice delle Attività a Rischio Reato e di Macro Analisi del Sistema di Controllo Interno, i principi generali di comportamento e le regole di prevenzione, che devono essere attuate per prevenire, per quanto ragionevolmente possibile, la commissione dei reati rilevanti per la Società.

In particolare, i risultati delle analisi condotte e descritte in precedenza sono contenuti e richiamati nella Matrice delle Attività a Rischio Reato, documento in cui sono formalizzate le evidenze emerse dallo stesso, con particolare riferimento ai seguenti elementi:

- le Attività e i Processi Sensibili e le modalità attuative degli stessi;
- i soggetti coinvolti nelle Attività e nei Processi Sensibili;
- le esemplificazioni delle possibili modalità di commissione dei Reati nell’ambito delle Attività e dei



Processi Sensibili.

Tale attività è stata effettuata in riferimento ai principi generali di un adeguato sistema di controllo interno nelle materie rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001 ed in particolare a:

- verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D. Lgs. 231/2001 (sia con riferimento al processo decisionale che con riferimento all'effettiva esecuzione dei controlli ritenuti rilevanti ai fini della prevenzione dei rischi individuati);
- rispetto del principio di separazione delle funzioni;
- articolazione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate.

I risultati dell'analisi sono stati raccolti in un documento riassuntivo di Analisi del Profilo di Rischio, che illustra in dettaglio i profili di rischio di commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001, nell'ambito delle attività proprie della Società. Tale documentazione è custodita presso la sede della Società, che ne cura l'archiviazione, rendendola disponibile per eventuale consultazione agli Amministratori, ai Sindaci, all'Organismo di Vigilanza e a chiunque sia legittimato a prenderne visione.

- **Principi comportamentali e di controllo:** sono contenuti nelle specifiche Sezioni della Parte Speciale. Queste ultime sono strutturate per famiglie di reato e rappresentano i presidi di cui la Società si dota nell'ambito delle attività potenzialmente a rischio per i reati previsti dal Decreto, al fine di prevenire ragionevolmente la commissione dei reati medesimi.
- **Sistema sanzionatorio:** garantisce l'efficace attuazione del Modello e contiene le misure disciplinari applicabili in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello. Stabilisce le sanzioni disciplinari e le relative modalità applicative da comminare ai Destinatari responsabili della violazione delle norme contenute nel Modello e nel Codice Etico.
- **Formazione ed informazione:** ha l'obiettivo principale di comunicare a tutti i Destinatari, con modalità differenziata nei contenuti e nei metodi, le regole e le disposizioni previste dal Modello e dal Codice Etico, al fine di conseguire la loro più ampia conoscenza e condivisione.
- **Organismo di Vigilanza:** nominato dal Consiglio di Amministrazione della Società con attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello.



4. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE

La Società definisce un programma di formazione e informazione volto a garantire la divulgazione a tutti i Destinatari dei principali contenuti del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti, nonché delle prescrizioni previste dal Modello e dal Codice Etico.

Tale attività di formazione ed informazione è differenziata nei contenuti e nelle modalità di divulgazione in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui gli stessi operano e del fatto che gli stessi rivestano o meno funzioni di rappresentanza e gestione della Società.

L'attività di formazione coinvolge il personale in forza ed è effettuata sia al momento dell'assunzione, sia in occasione di eventuali mutamenti di mansioni qualora necessario, nonché a seguito di aggiornamenti o modifiche del Modello o del Codice Etico.

La Società predispone e attua programmi di formazione, gestiti da parte dell'Area Risorse Umane; la partecipazione è tracciata ed obbligatoria. L'Organismo di Vigilanza verifica che tali programmi siano adeguati ed efficacemente attuati.

L'attività di informazione è attuata attraverso strumenti organizzativi adeguati ad assicurare una comunicazione capillare, efficace, autorevole (cioè emessa ad adeguato livello), chiara e dettagliata, periodicamente aggiornata e ripetuta. In particolare, il Modello (Parte Generale) è comunicato attraverso i mezzi ritenuti più opportuni (es. bacheca aziendale, invio per posta elettronica, ecc.), ivi compreso il sistema intranet aziendale.

