

Modello Organizzativo

ai sensi del

D. lgs. n. 231 dell' 8 giugno 2001

Parte Generale

REVISIONI

Revisione	Approvazione	Descrizione delle modifiche
00	Consiglio di Amministrazione del	Adozione 2018
01	Consiglio di Amministrazione del	Aggiornamento 11.11.2020
02	Consiglio di Amministrazione del	Aggiornamento 03.01.2022
03	Consiglio di Amministrazione del...	Aggiornamento 2.08.2023
04	Consiglio di Amministrazione del 20.03.2024	Aggiornamento marzo 2024

INDICE

0	LA SOCIETÀ ED IL SUO ASSETTO ORGANIZZATIVO	4
0.1	La Società'	4
0.2	L'Oggetto Sociale	5
0.3	Struttura aziendale (Modello di Governance)	5
0.4	Documenti fondamentali e principi ispiratori della struttura di <i>governance</i>	8
1	LA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE: PROFILI GIURIDICI	10
1.1	La disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, secondo la disciplina introdotta dal D.lgs. 231/2001	10
1.2	Fattispecie di reato	12
1.3	Sanzioni-Misure Cautelari	22
1.4	Esenzione delle responsabilità: il modello di organizzazione e di gestione	24
1.5	Linee Guida previste dalle Associazioni di Categoria	25
2	IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE E DI CONTROLLO	27
2.1	Premessa	27
2.2	Obiettivi e finalità del Modello	28
2.3	I destinatari del Modello	28
2.4	La struttura e l'organizzazione del Modello (Parte Generale e Parte Speciale)	29
2.5	Le fasi di Sviluppo del Modello	29
2.5.1	Prima fase: Raccolta ed analisi di tutta la documentazione	29
2.5.2	Seconda fase: Identificazione dei processi e delle attività a rischio	30
2.5.3	Terza fase: Identificazione ed analisi degli attuali presidi al rischio e Gap Analysis	30
2.5.4	Quarta fase: Costruzione del sistema di controllo preventivo	31
2.5.5	Quinta fase: Definizione dei protocolli e del modello	32
2.6	Componenti del Modello per Reati Dolosi	32
2.7	Componenti del Modello per Reati Colposi	34
2.8	I principi di controllo	35
2.9	Il Sistema delle Responsabilità	36
3	L'ORGANISMO DI VIGILANZA	38
3.1	Requisiti, struttura e composizione dell'Organismo di Vigilanza	38
3.2	Definizione dei compiti e dei poteri dell'Organismo di vigilanza	39
3.2.1	Attività	39
3.2.2	Aggiornamento	40
3.2.3	Documentazione	41
3.3	Flussi informativi da e verso l'Organismo di vigilanza	41
3.4	Whistleblowing	43
3.6	Nomina dei membri dell'Organismo di Vigilanza	45

3.7 Cause di (in)eleggibilità, decadenza e sospensione dei membri dell'Organismo di Vigilanza.....	45
3.7.1 Ineleggibilità	45
3.7.2 Decadenza	47
3.7.3 Sospensione	47
4 IL CODICE ETICO	48
4.1 Premessa	48
4.2.Contenuti del Codice Etico	48
4.3.I rapporti tra Codice Etico e Modello.....	50
5.IL SISTEMA SANZIONATORIO	51
5.1.Premessa	51
5.2.Sanzioni per i lavoratori dipendenti	51
5.3.Sanzioni per i Dirigenti	52
5.4.Misure nei confronti degli Amministratori.....	52
5.5.Misure nei confronti dei Collaboratori esterni e partner	53
6 L'ADOZIONE DEL MODELLO	54

PARTE PRIMA

LA SOCIETA'

0 LA SOCIETÀ ED IL SUO ASSETTO ORGANIZZATIVO

0.1 La Società'

<i>Denominazione</i>	Sedes Sapientiae S.r.l.
<i>Sede Legale</i>	Via Bidone n. 31 – 10125 Torino
<i>Registro Imprese</i>	09097100011
<i>Numero REA</i>	TO1023983
<i>Capitale Sociale</i>	€ 1.241.200,00 i.v.

<i>Posizione INPS</i>	8139771996
<i>Posizione INAIL</i>	1834736862
<i>Contratto Collettivo Nazionale applicato</i>	CCNL OSPEDALITA' PRIVATA AIOP
<i>N. Dipendenti</i>	65
<i>telefono</i>	Tel. 011/6507505
<i>fax</i>	Fax 011/655833
<i>Sito web</i>	www.clinicasedes.it
<i>Indirizzo e-mail</i>	INFO@CLINICASEDES.IT

0.2 L'Oggetto Sociale

L'oggetto sociale della Società comprende le seguenti attività:

l'esercizio di case di cura, cliniche private, ambulatori, laboratori di analisi mediche e strutture assistenziali e sanitarie in genere.

Essa potrà compiere qualunque operazione industriale, commerciale, finanziaria e di credito, mobiliare ed immobiliare, direttamente o mediamente connessa all'attuazione del predetto scopo e specificatamente:

- Acquistare ed alienare beni di qualsiasi natura, materiali ed immateriali;
 - Concedere e prendere in locazione beni mobili ed immobili;
 - Stipulare ed assumere mutui passivi;
 - Concedere ipoteche, privilegi, fideiussioni avalli, garanzie reali o personali in genere anche a copertura di debiti o di operazioni di terzi svolgenti attività diverse da quelle in oggetto;
 - Rinunciare a garanzie di qualunque tipo, compresi i privilegi e le ipoteche, anche se non venga soddisfatto il creditore garantito;
 - Assumere partecipazioni in altre società od imprese con scopi analoghi od affini.
- Resta rigorosamente esclusa la raccolta del risparmio ed ogni altra attività dalla legge vietata o subordinata a speciali autorizzazioni.

0.3 Struttura aziendale (Modello di Governance)

La Sedes Sapientiae s.r.l. ha optato per un sistema di governance tradizionale che prevede un organo amministrativo, rappresentato da un Consiglio di Amministrazione (con un Presidente), e un Organismo di Controllo, entrambi nominati dall'Assemblea dei Soci, che si colloca in posizione apicale, come meglio dettagliato nell'**Organigramma**, approvato dal legale rappresentante ed allegato al presente Modello sub 1) di cui costituisce parte integrante.

Ai tre organi principali sono affidate le seguenti funzioni:

- Assemblea dei soci → supervisione strategica: l'individuazione degli obiettivi strategici aziendali e la verifica della relativa attuazione;
- Consiglio di Amministrazione → gestione: la conduzione dell'attività aziendale, finalizzata alla realizzazione della strategia precedentemente elaborata;

- Sindaco Unico → controllo: la verifica della regolarità dell'attività e dell'adeguatezza degli assetti organizzativi dell'Ente.

Nel corso del primo semestre 2023, la Governance della Sedes Sapientiae Srl ha subito rilevanti modifiche, come di seguito dettagliate.

A- VARIAZIONE DEI MEMBRI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E NUOVA NOMINA DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO:

In occasione dell'Assemblea dei soci riunitasi in data 08.03.2023, gli Amministratori dr.Emilio Giusta e dr.Giuseppe Bertone hanno presentato le proprie dimissioni, rispettivamente dalla carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore delegato. Contestualmente, l'Assemblea dei Soci ha deliberato quanto segue:

- Ha preso atto delle dimissioni presentate.
- **Ha rideterminato in n.7 il numero dei componenti del nuovo Consiglio di Amministrazione.**
- Ha nominato, per la durata di un esercizio sociale con scadenza alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio che si chiuderà al 31 dicembre 2023, come **nuovi membri del Consiglio di Amministrazione**, i signori:
- Emilio Giusta, C.F.GSTMLE46T11M122M, nominato Presidente del Consiglio di Amministrazione e legale rappresentante della Società ai sensi dell'art.18 dello Statuto, il quale esercita i poteri di cui agli artt.13, 18 e 19 dello Statuto societario, oltre a quelli conferiti dalla legge.
 - Giuseppe Alessandro Bertone, C.F.BRTGPP71L05L219Y, al quale è stato conferito l'incarico di supportare l'area amministrativa, il controllo di gestione e la gestione dei nuovi sviluppi immobiliari ivi compresa la responsabilità per la predisposizione delle necessarie pratiche per l'ottenimento dei permessi.
 - Margherita Patti, CF.PTTMGH44H58H501O
 - Gabriella Maria Ifigenia Sella, C.F. SLLGRL80H44L219J
 - Emma Lascialfare, CF. LSCMME63P68E625L
 - Francesca Bianchi, CF. BNCFNC77S55E333Q
 - **Luigi Albini, C.F. LBNLGU79A04E409L, in qualità di Amministratore Delegato e legale rappresentante della Società**, al quale sono stati conferiti i poteri come da Visura Storica allegata, pag.7 (ALL2). Tra questi, alcuni poteri specificamente indicati potranno essere esercitati solo tramite firma congiunta con uno dei seguenti Consiglieri: dr.ssa Francesca Bianchi, dr.ssa Gabriella Maria Ifigenia Sella, dr.ssa Emma Lascialfare, dr.ssa Margherita Patti.
- Tutti i Consiglieri nominati hanno accettato le cariche. Il verbale è stato iscritto presso il Registro delle Imprese in data 30.03.2023.

B- VARIAZIONE DEI SOCI DELLA MONTFORT SRL:

Con atto pubblico del 14.04.2023, iscritto il 21.04.2023, risultano variati i soci della MONTFORT SRL, c.f.09329550017, con sede legale in Torino via Bidone 31, iscritta al R.E.A. presso la Camera di Commercio di Torino al n. TO – 1042733, capitale sociale di euro 10.000, socio unico e società già controllante al 100% della Sedes Sapientiae Srl, fatti salvi gli effetti della fusione per incorporazione

inversa di cui si darà atto del prosieguo, PAR.D. Alla data del 21.04.2023, i nuovi soci risultavano pertanto i seguenti:

- La società "E.C.A.S.- s.p.a. per l'esercizio di cliniche e attività sanitarie", c.f. 01737940013, che ha acquisito il 90% del capitale sociale.
- Il restante 10% del capitale sociale è stato suddiviso come segue:
 - o il Dr.Emilio Giusta al 5%;
 - o il dr.Giuseppe Bertone al 3,75%;
 - o il restante 1,25% è stato attribuito alla sig.ra Brunelli Stefania.

C- DIREZIONE E COORDINAMENTO DA PARTE DI HUMANITAS S.P.A

Con atto del 14.04.2023, iscritto il 18.04.2023, la MONTFORT SRL è stata assoggettata a direzione e coordinamento da parte di HUMANITAS S.P.A., c.f.03563200967.

Inoltre, con dichiarazione dell'11.04.2023, protocollata con N.TO-2023-58317, la MONTFORT SRL ha cessato totalmente il controllo sulla **SEDES SAPIENTIAE SRL la quale, ad oggi, risulta soggetta a direzione e coordinamento della HUMANITAS S.P.A.**

D- FUSIONE PER INCORPORAZIONE INVERSA DI MONTFORT SRL IN SEDES SAPIENTIAE SRL

Con verbale dell'Assemblea dei soci del 18.05.2023, iscritto il 23.05.2023, è stato dato atto che gli amministratori delle società SEDES SAPIENTIAE S.r.l. e MONTFORT S.r.l., in data 09.05.2023, hanno redatto ed approvato, ai sensi dell'art. 2501 ter del Codice Civile, il progetto di fusione per incorporazione della società MONTFORT S.r.l. nella società SEDES SAPIENTIAE S.r.l.

Il progetto di fusione è stato iscritto, ai sensi dell'art. 2501 ter, 3° comma, del Codice Civile, per entrambe le società presso il Registro delle Imprese di Torino, come segue:

- o in data 12 maggio 2023 al n. di prot. 74801/2023 per la società MONTFORT S.r.l.
- o in data 12 maggio 2023 al n. di prot. 74803/2023 per la società SEDES SAPIENTIAE S.r.l.

L'Assemblea ha contestualmente deliberato l'Approvazione del citato progetto di fusione, in base al quale è stato statuito che il capitale della società incorporante, per effetto della fusione, sarà assegnato ai soci della società incorporanda nelle medesime proporzioni in cui gli stessi partecipano attualmente al capitale sociale della stessa, mentre la quota costituente il capitale della società incorporanda sarà annullata; pertanto, **il capitale della società incorporante, pari ad euro 1.241.200 (un milione duecentoquarantunomila duecento), risulta così assegnato:**

- o alla **società "E.C.A.S. - SOCIETA' PER AZIONI PER L'ESERCIZIO DI CLINICHE E ATTIVITA' SANITARIE"**, è stata assegnata una quota di nominali euro 1.117.080 (un milione centodiciassettemila ottanta) del capitale della società incorporante;
- o al **signor Giusta Emilio**, è stata assegnata una quota di nominali euro 62.060 (sessantaduemilasesanta) del capitale della società incorporante;
- o al **signor Bertone Giuseppe Alessandro**, è stata assegnata una quota di nominali euro 46.545 (quarantaseimila cinquecentoquarantacinque) del capitale della società incorporante;
- o alla **signora Brunelli Stefania**, è stata assegnata una quota di nominali euro 15.515 (quindicimilacinquecentoquindici) del capitale della società incorporante.

Lo Statuto della società incorporante non ha subito variazioni in dipendenza della fusione, ma la stessa ha adottato e approvato, sempre in data 18.05.2023, un nuovo testo di Statuto.

Con atto del 23.06.2023, iscritto in data 27.06.2023, è stata data esecuzione alla fusione sopra deliberata. In forza di tale atto, ai soli fini contabili e fiscali e per gli effetti di cui all'art. 2501-ter, n. 6, del Codice Civile, le operazioni della società incorporanda sono imputate al bilancio della società incorporante, ai sensi dell'art. 2504-bis terzo comma del Codice Civile e del nono comma dell'art.

172 T.U.I.R., retroattivamente a decorrere dal 1° gennaio 2023, mentre tutti gli altri effetti della fusione decorreranno dalla data **del 1° luglio 2023** nel rispetto del disposto di cui all'art. 2504 bis del Codice Civile.

In conseguenza della fusione, la società incorporante è subentrata di pieno diritto, ai sensi dell'art. 2504-bis del C.C., in tutto il patrimonio attivo e passivo della società incorporata, e quindi in tutti i diritti, ragioni, azioni, così come in tutti gli obblighi, impegni e passività, beni e rapporti giuridici di qualsiasi natura facenti capo alla stessa, anche se acquisiti o sorti in data posteriore a quella dell'ultimo bilancio di esercizio.

