**AZIENDA SPECIALE MULTISERVIZI VIGEVANO**

Via Bramante, 4 - 27029 Vigevano (PV) - C.F. - P.IVA: 01968970184

***MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO***

***AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001***

 ***MODELLO ORGANIZZATIVO***

***REGOLAMENTO DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA***

***CODICE ETICO***

**Versione approvata dal Consiglio di Amministrazione**

**nella seduta del 4.04.2024**

**INDICE**

 **Definizioni**

**PARTE GENERALE**

**Analisi introduttiva**

Natura giuridica della responsabilità

I soggetti interessati

Le sanzioni

La responsabilità dell’Ente e le circostanze che la escludono

Gli adempimenti da assolvere per prevenire il pericolo di responsabilità

**Modello Organizzativo dell’Ente**

Descrizione sintetica dell’Ente e della attività da esso svolta

Adozione del Modello

Criteri generali e regole fondamentali sul procedimento e sui comportamenti

Adempimenti informativi

Rapporti libero-professionali

Procedure e sistemi di controllo esistenti

Whistleblowing

Sistema Disciplinare

 **Modalità assunte nel processo di elaborazione del Modello Organizzativo**

Obiettivi del Modello

Linee guida

Altre analisi ed adempimenti assunti nella fase di elaborazione del Modello

Risk assessment e gap analysis

**PARTE SPECIALE**

 **Le fattispecie incriminatrici presupposto della responsabilità dell’ente**

Premessa

Obiettivi e funzioni della parte speciale

Il sistema di deleghe e di procure

**SEZIONE PRIMA** I reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione - artt. 24 - 25 D.lgs. 231/2001

La Pubblica Amministrazione e sue figure

I reati ex art. 24

I reati di cui all’art. 25

Aree esposte al rischio

Regole di comportamento

**SEZIONE SECONDA** Reati informatici e trattamento illecito dei dati - art. 24 bis D.lgs. 231/2001

Le fattispecie criminose

Contenuti

Aree esposte al rischio e regole di comportamento

**SEZIONE TERZA** Reati di criminalità organizzata - art. 24 ter D.lgs. 231/2001

Le fattispecie criminose

Aree esposte a rischio

Regole di comportamento

**SEZIONE QUARTA** Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in

strumenti o segni di riconoscimento - art. 25 bis D.Lgs. 231/2001

Le fattispecie criminose

Aree esposte al rischio

Regole di comportamento

 **SEZIONE QUINTA** Reati contro l’industria e il commercio – art. 25 bis 1 D.lgs. 231/2001

 Le fattispecie criminose

 Aree esposte al rischio

**SEZIONE SESTA** Reati societari - art. 25 ter D.lgs. 231/2001

Le fattispecie criminose

Aree esposte al rischio

Regole di comportamento

**SEZIONE SETTIMA** Reati di terrorismo ed eversione ordine - art. 25 quater D.Lgs. 231/2001

Le fattispecie criminose

Aree esposte al rischio

**SEZIONE OTTAVA** Reati di mutilazione degli organi genitali femminili - art. 25 quater 1

D.lgs. 231/2001

Le fattispecie criminose

Aree esposte al rischio

**SEZIONE NONA** Reati contro la personalità individuale - art. 25 quinques D.lgs. 231/2001

Le fattispecie criminose

Aree esposte al rischio e Regole di comportamento

**SEZIONE DECIMA** Reati di abuso di mercato - art. 25 sexies D.lgs. 231/2001

Le fattispecie criminose

Aree esposte al rischio

Regole di comportamento

**SEZIONE UNDICESIMA** Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e dell’igiene sul lavoro - art. 25 septies D.lgs. 231/2001

Le fattispecie criminose

Aree esposte al rischio

Regole di comportamento

**SEZIONE DODICESIMA** Reati di riciclaggio e di impiego di denaro di provenienza illecita - art. 25 octies D.lgs. 231/2001

Le fattispecie criminose

Aree esposte al rischio

Regole di comportamento

 **SEZIONE TREDICESIMA** Reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti -art 25 octies 1 D.lgs. 231/2001

 Le fattispecie criminose

 Aree esposte al rischio

**SEZIONE QUATTORDICESIMA** Reati in materia di violazione del diritto d’autore - art 25 novies D.lgs. 231/2001

Le fattispecie criminose

 Aree esposte al rischio

**SEZIONE QUINDICESIMA** Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere

dichiarazioni mendaci all’Autorità Giudiziaria - art 25 decies D.lgs. 231/2001

 Le fattispecie criminose

 Aree esposte al rischio

 Regole di comportamento

**SEZIONE SEDICESIMA** Reati ambientali - art 25 undecies D.lgs. 231/2001

 Le fattispecie criminose

 Aree esposte al rischio

 Regole di comportamento

**SEZIONE DICIASSETTESIMA** Reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è

Irregolare - art. 25 duodecies D.lgs. 231/2001

 Le fattispecie criminose

 Aree esposte al rischio

 Regole di comportamento

 **SEZIONE DICIOTTESIMA** Reati di razzismo e xenofobia - art 25 terdecies D.lgs. 231/2001

 Le fattispecie criminose

 Aree esposte al rischio

 Regole di comportamento

 **SEZIONE DICIANNOVESIMA** Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommesso e giochi d’azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati - art. 25 quaterdecies D.lgs. 231/2001

 Le fattispecie criminose

 Aree esposte al rischio

 **SEZIONE VENTESIMA** Reati tributari - art 25 quinquesdecies D.lgs. 231/2001

 Le fattispecie criminose

 Aree esposte al rischio e regole di comportamento

 **SEZIONE VENTUNESIMA** Reato di contrabbando - art 25 sexiesdecies D.lgs. 231/2001

 La fattispecie criminose

 Aree esposte al rischio

**SEZIONE VENTIDUESIMA** Reati contro il patrimonio culturale – art. 25 septiesdecies e 25 duodevicies D.lgs. 231/2001

 Le fattispecie criminose

 Aree esposte al rischio

**Definizioni**

ENTE ovvero Azienda Speciale: si intende la Azienda Speciale Multiservizi Vigevano, comprensiva di tutti i presidi o servizi, anche decentrati.

AUTORITA’: si intendono gli organismi, enti e istituzioni di natura pubblica che esercitano funzioni di vigilanza e/o controllo.

BENI AZIENDALI: si intendono tutti i beni, materiali e immateriali, la cui titolarità sia riferita e/o riferibile alla Azienda Speciale, in virtù di qualsivoglia titolo contrattuale.