La Società, inoltre, promuove la conoscenza e l'osservanza del Codice Etico e del Modello anche tra coloro i quali, pur non essendo funzionalmente legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato, agiscano sotto la direzione o vigilanza dei vertici aziendali della stessa nella misura in cui gli stessi possano svolgere attività sensibili, rendendo disponibili i sopracitati documenti attraverso la consultazione on line sul sito internet della Società.



5. IL SISTEMA SANZIONATORIO

La violazione delle regole del Modello e del Codice Etico costituisce una lesione del rapporto fiduciario con la Casa di Cura Pederzoli ed integra, sul fronte giuslavoristico, un illecito disciplinare sanzionabile; l'applicazione di sanzioni disciplinari in caso di violazione delle previsioni del Modello costituisce una condizione essenziale per l'efficace attuazione del Modello stesso.

Le misure disciplinari sono individuate dalla Società in base ai principi di proporzionalità ed effettività, tenendo conto delle diverse qualifiche dei soggetti cui esse si applicano (dipendenti o dirigenti, amministratori, etc.). In particolare, i principi di correlazione e proporzionalità tra la violazione commessa e la sanzione irrogata sono garantiti dal rispetto dei seguenti criteri generali:

- tipologia dell'illecito contestato;
- circostanze concrete in cui si è realizzato l'illecito;
- modalità di commissione della condotta;
- gravità della violazione o del pericolo creato, anche tenendo conto dell'atteggiamento soggettivo dell'agente (dolo o colpa, quest'ultima per imprudenza, negligenza o imperizia anche in considerazione della prevedibilità o meno dell'evento);
- entità del danno in ipotesi creato alla Società dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal Decreto;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta;
- eventuale concorso di più soggetti o condivisione di responsabilità con altri soggetti nella commissione della violazione.

L'applicazione delle sanzioni è indipendente dall'effettiva commissione di un reato e dall'esito di un eventuale procedimento penale instaurato contro l'autore del comportamento censurabile.

L'accertamento dell'effettiva responsabilità derivante dalla violazione del Modello o del Codice Etico e l'irrogazione della relativa sanzione avranno luogo nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti, delle norme della contrattazione collettiva applicabile, delle procedure interne, delle disposizioni in materia di privacy e nella piena osservanza dei diritti fondamentali della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti. Il procedimento sanzionatorio è in ogni caso rimesso alla funzione e/o agli organi societari competenti.

Salvo quanto ulteriormente disposto dalla Parte Speciale del presente Modello e dalle procedure, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi e delle procedure previste dal presente Modello o stabilite per la sua attuazione ovvero dal Codice Etico;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- l'agevolazione, anche mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- l'omessa redazione della documentazione richiesta dal presente Modello o dalle procedure stabilite per la sua attuazione;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione concernente l'attuazione del Modello;
- l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza, attuato anche attraverso l'omesso invio dei flussi informativi richiesti dall'Organismo e previsti dal Modello, o l'invio di false informazioni;
- l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti all'attuazione del Modello;



- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello;
- mancata partecipazione ai corsi formativi in ambito D. Lgs. 231/2001.

5.1. Misure nei confronti dei lavoratori dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel Modello e dei principi di cui al Codice Etico sono definiti come illeciti disciplinari, a fronte dei quali il datore di lavoro può irrogare le sanzioni di natura disciplinare previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva applicabile.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti rientrano tra quelle previste dal codice disciplinare aziendale, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge 30 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili.

In relazione a quanto sopra il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente e cioè le norme pattizie di cui al CCNL di riferimento.

Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per gli stessi a seconda della loro gravità.

Il CCNL di riferimento, che disciplina il rapporto di lavoro tra la Società ed i suoi dipendenti, stabilisce l'applicazione dei seguenti provvedimenti disciplinari a fronte di inadempimenti contrattuali:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa;
- d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione;
- e) licenziamento per giusta causa.

Il tipo e l'entità delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Le sanzioni disciplinari previste ai punti a) e b) sono comminate ai lavoratori dipendenti che, pur non operando nei processi sensibili di cui alla Parte Speciale del presente Modello, violano le procedure previste dal Modello e dalle procedure e dalle disposizioni aziendali di volta in volta emanate o adottano comportamenti non conformi al Modello o al Codice Etico.

Le sanzioni disciplinari di cui ai punti c) e d) sono comminate ai lavoratori dipendenti che, operando nei processi sensibili di cui alla Parte Speciale del presente Modello, adottano un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e delle procedure dettate per la loro specifica area di attività o del Codice Etico.