In conseguenza della fusione, il capitale sociale della società incorporante è stato assegnato ai soci della società incorporanda in base alle proporzioni stabilite nel citato Progetto di fusione, mentre la quota costituente il capitale della società incorporanda è stata annullata.

La MONTFORT SRL è stata cancellata dal Registro delle Imprese in data 05.07.2023.

E- NUOVA NOMINA PROCURATRICE SPECIALE

Con atto di nomina del 23.05.2023, iscritto il 07.06.2023, la società **SIPROMED SRL**, cf.07222240967, è stata nominata procuratrice speciale, in persona del Presidente del Consiglio di Amministrazione dr.ssa Patrizia Meroni, affinché in nome e per conto della Sedes Sapientiae Srl, con firma singola, possa compiere tutto quanto necessario o comunque inerente all'esecuzione del Contratto di servizi sottoscritto in data 30.03.2023 e avente ad oggetto la gestione da parte di SIPROMED SRL delle richieste di risarcimento per i danni reclamati nei confronti della SEDES SAPIENTIAE SRL, quale eventuale soggetto civilmente responsabile per fatti ascrivibili all'attività sanitaria svolta (si cfr.pag.10 Visura Storica, ALL.2.).

Il Sindaco Unico risulta invariato ed è stato confermato il dr.Vittorio Sansonetti, fino all'approvazione del Bilancio al 31.12.2025 (atto di nomina del 27.04.2023 iscritta in data 24.05.2023).

Per dare attuazione al presente Modello organizzativo volto alla prevenzione del rischio di commissione di reati rilevanti ai fini del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 si è provveduto a nominare un Organismo di Vigilanza *ad hoc*.

La Sedes Sapientiae s.r.l., per rispettare quanto richiesto dalla legge, con particolare riferimento alla materia della sicurezza e dell'ambiente, nonché per garantire un servizio più efficiente per la clientela ha provveduto a delegare alcune funzioni principali ed a nominare responsabili di settore, come risulta dettagliato nell'Organigramma allegato.

L'obiettivo primario di Sedes Sapientiae s.r.l. è, infatti, quello di creare un assetto organizzativo idoneo ed esemplare che si ispiri nel suo operato ai principi indicati nel paragrafo successivo nonché consenta di dare efficace attuazione al presente Modello.

Al fine di rendere effettiva l'attuazione di tali principi la Sedes Sapientiae s.r.l. intende predisporre ed adottare una serie di documenti (i codici, i principi, le linee guida, le procedure) che disciplinino gli organi sociali con le loro diverse articolazioni e i rapporti tra organi.

I suddetti documenti saranno oggetto di costante verifica e revisione in modo tale da adeguarli al mutare della realtà degli affari in vista di un costante miglioramento.

0.4 Documenti fondamentali e principi ispiratori della struttura di governance.

Il principio cui deve ispirarsi la *governance* di Sedes Sapientiae s.r.l. è la correttezza, di cui lo Statuto, il Codice Etico e le varie procedure devono essere espressione.

Lo Statuto definisce struttura, strumenti, organi della società e loro funzionamento.

Il Codice Etico, invece, contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'impresa nei confronti di dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, azionisti ecc.. Pertanto esso si colloca al centro di quel processo volto ad assicurare l'efficienza, la conoscibilità e la verificabilità delle attività di gestione, l'affidabilità dei dati, il rispetto delle leggi e dei regolamenti, la salvaguardia dell'integrità aziendale.

Per quanto riguarda gli organi societari, affinché vi sia un effettivo ed efficiente bilanciamento dei compiti e delle responsabilità tra gli stessi, è altresì fondamentale che sia assicurata l'indipendenza di giudizio e che vi sia l'effettiva disponibilità delle informazioni, assicurata da una piena trasparenza sulle scelte gestionali.

Sedes Sapientiae s.r.l., inoltre, in quanto associata di AIOP (Associazione Italiana Ospedalità Privata) fa propri il Codice Etico e dei valori associativi nonché il Codice di Condotta adottati dalla stessa.

PARTE SECONDA

IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231 del 8/6/2001

1 LA RESPONSABILITA' DELL'ENTE: PROFILI GIURIDICI

1.1 La disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, secondo la disciplina introdotta dal D.lgs. 231/2001

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito definito "Decreto"), attuando la legge delega 29 settembre 2000, n. 300, disciplina – introducendola per la prima volta nell'ordinamento giuridico italiano – la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (enti). Prima dell'introduzione di tale disciplina legislativa, gli enti collettivi non erano soggetti, secondo la legge italiana, a responsabilità di tipo penale-amministrativo e solo le persone fisiche (amministratori, dirigenti, ecc.) potevano essere perseguite per l'eventuale commissione di reati nell'interesse della compagine societaria.

Tale assetto normativo è stato profondamente innovato dal Decreto, che ha segnato l'adeguamento, da parte della legislazione italiana, ad una serie di convenzioni internazionali alle quali l'Italia ha già da tempo aderito: in particolare, si tratta la Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee del 26 luglio 1995, la Convenzione U.E. del 26 maggio 1997 relativa alla lotta contro la corruzione, la Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali. Con l'emanazione del Decreto, il legislatore italiano ha ottemperato agli obblighi previsti da siffatti strumenti internazionali e comunitari, i quali dispongono appunto la previsione di paradigmi di responsabilità delle persone giuridiche e di un corrispondente sistema sanzionatorio, che colpisca la criminalità d'impresa in modo più diretto ed efficace.

Il Decreto si inserisce, dunque, in un contesto di attuazione degli obblighi internazionali e – allineandosi con i sistemi normativi di molti Paesi dell'Europa – istituisce la responsabilità della *societas*, considerata "quale autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, punto di riferimento di precetti di varia natura, e matrice di decisioni ed attività dei soggetti che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse dell'ente" (così la relazione al Progetto preliminare di riforma del codice penale, elaborato dalla Commissione presieduta dal prof. Carlo Federico Grosso).

L'istituzione della responsabilità amministrativa delle società nasce dalla considerazione empirica secondo cui le condotte illecite commesse all'interno dell'impresa, lungi dal conseguire ad un'iniziativa privata del singolo, sovente rientrano nell'ambito di una diffusa politica aziendale e conseguono a decisioni di vertice dell'ente medesimo.

Si tratta di una responsabilità "amministrativa" *sui generis*, poiché, pur comportando sanzioni amministrative, consegue da reato e presenta le garanzie proprie del processo penale.

In particolare, il Decreto prevede un articolato sistema sanzionatorio che muove dall'applicazione di sanzioni pecuniarie, alle quali si aggiungono, seguendo la scala della gravità del reato commesso,

misure interdittive quali la sospensione o revoca di concessioni e licenze, il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, l'esclusione o la revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzazione di beni e servizi, fino ad arrivare alle più pesanti sanzioni interdittive, che possono giungere perfino al divieto di esercitare la stessa attività d'impresa.

La sanzione amministrativa per la società, tuttavia, può essere applicata esclusivamente dal giudice penale, nel contesto di norme di garanzia predisposte dall'ordinamento penale, e solo qualora sussistano tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore: in particolare, è necessario che sia commesso uno dei reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa dell'ente, e che tale reato sia compiuto nell'interesse o a vantaggio della società, da parte di soggetti apicali o ad essi sottoposti.

La responsabilità degli enti si estende anche ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto, sempre che sussistano le particolari condizioni previste dal Decreto: ciò comporta, ai fini del presente modello organizzativo, la necessità di considerare anche le operazioni che Sedes Sapientiae s.r.l. si trova a compiere all'estero, ad esempio per acquisti da Paesi diversi dall'Italia. Tale aspetto sarà vagliato per quanto qui rilevante nella seconda parte di questo documento, quando verranno affrontate, una per una, le singole ipotesi di reato per le quali il legislatore ha previsto la responsabilità dell'ente collettivo.

Quanto ai requisiti necessari perché possa configurarsi, accanto alla responsabilità penale delle persone fisiche, anche la responsabilità amministrativa della persona giuridica, bisogna sottolineare che deve trattarsi, in primo luogo, di un reato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente. Il vantaggio esclusivo dell'agente (o di un terzo rispetto all'ente) non determina alcuna responsabilità in capo all'ente, trattandosi in una situazione di manifesta estraneità della persona giuridica rispetto al fatto di reato.

Quanto ai soggetti, il legislatore, all'art. 5 del Decreto, prevede la responsabilità dell'ente qualora il reato sia commesso:

- "da 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 da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli stessi" (cosiddetti soggetti apicali);
 - "da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)" (cosiddetti sottoposti).

Come si vede, i soggetti richiamati dalla norma in esame sono coloro i quali svolgono funzioni inerenti alla gestione e al controllo dell'ente o di sue articolazioni: il legislatore, pertanto, ha voluto intraprendere una scelta di tipo "funzionalistico", invece che una di tipo "nominalistico", riservando cioè l'attenzione alla concreta attività svolta, piuttosto che alla qualifica formalmente rivestita.

Da sottolineare, in questa prospettiva, anche l'equiparazione – rispetto ai soggetti che ricoprono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente – delle persone che rivestono le medesime funzioni in una "unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale": si tratta, come noto, di una figura sempre più diffusa nella realtà economica attuale, soprattutto nell'ambito di società strutturate su più sedi, e ciò richiede una particolare attenzione al fine di elaborare un modello organizzativo che si riveli, nella prassi, realmente efficace. Si avrà modo di verificare, nella parte speciale dedicata ai singoli reati, come sia necessario fare in modo che ogni singola figura professionale potenzialmente a rischio di commissione dei reati in Sedes Sapientiae s.r.l. sia monitorata, attraverso la predisposizione di opportune procedure, al fine di assicurare un idoneo controllo e una effettiva vigilanza su quelle attività "sensibili" nell'ottica della potenziale commissione dei reati previsti dal Decreto.

Sempre per ciò che riguarda i soggetti, si è già precisato che la lettera b) dell'art. 5 fa riferimento alle "persone sottoposte alla direzione o vigilanza dei soggetti in posizione apicale". Al riguardo, la

Relazione ministeriale precisa che "la scelta di limitare la responsabilità della *societas* al solo caso di reato commesso dai vertici, non si sarebbe rivelata plausibile dal punto di vista logico e politico criminale". Da un lato, infatti, sarebbe risultata assurda un'esclusione della responsabilità dell'ente per i reati commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, da un dipendente; dall'altro, le realtà economiche moderne sono caratterizzate da una evidente frammentazione dei processi operativi e decisionali, di talché l'importanza anche del singolo dipendente, nelle scelte e nelle attività dell'ente, acquista sempre maggior rilievo.

Ciò impone, come è facile comprendere, una dettagliata analisi delle singole procedure attraverso le quali si esplicano le diverse attività svolte dalla società, in modo tale da poter predisporre efficaci presidi di controllo, in grado di impedire la commissione dei reati o determinarne, in ogni caso, una rapida individuazione e denuncia da parte degli organismi di vigilanza e controllo interno. Di tali aspetti, come si è detto, il presente modello si occuperà in seguito.

Ai fini dell'affermazione della responsabilità dell'ente, oltre all'esistenza dei requisiti fin qui richiamati, che consentono di effettuare un collegamento oggettivo tra il reato commesso e l'attività dell'ente, il legislatore impone anche l'accertamento di un requisito di tipo soggettivo, consistente nella colpevolezza dell'ente per il reato realizzato. Tale requisito soggettivo, si identifica con l'individuazione di una colpa dell'organizzazione, intesa come violazione di adeguate regole di diligenza autoimposte dall'ente medesimo e volte a prevenire lo specifico rischio da reato. Le dette regole di diligenza costituiscono proprio il contenuto centrale del presente modello organizzativo.

1.2 Fattispecie di reato

In base al Decreto, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente indicati in esso, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del decreto stesso.

Le fattispecie di reato richiamate dal Decreto sono le seguenti:

1) Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un Ente Pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un Ente Pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24 del Decreto- articolo modificato dalla L. 161/2017 e dal D.Lgs. n. 75/2020)

- Malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-bis c.p.) [articolo modificato dal D.L. n. 13/2022]
- Indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316-ter c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 3/2019 e dal D.L. n. 13/2022]
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art.640, comma 2, n.1, c.p.)
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.) [articolo modificato dal D.L. n. 13/2022]
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.)
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2. L. 23/12/1986, n.898) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]

2) Delitti informatici ed illecito trattamento di dati (Art 24 bis del Decreto) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016 e dal D.L. n. 105/2019]

- Documenti informatici (art. 491-bis c.p.)
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.)
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021]
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021]
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021]
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021]
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.)
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.)
- Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.)
- Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105)

3) Delitti di Criminalità organizzata (Art 24 ter del Decreto) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015]

- Associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-bis c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.) [così sostituito dall'art. 1, comma 1, L. 17 aprile 2014, n. 62, a decorrere dal 18 aprile 2014, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2, comma 1 della medesima L. 62/2014)
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309) [comma 7-bis aggiunto dal D.Lgs. n. 202/2016]
- Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/91)
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle

previste dall'articolo 2, comma terzo, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.)

4) Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (Art.25 del Decreto) [modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 3/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020]

- Concussione (art. 317 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) [modificato dalla L. n. 190/2012, L. n. 69/2015 e L. n. 3/2019]
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.)
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.) [articolo aggiunto dalla L. n. 190/2012 e modificato dalla L. n. 69/2015]
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione, abuso d'ufficio, di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.) [modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L. n. 3/2019]
- Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.) [modificato dalla L. 3/2019]
- Peculato (limitatamente al primo comma) (art. 314 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.) [introdotto dalla Legge 9 ottobre 2023, n. 137]
- Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis c.p.) [introdotto dalla Legge 9 ottobre 2023, n. 137]

5) Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis del Decreto - articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. 125/2016)

- Alterazione di monete (art. 454 c.p.)