CODICE ETICO: è il documento ufficiale dell’Ente che contiene la dichiarazione dei valori e dei principi, l’insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell’Ente nei confronti dei “portatori di interesse” (dipendenti, fornitori, utenti, ecc.).

Esso è stato deliberato dal Consiglio di Amministrazione dell’Ente e costituisce, unitamente alle prescrizioni portate dal Modello Organizzativo, il sistema di autodisciplina aziendale.

DESTINATARI: si intendono tutti i dipendenti dell’Ente con qualsivoglia funzione e qualificazione nonché i professionisti e tutti gli altri collaboratori che, in forma individuale o associata o sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale, erogano prestazioni nell’interesse dell’Ente.

D.lgs. 231/2001: Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n.231 “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive della personalità giuridica*” e successive modificazioni ed integrazioni.

FORNITORI: controparti contrattuali dell’Ente quali, esemplificativamente, gli appaltatori e fornitori di opere, di beni e servizi, siano essi società di capitali, persone fisiche, altri soggetti giuridici coi quali l’Ente stabilisce qualsiasi forma di collaborazione nell’ambito di processi commerciali.

CCNL: contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile all’Ente

LINEE GUIDA: le linee guida redatte da “UNEBA”, Unione Nazionale Istituzioni e Iniziative di Assistenza Sociale, associazione di categoria di enti gestori si servizi sociosanitari e sociali, per la formazione e gestione dei Modelli Organizzativi e degli Organi di controllo delle strutture socio-sanitarie e di servizio sociale.

MODELLO ORGANIZZATIVO o anche solo MODELLO: documento dell’Ente in cui sono riportate le procedure da seguire nello svolgimento delle attività in maniera tale da rispettare i valori ed i principi enunciati nel Codice Etico.

ORGANISMO DI VIGILANZA (Odv): organismo di vigilanza costituito da tre membri, dotato di autonomia e indipendenza rispetto agli Organi di gestione dell’Ente e preposto a vigilare in ordine all’efficacia ed all’osservanza del Codice Etico Comportamentale.

REATI: fattispecie di reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.lgs. 231/2001 e successive integrazioni.

PROCESSI SENSIBILI: attività dell’Ente nel cui ambito può ricorrere il riscontro di commissione dei reati.

OPERAZIONE SENSIBILE: operazione od atto all’interno dei processi sensibili che può avere natura tecnica, commerciale o finanziaria.

TERZO: ogni soggetto, fisico o giuridico, tenuto ad una o più prestazioni in favore dell’Ente o che comunque intrattiene rapporti con essa senza essere qualificabile come DESTINATARIO.

P.A.: Pubblica Amministrazione, compresi i funzionari e gli incaricati di settore di servizio.

**PARTE GENERALE**

**ANALISI INTRODUTTIVA**

**Natura giuridica della responsabilità**

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto legislativo n. 231 (“D. Lgs. 231/2001”), che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali a cui l'Italia ha già da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione del 26 maggio 1997, anch'essa firmata a Bruxelles, sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il D. Lgs. 231/2001, recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni Reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi, 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 dello stesso e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

La nuova responsabilità introdotta dal D. Lgs. 231/2001 mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione del Reato. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria, per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Quando si parla di reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 (“Reati”), ci si riferisce sia ai Reati originariamente previsti, sia alle ipotesi successivamente introdotte.

La persona giuridica, autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, è ormai considerata anche quale punto di riferimento di precetti di varia natura (in particolare di precetti etici e di codici di comportamento) e matrice di decisioni e attività dei soggetti che operano in suo nome, per suo conto o comunque nel suo interesse.

E’ quindi emersa l’esigenza, da parte delle Autorità sopranazionali e nazionali, di migliorare i controlli sulle persone giuridiche (Enti e Società), aumentandone la responsabilità per gli atti compiuti nello svolgimento della loro attività; in particolare definendo un sistema di responsabilità[[1]](#footnote-1) di Enti e Società per fatti illeciti posti in essere da soggetti operanti nell’interesse o per conto della persona giuridica.

Gli articoli 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001 prevedono, tuttavia, una forma di esonero dalla responsabilità qualora l'ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo (i “modelli”) idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati.

Il sistema prevede, inoltre, l'istituzione di un organo di controllo con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli nonché di curarne l'aggiornamento

I suddetti Modelli dovranno rispondere alle seguenti esigenze:

* individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi Reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
* prevedere specifici protocolli (procedure) diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai Reati da prevenire;
* individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali Reati;
* prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
* introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il D.lgs.231/2001 ha effettuato inizialmente una scelta meno incisiva, prevedendo le sanzioni amministrative solo per i reati nei confronti della Pubblica Amministrazione, quali quelli di corruzione e concussione, d’indebita percezione di erogazioni pubbliche, di truffa ai danni dello Stato e di frode informatica.

Non vi è dubbio, tuttavia, che si è in presenza di una sicura tendenza alla possibile estensione delle ipotesi di applicazione, nell’ambito dell’obiettivo di affermare la cosiddetta “cultura aziendale della responsabilità”.

In effetti, a partire dal 2001, le ipotesi trasgressive assoggettate a sanzioni sono state progressivamente ampliate e così:

1. con D.lgs.350/2001 sono stati inclusi i reati di fabbricazione ed uso della moneta (art.25 bis);
2. con D.lgs.11 aprile 2002, n.61, sono stati inclusi i reati societari previsti dalla formulazione dello stesso decreto che, in esecuzione della delega contenuta nella L. 3 ottobre 2001, n.366, ha riformato gli illeciti in materia societaria previsti dagli artt. 2621 e segg. del Codice Civile;
3. con legge 14 gennaio 2003, n.7, è stato introdotto nel D.lgs. 231/2001 l’ulteriore art.25 quater che prevede l’applicazione delle sanzioni amministrative per gli Enti nel caso di delitti con finalità di terrorismo e di eversione dell’ordine democratico;
4. con l’art.8 comma 1 della legge 9 gennaio 2006, n.7, è stato introdotto l’art.25 quater-l/uno che prevede l’estensione delle sanzioni amministrative alle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
5. con l’art.5 della legge 11 agosto 2003, n.228, la responsabilità è stata estesa,con l’art.25 quinquies, ai delitti contro la personalità individuale (ex artt. 600, 600 bis, 600 ter, 600 quater, 600 quinquies, 601, 602 c.p.);
6. con l’art.9 della legge 18 aprile 2006, n.62, è stato introdotto l’art.25 sexies che riferisce la responsabilità amministrativa pure agli abusi di mercato (ex D.lgs. 24 febbraio 1998, n.58, parte V tit.1 bis, capo 2);
7. con l’art.9 della legge 3 agosto 2007, n.123, e con il D.lgs. 9 aprile 2008, n.81 (art.300) il D.lgs.231 è stato integrato con l’art.25 septies che estende la responsabilità amministrativa ai reati di omicidio e lesioni colpose gravi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene edella salute sul lavoro;
8. con D.lgs.16/11/2007 è stato introdotto l’art.25 octies che estende la responsabilità ai reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di danaro, beni o altra utilità di provenienza illecita;
9. con L. 48/2008 sono stati introdotti più reati relativi alla attività informatica;
10. con legge 99/2009 è stato introdotto l’art. 24 bis relativo ai reati informatici e al trattamento illecito dei dati”;
11. con legge 99/2009 è stata estesa la responsabilità anche ai reati di cui agli artt. 473 (contraffazione, alterazione e uso di degni distintivi o di opere dell’ingegno o di prodotti industriali) e 474 (introduzione nello stato e commercio di prodotti con segni falsi) c.p.;
12. con leggi 99/2009 e 116/2009 (art.4) la responsabilità è stata estesa ai delitti in materia di violazione del diritto d’autore (art. 25 novies) nonché al reato di induzione a non rendere o rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria;
13. con l’art.2 comma 29, L. 94/2009 è stato introdotto l’art. 24 ter del D.lgs. 231/2001 in tema di delitti di criminalità organizzata, con l’art. 10 L.146/2006, la responsabilità è stata estesa anche ai delitti di criminalità organizzata transnazionale;
14. con D.M. 26/6/2003 n. 201 sono state poi approvate norme regolamentari relative ai procedimenti di accertamento dall’ illecito amministrativo;
15. con l’art. 10 della L. 146/2006 sono stati inseriti i reati transnazionali; in particolare l’art. 10 riporto un ampio catalogo di reati che, se avente una dimensione di transnazionalità (definizione art 3 del D.lgs. 146/2006), potrebbero fungere da reati presupposto della responsabilità amministrativa dell’ente. Tra questi si rinvengono l'associazione per delinquere (art. 416 c.p.), l'associazione di stampo mafioso (art. 416-bis c.p.), l'associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater d.p.r. 43/1973), l'associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti e psicotrope (art. 74 D.p.r. 309/1990);
16. con L. 68/2015 sono stati aggiornati ed introdotti nuovi reati in materia ambientale
17. con l’art. 6 della L. 199/2016 sono stati ampliati i delitti contro la personalità individuale di cui all’art. 25 *quinquies* mediante l’inserimento dell’art. 603 *bis* c.p.;
18. con la L. 236/2016 è stata modificata la L. 146/2006 che aveva inserito tra i reati presupposto i reati transnazionali;
19. con l’art. 6 del D.lgs. 38/2017 è stato introdotto all’art. 25 *ter* il reato di cui all’art. 2635 *bis* c.p. (corruzione tra privati);
20. con Leggi 3/2019, 39/2019, 133/2019 e 157/2019 la responsabilità è stata estesa al traffico di influenze illecite di cui all’art. 346 bis c.p. (art. 25), alla frode in competizioni sportive di cui agli artt. 1 e 4 L. 401/1989 (art. 25 quaterdecies), ai reati di cui all’art. 1 comma 11 D.L. 105/2019 (art. 24 bis) in tema di sicurezza nazionale cibernetica e ai reati tributari di cui agli artt. 2, 3, 8, 10 e 11 del Dlgs. 74/2000 (art. 25 quinquiesdecies);
21. con il D.lgs. 75/2020 è stato ampliato il novero dei reati tributari, includendo quelli di cui agli artt.4, 5 e 10 quater del D.lgs. 74/2000 (art. 25 quinquiesdecies), sono stati introdotti all’art. 24 i reati di cui all’art. 356 c.p. (frode nelle pubbliche forniture) nonché quelli di cui all’art. 2 comma 1 L. 898/1986, sono stati introdotti all’art. 25 i reati di cui all’art. 314 comma 1 c.p. (peculato), 316 c.p. (peculato mediante profitto dell’errore altrui) e 323 c.p. (abuso d’ufficio); infine, è stato introdotto il nuovo art. 25 sexiesdecies relativamente al reato di contrabbando di cui al DPR 43/1973;
22. con il D.lgs. 184/2021 è stato introdotto il nuovo art. 25 octies 1 riguardante i delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti di cui agli artt. 493 ter e 493 quater c.p. Con la medesima legge il reato di cui all’art. 493 ter già presente nel c.p. è stato modificato ed è stato altresì introdotto nel c.p. l’art. 493 quater rubricato “detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti”. Tra i reati presupposti è stato poi inserita la truffa informatica di cui all’art. 640 ter c.p. e altri delitti contro la fede pubblica (art. 453 ss), contro il patrimonio (art. 624 ss) quando hanno ad oggetti strumenti di pagamento diversi dai contantil;
23. con il D.lgs. 195/2021, attuativo della direttiva europea 2018/1673 “sulla lotta al riciclaggio mediante il diritto penale” è stato modificato l’art. 25 octies del D.lgs. 231/2001 all’interno del quale sono ad oggi ricompresi anche i fatti riguardanti denaro o cose provenienti da contravvenzione e non più solo delitti e, nel caso di riciclaggio e autoriciclaggio, anche i delitti colposi;
24. con la Legge 238/2021, Disposizioni per l’adempimento degli obblighi derivanti dall’appartenenza dell’Italia all’Unione europea ‐ Legge europea 2019‐2020. Modifiche agli Articoli di Codice penale 615‐quater, 615‐quinquies, 617‐quater e 617‐quinquies con riferimento all’Art. 24‐bis del D.Lgs.n.231/01 (Reati informatici e di trattamento illecito di dati); Modifiche agli Articoli di Codice penale 600‐quater e 609‐undecies, con riferimento all’Art. 25‐quinquies del D.Lgs.n.231/01 (Delitti contro la personalità individuale); Modifiche all’Art.185-TUF con riferimento all’Art. 25-sexsies del D.Lgs.n.231/01 (Abusi di mercato);
25. con il D.L. 13/2022 (non convertito in legge ma trasfuso nella l. 257/2022 di conversione del D.l. 4/2022) sono stati modificati gli artt. 316 bis c.p., 316 ter c.p. e 640 bis c.p. richiamati negli artt. 24 e 25 del D.lgs. 231/2001;
26. Con la legge 22/2022 sono stati inseriti due nuovi articoli nel d.lgs. 231/2001: art. 25 septiesdecies (delitti contro il patrimonio culturale) e 25 duodevicies (riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici), di recente modificati dalla l. 6/2024 che ha inasprito il trattamento sanzionatorio degli artt. 518 duodecies, 635 e 639 del c.p. in essi richiamati;
27. Con il D.lgs. 24/2023, in attuazione della Direttiva europea 2019/1937, è stata notevolmente modificata la disciplina del whistleblowing;
28. Con la legge 206/2023 è stato modificato l’art. 517 c.p. (Vendita di prodotti alimentari con segni mendaci) richiamato nell’art. 25 bis 1 D.lgs. 231/2001;