La sanzione di cui al punto e) è inflitta ai lavoratori che adottano, nell'espletamento dei processi sensibili di cui alla Parte Speciale del presente Modello, un comportamento intenzionalmente non conforme alle prescrizioni del presente Modello, delle procedure o del Codice Etico, dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di una situazione di notevole pregiudizio per la Società.



La sanzione del licenziamento per giusta causa è inflitta al dipendente che ponga in essere, nell'espletamento delle sue attività, un comportamento intenzionalmente non conforme alle prescrizioni del Codice Etico, del Modello e delle procedure tale da poter determinare l'applicazione a carico della Società delle sanzioni amministrative derivanti da reato previste dal Decreto; il licenziamento senza preavviso è, inoltre, inflitto al dipendente che, a seguito dell'applicazione nei suoi confronti di due provvedimenti di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, compia nuovamente inosservanza delle prescrizioni dettate per lo specifico "Processo sensibile" nella quale svolge la sua attività oppure che ponga in essere, nell'espletamento delle sue attività, un comportamento intenzionalmente non conforme alle prescrizioni del Codice Etico, del Modello e delle procedure e tale da poter determinare l'applicazione a carico della Società delle sanzioni amministrative derivanti da reato previste dal Decreto.

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro 30 giorni dal ricevimento delle giustificazioni e comunque dallo scadere del quinto giorno successivo alla formale contestazione.

In particolare, il provvedimento disciplinare non potrà essere comminato prima di cinque giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le proprie difese e giustificazioni per iscritto o richiedere di essere sentito a difesa, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o di un componente della rappresentanza sindacale unitaria. La comminazione del provvedimento sarà motivata e comunicata per iscritto.

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

L'applicazione del sistema sanzionatorio è monitorata dall'Organismo di Vigilanza e dalla funzione competente.

5.2. Misure nei confronti dei dirigenti

In presenza di eventuali violazioni, nonché di inadeguata vigilanza e di mancata tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza, si potranno determinare a carico dei lavoratori con qualifica dirigenziale, la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa.

Nei casi di gravi violazioni, in cui venga meno il rapporto di fiducia, la Società potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso ai sensi e per gli effetti dell'art. 2119 c. c, in conformità alle disposizioni di legge ed alle previsioni della contrattazione collettiva nazionale applicabile.

5.3. Misure nei confronti degli amministratori

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Codice Etico e del Modello da parte di uno o più amministratori, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, affinché provvedano ad assumere o promuovere le iniziative più opportune e adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale.

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Codice Etico e del Modello da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione l'Organismo di Vigilanza informa immediatamente il Collegio Sindacale, affinché provveda a promuovere le conseguenti iniziative.

Il Consiglio di Amministrazione è competente per la valutazione dell'infrazione e per l'assunzione dei provvedimenti più idonei (tra cui richiamo formale scritto, revoca, totale o parziale, degli eventuali poteri) nei confronti del o degli Amministratori che hanno commesso le infrazioni. In tale valutazione, il Consiglio di Amministrazione delibera a maggioranza assoluta dei presenti, escluso l'amministratore o gli amministratori che hanno commesso le infrazioni, sentito il parere del Collegio Sindacale.



Il Consiglio di Amministrazione, e il Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2406 cod. civ., sono competenti, in ossequio alle disposizioni di legge applicabili, per la convocazione, se considerato necessario, dell'Assemblea dei Soci. La convocazione dell'Assemblea dei Soci è obbligatoria per le deliberazioni di eventuale revoca dall'incarico o di azione di responsabilità nei confronti degli Amministratori.

5.4. Misure nei confronti dei Sindaci

In caso di violazione accertata delle prescrizioni del Modello da parte di un componente del Collegio Sindacale o dell'intero Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione informa l'Assemblea per i provvedimenti di competenza. Qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, il Consiglio di Amministrazione propone all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede agli ulteriori incombeni previsti dalla legge.

5.5. Misure nei confronti dei medici liberi professionisti

Particolare rilievo assume, all'interno delle strutture ospedaliere, la figura del medico libero professionista che presta la propria opera professionale all'interno dell'istituto di cura, in ragione di un contratto di incarico libero professionale.