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.)
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.)
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.)
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.)
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.)
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.)
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.)
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.)
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)

6) Delitti Contro l'industria e il commercio (Art 25 bis-1 del Decreto- articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009)

- Illecita concorrenza con minaccia o violenza" (art. 513-bis c.p.)
- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.)
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.)
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)

7) Reati societari (Art.25 ter del Decreto - articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015, dal D.Lgs. n.38/2017 e dal D.Lgs. n. 19/2023)

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.)
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.) [articolo modificato dalla L n. 69/2015]
- Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.)
- Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.)
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.) [aggiunto dalla legge n. 262/2005]

- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) [aggiunto dalla legge n. 190/2012; modificato dal D.Lgs. n. 38/2017 e dalla L. n. 3/2019]
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.) [aggiunto dal D.Lgs. n. 38/2017 e modificato dalla L. n. 3/2019]
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.)
- False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54 D.Lgs. 19/2023) [aggiunto dal D.Lgs. n. 19/2023]

8) Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (Art.25 quater del Decreto- articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003)

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.)
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.)
- Circostanze aggravanti e attenuanti (art. 270-bis.1 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 21/2018]
- Assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.)
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater c.p.)
- Organizzazione di trasferimento per finalità di terrorismo (art. 270-quater.1) [introdotto dal D.L. n. 7/2015, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 43/2015]
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quinques c.p.)
- Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (L. n. 153/2016, art. 270 quinques.1 c.p.)
- Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 quinques.2 c.p.)
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.)
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.)
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 bis c.p.)
- Atti di terrorismo nucleare (art. 280 ter c.p.)
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 bis c.p.)
- Sequestro a scopo di coazione (art. 289-ter c.p.) [introdotto dal D.Lgs. 21/2018]
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.)
- Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.)
- Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.)
- Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.)
- Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.)
- Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1)
- Danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2)
- Sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3)
- Pentimento operoso (D.Lgs. n. 625/1979, art. 5)
- Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2)

9) Delitti di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater-1 del Decreto); D.Lgs. n. 231/2001 - articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006)

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 bis c.p.),

10) Reati contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies del Decreto - articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016)

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.)
- Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.)
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.)
- Detenzione o accesso a materiale pornografico (art. 600-quater) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021]
- Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.) [aggiunto dall'art. 10, L. 6 febbraio 2006 n. 38]
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.)
- Tratta di persone (art. 601 c.p.) [modificato dal D.Lgs. 21/2018]
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.)
- Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021]

11) Abusi di mercato (Art. 25-sexies Decreto - articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005)

- Abuso di informazioni privilegiate (art 184, D. lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modificazioni) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021]
- Manipolazione del mercato (art. 185, D. lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modificazioni) [articolo modificato dal D.Lgs. 107/2018 e dalla Legge n. 238/2021]

12) Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF) [articolo modificato dal D.Lgs. n. 107/2018]

- Divieto di manipolazione del mercato (art. 15 Reg. UE n. 596/2014)
- Divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art. 14 Reg. UE n. 596/2014)

13) 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 del Decreto - articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007; modificato L. n. 3/2018)

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

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.)
- 14) Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies del Decreto - articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014 e dal D.Lgs. n. 195/2021)**
- Ricettazione (art. 648 c.p.) [articolo modificato dal D.Lgs. 195/2021]
 - Riciclaggio (art. 648-bis c.p.) [articolo modificato dal D.Lgs. 195/2021]
 - Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.) [articolo modificato dal D.Lgs. 195/2021]
 - Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.) [articolo modificato dal D.Lgs. 195/2021]
- 15) Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1 - articolo aggiunto dal D.Lgs. 184/2021)**
- Indebito utilizzo e falsificazione di carte di credito o di carte di pagamento (art. 493-ter c.p.);
 - Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi, programmi informatici, diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti" (art. 493-quater c.p.c);
 - Frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640-ter c.p.)
 - Trasferimento fraudolento di valori (art. 512-bis c.p.) [introdotto dalla Legge 9 ottobre 2023, n. 137]
- 16) Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1 comma 2, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 184/2021]**
- 17) Delitti in materia di violazione del diritto di autore (Art 25-novies del Decreto- articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009).**
- Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, L. 633/1941 comma 1 lett a) bis);
 - Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, L. 633/1941 comma 3);
 - Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis L. 633/1941 comma 1);
 - Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis L. 633/1941 comma 2);
 - Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito

televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter L. 633/1941);

- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies L. 633/1941);
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies L. 633/1941).

18) Induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art 25 decies del Decreto - articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009)

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

19) Reati ambientali (Art 25 undecies del Decreto- articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018)

- Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.)
- Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.)
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.)
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.)
- Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.)
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.)
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.)
- Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n.150/1992, art. 1, art. 2, art. 3-bis e art. 6)
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D. Lgs n.152/2006, art. 137)
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D. Lgs n.152/2006, art. 256)
- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D. Lgs n. 152/2006, art. 257)
- Traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 259)
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D. Lgs n.152/2006, art. 258)
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 21/2018]

- False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 260-bis)
- Sanzioni (D.Lgs. n. 152/2006, art. 279)
- Inquinamento doloso provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 8)
- Inquinamento colposo provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 9)
- Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993 art. 3)

20) Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies del Decreto- articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161)

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3 bis, 3 ter e comma 5, D.Lgs. n. 286/1998)
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 bis, D.Lgs. n. 286/1998)

21) Razzismo e xenofobia (Art. 25 terdecies del Decreto - articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018)

- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa (art. 604-bis c.p.) [aggiunto dal D.Lgs. n. 21/2018]

22) Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25 quaterdecies del Decreto- Articolo inserito dall'articolo 5, comma 1, della Legge 3 maggio 2019, n. 39)

- Frode in competizioni sportive (Art. 1 Legge 13 dicembre 1989 n. 401)
- Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (Art. 4 Legge 13 dicembre 1989 n. 401)

23) Reati tributari (art. 25 quinquiesdecies – Articolo aggiunto dalla Legge 19 dicembre 2019, n. 157 e dal D.lgs. 75/2020)

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.Lgs. n. 74/2000)
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. n. 74/2000)
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D.Lgs. n. 74/2000)
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. n. 74/2000)
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. n. 74/2000)
- Dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. n. 74/2000) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. n. 74/2000) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Indebita compensazione (art. 10-quater D.Lgs. n. 74/2000) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]

24) Reato di contrabbando (art. 25 sexiesdecies del Decreto - articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020)

- Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 D.P.R. n. 43/1973)
- Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 D.P.R. n. 43/1973)
- Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 D.P.R. n. 43/1973)
- Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 D.P.R. n. 43/1973)
- Contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 D.P.R. n. 43/1973)
- Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 D.P.R. n. 43/1973)
- Contrabbando nei depositi doganali (art. 288 D.P.R. n. 43/1973)
- Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 D.P.R. n. 43/1973)
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 D.P.R. n. 43/1973)
- Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 D.P.R. n. 43/1973)
- Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis D.P.R. n. 43/1973)
- Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-ter D.P.R. n. 43/1973)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater D.P.R. n. 43/1973)
- Altri casi di contrabbando (art. 292 D.P.R. n. 43/1973)
- Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 D.P.R. n. 43/1973)

25) Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001 - Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022)

- Furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.)
- Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.)
- Ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c.p.)
- Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies c.p.)
- Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies c.p.)
- Importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p.)
- Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-undecies c.p.)
- Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies c.p.)
- Contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies c.p.)

26) Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevicies, D.Lgs. n. 231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022]

- Riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.)
- Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies c.p.)

27) Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]

- Commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.)
- Adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.)
- Commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.)
- Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.)
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
- Contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)

28) Reati transnazionali (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- Associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-bis c.p.)

1.3 Sanzioni-Misure Cautelari

A) SANZIONI

Brevemente, vengono riportate le sanzioni amministrative previste dal Decreto a carico della società in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati:

- Sanzione amministrativa pecuniaria (art. 10 e ss. d.lgs. 231/2001):

Tale sanzione si applica sempre in caso di illecito amministrativo dipendente da reato.

Essa viene applicata per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille; ogni quota va da un minimo di € 258,00 ad un massimo di € 1.549,00. Il Giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente, dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

- Sanzione interdittiva (art. 13 e ss. d.lgs. 231/2001):

Fermo restando quanto previsto dall'art. 25, comma 5, le sanzioni interdittive sono:

- a) interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d) esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Si applicano solo ai reati per i quali sono espressamente previsti nei casi in cui:

- L'ente ne ha tratto profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale o sottoposti all'altrui direzione se la commissione è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- In caso di reiterazione degli illeciti.

Tali sanzioni hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente.

Fermo quanto previsto dall'art. 25 co. 5, le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni. Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva. Si segnala, inoltre, in luogo dell'irrogazione della sanzione interdittiva, la possibile prosecuzione dell'attività della società da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del Decreto.

- Pubblicazione della sentenza di condanna (art. 18 d.lgs. 231/2001):

Può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva.

La pubblicazione della sentenza avviene ai sensi dell'articolo 36 del codice penale nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale.

- Confisca (art. 19 d.lgs. 231/2001):

E' sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

B) MISURE CAUTELARI:

Nel corso del procedimento penale relativo al reato presupposto, il pubblico ministero può richiedere l'applicazione quale misura cautelare di una delle sanzioni interdittive sopra citate, presentando al giudice gli elementi su cui la richiesta si fonda, quando sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede. In luogo della misura cautelare interdittiva, il giudice può nominare un commissario giudiziale per un periodo pari alla durata della misura che sarebbe stata applicata (art. 45 d.lgs. 231/2001).

Costituiscono altresì misure cautelari il Sequestro Preventivo (art.53 d.lgs. 231/2001) e il Sequestro Conservativo (art.53 d.lgs. 231/2001).

1.4 Esenzione delle responsabilità: il modello di organizzazione e di gestione

Come accennato, gli artt. 6 e 7 del Decreto prevedono l'esenzione dalla responsabilità amministrativa qualora l'ente si sia dotato di effettivi ed efficaci modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Introducendo un'inversione dell'onere della prova, l'art. 6 prevede infatti che l'ente non risponda dei reati commessi dai soggetti in posizione apicale qualora sia possibile dimostrare che:

- l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (di seguito il "Modello");
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di proporre l'aggiornamento sia stato affidato ad un Organismo di Vigilanza dell'Ente (di seguito "Organismo di Vigilanza"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Secondo l'art. 7, per i reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione, l'ente risponde solo se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza (in questo caso l'onere della prova è a carico dell'accusa). In ogni caso, si presuppongono osservati tali obblighi 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.

Come si vede, l'adozione di un modello costituisce un'opportunità che il legislatore attribuisce all'ente, finalizzata alla possibile esclusione della responsabilità.

La mera adozione del modello da parte dell'organo dirigente non pare tuttavia misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo in realtà necessario che il modello sia efficace ed effettivo.

Quanto all'efficacia del modello, il legislatore, all'art. 6 comma 2 del Decreto, statuisce che il modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati.

La caratteristica dell'effettività del modello è invece legata alla sua efficace attuazione che, a norma dell'art. 7 comma 4 Decreto, 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 (aggiornamento del modello);
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

1.5 Linee Guida previste dalle Associazioni di Categoria

I modelli organizzativi, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 3, del decreto "possono essere adottati (...) sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati".

Occorre, tuttavia, sottolineare che le indicazioni contenute nelle linee guida predisposte dalle Associazioni di categoria rappresentano solo un quadro di riferimento e non esauriscono le cautele che possono essere adottate dai singoli enti nell'ambito dell'autonomia di scelta dei modelli organizzativi ritenuti più idonei.

L'AIOP – cui Sedes Sapientiae s.r.l. aderisce come già esposto sopra a pagina 7 - ha definito le Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, "Linee guida AIOP"); la predisposizione del presente Modello è pertanto ispirata alle Linee Guida adottate da AIOP nel settembre 2014.

In tali Linee Guida le fasi principali in cui il sistema di prevenzione dei rischi 231 è articolato, sono:

1°) Identificazione dei rischi potenziali: individuare in quali aree o settori di attività e secondo quali modalità si potrebbero astrattamente verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal decreto 231;

2°) Progettazione del sistema di controllo (cd. Protocolli per la programmazione della formazione e attuazione delle decisioni dell'ente): valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente per la prevenzione dei reati ed il suo eventuale adeguamento.

Tale fase richiede l'individuazione del livello di "rischio accettabile"; per fare ciò la logica economica dei costi-benefici non può essere criterio esclusivo.

Per quanto riguarda i reati dolosi, occorre individuare un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente.

Per quanto riguarda i reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la soglia concettuale di accettabilità, agli effetti esimenti del Decreto, è rappresentata dalla realizzazione di una condotta (non accompagnata dalla volontà dell'evento-morte/lesioni personali) in violazione del modello organizzativo di prevenzione (e dei sottostanti adempimenti obbligatori prescritti dalle norme prevenzionistiche) nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal Decreto da parte dell'apposito Organismo di Vigilanza.

Le componenti di un sistema di controllo interno (preventivo) sono molteplici e devono integrarsi in un sistema organico. Per garantire l'efficacia del Modello, le Linee Guida distinguono i sistemi di controllo preventivo a seconda che si tratti di reati dolosi o colposi e così:

Reati dolosi:

- Codice etico o di comportamento;
- Sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro;
- Procedure manuali ed informatiche;
- Poteri autorizzativi e di firma;
- Comunicazione al personale e sua formazione;
- Sistemi di controllo integrato.

Reati colposi (in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro e dell'ambiente):

- Codice etico o di comportamento;
- Struttura organizzativa;
- Formazione e addestramento;
- Comunicazione e coinvolgimento;
- Gestione operativa;
- Sistema di monitoraggio.

Secondo le Linee Guida, tali sistemi di controllo devono conformarsi ai seguenti tre principi:

- 1) *"Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua";*
- 2) *"Nessuno può gestire in autonomia un intero processo";*
- 3) *"I controlli devono essere documentati".*

Infine le Linee Guida, conformemente a quanto previsto dal d.lgs. 231/2001, prevedono la costituzione di un Organismo di Vigilanza – di cui si parlerà diffusamente nel prosieguo - i cui principali requisiti siano:

- autonomia ed indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione.

A tale Organismo sarà affidata la vigilanza sull'effettività e adeguatezza del Modello; il mantenimento nel tempo e l'aggiornamento.