Pertanto, il testo attualmente in vigore del Decreto Legislativo contempla le seguenti fattispecie di reato la cui analisi verrà condotta nel proseguo del modello;

* art. 24 (indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello stato e di un ente pubblico, frode nelle pubbliche forniture);
* art. 24 bis (delitti informatici e trattamento illecito di dati);
* art. 24 ter (delitti di criminalità organizzata);
* art. 25 (peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione, abuso d’ufficio);
* art. 25 bis (falsità in monete, in carte di pubblico credito in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento);
* art. 25 bis.1. (delitti contro l’industria e il commercio);
* art. 25 ter (reati societari);
* art. 25 quater (delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico);
* art. 25 quater.1 (pratiche di mutilazione di organi genitali femminili);
* art. 25 quinquies (delitti contro la personalità individuale);
* art. 25 sexies (abusi di mercato);
* art. 25 septies (omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro);
* art. 25 octies (ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita);
* art. 25 octies 1 (delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti);
* art. 25 novies (delitti in materia di violazione del diritto d’autore);
* art. 25 decies (induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria);
* art. 25 undecies (reati ambientali);
* art. 25 duodecies (impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare);
* art. 25 terdecies (razzismo e xenofobia)
* art. 25 quaterdecies (frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o scommessa e giochi d’azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati);
* art. 25 quinquiesdecies (reati tributari);
* art. 25 sexiesdecies (contrabbando);
* art. 25 septiesdecies (delitti contro il patrimonio culturale);
* art. 25 duodedevicies (riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici)

 **I soggetti interessati**

 Ai sensi del c. I dell’art.11 della legge Delega 300/2000 e dell’art. 1 c. II del D.lgs. 231/2001, la gamma degli Enti interessati èassai ampia; in particolare, secondo l’art.1 c. II del D.lgs. 231/2001 “le disposizioni in esso presenti si applicano agli Enti forniti di personalità giuridica e alle Società e Associazioni privi di personalità giuridica”.

Nessun dubbio, pertanto, che l’Azienda Speciale, avendo personalità giuridica, rientri nella sfera dei destinatari.

La Azienda Speciale opera nel settore socio-sanitario, sociale e sanitario-farmaceutico, ed è titolare della gestione del canile comunale.

La Azienda Speciale presenta la caratteristica di Ente le cui entrate sono derivate sia dal sistema pubblico, sotto forma di contratto di budget annuale per le prestazioni sanitarie erogate agli ospiti, sia da contributi privati, rette di degenza, e corrispettivi per i servizi esternalizzati.

 La responsabilità dell’Ente si aggiunge, poi, alla responsabilità della persona fisica che ha commesso materialmente il fatto, nell’interesse o a vantaggio dell’Ente stesso, da uno dei seguenti soggetti:

* persone fisiche che rivestono funzioni “apicali” (rappresentanza, di amministrazione o direzione dell’Ente o di una suaunità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale)o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’Ente;
* persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati;
* persone fisiche che operano per nome e per conto dell’Ente in virtù di un mandato e/o di qualsiasi accordo di collaborazione o conferimento di incarichi.

La responsabilità dell’Ente è presunta qualora l’illecito sia commesso da una persona fisica apicale. In tal caso ricade sull’Ente l’onere di dimostrare la sua estraneità ai fatti provando che l’atto commesso è estraneo alle *policy* aziendali.

Viceversa la responsabilità dell’Ente è da dimostrare nel caso in cui chi ha commesso l’illecito non ricopra funzioni apicali. In tal caso l’onere della prova ricade sull’accusa che deve dimostrare l’esistenza di carenze a livello organizzativo o di vigilanza che possono comportare una corresponsabilità da parte dei soggetti apicali.

È opportuno specificare che, ove il Reato sia stato 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 dello stesso, l'ente non risponde se prova che:

* l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire Reati della specie di quello verificatosi;
* il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
* le persone hanno commesso il Reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
* non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza sull’adeguatezza e corretta applicazione del Modello Organizzativo.

Nel caso invece in cui il Reato sia stato commesso da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del Reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Tale inosservanza è in ogni caso esclusa 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.

**Le sanzioni**

Le sanzioni, come dettosi, sono comminate all’interno del procedimento penale e sono costituite da misure:

- pecuniarie;

- interdittive;

- di confisca;

- di pubblicazione della sentenza di condanna;

L’apparato sanzionatorio a disposizione del giudice penale (a cui sono demandati l’accertamento del reato della persona fisica, la valutazione in ordine al comportamento dell’ente, l’irrogazione a quest’ultimo della sanzione amministrativa, nonché la sua esecuzione) è piuttosto articolato.

In primo luogo, per qualunque illecito amministrativo dipendente da reato è stabilita la sanzione pecuniaria (art. 10), modulata in quote, che non possono essere previste in numero inferiore a cento né superiore a mille. L’importo di ciascuna quota varia da un minimo di Euro 258,23 ad un massimo di Euro 1.549,37, sicché l’ammontare della sanzione pecuniaria concretamente irrogabile non potrà essere inferiore ad Euro 25.822,85, né potrà superare Euro 1.549.370,70. Ovviamente, in virtù del principio di legalità (art. 2), la previsione edittale del numero delle quote è effettuata dal legislatore, relativamente ad ogni reato. All’interno del quadro edittale, il giudice è chiamato ad esprimere una duplice valutazione; innanzitutto determina il numero delle quote da applicare in concreto, tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell’ente, dell’attività svolta per eliminare e attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti; successivamente, fissa l’importo della singola quota sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell’ente, allo scopo di assicurare l’efficacia della sanzione (art. 11).