I contratti di incarico libero professionale attualmente sottoscritti tra la Società e i medici prevedono l'assunzione di responsabilità da parte del medico contraente in merito all'assoluta osservanza dei principi contenuti nel Codice Etico e nel Modello di Organizzazione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 adottati dalla Società nonché delle Procedure previste dal Modello stesso e ad esso allegate. Tali contratti indicano altresì le violazioni del Modello e i provvedimenti anche disciplinari da adottarsi in conseguenza. È opportuno, inoltre, che nel contratto individuale sia previsto espressamente che gravi violazioni del Modello possono dare luogo alla risoluzione immediata del rapporto.

L'osservanza, da parte del medico libero professionista, dei principi e delle procedure contenute nel Modello e nel Codice Etico nell'espletamento dell'incarico assegnatogli potrebbe rappresentare una delle condizioni indispensabili ai fini dell'erogazione della componente variabile della remunerazione stabilita per lo stesso.

La decurtazione della parte variabile della remunerazione del medico verrà applicata a seguito del ricevimento da parte di quest'ultimo di un richiamo scritto da parte della Direzione Sanitaria che presuppone una violazione colposa del Modello.

La grave negligenza nel rispetto dei principi e delle procedure contenuti nel Modello e nel Codice Etico e la recidiva commissione di infrazioni individua, invece, una clausola risolutiva del contratto, ai sensi dell'art. 1456 c.c., fatta salva, in ogni caso, la facoltà di richiesta di risarcimento da parte della Società qualora le suddette violazioni possano arrecare ad essa danni concreti.

5.6. Misure nei confronti di soggetti terzi

Ogni comportamento posto in essere da consulenti, collaboratori esterni o agenti in contrasto con le regole di condotta stabilite dal Codice Etico della Società e tale da comportare il rischio di commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001 potrà determinare la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento danni, qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società.



5.7. Sanzioni ex art. 6, comma 2-bis, D. Lgs. 231/2001

Con riferimento al sistema sanzionatorio relativo alla corretta gestione delle segnalazioni di illeciti ex art. 6, comma 2-bis, D. Lgs. 231/2001 (c.d. “Whistleblowing”), sono previste:

- sanzioni a tutela del segnalante per chi realizza atti di ritorsione, ostacoli o tenti di ostacolare una segnalazione, violi l’obbligo di riservatezza, o compia atti discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante stesso per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- sanzioni nei confronti di chi effettua segnalazioni, comminabili anche dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (“ANAC”), nel rispetto delle condizioni di cui al D. Lgs. 24/2023, nel caso di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave o che si dovessero rivelare false, infondate, con contenuto diffamatorio o comunque effettuate al solo scopo di danneggiare la Società, il segnalato o altri soggetti interessati dalla segnalazione.

Le sanzioni sono definite in relazione al ruolo del destinatario delle stesse, secondo quanto indicato nei paragrafi precedenti, nella misura in cui le violazioni delle norme relative al sistema di segnalazione rappresentino, esse stesse, delle violazioni delle disposizioni del Modello.



6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

In conformità a quanto disposto dall'art. 6 del Decreto, la Società ha affidato ad un apposito organo (Organismo di Vigilanza) il compito di vigilare, in modo continuativo, sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza provvede a disciplinare in autonomia le regole per il proprio funzionamento in un apposito Regolamento¹ (c.d. Regolamento dell'Organismo di Vigilanza) trasmesso per conoscenza al Consiglio di Amministrazione, definendo le modalità di svolgimento dell'incarico, di convocazione, di costituzione e di assunzione delle delibere, di raccolta e conservazione della documentazione (fermi restando gli obblighi di riservatezza cui sono tenuti i componenti dell'Organismo stesso).

6.1. *Istituzione e composizione*

Presso la Casa di Cura Pederzoli è istituito l'Organismo di iniziativa e controllo previsto dall'art. 6 del d.lgs. 231/2001 sotto forma di comitato composto da un numero dispari di componenti effettivi non inferiore a tre, di cui uno con funzioni di presidente.

I membri supplenti sostituiscono i membri effettivi in caso di possibile conflitto di interessi o decadenza.

Il Comitato, i cui componenti effettivi e supplenti sono nominati dal Consiglio di Amministrazione, rimane in carica per un triennio e può avvalersi di collaborazioni ritenute opportune nello svolgimento delle proprie funzioni come pure di esperti in informatica o in altre discipline ai quali sarà conferita la necessaria consulenza.