1.6. Le vicende modificative dell'Ente

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

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

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

Nel caso di scissione, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e gli enti beneficiari della scissione sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente scisso nei limiti del valore del patrimonio netto trasferito ad ogni singolo ente, salvo che si tratti di ente al quale è stato trasferito anche in parte il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato; le sanzioni interdittive si applicano all'ente (o agli enti) in cui sia rimasto o confluito il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato. Se la scissione è avvenuta prima della conclusione del giudizio

di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

In caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori o dovute per illeciti di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

PARTE TERZA

LA REALIZZAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

2 IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE E DI CONTROLLO

2.1 Premessa

La decisione di Sedes Sapientiae s.r.l. di adottare un modello di organizzazione e gestione ex Decreto, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, è un atto di responsabilità sociale della Società nei confronti dei propri *stakeholders* (es. i clienti, i fornitori, i finanziatori, i collaboratori, le istituzioni statali).

Al fine di garantire sempre di più condizioni di correttezza e trasparenza nella gestione delle attività aziendali, Sedes Sapientiae s.r.l. ha ritenuto opportuno adottare un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto che unitamente al Codice Etico, alle procedure organizzative e alle altre politiche e disposizioni della società, costituisce il programma per assicurare un'efficace prevenzione e rilevazione di violazioni di leggi nonché l'insieme di strumenti di governo aziendale volti a permettere una conduzione dell'impresa sana e coerente con gli obiettivi prefissati.

Sedes Sapientiae s.r.l. è altresì determinata a garantire che i predetti strumenti di governo aziendale adottati risultino costantemente idonei a prevenire la commissione di reati: a tal fine la Società procede ad una continua verifica dell'efficacia del Modello adottato rispetto alla propria realtà organizzativa e di business e ad intervenute modifiche al Decreto, nonché rispetto a criticità che siano emerse nell'applicazione del Modello medesimo. In particolare, Sedes Sapientiae s.r.l., nell'ambito delle attività di aggiornamento periodico del Modello condotte, considererà non solo l'inserimento di nuove fattispecie di reato connesse all'evoluzione della normativa di riferimento, ma anche gli accadimenti societari occorsi nonché eventuali segnali di rischio individuati e rilevanti anche ai fini dell'applicazione della predetta normativa.

Precise regole interne assolvono alla funzione di organizzare il sistema dei poteri e delle deleghe, di regolamentare e preparare i protocolli delle attività svolte all'interno della società, di disciplinare i vari flussi informativi tra le varie funzioni e i vari organi.

In tale ottica, l'adozione del Modello di organizzazione assicura altresì l'importante risultato di informare il personale della società e i collaboratori e partner esterni delle gravose sanzioni amministrative applicabili alla società nel caso di commissione di reati, garantendo la prevenzione della commissione di illeciti, anche penali, nell'ambito dell'attività della società mediante il continuo controllo di tutte le aree di attività a rischio e la formazione del personale alla corretta realizzazione dei propri compiti.

2.2 Obiettivi e finalità del Modello

Il Modello, unitamente al Codice Etico, costituisce uno strumento di sensibilizzazione di tutti gli *stakeholders* di Sedes Sapientiae s.r.l. e ha l'obiettivo di determinare una piena consapevolezza in tali soggetti della gravità nel caso di commissione di un reato e delle conseguenze penalmente rilevanti non solo per loro stessi, ma anche per la società consentendo alla stessa, in presenza di tali situazioni, di agire tempestivamente ed efficacemente.

Attraverso l'adozione del Modello, Sedes Sapientiae s.r.l. si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- individuare le attività svolte dalle singole funzioni aziendali che per la loro particolare tipologia possono comportare un rischio reato ai sensi del Decreto;
- analizzare i rischi potenziali con riguardo alle possibili modalità attuative dei reati rispetto al contesto operativo interno ed esterno in cui opera la società;
- valutare il sistema dei controlli preventivi ed il suo adeguamento per garantire che il rischio di commissione dei reati sia ridotto ad un "livello accettabile";
- definire un sistema di regole che fissi le linee di comportamento generali (Codice Etico) e specifiche (procedure organizzative) volte a disciplinare le attività aziendali nei settori "sensibili";
- stabilire un sistema di poteri autorizzativi e di firma per garantire una puntuale e trasparente rappresentazione del processo aziendale di formazione e di attuazione delle decisioni;
- implementare un sistema di controllo in grado di segnalare tempestivamente l'esistenza e l'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- formare il personale sui contenuti del Codice Etico e più in generale dei poteri autorizzativi, delle linee di dipendenza gerarchica, delle procedure, dei flussi di informazione e di tutto quanto contribuisce a dare trasparenza all'attività aziendale;
- rendere consapevoli tutti i Destinatari del Modello dell'esigenza di un puntuale rispetto del Modello stesso, alla cui violazione conseguono severe sanzioni disciplinari;
- prevedere un sistema sanzionatorio relativo alla violazione delle disposizioni del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello;
- informare in ordine alle gravose conseguenze che potrebbero derivare alla società (e dunque indirettamente ai tutti i portatori di interesse) dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie e interdittive previste dal Decreto e della possibilità che esse siano disposte anche in via cautelare;
- nominare ed attribuire ad un Organismo di Vigilanza specifiche competenze in ordine al controllo dell'effettivo funzionamento, dell'adeguatezza e dell'aggiornamento del Modello.

2.3 I destinatari del Modello

Sono destinatari (di seguito i "Destinatari") del Modello e si impegnano al rispetto del contenuto dello stesso:

- (a) gli amministratori e i dirigenti della società (cosiddetti soggetti *apicali*);
- (b) i dipendenti della società (cosiddetti soggetti interni *sottoposti ad altrui direzione*);
- (c) gli amministratori, i dirigenti e i dipendenti delle altre eventuali società del gruppo che svolgono continuativamente un servizio per conto o nell'interesse della Società nell'ambito delle aree sensibili ;
- (d) i collaboratori, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo nella misura in cui essi operino nell'ambito delle aree di attività cosiddette sensibili per conto o nell'interesse della società;
- (e) i fornitori e i partner (anche sottoforma di associazione temporanea di imprese, nonché di joint-venture) che operano in maniera rilevante e/o continuativa nell'ambito delle aree di attività cosiddette sensibili per conto o nell'interesse di Sedes Sapientiae s.r.l.;
- (f) i liberi professionisti formalmente in organico e i liberi professionisti non inquadrabili in organico;
- (g) più in generale, a tutti coloro che, a qualunque titolo, operano nell'ambito delle aree cosiddette sensibili per conto e nell'interesse della società.

I soggetti esterni alla società di cui ai punti (d) e (e) sono considerati destinatari del Modello se essi nella sostanza operano in maniera rilevante e/o continuativa nell'ambito delle aree di attività cosiddette sensibili per conto o nell'interesse della società.

2.4 La struttura e l'organizzazione del Modello (Parte Generale e Parte Speciale)

Il Modello si compone di due parti distinte:

- Parte generale - illustra la funzione e i principi del Modello, individua e disciplina le sue componenti essenziali ovvero l'Organismo di Vigilanza, il Codice Etico ed il Sistema Sanzionatorio, nonché l'analisi e l'identificazione dei rischi (per i processi e le attività aziendali) e la definizione e l'implementazione di un sistema di gestione e prevenzione del rischio;
- Parte Speciale - illustra ed approfondisce l'analisi delle attività operative dell'ente per alcune categorie di reato previste dal Decreto laddove siano stati individuati profili di rischio-reato potenziali, a seguito dell'identificazione delle aree "sensibili" con indicazione dei presidi (sistema di deleghe e protocolli) atti a contenere il rischio stesso.

Costituiscono parte integrante del Modello adottato da Sedes Sapientiae S.r.l. i seguenti documenti:

- Il codice Etico
- I protocolli aziendali (eventuali procedure e prassi operative)
- Il sistema di deleghe e procure
- L'organigramma ed il sistema delle responsabilità
- Il sistema sanzionatorio

2.5 Le fasi di Sviluppo del Modello

2.5.1 Prima fase: Raccolta ed analisi di tutta la documentazione

Sedes Sapientiae s.r.l., per pianificare le attività interne di identificazione delle aree a rischio e di rilevazione del sistema di controllo interno correlato, provvede a raccogliere ed esaminare la documentazione di carattere organizzativo-procedurale eventualmente presente in azienda (procedure, organigrammi, sistema delle deleghe e delle procure, ordini di servizio (*job description*), eventuali registrazioni ed evidenze dei processi interni, piani ed evidenze di *internal audit*, ecc..)

La raccolta della documentazione della struttura societaria ed organizzativa e l'analisi della stessa da un punto di vista sia tecnico-organizzativo sia legale consente di individuare i processi/attività sensibili ed una preliminare identificazione delle funzioni responsabili di tali processi/attività.

Al termine si procede alla predisposizione di un piano di lavoro dettagliato delle fasi successive, suscettibile di revisione in funzione dei risultati raggiunti e delle considerazioni emerse nel corso del Progetto.

2.5.2 Seconda fase: Identificazione dei processi e delle attività a rischio

L'art. 6, comma 2, lett. a) del Decreto indica, tra i requisiti del Modello, l'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal Decreto. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi aziendali che comunemente vengono definiti "sensibili" (di seguito, "attività sensibili" e "processi sensibili").

In questa fase si procede alla identificazione delle aree a rischio potenziale di commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto e/o strumentali intendendosi per tali, rispettivamente, le attività il cui svolgimento potrebbe dare direttamente adito alla commissione di una delle fattispecie di reato contemplate dal Decreto e le aree in cui, in linea di principio, potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione dei reati in oggetto.

E' necessario effettuare un'analisi delle varie *policies* e procedure (o prassi), condurre interviste a più soggetti, con diverse e specifiche competenze, al fine di favorire le migliori conoscenze in relazione all'operatività di ciascun singolo settore di attività della società. I risultati degli incontri, oltre ad illustrare i contenuti e le modalità operative di ciascuna unità organizzativa, consentono di individuare i profili di rischio di commissione delle ipotesi di reato individuate dal Decreto. Per ciascuna attività, si provvede, in seguito, ad indicare le specifiche ragioni di sussistenza o insussistenza di ciascun profilo di rischio.

Il risultato di questa fase è la creazione di una mappatura delle attività che, in considerazione degli specifici contenuti, potrebbero essere esposte alla potenziale commissione dei reati richiamati dal Decreto.

2.5.3 Terza fase: Identificazione ed analisi degli attuali presidi al rischio e Gap Analysis

L'attività viene svolta attraverso l'organizzazione di incontri specifici con i Responsabili di Sedes Sapientiae s.r.l., resi edotti dei contenuti e della portata del Decreto nel corso degli incontri medesimi e la consegna di materiale esplicativo (quando ritenuto necessario), ivi incluso l'elenco descrittivo dei reati introdotti dal Decreto.

I risultati di tale attività (*Risk Assessment*) sono raccolti e formalizzati nella Parte Speciale del presente Modello Organizzativo utilizzando i dati disponibili (procedure, prassi, documenti) ed eventualmente integrati dalle interviste personali con i principali responsabili aziendali. Le informazioni raccolte hanno anche lo scopo di indicare, per ciascuna di tali attività, il profilo di rischio potenziale e la ragione di sussistenza di tale profilo di rischio (profili di rischio-reato potenziali) e di stabilire le modalità di gestione e gli strumenti di controllo, con particolare attenzione ai controlli preventivi esistenti a presidio dei rischi derivanti.

Le informazioni raccolte riassumono, inoltre, con riferimento a ciascun profilo di rischio-reato potenziale, le occasioni, anch'esse potenziali, di commissione dei reati stessi nonché, con riferimento a ciascuna delle principali modalità di loro realizzazione individuati:

- i meccanismi di controllo rilevati nell'ambito della Funzione/Direzione considerata;
- l'adeguatezza degli stessi ossia la loro attitudine a prevenire o individuare comportamenti illeciti;

- i suggerimenti utili a porre rimedio ad eventuali disallineamenti rispetto al Modello a tendere.

Infatti le situazioni di rischio e dei relativi presidi vengono confrontate con le esigenze e i requisiti imposti dal Decreto, al fine di individuare le eventuali lacune e carenze del sistema esistente. Si è provveduto quindi a richiedere al soggetto responsabile della gestione delle attività a rischio non sufficientemente presidiate, di identificare gli interventi che più efficacemente risultassero idonei a prevenire in concreto le identificate ipotesi di rischio, tenendo conto anche dell'esistenza di regole operative esplicitamente codificate ovvero non normate, ma ugualmente rispettate nella pratica operativa.

2.5.4 Quarta fase: Costruzione del sistema di controllo preventivo

Il sistema di controllo preventivo dovrà essere tale da garantire che i rischi di commissione dei reati, secondo le modalità individuate e documentate nella fase precedente, siano ridotti ad un "livello accettabile", secondo la definizione esposta in precedenza. Si tratta, in sostanza, di progettare quelli che il Decreto definisce "specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire".

Rientrando la Sedes Sapientiae s.r.l. tra le piccole-medie imprese, è irrealistico imporre ad essa l'utilizzo di tutto il complesso bagaglio di strumenti di controllo a disposizione delle grandi organizzazioni. Tuttavia si ribadisce che il sistema di controlli preventivi dovrà essere tale che lo stesso:

- nel caso di reati dolosi, non possa essere aggirato se non con intenzionalità;
- nel caso di reati colposi, come tali incompatibili con l'intenzionalità fraudolenta, risulti comunque violato, nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza da parte dell'apposito Organismo.

Se in astratto si può convenire sul fatto che ciò debba avvenire soltanto per quei passaggi delle diverse attività che concretamente possono essere strumentalizzate per commettere il reato, sembra però inutile, soprattutto per garantire l'indispensabile fase del controllo, limitare la documentazione a quelle zone di rischio; più opportuno invece mettere sotto monitoraggio gli interi processi gestionali. A tal fine, premesso che il sistema organizzativo e gestionale della Casa di Cura è strutturato nei seguenti settori

- a) servizi amministrativi e generali;
- b) servizi di diagnosi e cura;
- c) servizi ambulatoriali esterni

Sedes Sapientiae s.r.l. - al fine di implementare un adeguato sistema di controllo preventivo - in merito all'astratta possibilità di commissione dei reati di cui al D.lgs. n. 231/2001, ha individuato le seguenti tipologie di attività che possono dare adito alla commissione di reati:

- violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- corruzione tra privati;
- concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione;
- illeciti informatici ed illecito trattamento di dati;
- mutilazione degli organi genitali femminili;
- impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- condotte in spregio alla normativa ambientale;
- violazione norme tributarie

Pertanto la costruzione di un modello preventivo dovrà concentrarsi principalmente sui settori più a rischio. Tuttavia ciò non significa che non vi siano rischi in relazione a reati appartenenti a categorie diverse rispetto a quelle sovramenzionate.