In secondo luogo, il sistema sanzionatorio prevede sanzioni interdittive (art. 13), le quali - a differenza delle sanzioni pecuniarie, previste per ogni reato - si applicano solo in relazione a talune fattispecie ritenute più gravi. Inoltre, il decreto subordina la loro irrogazione al ricorrere di una delle seguenticondizioni: che l’ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all’altrui direzione purché, in questo caso, la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; ovvero, in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, possono essere applicate tra loro congiuntamente e anche in via cautelare; esse sono: l’interdizione dall’esercizio dell’attività, la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell’illecito, il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio), l’esclusione di agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l’eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni o servizi (art. 9).

Infine, sono previste quali sanzioni anche la pubblicazione della sentenza di condanna (art. 18), che può essere disposta solo qualora venga applicata, nei confronti dell’Ente, una sanzione interdittiva, e la confisca del prezzo o del profitto del reato (art. 19) che consegue sempre alla sentenza di condanna, anche nella forma per equivalente (cioè avente ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità del medesimo valore del prezzo o del profitto del reato, qualora non sia possibile l’apprensione di questi).

**La responsabilità dell’Ente e le circostanze che la escludono**

La responsabilità dell’Ente presuppone la commissione dei reati previsti da soggetti trovantisi in posizione apicale o anche in posizione subordinata (in quanto sottoposti all’altrui vigilanza).

Il decreto prevede, tuttavia, un meccanismo di esonero da responsabilità che, ispirato al sistema dei *compliance programs* funzionante negli Stati Uniti, ruota appunto attorno all’adozione ed alla effettiva attuazione da parte dell’ente medesimo di modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Si tratta, in sostanza, di veri e propri programmi di autoregolamentazione, dalla cui adozione ed attuazione possono derivare per l’ente, oltre all’esonero da responsabilità (al ricorrere di determinate condizioni) importanti conseguenze sia sostanziali che processuali in tema, ad esempio, di commisurazione e riduzione della pena pecuniaria, di inapplicabilità delle sanzioni interdittive e di sospensione e revoca delle misure cautelari.

I modelli organizzativi esistenti nell’ambito dell’ente devono essere in ogni caso ulteriormente osservati.

Allorché sussista la responsabilità penale dell’ente in conseguenza alla commissione di un illecito (sanzionato dal D.lgs. 231/2001) è necessario che il reato sia stato commesso al fine di perseguire un interesse, ovvero procurare un vantaggio per l’ente stesso. Ciò che in questa sede necessita è definire al meglio la nozione di interesse o vantaggio. Tale espressione potrebbe a prima vista apparire come un’endiadi, ma così non è.

Illuminante, al riguardo è l’insegnamento di Cass. Pen. Sez. II 30.01.2003 n°3615in questi termini:

In tema di responsabilità da reato delle persone giuridiche e delle società, l'espressione normativa, con cui se ne individua il presupposto nella commissione dei reati "nel suo interesse o a suo vantaggio", non contiene un'endiadi, perché i termini hanno riguardo a concetti giuridicamente diversi, potendosi distinguere un interesse "a monte" per effetto di un indebito arricchimento, prefigurato e magari non realizzato, in conseguenza dell'illecito, da un vantaggio obbiettivamente conseguito con la commissione del reato, seppure non prospettato "*ex ante*", sicché l'interesse ed il vantaggio sono in concorso reale.

**Gli adempimenti da assolvere per prevenire il pericolo di responsabilità**

Secondo quanto previsto dagli articoli 6-7 del D.lgs. 231/2001, per prevenire il pericolo di accollo di responsabilità (accollo che è quasi automatico in caso di reati commessi da soggetti trovatisi in posizione apicale e che richiede talune circostanze accessorie in caso di reato commesso da soggetto in posizione subordinata), l’Ente è chiamato a dimostrare:

* di avere effettuato congrue valutazioni sulla possibilità di incidenza di determinati rischi nell’ambito della propria organizzazione;
* di avere adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi; in modo particolare, questi modelli devono:
	+ individuare le attività dell’Ente nel cui ambito possono essere commessi i reati;
	+ prevedere specifici protocolli o regole dirette a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’Ente in relazione ai rischi di commissione dei reati da prevenire;
	+ prevedere le modalità di individuazione e gestione delle risorse finanziarie destinate all’attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
	+ prevedere un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
	+ prevedere obblighi di informazione sia nei confronti della generalità dei dipendenti, dei consulenti e dei collaboratori, sia nei confronti dell’Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del modello;
* di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza dei modelli organizzativi, attraverso un Organismo dell’Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
* che il comportamento che ha causato il reatoè stato attuato - ove compiuto da soggetto in posizione apicale - eludendo fraudolentemente i citati modellidi organizzazione e controllo;
* che il comportamento che ha causato il reato - ove posto in essere da soggetto subordinato - sia stato attuato nonostante l’esistenza di un adeguato modello di organizzazione, gestione e vigilanza idoneo alla prevenzione del reato.

**MODELLO ORGANIZZATIVO DELL’ENTE**

**Descrizione sintetica dell’ente e della attività da esso svolta**

La Azienda Speciale riconosce anche nella persona fragile una persona, nel significato suo globale di soggetto con bisogni complessi di tipo psicologico, sanitario e sociale.

La “*mission*” aziendale consiste nel soddisfare le richieste di assistenza sociosanitaria e sociale in regime di degenza residenziale, semiresidenziale e domiciliare.

A tal fine risulta essenziale la comprensione delle esigenze di tutte le parti interessate, dei cittadini utenti nonché del personale operante.

La Azienda Speciale intende promuovere il miglioramento continuo della qualità dei servizi offerti attraverso un’attenzione all’ospite e integrazione con il territorio con un’azione contraddistinta:

* da un elevato grado di sensibilità ai problemi e alle istanze dell’anziano nelle sue diverse situazioni di disagio socio-sanitario;
* da una ricerca continua, in stretta connessione con gli enti pubblici territoriali, di innovative e più efficaci modalità di risposta alle esigenze dell’anziano e/o della persona bisognosa di cure, anche solo temporanee.

La Azienda Speciale, promovendo il miglioramento della qualità dei servizi, intende realizzare con la flessibilità richiesta dalle mutevoli situazioni di bisogno:

* facile accesso ai servizi e tempestività di risposta;
* efficacia, cioè raggiungimento dei risultati previsti;
* sicurezza delle persone nello svolgimento di ogni attività;
* umanizzazione, che coincide con rispetto, tutela, informazione, partecipazione;
* appropriatezza, intesa come accesso motivato alle prestazioni;
* efficienza, in termini di attenta gestione delle risorse;
* economicità degli interventi per favorire l’accessibilità ai servizi offerti.