Il Presidente, nominato dal Consiglio di Amministrazione contemporaneamente agli altri componenti del Comitato, ha il compito di coordinare gli altri membri, di promuovere l'attività, presiedere le riunioni e rappresentare il Comitato presso gli Amministratori della Casa di Cura Pederzoli. Il Presidente provvede altresì alle necessarie sostituzioni dei membri effettivi con i supplenti nei casi previsti, dandone comunicazione al CdA. Il Presidente può inoltre attribuire le funzioni di segretario del comitato ad un proprio componente.

6.2. *Fondo finanziario*

Entro il 31 gennaio di ogni anno dovrà essere previsto, in conformità allo Statuto, e messo a disposizione, un fondo sufficiente allo svolgimento dei compiti che il d.lgs. 231/2001 e il presente modello assegnato al Comitato. Tale fondo sarà quantificato sulla base di apposita relazione predisposta dal Presidente del Comitato. I compensi ed i rimborsi spese eventualmente dovuti ai componenti effettivi del Comitato sono determinati dal Presidente del Comitato nell'ambito del fondo, tenendo presente anche le professionalità, il numero degli accessi e il tempo necessario per l'espletamento dell'incarico da parte dei singoli componenti. L'erogazione dei già menzionati corrispettivi sarà effettuata con la periodicità temporale che verrà definita dalle parti, a seguito di comunicazione degli importi da parte del Presidente del comitato al competente ufficio della Casa di Cura. In sede di prima applicazione il fondo potrà essere previsto ed erogato entro 30 giorni dalla nomina del Comitato.

6.3. *Libertà di iniziativa e controllo*

L'Amministrazione della Casa di Cura Pederzoli garantisce al Comitato la massima libertà di iniziativa e di controllo sulle attività aziendali, al fine di verificare ed incoraggiare il rispetto della legalità e del modello e consentire l'accertamento immediato delle violazioni a rischio di reato.

L'Amministrazione assicura inoltre:

- l'uso, anche se non necessariamente esclusivo, di idonei locali per le riunioni, le audizioni, ed ogni altra attività ritenuta necessaria per il comitato. Tali locali dovranno garantire comunque l'assoluta riservatezza nell'esercizio delle funzioni del Comitato;
- la disponibilità di idoneo personale di segreteria e i mezzi tecnici necessari.

¹ Rif. capitolo 2.2. Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo” - Confindustria



Resta fermo l'obbligo generale di direzione e vigilanza sul personale sottoposto, anche ai fini del rispetto delle disposizioni del presente modello.

6.4. Poteri

Il Comitato, nei limiti delle proprie competenze, per il tramite del proprio Presidente può richiedere ed ottenere informazioni da chiunque a qualunque titolo operi nella Casa di Cura. Gli Organi di Direzione e Amministrazione della Casa di Cura che siano venuti a conoscenza di violazioni del modello o di situazioni a rischio devono avvisare senza ritardo il Presidente del Comitato. Le informazioni pervenute dovranno essere protocollate e conservate a cura del Presidente del Comitato in modo da garantirne la segretezza.

L'Organismo di vigilanza ha facoltà di acquisire, senza alcuna forma di intermediazione, documentazione e informazioni rilevanti e di effettuare controlli periodici e verifiche mirate sulle attività a rischio.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti elencati nei punti precedenti, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i seguenti poteri:

- emanare disposizioni interne, intese a regolare l'attività dell'Organismo;
- compiere verifiche, anche a sorpresa;
- accedere a ogni documento aziendale, nonché acquisire informazioni da e verso ogni livello e settore aziendale;
- avvalersi di personale della Casa di Cura cui affidare lo svolgimento di tutta l'attività propedeutica all'esecuzione dei propri compiti di controllo e vigilanza;
- ricorrere a consulenti esterni, nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento dell'attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello;
- disporre che i responsabili di servizio forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività, rilevanti ai sensi del Modello, nonché per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali.

6.5. Obblighi di informativa

Gli amministratori delegati informano l'Organismo di Vigilanza in ordine a eventuali variazioni al sistema di deleghe e procure. Gli amministratori e il responsabile amministrativo hanno l'obbligo di comunicare immediatamente all'OdV ogni deroga ai protocolli, indicandone i motivi. Hanno inoltre l'obbligo di comunicare all'OdV ogni notizia e/o informazione utile in ordine agli aspetti significativi dei processi operativi.