Nella parte speciale verranno dunque individuate, per ogni categoria di reati presupposto, le attività in relazione alle quali le stesse potrebbero verificarsi. Si evidenzia infine che l'individuazione delle singole attività è fatta al solo scopo di rendere più efficace l'applicazione del Modello, ma non esaurisce l'obbligo di rispettare le procedure elencate nella parte speciale anche in aree non espressamente indicate, qualora esse risultino in concreto interessate.

2.5.5 Quinta fase: Definizione dei protocolli e del modello

I protocolli, contengono la disciplina che il soggetto avente la responsabilità operativa ha contribuito ad individuare come la più idonea a governare il profilo di rischio individuato: di fatto sono un insieme di regole originato da una dettagliata analisi di ogni singola attività e del sistema di prevenzione del rischio.

I protocolli sono ispirati alla regola di rendere documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, onde sia possibile risalire alla motivazione che ha guidato la decisione.

Originati dall'attività di valutazione del sistema di controllo interno, i protocolli con riferimento alle aree a rischio reato e/o strumentali citate intendono fornire le regole di comportamento e le modalità operative e di controllo alle quali *Sedes Sapientiae S.r.l.* deve adeguarsi con riferimento all'espletamento delle attività a rischio e/o strumentali.

Pertanto, i citati protocolli consentono di raggiungere i seguenti obiettivi:

- segregazione funzionale delle attività operative e di controllo;
- tracciabilità delle operazioni a rischio e dei controlli posti in essere per impedire la commissione dei reati;
- ripartizione ed attribuzione dei poteri autorizzativi e decisionali e delle responsabilità di ciascuna struttura, basate su principi di trasparenza, chiarezza e verificabilità delle operazioni.

I protocolli si completano e si integrano con le regole previste dal Codice Etico che rappresentano, proprio per esser state opportunamente strutturate sulla base delle esigenze espresse dal Decreto, uno strumento fondamentale per esprimere quei principi di deontologia aziendale che la società riconosce come propri e sui quali fonda una sana, trasparente e corretta gestione delle attività di tutti i dipendenti.

Secondo le indicazioni appena fornite, qui di seguito sono elencate, con distinto riferimento ai reati dolosi e colposi previsti dal Decreto quelle che generalmente vengono ritenute le componenti (i protocolli) di un sistema di controllo preventivo, che dovranno essere attuate a livello aziendale per garantire l'efficacia del modello.

2.6 Componenti del Modello per Reati Dolosi

Le componenti del Modello per i reati dolosi sono:

Codice etico (o di comportamento) con riferimento ai reati considerati.

L'adozione di principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto costituisce la base su cui impiantare il sistema di controllo preventivo. Tali

principi possono essere inseriti in codici etici di carattere più generale, laddove esistenti o invece essere oggetto di autonoma previsione.

Sistema organizzativo

Deve essere sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo quali, ad esempio, la contrapposizione di funzioni. Nell'ambito del sistema organizzativo, attenzione andrà prestata ai sistemi di gestione del personale e dei dipendenti. Tali sistemi sono necessari per indirizzare le attività del personale operativo e manageriale verso l'efficiente conseguimento degli obiettivi aziendali.

Prassi o Procedure manuali ed informatiche

L'utilizzo di prassi o procedure tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo (quadrature; approfondimenti informativi su particolari soggetti quali agenti, consulenti, intermediari). Una particolare efficacia preventiva riveste lo strumento di controllo rappresentato dalla separazione di compiti fra coloro che svolgono fasi (attività) cruciali di un processo a rischio. In questo campo, specifico interesse ricopre l'area della gestione finanziaria, dove il controllo procedurale si avvale di strumenti consolidati nella pratica amministrativa, fra cui abbinamento firme; riconciliazioni frequenti; supervisione; separazione di compiti con la già citata contrapposizione di funzioni, ad esempio fra la funzione acquisti e la funzione amministrativa finanziaria e/o di tesoreria.

Particolare attenzione deve essere riposta sui flussi finanziari non rientranti nei processi tipici aziendali, soprattutto se si tratta di ambiti non adeguatamente proceduralizzati e con caratteri di estemporaneità e discrezionalità. In ogni caso è necessario che siano sempre salvaguardati i principi di trasparenza, verificabilità, inerenza all'attività aziendale.

Poteri autorizzativi e di firma

Devono essere assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, e prevedere, se necessario, una indicazione delle soglie di approvazione delle spese.

Sistema di controllo di gestione

Deve essere in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare. Funzionale a questo è la definizione di opportuni indicatori per le singole tipologie di rischio rilevato (ad esempio accordi di intermediazione che prevedano pagamenti off-shore) ed i processi di risk assessment interni alle singole funzioni aziendali.

Comunicazione al personale e sua formazione.

Sono due importanti requisiti del modello ai fini del suo buon funzionamento. Con riferimento alla comunicazione, essa deve riguardare ovviamente il codice etico ma anche gli altri strumenti quali i poteri autorizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi di informazione e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza nell'operare quotidiano. La comunicazione deve essere: capillare, efficace, autorevole (cioè emessa da un livello adeguato), chiara e dettagliata, periodicamente ripetuta. Accanto alla comunicazione, deve essere sviluppato un adeguato programma di formazione rivolto al personale delle aree a rischio, appropriatamente tarato in funzione dei livelli dei destinatari, che illustri le ragioni di opportunità, oltre che giuridiche, che ispirano le regole e la loro portata concreta.

2.7 Componenti del Modello per Reati Colposi

Fermo restando quanto già precisato in relazione alle fattispecie di reato doloso, valgono le seguenti indicazioni.

Codice etico (o di comportamento) con riferimento ai reati considerati.

È espressione anche della politica aziendale per la salute e sicurezza sul lavoro e indica la visione, i valori essenziali e le convinzioni dell'azienda in tale ambito. Serve pertanto a definire la direzione, i principi d'azione ed i risultati a cui tendere nella materia.

Struttura organizzativa.

È necessaria una struttura organizzativa con compiti e responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro definiti formalmente in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale dell'azienda, a partire dal datore di lavoro fino al singolo lavoratore. Particolare attenzione va riservata alle figure specifiche operanti in tale ambito (RSPP - Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, ASPP - Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione, RLS - Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, MC - Medico Competente, addetti primo soccorso, addetto emergenze in caso d'incendio). Devono inoltre essere tenute in considerazione anche le figure specifiche previste da altre normative di riferimento nonché i requisiti e la documentazione relativa a presidio della sicurezza.

Tale impostazione comporta in sostanza che:

- nella definizione dei compiti organizzativi e operativi della direzione aziendale, dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori siano esplicitati anche quelli relativi alle attività di sicurezza di rispettiva competenza nonché le responsabilità connesse all'esercizio delle stesse attività;
- siano in particolare documentati i compiti del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e degli eventuali addetti allo stesso servizio, del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, degli addetti alla gestione delle emergenze e del medico competente.

Formazione e addestramento.

Sono componenti essenziali per la funzionalità del modello. Lo svolgimento di compiti che possono influenzare la salute e sicurezza sul lavoro richiede una adeguata competenza, da verificare ed alimentare attraverso la somministrazione di formazione e addestramento finalizzati ad assicurare che tutto il personale, ad ogni livello, sia consapevole della importanza della conformità delle proprie azioni rispetto al modello organizzativo e delle possibili conseguenze dovute a comportamenti che si discostino dalle regole dettate dal modello.

In concreto, ciascun lavoratore/operatore aziendale deve ricevere una formazione sufficiente ed adeguata con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni. Questa deve avvenire in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni o dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

Comunicazione e coinvolgimento.

La circolazione delle informazioni all'interno dell'azienda assume un valore rilevante per favorire il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati e consentire consapevolezza ed impegno adeguati a tutti i livelli.

Il coinvolgimento dovrebbe essere realizzato attraverso:

- la consultazione preventiva in merito alla individuazione e valutazione dei rischi ed alla definizione delle misure preventive;

- riunioni periodiche che tengano conto almeno delle richieste fissate dalla legislazione vigente utilizzando anche le riunioni previste per la gestione aziendale.

Gestione operativa.

Il sistema di controllo, relativamente ai rischi per la salute e sicurezza sul lavoro dovrebbe integrarsi ed essere congruente con la gestione complessiva dei processi aziendali.

Dalla analisi dei processi aziendali e delle loro interrelazione e dai risultati della valutazione dei rischi deriva la definizione delle modalità per lo svolgimento in sicurezza delle attività che impattano in modo significativo sulla salute e sicurezza sul lavoro. L'azienda, identifica le aree di intervento associate agli aspetti di salute e sicurezza ed esercita una gestione operativa regolata.

In questo senso, particolare attenzione dovrebbe essere posta riguardo a:

- assunzione e qualificazione del personale;
- organizzazione del lavoro e delle postazioni di lavoro;
- acquisizione di beni e servizi impiegati dall'azienda e comunicazione delle opportune informazioni a fornitori ed appaltatori;
- manutenzione normale e straordinaria;
- qualificazione e scelta dei fornitori e degli appaltatori;
- gestione delle emergenze;
- procedure per affrontare le difformità rispetto agli obiettivi fissati ed alle regole del sistema di controllo.

Sistema di monitoraggio della sicurezza.

La gestione della salute e sicurezza sul lavoro dovrebbe prevedere una fase di verifica del mantenimento delle misure di prevenzione e protezione dei rischi adottate e valutate idonee ed efficaci. Le misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione realizzate dall'azienda dovrebbero essere sottoposte a monitoraggio pianificato.

L'impostazione di un piano di monitoraggio si dovrebbe sviluppare attraverso:

- programmazione temporale delle verifiche (frequenza);
- attribuzione di compiti e di responsabilità esecutive;
- descrizione delle metodologie da seguire;
- modalità di segnalazione delle eventuali situazioni difformi.

2.8 I principi di controllo

Le componenti dei Modelli organizzativi sopra descritte devono integrarsi in un'architettura del sistema che rispetti una serie di principi di controllo, fra cui:

"Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua".

Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

La salvaguardia di dati e procedure in ambito informatico deve essere assicurata mediante l'adozione di misure tecniche ed organizzative adeguate, tenuto conto della natura, dell'ambito di applicazione, del contesto e delle finalità di trattamento, per garantire che siano trattati, per impostazione predefinita, solo i dati personali necessari, ai sensi degli artt. 24 e 25 del Regolamento UE 679/2016 e conformemente ad esso.

"Nessuno può gestire in autonomia un intero processo".

Il sistema deve garantire l'applicazione del principio di separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione, deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione.

Inoltre, occorre che:

- a nessuno vengano attribuiti poteri illimitati;
- i poteri e le responsabilità siano chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione;
- i poteri autorizzativi e di firma siano coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.

"Documentazione dei controlli".

Il sistema di controllo dovrebbe documentare (eventualmente attraverso la redazione di verbali, di rapporti di audit) l'effettuazione dei controlli di conformità e di *compliance* alle disposizioni di legge, ad eventuali regolamenti vigenti, alle regole ed alle disposizioni interne fissate dalla società stessa.

2.9 Il Sistema delle Responsabilità

Il Sistema delle Responsabilità di *Sedes Sapientiae S.r.l.* è fondato su:

- Un sistema di procure/deleghe attribuite ai livelli aziendali più alti;
- Una descrizione dei compiti e delle mansioni per le principali e più importanti figure professionali (secondo quanto previsto dal CCNL);
- Un sistema di prassi e/o procedure che regolamentano i processi e le attività aziendali;
- Una organizzazione aziendale basata sul principio della separazioni dei compiti.

Il Sistema delle Responsabilità individuate è aggiornato e verificato dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, che opera sempre nel rispetto della legge, del Codice Etico e del Modello e, in ogni caso, comunicando a tutto il personale le variazioni intervenute sul sistema stesso.

Le procure o deleghe conferite dal Consiglio di Amministrazione e/o dal vertice aziendale a determinati soggetti per operare in qualità di apicale nella società, indipendentemente dal titolo giuridico per cui svolgono tale compito, vengono verificate ed aggiornate dal Legale Rappresentante con l'ausilio, quando necessario, di consulenti legali.

I requisiti essenziali del sistema di attribuzione delle deleghe, ai fini di una efficace prevenzione dei reati previsti dal Decreto sono i seguenti:

- Tutti coloro che intrattengono per conto di *Sedes Sapientiae S.r.l.* rapporti con la P.A. ed in genere con i terzi devono essere dotati di formale delega scritta in tal senso; ove la delega abbia ad oggetto compiti o funzioni permanenti dovrà essere resa nota ai terzi mediante adeguate procedure di pubblicità legale (procura);
- Le deleghe devono coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
- Ciascuna delega deve definire in modo specifico: i) i poteri del delegato, e ii) il soggetto cui il delegato riporta gerarchicamente;

- Il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli;
- La delega di compiti specialistici deve essere fatta solo a favore di soggetti qualificati e dotati delle adeguate competenze tecnico-professionali;
- Il conferimento di funzioni deve rispondere a criteri di effettività e integralità; le funzioni delegate dovranno essere svolte senza ingerenze da parte del delegante con l'avvertenza che la doverosa attività di controllo del delegante stesso non dovrà mai essere considerata attività di ingerenza.
- Una procedura *ad hoc* deve disciplinare modalità e responsabilità per garantire un aggiornamento tempestivo delle procure, stabilendo i casi in cui le procure devono essere attribuite, modificate e revocate (assunzione di nuove responsabilità, trasferimento a diverse mansioni incompatibili con quelle per cui era stata conferita, dimissioni, licenziamento, ecc.).

Si intende per "**delega**" qualsiasi atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative.

Si intende per "**procura**" il negozio giuridico unilaterale con cui la Società attribuisce poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi.

Il Sistema delle Responsabilità di *Sedes Sapientiae S.r.l.* viene descritto nel documento "La Struttura di Governance" (allegato al presente Modello Organizzativo e di cui costituisce parte integrante). Il documento è gestito, approvato e validato dal Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Il Documento ed ogni sua successiva modifica deve essere comunicato all'Organismo di Vigilanza.

Ai **Responsabili di processo** (ad esempio, Produzione, Approvvigionamenti, ...) e ai **Responsabili di Area** (quali Risorse Umane, Amministrativa, Sicurezza, ...) spetta il compito di effettuare, su base continuativa, verifiche sul rispetto del Modello e sull'adeguatezza dello stesso.