La Azienda Speciale agisce nell’ambito della Regione Lombardia ed in particolare opera nel settore dell’assistenza agli anziani, in tutte le possibili forme.

La Azienda Speciale gestisce:

* servizi sociosanitari: RSA, CDI e ADI in regime di accreditamento e contrattualizzazione con il Servizio Sanitario Nazionale;
* servizi alla persona: Comunità Alloggio per Anziani, servizio SAD, RSA Aperta, erogazione di pasti al domicilio e i servizi di telesoccorso e trasporto agevolato per disabili, anziani e minori in carico ai servizi sociali;
* canile

La gestione e lo svolgimento dei suddetti servizi è regolato da contratti di appalto che attualmente – al momento dell’ultima approvazione del presente Modello - coinvolgono quattro differenti Cooperative: Nuova Assistenza Cooperativa Sociale ARL alla quale è affidato il servizio socio assistenziale e in parte infermieristico (nella restante parte il personale infermieristico è stato selezionato a seguito di concorso pubblico), Cooperativa Frassati alla quale è esternalizzato il servizio pulizie, Società Aurora SRL che si occupa della gestione del canile ed Elior Ristorazione SPA che si occupa del servizio mensa.

**Adozione del Modello**

A mente di quanto previsto dall’art. l, comma I, lett. a), del D.lgs. 231/2001, il Modello organizzativo è “atto di emanazione dell’Organo dirigente” e, pertanto, del Consiglio di Amministrazione (o dell’organo deliberante) dell’Ente.

Al fine poi di assicurare la speditezza dei provvedimenti di adeguamento, il Consiglio potrà delegare il Presidente ad apportare al Modello integrazioni non sostanziali, particolarmente al fine di assumere l’introduzione di misure a nuovi tipi di reato eventualmente individuabili nella sfera di incidenza del D.lgs. 231/2001 o per adeguare il Modello stesso a sopravvenuti canoni integrativi dovuti alla elaborazione giurisprudenziale, con il supporto dell'Organismo di Vigilanza.

Il presente Modello è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione dell’ente nella seduta del 4.04.2024.

Successivamente l’Ente, per effetto dell’introduzione di ulteriori fattispecie di reato nell’ambito del D.lgs. 231/2001, ha provveduto via via ad aggiornare e integrare il proprio Modello.

**Criteri generali e regole fondamentali sul procedimento e sui comportamenti**

Associando logicamente l’attività specifica e lo specifico rischio legato ai reati peculiari, sono state individuate le regole di comportamento che dovranno essere seguite da tutti i soggetti interessati senza distinzione e, in generale, per ogni tipo di provvedimento.

Le eccezioni a tali regole e ad ogni altra regola contenuta nel regolamento dell’Ente, nel mansionario o in ordini di servizio e similari, che si dovessero ritenere indispensabili per la necessità di evitare un danno all’ospite dovranno sempre essere documentate.

Le regole procedimentali da osservare sono le seguenti:

* Ogni attività autorizzata, specificatamente o in via generale, da chi ne abbia il potere nell’Ente, deve essere registrata documentalmente e verificabile con immediatezza.
* Ogni procedura (sanitaria o amministrativa) deve essere suddivisa in fasi.
* Per quanto possibile, va evitato che più fasi della medesima procedura siano affidate ad un unico operatore (ad esempio: acquisizione domanda di ingresso - ingresso - dimissione; rapporti con gli uffici della ATS – compilazione e trasmissione scheda struttura - fatturazioni dei ricoveri - controllo sui sistemi di classificazione delle fragilità degli ospiti); bisogna, però, nel contempo, evitare che la frammentazione del lavoro produca deresponsabilizzazione e difficoltà ad individuare, successivamente al fatto, il responsabile.
* Va osservato un collegamento fra settori operativi, prevedendo che nessuno nel suo lavoro sia svincolato dalla verifica indiretta da parte di altri soggetti, elettivamente deputati ad altre fasi della procedura, oltre che, naturalmente, da quella dei soggetti preposti al controllo.
* Ogni documento attinente alla gestione amministrativa o sanitaria dell’Ente deve essere redatto in modo accurato e conforme alla normativa vigente.
* Ogni documento, rappresentativo di un fatto accaduto e/o di una valutazione operata, ovvero ogni parte di esso suscettibile di autonoma considerazione, deve essere datato e sottoscritto da chi lo ha formato.
* Nessun operatore dell’Ente sarà mai giustificato per aver formato dolosamente in modo falso o artefatto documenti aziendali o istituzionali.
* Per nessuna ragione è consentito che le risorse finanziarie dell’Ente e la relativa movimentazione possano non essere registrati documentalmente; il denaro contante dovrà essere conservato chiuso a chiave, della cui custodia dovranno essere preventivamente individuati i responsabili.
* Tutti coloro che, a qualunque titolo, svolgono la loro attività nell’Ente devono impegnarsi, nei limiti delle rispettive competenze, ad operare affinché sia rispettato quanto previsto dalla normativa vigente in materia dl finanziamento delle istituzioni sanitarie.
* E’ vietato, in particolare:
	+ erogare prestazioni non necessarie;
	+ fatturare prestazioni non effettivamente erogate;
	+ rendicontare utilizzando una classificazione di fragilità che preveda un livello di pagamento maggiore rispetto a quella corrispondente alla prestazione erogata al paziente;
	+ duplicare la fatturazione per una medesima prestazione;
	+ non emettere note di credito qualora siano state fatturate, per errore, prestazioni in tutto od in parte inesistenti o non finanziabili.
* Tutti coloro che agiscono nell’interesse o a vantaggio dell’Ente devono necessariamente far sì che il loro operato si ispiri sempre al rispetto dei principi di probità, correttezza, trasparenza ed all’osservanza delle leggi, dei regolamenti e di ogni altra normativa in ogni loro rapporto con la Pubblica amministrazione.
* Il legale rappresentante dell’Ente (ovvero una persona da questi formalmente delegata) cura i rapporti con i funzionari e rappresentanti dell’Assessorato regionale alla famiglia, solidarietà sociale, volontariato e pari opportunità e con quelli dell’ATS, con le autorità ed i funzionari comunali, provinciali e delle altre istituzioni pubbliche nazionali o comunitarie, ovvero con Enti privati con i quali l’Ente venga in rapporto; salvo che non si tratti di materia la cui competenza sia riservata dalla legge esclusivamente al Responsabile Sanitario.
* Il Responsabile Sanitario è tenuto ad informare in modo puntuale il legale rappresentante (o la persona da questi formalmente delegata) dell’andamento e dell’esito di ogni pratica in essere con i predetti enti od istituzioni, da loro rispettivamente curata.
* L’Ente si impegna, nel caso utilizzi un soggetto estraneo alla sua organizzazione per gestire specifici rapporti con la pubblica amministrazione, dello Stato o delle Comunità europee, a portare a sua conoscenza le disposizioni contenute nel modello organizzativo, ottenendone formale accettazione.
* E’ vietato:
	+ promettere, offrire o consegnare denaro, doni od altre utilità, anche per interposta persona, a dipendenti della pubblica amministrazione, dello Stato o delle Comunità europee, di ogni qualifica o livello, al loro coniuge ed ai di lui parenti, ovvero ai loro ascendenti, discendenti, fratelli, sorelle, zii, nipoti, salvo che il fatto accada in occasione di festività in cui sia tradizione lo scambio di doni e sempre che in ogni caso si tratti di doni di tenue valore e di natura realmente simbolica;
	+ a tutti coloro che svolgono la propria attività nell’Ente di ricevere danaro, doni o qualsiasi altra utilità, o di accettarne la promessa, da chiunque sia, in rapporto con l’Ente e voglia conseguire indebitamente un trattamento in violazione della normativa di legge;
	+ a chi agisce per conto dell’Ente, nei rapporti con funzionari dell’Assessorato regionale alla sanità, della ATS ovvero di qualsiasi altra pubblica amministrazione, dello Stato o delle Comunità europee, di determinarne le decisioni con violenza, minaccia o inganno;
	+ assumere alle dipendenze dell’Ente ex impiegati della pubblica amministrazione, dello Stato o delle Comunità europee, nei due anni successivi al compimento di un atto, di competenza di uno dei predetti soggetti ed espressione del suo potere discrezionale, da cui sia derivato un vantaggio per l’Ente. Lo stesso divieto dovrà essere previsto per i casi di omissione o ritardo di un atto svantaggioso per l’Ente.
* E’ fatto obbligo per il personale di aggiornarsi sulla normativa vigente, rispetto ai propri compiti, in questo settore; mentre sarà cura del vertice dì controllare la costante formazione del personale in tal senso, attraverso ogni attività che sarà ritenuta utile allo scopo di impedire che si possa sostenere, a scusante della propria condotta, l’ignoranza della normativa vigente.
* Sono previste, inoltre, in relazione alle attività con gestione in tutto od in parte informatizzata, disposizioni specifiche per la prevenzione dei reati commessi nell’utilizzo di tali procedure, secondo quanto previsto nella parte riservata all’utilizzo dei sistemi informatici.