6.6. Flussi informativi verso l'OdV – “Whistleblowing”

Il D. Lgs. 231/2001 enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte delle Funzioni della Società, diretti a consentire all'OdV stesso lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza e di verifica.

A tale proposito devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza le informazioni, i dati, le notizie ed i documenti che costituiscano deroghe e/o eccezioni rispetto alle procedure aziendali, previamente identificati dall'Organismo di Vigilanza e da quest'ultimo formalmente richiesti alle singole Direzioni/Funzioni (c.d. flussi informativi), secondo le modalità e le tempistiche definite dall'OdV medesimo.

I destinatari devono riferire all'Organismo di Vigilanza ogni informazione relativa a comportamenti che possano integrare violazione delle prescrizioni del Decreto e/o del Modello e/o del Codice Etico.

A tal fine, a seguito dell'introduzione della L. n. 179/2017 e del D. Lgs. 24/2023, ed ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, del D. Lgs. 231/2001 le segnalazioni inerenti eventuali violazioni o presunte tali del Modello e/o del Codice Etico potranno essere trasmesse alla Società mediante il portale “Whistleblowing”, raggiungibile al seguente indirizzo web: <https://www.ospedaledederzoli.it/whistleblowing-anac/>, idoneo a garantire, nella ricezione e gestione della segnalazione scritta e/o orale, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e/o comunque menzionata nella segnalazione, nonché



del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione anche al fine di prevenire e/o evitare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei loro confronti. L'accesso al portale whistleblowing è riservato al Responsabile della Funzione Internal Audit.

Attraverso tale portale viene assicurata la riservatezza delle fonti e delle informazioni di cui si venga in possesso, fatti salvi gli obblighi di legge. Inoltre, la Società non effettuerà azioni ritorsive (sanzioni disciplinari, demansionamento, sospensione, licenziamento) o discriminerà in alcun modo in ambito lavorativo il personale della Società che abbia svolto in buona fede azioni mirate a riferire eventi o situazioni relative al rispetto del Codice Etico, del Modello, delle procedure aziendali o comunque delle normative di legge.

L'Organismo di Vigilanza, a cui il Responsabile Internal Audit invierà le segnalazioni aventi ad oggetto violazioni o presunte tali del Modello e/o del Codice Etico, valuterà le segnalazioni pervenute, e potrà chiedere, qualora lo ritenga opportuno, un confronto con il segnalante per ottenere maggiori informazioni, anche in presenza ove il segnalante dia la propria disponibilità in tal senso, che con il presunto autore della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che siano necessarie per appurare la fondatezza della segnalazione.

Le segnalazioni prive di qualsiasi elemento sostanziale a loro supporto, eccessivamente vaghe o poco circostanziate potrebbero comportare la necessità di richiedere maggiori dettagli al segnalante, in assenza dei quali potrebbe esser impossibile attivare le opportune verifiche; mentre saranno perseguite le segnalazioni di evidente contenuto diffamatorio o calunnioso. Una volta accertata la fondatezza della segnalazione, l'OdV:

- per violazioni del Modello e/o del Codice Etico che integrino violazioni del Decreto, ritenute fondate da parte del personale dipendente, ne darà immediata comunicazione per iscritto alla Direzione Centrale Personale e Organizzazione per l'avvio delle conseguenti azioni disciplinari;
- per violazioni del Modello e/o del Codice Etico che integrino violazioni del Decreto, ritenute fondate, da parte di figure apicali della Società, ne darà immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione;
- per violazioni del Modello e/o del Codice Etico che integrino violazioni del Decreto, ritenute fondate, da parte degli amministratori della Società, ne darà immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale.

Tutte le informazioni, la documentazione, ivi compresa la reportistica prevista dal Modello, e le segnalazioni raccolte attraverso il portale whistleblowing rimarranno ivi custodite nel rispetto delle disposizioni normative in tema di trattamento dei dati personali.



7. ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'adozione del Modello costituisce responsabilità del Consiglio di Amministrazione della Società.

Le successive modifiche e/o integrazioni del presente Modello sono rimesse, pertanto, all'esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione della Società, che provvede mediante delibera secondo le modalità previste per la relativa adozione.

Compete, invece, all'Organismo di Vigilanza la concreta verifica circa la necessità di opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti del Consiglio di Amministrazione.