Tali soggetti, adeguatamente formati a riguardo secondo un piano di formazione specificamente inerente il presente modello validato dall'OdV stesso, sono stati individuati nelle persone che abbiano la responsabilità operativa di ciascun processo specifico/asset di business della società nel quale sono state riconosciute sussistenti ipotesi di rischio di commissione dei reati individuati dalla legge. La loro attività, comunque, non può sostituire quella dell'OdV, che rimane unico soggetto responsabile per l'adempimento di tutti gli obblighi di vigilanza previsti nella Parte Generale del Modello Organizzativo al paragrafo 3.2. Il coinvolgimento nonché la responsabilizzazione dei citati **Responsabili** ha come obiettivo quello di realizzare una garanzia più concreta, e perciò più efficace, dell'effettiva attuazione del Modello, in quanto tali soggetti costituiscono strutturalmente un fondamentale anello di congiunzione, operativo e informativo, tra l'OdV e le concrete unità operative nell'ambito delle quali sono stati individuati profili di rischio.

L'attività dei **Responsabili** costituisce la miglior possibilità di adempimento dell'obbligo di attuare efficacemente il Modello, dal momento che gli stessi sono i soggetti che meglio possono consentire un effettivo *ausilio* ai fini dell'adempimento dell'obbligo di vigilanza, considerato che essi conoscono, meglio di chiunque altro, l'operatività concreta ed il funzionamento delle attività individuate nelle aree a rischio da loro presidiate.

2.10 L'adozione del Modello e le modifiche allo stesso.

L'art. 6, comma 1 Lettera a) del Decreto richiede che il Modello sia un "atto di emanazione dell'organo dirigente".

L'adozione dello stesso e le successive modifiche e integrazioni sono di competenza del Consiglio di Amministrazione di *Sedes Sapientiae s.r.l.* che provvede mediante delibera.

La versione più aggiornata del Modello è immediatamente resa disponibile all'Organismo di Vigilanza.

L'indice delle revisioni garantisce la tracciabilità del Modello e consente di rappresentare la sua evoluzione temporale e sostanziale.

2.11 Rapporti con il modello di organizzazione, gestione e controllo di Humanitas S.p.A.

Ai sensi di quanto previsto dal Modello di Humanitas S.p.A., la Società, nella definizione del proprio Modello, si è attenuta ai principi ed ai contenuti del Modello organizzativo di Humanitas S.p.A., integrandolo sulla base dell'attività specificamente svolta, delle peculiarità inerenti alla natura, alle dimensioni ed alla struttura delle deleghe interne e dei poteri della Società.

Il Modello della Società è comunicato all'Organismo di Vigilanza di Humanitas S.p.A. Ogni successiva modifica di carattere significativo, apportata al Modello, è comunicata dall'OdV della Società all'OdV di Humanitas S.p.A.

3 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 Requisiti, struttura e composizione dell'Organismo di Vigilanza

L'esenzione dalla responsabilità amministrativa come disciplinata dall'art. 6 comma 1 Decreto prevede anche l'istituzione di un Organismo di Controllo e Vigilanza (di seguito OdV) interno all'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di sorveglianza.

La società è conscia del ruolo fondamentale svolto dall'OdV, deputato alla verifica ed all'adeguamento del Modello in azienda.

In relazione all'identificazione dell'organismo di controllo e all'esigenza di efficacemente attuare il Modello, si è deciso che la nomina dei membri dell'OdV, nonché l'eventuale revoca, sono di competenza del Consiglio di Amministrazione. L'organo amministrativo procede a tali operazioni nel pieno rispetto delle indicazioni di legge e garantendo sempre che l'OdV sia connotato da:

Autonomia e indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività operative/gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. Tali requisiti si ottengono garantendo ai membri interni dell'OdV una posizione gerarchica la più elevata possibile, utilizzando professionisti o personale esterno od interno di specchiata onestà e prevedendo un'attività di *reporting* al Vertice Aziendale, ovvero al Consiglio di Amministrazione.

Inoltre all'OdV non devono essere assegnati compiti operativi.

Essenziale è sempre che non vi sia sovrapposizione tra controllore e controllato. In sintesi:

Con il requisito dell' "autonomia" si intende che la posizione dell'OdV nell'ambito dell'ente deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza o condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente e, in particolare, dell'organo dirigente. Nel sistema

designato dal decreto 231, infatti, quest'ultimo è uno dei soggetti controllati dall'Organismo di Vigilanza.

Con il requisito dell' "indipendenza" si intende che i membri dell'OdV non devono risultare condizionati a livello economico e personale e non devono versare in situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale.

I membri dell'OdV dovranno, inoltre, garantire l'onorabilità, la massima affidabilità e l'assenza di ogni posizione di conflitto (a titolo esemplificativo: relazioni di parentela con gli organi sociali o con il vertice, conflitti di interessi).

Professionalità

L'OdV deve possedere, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; in particolare i suoi membri devono possedere capacità idonee ad una effettiva verifica dei movimenti economico finanziari, della correttezza delle prestazioni sanitarie erogate ma devono anche essere dotati della necessaria cultura legale (societaria, penale, civile, procedurale, amministrativa). Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

Al fine di adempiere alle proprie funzioni, di carattere multidisciplinare, inoltre, l'OdV potrà avvalersi della collaborazione di particolari professionalità, da reperirsi anche all'esterno della società, che potranno fornire all'uopo un utile supporto tecnico e specialistico.

Continuità d'azione

L'OdV deve essere una struttura dedicata a tempo pieno all'attività di vigilanza sul Modello.

Se l'OdV è composto da membri interni, comunque autonomi ed indipendenti rispetto all'organo amministrativo della società SEDES, essi potranno offrire un contributo assiduo, determinante per assicurare la continuità d'azione; se è costituito da membri esterni, potrà essere creata una segreteria tecnica anche interfunzionale che diventerà la struttura di riferimento nella società anche ai fini di eventuali informazioni o denunce da parte di soggetti operanti al suo interno.

Al momento della formale adozione del Modello, pertanto, l'organo dirigente dovrà:

- Disciplinare gli aspetti principali relativi al funzionamento dell'OdV (es. modalità di nomina e revoca, durata in carica) e ai requisiti soggettivi dei suoi componenti;
- Comunicare alla struttura i compiti dell'OdV e i suoi poteri, prevedendo eventuali sanzioni in caso di mancata collaborazione.

3.2 Definizione dei compiti e dei poteri dell'Organismo di vigilanza

I compiti dell'OdV sono espressamente definiti dal Decreto al suo art. 6, comma 1, lett. b) come segue:

- vigilare su funzionamento e osservanza del modello;
- curarne l'aggiornamento.

3.2.1 Attività

In adempimento al primo di siffatti compiti, all'OdV sono affidate le seguenti attività:

- o- vigilare e controllare l'osservanza e l'efficace attuazione del Modello da parte dei Destinatari, attraverso la verifica dei flussi informativi allo stesso diretti;
- o - richiedere verifiche mirate in caso di segnalazioni o commissione di reati oggetto dell'attività di prevenzione;
- o - segnalare alle strutture competenti eventuali violazioni delle procedure e dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico;
- o- monitorare le iniziative di formazione e informazione necessarie sulla base del programma di conformità al D.Lgs. 231/2001;
- o - rendicontare le proprie attività, i relativi risultati e ogni altra informazione prevista dal Modello all'Amministratore Delegato con periodicità semestrale e tramite la Relazione Annuale al C.d.A.

3.2.2 Aggiornamento

Pur tenendo conto del fatto che la competenza per l'adozione ed efficace attuazione del Modello è espressamente attribuita, dall'art. 6 comma 1 lett. a) all'organo dirigente dell'ente, è stata presa la decisione di affidare le procedure di aggiornamento del Modello stesso alla competenza dell'OdV.

Il compito affidato all'OdV di curare l'aggiornamento del Modello si traduce nelle seguenti attività:

- verificare su base periodica le attività di tutte le singole Aree Operative, al fine di garantire la corretta individuazione delle attività a rischio e la loro eventuale integrazione, a tal fine potendosi avvalere delle informazioni e della collaborazione dei Responsabili delle singole Aree Operative;
- verificare che ogni parte che concorre a realizzare il Modello sia e resti rispondente e adeguata alle esigenze del Modello come individuate dalla legge, a tal fine potendosi avvalere delle informazioni e della collaborazione da parte dei Responsabili delle singole Aree Operative e Funzionali;
- valutare, unitamente alle funzioni competenti, le iniziative anche operative da assumere nell'ottica di un efficace aggiornamento del Modello;
- adottare, sulla base di siffatta attività, le modifiche al Modello, rese necessarie da significative violazioni delle prescrizioni, da mutamenti nell'organizzazione o nell'attività, da interventi legislativi che ne richiedano l'adeguamento o dall'effettiva commissione di reati;
- verificare l'effettività e la funzionalità delle modifiche del Modello di volta in volta adottate dagli organi competenti.

Qualora si renda necessario, in conseguenza alla modificazione del Modello, un intervento modificativo sulle *policies* o sulle procedure contenute nei manuali operativi, di qualità e di gestione, l'OdV potrà disporre autonomamente tale modifica.

Per l'espletamento di siffatti compiti, l'OdV, nell'esercizio dei propri poteri e in perfetta autonomia, provvederà direttamente alle seguenti incombenze:

- predisporre il piano annuale delle verifiche su adeguatezza e funzionamento del Modello;
- disciplinare l'attività di verifica dei Responsabili delle singole Aree Operative e Funzionali e il suo coordinamento con le attività dell'OdV;
- predisporre misure idonee al fine di mantenere aggiornata la mappatura delle aree a rischio e la tracciabilità dei flussi informativi e decisionali, secondo le modalità e i principi seguiti nell'adozione del presente Modello e individuati anche dai Responsabili delle singole Aree operative e Funzionali;

- disciplinare le modalità di comunicazione sull'evoluzione delle attività nelle aree a rischio da parte dei soggetti responsabili di siffatte aree;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti per il rispetto del Modello, curando anche il loro aggiornamento e l'effettività della trasmissione delle informazioni richieste.

3.2.3 Documentazione

La suddetta attività dell'Organismo di Vigilanza deve essere sempre documentata.

Inoltre si specifica che:

- Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'organo dirigente vigila sull'adeguatezza del suo intervento;
- L'OdV deve avere libero accesso presso tutte le funzioni della società – senza necessità di alcun consenso preventivo – onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal decreto;
- L'OdV può avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della società, ovvero di consulenti esterni.

L'organo dirigente dovrà approvare una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'OdV, della quale quest'ultima potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte).

La definizione degli aspetti attinenti alla continuità dell'azione dell'Organismo di Vigilanza, quali la calendarizzazione dell'attività, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi dalle strutture aziendali all'OdV stesso, potrà essere rimessa a quest'ultimo il quale in tal caso dovrà disciplinare il proprio funzionamento interno mediante un apposito regolamento.

3.3 Flussi informativi da e verso l'Organismo di vigilanza

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di riferire al Consiglio di Amministrazione, con due diverse modalità:

- su base continuativa, per specifiche esigenze, anche d'urgenza;
- su base semestrale, tramite una relazione scritta che illustri le seguenti specifiche informazioni:
 - ✓ sintesi dell'attività, dei controlli svolti dall'OdV nel periodo e delle risultanze degli stessi;
 - ✓ valutazione dei controlli svolti dai NOC della ASL, dal personale di vigilanza della Regione Lombardia e dal personale della Direzione Medico Sanitaria sull'erogazione delle prestazioni di ricovero e cura;
 - ✓ valutazione dei controlli svolti dall'auditor indipendente sul rispetto della normativa in tema di salute, sicurezza e ambiente;
 - ✓ valutazione delle verifiche svolte dalla funzione Internal Audit sulla base del piano concordato con l'Organismo di vigilanza;

- ✓ eventuali discrepanze tra gli Strumenti di attuazione del Modello e il Modello stesso;
- ✓ eventuali nuovi ambiti di commissione di reati previsti dal Decreto;
- ✓ segnalazioni ricevute da soggetti esterni o interni che riguardino eventuali violazioni del Modello e risultati delle verifiche riguardanti le suddette segnalazioni;
- ✓ procedure disciplinari attivate su proposta dell'OdV ed eventuali sanzioni applicate;
- ✓ valutazione generale del Modello e dell'effettivo funzionamento dello stesso, con eventuali proposte di integrazioni e migliorie di forma e contenuto;
- ✓ eventuali modifiche del quadro normativo di riferimento;
- ✓ rendiconto delle spese sostenute;
- ✓ ricognizione delle attività formative svolte in materia di D. Lgs. 231/2001.

Il Consiglio di Amministrazione, il Presidente e l'Amministratore Delegato hanno facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV. Del pari, l'OdV ha, a sua volta, facoltà di richiedere, attraverso le Funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti Organi sociali per motivi urgenti. Gli incontri con gli Organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV e dagli Organi di volta in volta coinvolti.

L'Organismo di Vigilanza, inoltre, relaziona al Sindaco, almeno annualmente, in merito all'applicazione del Modello, al suo funzionamento, al suo aggiornamento e ai fatti o eventi rilevanti riscontrati. In particolare, l'OdV:

- segnala al Sindaco, anche nell'ambito delle adunanze del Consiglio d'Amministrazione, ogni carenza riscontrata in merito all'assetto organizzativo ed all'efficacia e funzionamento delle procedure;
- riferisce sulle violazioni del Modello da parte di Amministratori o di altri destinatari del Modello.

Tutto il personale aziendale o i soggetti esterni destinatari del presente documento hanno l'obbligo di comunicare direttamente con l'Organismo di Vigilanza, anche tramite la funzione Internal Audit, per segnalare casi di commissione di reati o eventuali violazioni del Modello, attraverso apposito numero telefonico, posta interna riservata o tramite la casella di posta elettronica dedicata.

Telefono: 02.8224.2385

Casella di posta OdV / Internal Audit: odv.sedes@to.humanitas.it / internal.audit@humanitas.it

Le segnalazioni devono essere puntuali, non generiche e devono descrivere in maniera circostanziata fatti e persone oggetto della segnalazione stessa.