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico, pur presentando il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto, una portata diversa rispetto al Codice stesso. Sotto tale profilo, infatti:

* il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte dell’ente allo scopo di esprimere dei principi di “deontologia aziendale” che l’ente riconosce come propri e sui quali richiama l’osservanza da parte di tutti i Dipendenti e Collaboratori, anche volontari;
* 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 a vantaggio dell’ente, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

I comportamenti dei dipendenti, collaboratori, volontari ed amministratori (“Dipendenti e Collaboratori”), di coloro che agiscono, anche nel ruolo di consulenti o comunque con poteri di rappresentanza della Azienda Speciale (“Consulenti”) e delle altre controparti contrattuali dell’Ente (”Partner”) devono conformarsi alle regole di condotta previste nel Modello, finalizzate ad impedire il verificarsi dei Reati previsti nel D. Lgs. 231/2001 e successive integrazioni. In particolare si reputa di sottolineare l'importanza delle seguenti Regole di Condotta:

**Comportamento**

Tutti i destinatari del Codice Etico e del Modello Organizzativo (Dipendenti, Collaboratori, Volontari, Consulenti, Partner) devono evitare di porre in essere (i) comportamenti che integrano le fattispecie di Reato previste dal D. Lgs. 231/2001, (ii) comportamenti che, sebbene non costituiscano di per sé un'ipotesi di Reato, possano potenzialmente diventarlo.

**Conflitti di interesse**

Tutti i destinatari del Codice Etico e del Modello Organizzativo (Dipendenti, Collaboratori, Volontari, Consulenti, Partner) devono evitare di porre in essere qualsiasi situazione di conflitto di interessi nei confronti della P.A.

**Elargizioni ed Omaggi**

Non è consentito ai destinatari del Codice Etico e del Modello Organizzativo (Dipendenti, Collaboratori, Volontari, Consulenti, Partner) effettuare elargizioni in denaro a pubblici funzionari. La prassi aziendale, da rispettare, prevede il divieto di qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici italiani ed esteri o a loro familiari, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per la Azienda Speciale. Gli omaggi consentiti si caratterizzano sempre per l'esiguità del loro valore. Eventuali regali offerti in occasione di festività devono comunque essere documentati in modo adeguato a consentire verifiche e autorizzati dal responsabile di funzione. Dipendenti e Collaboratori che ricevono omaggi o benefici sono tenuti, secondo le procedure stabilite, a darne comunicazione all'Organismo di Vigilanza che ne valuta l'appropriatezza e provvede a far notificare al mittente la politica dell’ente in materia.

**Rapporti con la PA**

Soltanto il personale espressamente incaricato ha rapporti con la P.A., intendendosi con ciò che le persone che rappresentano l’ente nei confronti della Pubblica Amministrazione devono ricevere un esplicito mandato da parte dell’ente, che sia previsto nel sistema di deleghe e procure attualmente in essere o che sia conferito appositamente. Ogni qualvolta si verificasse la necessità di interloquire personalmente con la PA, gli incaricati dovranno essere presenti in numero di due. Coloro che si trovino in ruolo di responsabilità svolgono una funzione di controllo e supervisione verso i Dipendenti e Collaboratori che operano con gli enti pubblici.

**Compensi**

I compensi per prestazioni professionali devono essere determinati in forma scritta.

**Trasparenza**

Le decisioni aziendali che abbiano diretto impatto sui terzi devono essere prese nel rispetto dei principi di trasparenza ed equità e documentate.

**Adempimenti informativi**

L’Organismo deputato a “vigilare sul funzionamento e l’osservanza” deve concretamente contare su di un flusso costante di informazioni poiché il giudice penale possa ritenere che il modello organizzativo adottato sia stato davvero “efficacemente attuato”. Pertanto l’Ente dovrà prevedere l’istituzione di un canale riservato di comunicazione interna tra dipendenti e l’Organismo di vigilanza.