Le segnalazioni sopra indicate sono obbligatoriamente valutate dall'Organismo di Vigilanza che attiva un processo di accertamento della verità e fondatezza della segnalazione ricevuta, previo mantenimento della riservatezza del soggetto segnalante. Effettuate le opportune analisi e valutazioni, l'OdV informerà degli esiti il titolare del potere disciplinare, che darà il via all'iter procedurale al fine di procedere alle contestazioni e alla eventuale applicazione di sanzioni secondo quanto previsto al capitolo 5.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie relative ai procedimenti disciplinari attivati in relazione a "notizia di violazione" del Modello e alle sanzioni erogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti) ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

L'OdV si impegna a adottare misure idonee per garantire la riservatezza dell'identità di chi trasmette informazioni all'Organismo stesso, purché queste ultime siano veritiere e utili per identificare comportamenti difforni da quanto previsto dalle procedure del Modello e dal sistema di controllo interno. Saranno tuttavia opportunamente sanzionati comportamenti volti esclusivamente a rallentare l'attività dell'OdV.

La Società si impegna comunque a garantire i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società stessa o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

3.4 Whistleblowing

In data 14 dicembre 2017 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge 30 novembre 2017, n. 179 recante le "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", che interviene sull'art. 54-bis del D. Lgs. n. 165/2001 e sull'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001, prevedendo l'inserimento di 3 nuovi commi (comma 2-bis, 2-ter e 2-quater). Successivamente, con il D.Lgs. n. 24/2023, i commi 2-ter e 2-quater sono stati abrogati ed il comma 2- bis è stato sostituito con il seguente:

- i Modelli di cui al comma 1 lettera a) prevedono, ai sensi del decreto attuativo della Direttiva UE 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 Ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione ed il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2 lettera e).

La Legge sul whistleblowing introduce un sistema di norme volto a migliorare l'efficacia degli strumenti di contrasto ai fenomeni corruttivi, nonché a tutelare con maggiore intensità gli autori delle segnalazioni incentivando il ricorso allo strumento della denuncia di condotte illecite o di violazioni dei modelli di organizzazione, gestione e controllo gravando il datore di lavoro dell'onere di dimostrare - in occasione di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o alla sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa successiva alla presentazione della segnalazione avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulla condizione di lavoro - che tali misure risultino fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa (c.d. "inversione dell'onere della prova a favore del segnalante").

3.5.1. La procedura di whistleblowing

Al fine di dare attuazione alle integrazioni apportate all'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 si rende dunque necessaria l'integrazione nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di un sistema di gestione delle segnalazioni di illeciti che consenta di tutelare l'identità del segnalante ed il relativo diritto alla riservatezza anche attraverso la previsione di sanzioni disciplinari comminate in caso di eventuali atti di ritorsione ed atteggiamenti discriminatori in danno del segnalante per il fatto di aver denunciato, in buona fede e sulla base di ragionevoli elementi di fatto, comportamenti illeciti e/ o in violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo o del Codice Etico.

La Società al fine di garantire l'efficacia del sistema di whistleblowing ha altresì adottato una specifica procedura "Gestione delle Segnalazioni (Whistleblowing)" nella quale sono definite le modalità di segnalazione da parte di lavoratori subordinati, autonomi nonché titolari di un rapporto di collaborazione, lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa

presso soggetti del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi, liberi professionisti e consulenti, volontari e tirocinanti, azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza nonché terze parti, i quali sono stati resi edotti circa l'esistenza di appositi canali di comunicazione che consentano di presentare le eventuali segnalazioni, fondate su elementi di fatto precisi e concordati, garantendo anche con modalità informatiche la riservatezza dell'identità del segnalante.

La Società assicura, altresì, la puntuale informazione degli amministratori, dei membri degli organi sociali nonché di tutti i soggetti che con la stessa collaborano, non soltanto in relazione alle procedure e ai regolamenti adottati ed alle relative attività a rischio, ma anche con riferimento alla conoscenza, comprensione e diffusione degli obiettivi e dello spirito con cui la segnalazione deve essere effettuata.

3.5.2. Ambito di applicazione per la procedura di whistleblowing

La procedura è volta a regolamentare, incentivare e proteggere chi, nello svolgimento delle proprie mansioni lavorative, quando il rapporto di lavoro non è ancora iniziato, durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali o durante il periodo di prova o successivamente allo scioglimento del rapporto di lavoro, se le informazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso, venendo a conoscenza di un illecito e/o di un'irregolarità sul luogo di lavoro rilevanti ai fini del D. Lgs. n. 231/2001, decida di farne segnalazione. Oggetto delle segnalazioni saranno quindi:

- condotte illecite, presunte o effettive che integrano una o più fattispecie di reato da cui può derivare una responsabilità per l'ente ai sensi del Decreto;
- condotte che, pur non integrando alcuna fattispecie di reato, sono state poste in essere contravvenendo a regole di condotta, procedure, protocolli o disposizioni contenute all'interno del Modello o dei documenti ad esso allegati;
- comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello Organizzativo;
- informazioni sulle violazioni, come disposto dall'ex art. 2, comma I, lett b), D. Lgs. 24/2023.

Non saranno meritevoli di segnalazione, invece, questioni di carattere personale del segnalante, rivendicazioni o istanze attinenti alla disciplina del rapporto di lavoro o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi.

Le segnalazioni devono fornire elementi utili a consentire ai soggetti preposti di procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti (art. 6, comma 2-bis, D.lgs. n. 231/2001).

Sono, altresì, disciplinate le segnalazioni anonime, ovvero quelle segnalazioni prive di elementi che consentano di identificare il loro autore. Le predette segnalazioni devono sempre avere un contenuto rilevante ai sensi del Modello, o del Codice Etico o comunque di quanto previsto dal D. Lgs.24/2023 e saranno oggetto di ulteriori verifiche solo ove siano connotate da un contenuto puntuale e non generico e devono descrivere in maniera circostanziata fatti e persone oggetto della segnalazione stessa.

I destinatari delle segnalazioni, individuati dalla Società, sono:

- i componenti dell'Organismo di Vigilanza;
- il Responsabile Internal Audit.

Le segnalazioni possono essere effettuate tramite il canale elettronico Whistleblowing al link: <https://www.mygovernance.it/token-humanitas> o al numero telefonico +39 02/82242385.

Il segnalante potrà, pertanto, far pervenire la propria segnalazione, anche verbalmente, riferendo ai soggetti destinatari della segnalazione come sopra individuati.

La Società ed i destinatari della segnalazione agiscono in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione o comportamenti discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Per ulteriori informazioni in merito al sistema di gestione delle segnalazioni, si rimanda alla procedura "Gestione delle segnalazioni (Whistleblowing)".

3.6 Nomina dei membri dell'Organismo di Vigilanza

In relazione all'identificazione dell'Organismo di Vigilanza e all'esigenza di efficacemente attuare il Modello, si è deciso di nominare un Organismo di Vigilanza secondo i principi qui dappresso descritti.

La legge non fornisce indicazioni puntuali circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza: ciò consente di optare per una composizione sia monosoggettiva che plurisoggettiva; in tale secondo caso l'organismo può essere composto da soggetti interni od esterni all'ente.

Occorre, però, ricordare che, ai sensi dell'art. 6, c. 4 d.lgs. 231/2001, "negli enti di piccole dimensioni i compiti indicati nella lettera b) del comma 1, possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente"; inoltre, ai sensi dell'art. 6, c. 4 bis d.lgs. 231/2001, "nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza di cui al comma 1, lettera b)".

Sedes Sapientiae S.r.l. ha optato, nel pieno rispetto della disciplina normativa, per un OdV monosoggettivo, composto da un soggetto qualificato professionalmente proprio nelle aree di maggior rischio di reato, esterno all'ente e dotato dei requisiti di legge.

Tale soluzione è stata ritenuta la più adatta, sulla base delle caratteristiche della propria struttura organizzativa, a garantire l'effettività dei controlli cui l'OdV è istituzionalmente preposto.

Si è inoltre deciso che la nomina dei membri dell'OdV, nonché l'eventuale revoca, siano di competenza del Consiglio di Amministrazione. L'organo amministrativo procede a tali operazioni nel pieno rispetto delle indicazioni di legge, anche sulla base di quanto sancito nelle Linee Guida A.I.O.P. e comunque nel rispetto delle regole indicate nel presente Modello.

I membri del detto Organismo sono nominati con apposita delibera del Consiglio di Amministrazione, sottoscritta dai ricevuti che attestano l'assenza di motivi ostativi alla nomina. La nomina dell'Organismo di Vigilanza ha durata triennale ed è rinnovabile. Alla scadenza del triennio, l'Organismo resterà in carica e continuerà ad operare in regime di *prorogatio* fino alla nomina del nuovo Organismo di Vigilanza.

L'OdV provvede quanto prima ed in piena autonomia a stabilire il proprio statuto di funzionamento, tenendo conto di tutte le indicazioni di legge, delle Linee guida, del Codice etico e del Modello.

3.7 Cause di (in)eleggibilità, decadenza e sospensione dei membri dell'Organismo di Vigilanza

3.7.1 Ineleggibilità

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità di cui all'art. 109 del D. lgs. 1 settembre 1993, n. 385: in particolare, non possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 2399 c.c ..

Non possono inoltre essere nominati alla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro i quali sono stati condannati con sentenza divenuta definitiva, anche se emessa ex artt. 444 e ss. c.p.p. e anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:

- 1) alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;
- 2) a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
- 3) alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
- 4) per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;
- 5) per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile così come riformulato del D. lgs. 61/02;
- 6) per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- 7) per uno o più reati tra quelli tassativamente previsti dal Decreto anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti;
- 8) coloro che hanno rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto;
- 9) coloro nei cui confronti sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni;
- 10) coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187 quater Decreto legislativo n. 58/1998.

I candidati alla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza debbono autocertificare con dichiarazione sostitutiva di notorietà di non trovarsi in alcuna delle condizioni indicate dal numero 1 al numero 10, impegnandosi espressamente a comunicare eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni.

Il Consiglio di Amministrazione di *Sedes Sapientiae S.r.l.* può revocare i componenti dell'Organismo nei casi in cui si verificano rilevanti inadempimenti rispetto al mandato conferito, in ordine ai compiti indicati nell'articolo 6 dell'allegato 3; per ipotesi di violazione degli obblighi di riservatezza di cui all'art. 3 del medesimo allegato, nonché quando si manifestino cause di ineleggibilità di cui sopra, anteriori alla nomina a componente dell'OdV e non indicate nell'autocertificazione; quando intervengano le cause di decadenza di seguito specificate.

3.7.2 Decadenza

I componenti dell'Organismo di Vigilanza decadono dalla carica nel momento in cui vengano a trovarsi successivamente alla loro nomina:

- in una delle situazioni contemplate nell'art. 2399 c.c.;
- condannati con sentenza definitiva (intendendosi per sentenza di condanna anche quella pronunciata ex art. 444 c.p.p.) per uno dei reati indicati ai numeri 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- nella situazione in cui, dopo la nomina, si accerti aver rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto in relazione a illeciti amministrativi commessi durante la loro carica.

3.7.3 Sospensione

Costituiscono cause di sospensione dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza:

- la condanna con sentenza non definitiva per uno dei reati dei numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- l'applicazione su richiesta delle parti di una delle pene di cui ai numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- l'applicazione di una misura cautelare;
- l'applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10 comma 3, della legge 31 maggio 1965 n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990 n. 55 e successive modifiche ed integrazioni.

3.8 Flussi informativi verso l'OdV di Humanitas S.p.A.

Ai sensi di quanto previsto dal Modello di Humanitas S.p.A., l'OdV della Società informa l'OdV di Humanitas S.p.A. dei fatti salienti dell'attività di vigilanza svolta sulla Società, delle eventuali carenze o necessità di miglioramento riscontrate, le azioni eventualmente intraprese per la prevenzione dei reati, etc.

L'OdV della Società informa altresì tempestivamente l'OdV di Humanitas S.p.A. in caso di violazione del Modello, Codice di Comportamento e dei protocolli di prevenzione e ogni qualvolta si verificano fatti o elementi significativi che possono incidere sulla Società.

PARTE QUARTA

4 IL CODICE ETICO

4.1 Premessa

L'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati ex Decreto costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo. Tali principi possono essere inseriti in un Codice Etico (o codice di comportamento).

In termini generali i codici etici sono documenti ufficiali dell'ente che contengono l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'ente nei confronti dei "portatori d'interesse" (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, azionisti, mercato finanziario, ecc.).

Tali codici mirano a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, al di là ed indipendentemente da quanto previsto a livello normativo, e possono prevedere sanzioni proporzionate alla gravità delle eventuali infrazioni commesse. I codici etici sono documenti voluti ed approvati dal massimo vertice dell'ente.

4.2. Contenuti del Codice Etico

In considerazione dell'estensione della responsabilità amministrativa prevista dal Decreto a numerose fattispecie di reato, il contenuto del Codice Etico deve essere implementato tenendo in debita considerazione il rischio specifico di commettere quel determinato reato e deve prevedere l'introduzione di principi etici *ad hoc*.

In ogni caso di seguito vengono definiti alcuni principi irrinunciabili del Codice Etico.

Rispetto di leggi e regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui esso opera.

Ogni dipendente della società deve impegnarsi al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui la società opera. Tale impegno deve valere anche per i consulenti, fornitori, clienti e per chiunque abbia rapporti con la società. La Società stessa si impegna a non iniziare e si riserva la facoltà di non proseguire alcun rapporto con chi non intenda allinearsi a questo principio. I dipendenti devono essere messi a conoscenza delle leggi e dei comportamenti conseguenti; qualora esistessero dei dubbi su come procedere la società deve informare adeguatamente i propri dipendenti. La Società deve assicurare un adeguato programma di formazione e sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al codice etico.

Ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

Tutte le azioni e le operazioni della società devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento. Per ogni operazione la società deve garantire un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere, in ogni

momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

Rapporti con gli interlocutori dell'ente: Pubblica Amministrazione, pubblici dipendenti e, nel caso di enti concessionari di pubblico servizio, interlocutori commerciali privati.

Quando è in corso una qualsiasi trattativa d'affari, richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione, il personale incaricato non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte, comprese quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni, per conto della Pubblica Amministrazione.

Pertanto, non è consentito offrire denaro o doni a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o a loro parenti, sia italiani che di altri paesi, salvo che si tratti di doni o utilità d'uso di modico valore. Infatti si considerano atti di corruzione sia i pagamenti illeciti fatti direttamente da enti italiani o da loro dipendenti, sia i pagamenti illeciti fatti tramite persone che agiscono per conto di tali enti sia in Italia che all'estero.

Inoltre è proibito offrire o accettare qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore di valore per ottenere un trattamento più favorevole in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la Pubblica Amministrazione. In quei paesi dove è nel costume offrire doni a clienti od altri, è possibile agire in tal senso quando questi doni siano di natura appropriata e di valore modico, ma sempre nel rispetto delle leggi. Qualsiasi azione non dovrà comunque mai essere interpretata come una ricerca di favori.

Anche nelle occasioni in cui la Società intenda farsi rappresentare da un consulente o un soggetto "terzo" nei rapporti verso la Pubblica Amministrazione, la società deve operare affinché nei confronti del consulente e del suo personale o nei confronti del soggetto "terzo" siano applicate le stesse direttive valide anche per i propri dipendenti. Inoltre in tali occasioni, è opportuno evitare l'insorgere di conflitti di interesse tra il "terzo" e la Pubblica Amministrazione.

Nel corso di una gara di appalto o una trattativa d'affari, richiesta o rapporto commerciale con la Pubblica Amministrazione non vanno intraprese (direttamente o indirettamente) le seguenti azioni:

- esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare dipendenti della Pubblica Amministrazione a titolo personale;
- offrire o in alcun modo fornire omaggi;
- sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti.

Eventuali assunzioni alle dipendenze della società, di ex impiegati della Pubblica Amministrazione (o loro parenti), che abbiano partecipato personalmente e attivamente alla trattativa d'affari, o ad avallare le richieste effettuate dall'ente alla Pubblica Amministrazione devono essere vagliate attentamente.

Il Codice Etico deve prevedere che qualsiasi violazione (effettiva o potenziale) commessa dalla Società o da terzi venga segnalata tempestivamente alle funzioni interne competenti.

Principi di comportamento in relazione ai reati colposi previsti dall'art. 25-septies del D. lgs. n. 231/2001

L'impresa deve esplicitare chiaramente e rendere noti, mediante un documento formale, i principi e criteri fondamentali in base ai quali vengono prese le decisioni, di ogni tipo e ad ogni livello, in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Tali principi e criteri possono così individuarsi:

- evitare i rischi;
- valutare i rischi che non possono essere evitati;
- combattere i rischi alla fonte;
- adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro, in particolare per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
- tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- programmare la prevenzione, mirando ad un procedimento complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

Tali principi sono utilizzati dall'impresa per adottare le misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché l'approntamento di un'organizzazione e dei mezzi necessari.

4.3.I rapporti tra Codice Etico e Modello

I principi e le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quanto espresso nel Codice Etico adottato dalla Società, pur presentando il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni del Decreto, una portata diversa rispetto al Codice stesso.

Sotto tale profilo, infatti, è opportuno precisare che:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della società allo scopo di esprimere una serie di principi di deontologia aziendale che la Società riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- Il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati per fatti che, commessi apparentemente nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo.

Tuttavia, in considerazione del fatto che il Codice Etico richiama principi di comportamento idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto, esso acquisisce rilevanza ai fini del Modello e costituisce, pertanto, formalmente una componente integrante del Modello medesimo.

PARTE QUINTA

5.IL SISTEMA SANZIONATORIO

5.1.Premessa

Ai fini della valutazione dell'efficacia e dell'idoneità del Modello a prevenire i reati indicati dal Decreto, è necessario che il modello organizzativo individui e sanzioni i comportamenti che possono favorire la commissione di reati.

Ciò in quanto l'art. 6, comma, 2 Decreto, nell'elencare gli elementi che si devono rinvenire all'interno dei modelli predisposti dall'impresa, alla lettera e) espressamente prevede che l'impresa ha l'onere di "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal modello".

Il concetto di sistema disciplinare fa ritenere che la Società debba procedere ad una graduazione delle sanzioni applicabili, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

Si è pertanto creato un sistema disciplinare che, innanzitutto, sanziona tutte le infrazioni al modello, dalla più grave alla più lieve, mediante un sistema di gradualità della sanzione, e che, secondariamente, rispetti il principio della proporzionalità tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

5.2.Sanzioni per i lavoratori dipendenti

Addetti alle pulizie, Centralinista, Addetti alla cucina, Operai specializzati, Cuochi, O.S.S., O.T.A., Impiegati

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come infrazioni disciplinari. I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili, sono quelli previsti dal sistema sanzionatorio del CCNL per il personale dipendente delle R.s.a. e delle altre strutture residenziali e socio-assistenziali associate A.I.O.P. e più precisamente:

- Richiamo verbale;
- Ammonizione scritta;
- Multa;
- Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- Licenziamento.

Restando ferme tutte le previsioni del CCNL di riferimento, tra cui:

- L'obbligo – in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare – della previa contestazione dell'addebito al dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;

- L'obbligo – salvo che per il richiamo verbale – che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia comminato prima che siano trascorsi 5 giorni dalla ricezione della contestazione dell'addebito (nel corso dei quali il dipendente potrà presentare le sue giustificazioni);
- L'obbligo di comunicare al dipendente per iscritto la comminazione del provvedimento, motivandolo.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i provvedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al management aziendale.

Fermi restando gli obblighi per la Società nascenti dallo Statuto dei Lavoratori e dal CCNL di riferimento, i comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del presente modello sono i seguenti:

- Violazione, da parte del dipendente, di procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all'Organismo di Vigilanza in merito a informazioni prescritte, ecc.) o adozione, nell'espletamento di attività connesse ad Aree Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello;
- Violazione di procedure interne previste dal presente Modello o adozione, nell'espletamento di attività connesse ad Aree Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello che esponano la società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno o più reati previsti dal Decreto;
- Adozione, nell'espletamento di attività connesse ad Aree Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello e diretti in modo non equivoco al compimento di uno o più reati previsti dal Decreto;
- Adozione, nell'espletamento di attività connesse ad Aree Sensibili, di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della società di sanzioni previste dal Decreto.

Le sanzioni disciplinari verranno commisurate 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, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta – ai sensi e per gli effetti del Decreto – a seguito della condotta censurata.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza e del Responsabile delle Risorse Umane, rimanendo quest'ultimo responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate su eventuale segnalazione dell'Organismo di Vigilanza e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

5.3.Sanzioni per i Dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti.

5.4.Misure nei confronti degli Amministratori

Nel caso di violazione del Modello da parte di Amministratori di *Sedes Sapientiae S.r.l.*, l'Organismo di Vigilanza ne informerà prontamente il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti.

5.5. Misure nei confronti dei Collaboratori esterni e partner

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori esterni o dai Partner in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto potrà determinare, grazie all'attivazione di opportune clausole, la risoluzione del rapporto contrattuale. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione cura con la collaborazione della funzione legale e/o dei consulenti legali aziendali l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership di tali specifiche clausole contrattuali che prevedranno anche l'eventuale richiesta di risarcimento di danni derivanti alla Società dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

PARTE SESTA

ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

6 L'ADOZIONE DEL MODELLO

Sedes Sapientiae S.r.l. promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello tra il personale dipendente, gli amministratori, i partner commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti ed i fornitori. A questi verranno pertanto fornite apposite informative sui principi, le politiche e le procedure che Sedes Sapientiae S.r.l. ha adottato sulla base del presente Modello, nonché i testi delle clausole contrattuali che, coerentemente a detti principi, politiche e procedure, verranno utilizzate dalla Società.

6.1 L'adozione del Modello e le modifiche allo stesso

L'art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto richiede che il Modello sia un "atto di emanazione dell'organo dirigente".

L'adozione del Modello Organizzativo è di competenza del Consiglio di Amministrazione di Sedes Sapientiae S.r.l. , che provvede mediante delibera. Le successive modifiche e integrazioni dei protocolli e della documentazione vengono approvate dal Presidente del Consiglio di Amministrazione; la versione più aggiornata del Modello è immediatamente resa disponibile all'Organismo di Vigilanza e diventa immediatamente applicabile.

Il Consiglio di Amministrazione ratifica in occasione delle riunioni le modifiche approvate dal Presidente del Consiglio di Amministrazione.

L'indice delle revisioni (contenuto nella seconda pagina) garantisce la tracciabilità del Modello e consente di rappresentare la sua evoluzione temporale e sostanziale.

6.2 Comunicazione del modello

Sedes Sapientiae S.r.l. promuove la comunicazione del Modello, con modalità idonee a garantirne la diffusione e la conoscenza effettiva da parte di tutti i Destinatari.

Le modalità di comunicazione del Modello devono garantire la piena pubblicità dei contenuti del Modello stesso e dei relativi presidi, al fine di assicurare che i destinatari siano a conoscenza delle procedure e delle prassi da seguire per un adempimento corretto delle proprie mansioni.

L'adozione del Modello è comunicata dall'azienda a tutto il personale nonché ai collaboratori di Sedes Sapientiae S.r.l. attraverso (in alternativa):

- l'invio di una lettera, a firma del Presidente del Consiglio di Amministrazione, sui contenuti del Decreto, l'importanza dell'effettiva attuazione del Modello, le modalità di informazione/formazione previste dall'Azienda;
- diffusione del Modello sulla rete aziendale ed invio di una lettera di presentazione del modello stesso (anche tramite posta elettronica) a tutto il personale; in tale comunicazione si precisa che copia della documentazione inviata è presente nella folder aziendale a disposizione di tutti i dipendenti e collaboratori.
- - affissione, mediante messa a disposizione in luogo accessibile a tutti i dipendenti, ai sensi e per gli effetti dell'art. 7, comma 1, della Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori).

Per quanto concerne i destinatari non appartenenti alla società l'organo amministrativo può decidere di rendere disponibile la documentazione relativa del Modello Organizzativo mediante la pubblicazione sul sito aziendale; in alternativa a tutti i soggetti interessati che ne facciano richiesta mediante pubblicazione e consultazione materiale presso la sede aziendale.

6.3 Formazione del personale

Sedes Sapientiae S.r.l. deve prevedere programmi di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Codice Etico e del Modello da parte di tutto il personale (dipendenti, componenti degli organi sociali).

I programmi di formazione variano, per contenuto e grado di approfondimento, in relazione alla qualifica dei soggetti interessati e al ruolo svolto all'interno dell'azienda (figure apicali, dipendenti operanti nell'ambito delle attività sensibili indicate nel Modello, preposti al controllo interno etc.).

L'Organismo di Vigilanza, d'intesa con l'organo amministrativo, vigila sull'adeguatezza e sulla efficace attuazione del programma di formazione. La partecipazione ai programmi di formazione è obbligatoria per tutto il personale dell'Azienda coinvolto nello svolgimento delle attività sensibili.

In particolare, Sedes Sapientiae S.r.l. deve, almeno, prevedere l'erogazione di uno specifico corso in aula rivolto ai Responsabili delle singole aree operative della società nel quale vengono descritti i contenuti della legge ed i reati rilevanti per il Decreto, vengono identificate le responsabilità e vengono illustrati i presidi contenuti nel Modello adottato dalla società. I Responsabili delle Unità Operative devono essere messi in grado di gestire una prima informativa sull'argomento, da rivolgere a tutto il restante personale.

La frequenza e la durata dei corsi di formazione sono stabilite dall'organo amministrativo (e/o dal Responsabile Personale). L'Organismo di Vigilanza effettua controlli sul contenuto dei programmi e sull'effettiva partecipazione del personale, e vigila che lo svolgimento dei corsi sia reiterato nel tempo. Per coloro che, per comprovate ragioni, non potessero partecipare ai corsi, dovranno essere organizzate sessioni specifiche, previo accordo con il relativo Responsabile di area/servizio.

Ai nuovi assunti viene consegnato il Modello, unitamente alla documentazione prevista in sede di assunzione. Al momento della consegna, questi lo sottoscrivono per integrale presa visione ed accettazione dei contenuti e si impegnano, nello svolgimento dei propri compiti, al rispetto dei principi, delle regole e procedure in esso contenuti.

Inoltre, particolare attenzione viene dedicata alla formazione dei dipendenti che, pur facendo già parte del personale, siano chiamati a ricoprire nuovi incarichi.

A tutte le risorse interne sarà richiesto di firmare apposita dichiarazione di aver appreso i contenuti di base relativi alla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche (D.lgs. 231/2001) di presa visione e di approvazione dei contenuti del Modello Organizzativo e del Codice Etico.

6.4 (In)Formazione dei collaboratori esterni (e dei fornitori e clienti)

Sedes Sapientiae S.r.l. deve prevedere altresì una adeguata informazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Codice etico e del Modello per tutti i collaboratori esterni (in particolar modo dei fornitori) e dei clienti.

Per quanto concerne i collaboratori e/o i fornitori l'Organismo di Vigilanza può svolgere una funzione di supporto alle figure apicali interne e al Responsabile dell'area alla quale il contratto o rapporto si riferiscono, circa la diffusione, le modalità di comunicazione del Modello ai soggetti esterni (Destinatari del Modello) e le modalità necessarie per il rispetto delle disposizioni in esso contenute.

In ogni caso, l'organo amministrativo deve prevedere per i contratti che regolano i rapporti con tali soggetti, apposite clausole che indichino chiare responsabilità in merito al mancato rispetto delle politiche aziendali, del Codice Etico e del presente Modello.

6.5 L'aggiornamento del modello

Le modifiche e le integrazioni del Modello, possono essere proposte direttamente dalle unità organizzative interessate, o direttamente dall'Organismo di Vigilanza in relazione alle mutate esigenze aziendali, ai cambiamenti di leggi, regolamenti e/o normative. L'Organismo di Vigilanza ha il compito di segnalare all'organo amministrativo, in forma scritta e tempestivamente, la necessità di procedere all'aggiornamento o all'implementazione delle modifiche proposte o richieste.

Le modifiche, gli aggiornamenti o le integrazioni al Modello devono essere adottati dall'organo amministrativo a mezzo delibera, e devono essere sempre comunicati all'Organismo di Vigilanza.

Le modifiche ed integrazioni del Modello sono comunicate con le stesse modalità previste nel presente paragrafo per le modalità di adozione.

7 ALLEGATI

- 7.1** 1) Organigramma aziendale;
- 2) Visura Storica Sedes Sapientiae s.r.l.