Inoltre, poiché l’organizzazione informatizzata costituisce lo strumento più efficace di rilevabilità di anomalie ed illeciti, si raccomanda, anche in questa ottica, la previsione di un soggetto con competenze ed esperienza nel settore quale componente dell’Organismo di vigilanza ovvero quale consulente esterno.

Poiché il modello organizzativo può far escludere la responsabilità dell’Ente solo se - oltre che adottato - sia stato “efficacemente attuato”, si sottolinea che il D.lgs. 231/01 impone, per questo scopo, non solo l’obbligo di informazione verso l’Organismo di vigilanza, ma l’introduzione di un “sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello” (art. 6, comma 2, lett. e; art. 7, comma 4, lett. b).

È chiaro che, per principio generale, un qualunque sistema sanzionatorio, sia pure solo disciplinare, si giustifica nella sua applicazione in quanto sia reso conoscibile a tutti i suoi destinatari da parte dell’autorità che lo pone.

Per conseguire l’esonero dalla responsabilità, l’Ente deve dimostrare di aver fatto tutto ciò che doveva; bisognerà, dunque, pubblicizzare il modello organizzativo adottato, tramite notifica a mano (con registro firmato per ricevuta) o attraverso strumenti che consentano di verificare la corretta ricezione dell’intero Modello Organizzativo a tutti coloro che operano nella struttura entro un idoneo termine e depositandone una copia aggiornatain modo “permanente” presso la Segreteria dell’Ente nonché pubblicando il Modello Organizzativo, completo di Codice Etico, sul sito *internet* della Azienda Speciale, segnalando ai dipendenti che possono visionarlo in qualsiasi momento. Inoltre, la Azienda Speciale provvederà a svolgere una specifica attività di formazione “continua”, attraverso incontri e seminari di formazione e aggiornamento con i vari dipendenti sulla normativa *ex* D.lgs. 231/2001.

La stessa procedura dovrà essere seguita al momento di eventuali modifiche ed aggiornamenti del modello.

Per quanto attiene i rapporti con i terzi, la Azienda Speciale si impegna a informarli dell’avvenuta adozione del Modello Organizzativo e prevedere un loro specifico impegno al rispetto dello stesso.

L’Organismo di vigilanza dovrà curare che del contenuto del Modello siano informati, con le medesime modalità di cui sopra, i neo assunti e coloro che vengono spostati a diverso incarico aziendale.

È appena il caso di ricordare che, in base al D.lgs. 231/01, il “sistema disciplinare” deve essere attuato nei confronti sia dei “soggetti sottoposti all’altrui direzione”, sia di quelli “in posizione apicale”.

Poiché il D.lgs. 231/01 non fornisce alcun chiarimento rispetto alle caratteristiche del sistema disciplinare, si ritiene che la violazione di qualunque regola di condotta prevista nel modello da parte dei dipendenti debba essere equiparata alle violazioni considerate dal C.C.N.L. e ad essa applicata quella procedura e le relative sanzioni ivi previste.

**Rapporti libero-professionali**

Per quanto riguarda i collaboratori a rapporto libero-professionale il relativo contratto individuale deve contenere l’obbligo di osservare il Modello e l’indicazione sulle conseguenze delle violazioni del Modello e dei provvedimenti da adottarsi di conseguenza.

Va previsto che le violazioni dolose del modello organizzativo da parte degli amministratori possano determinare anche la decadenza dalla carica e da qualsiasi diritto, anche economico.

L’Ente, ricevuta la comunicazione da parte dell’Organismo di vigilanza sul sospetto di violazione del modello, deve avviare immediatamente il procedimento repressivo e, se questa sarà accertata, irrogare la sanzione.

Questioni particolari sono quelle relative all’attività sanitaria espletata da personale a rapporto libero professionale.

Fra costoro bisogna distinguere i soggetti inseriti nell’organico ai fini dell’autorizzazione e/o dell’accreditamento da quelli che operano fuori organico, occasionalmente, in discipline autorizzate, ma non accreditate.

Poiché la contrattazione collettiva prevede:

* che tali medici debbano curare le esigenze della professione coordinandole con quelle derivanti dal fine istituzionale e dalle necessità organizzative dell’istituzione sanitaria;
* che ogni istituzione sanitaria, nell’ambito del rapporto coordinato e continuativo, ha la facoltà di indicare gli obiettivi esercitando la conseguente vigilanza in ordine all’effettiva realizzazione di tali obiettivi;

è evidente che i medici ed in genere i collaboratori in virtù di rapporti libero professionali ben possono agire “nell’interesse o a vantaggio” dell’Ente o in questa ottica commettere reati.

Non vi è dubbio, allora, che i sanitari inquadrabili nella prima categoria (liberi professionisti formalmente in organico), in quanto svolgono un’attività giuridicamente classificata come coordinata e continuativa, debbano essere positivamente considerati, ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Se, d’altronde, l’Ente ben può essere sanzionato per reati commessi dai liberi professionisti in organico, sarà indispensabile che il Modello organizzativo, oltre a contemplarli espressamente, sia attuato anche nei loro confronti con le stesse modalità, in quanto compatibili, riservate ai dipendenti.

È indispensabile, poi, l’espressa previsione nel contratto individuale delle forme di accertamento delle violazioni.

In quella sede, saranno inserite specifiche clausole dirette a informare i soggetti coinvolti dell’adozione del Modello e nelle quali gli stessi dichiareranno di aver preso visione e di avere conoscenza delle conseguenze derivanti dal mancato rispetto dei precetti contenuti nel Codice Etico e nel Modello Organizzativo, obbligandosi a non commettere i reati presupposto ivi richiamati.

Rispetto alla seconda categoria di professionisti (non inquadrati in organico), ospiti più o meno saltuari della struttura per la cura dei loro pazienti, si potrebbe pensare che l’Ente non sia tenuto ad inquadrarli nel Modello organizzativo, proprio in ragione della loro autonomia ed auto-direzione.

Tuttavia, poiché si può ben immaginare una indagine per reati commessi da costoro, pensati come realizzati nell’interesse o a vantaggio dell’Ente, quest’ultimo dovrà - per garantire la maggior ampiezza possibile nella scelta di legalità - richiedere anche ai liberi professionisti presenti saltuariamente nella struttura l’adesione al rispetto di tutte le procedure stabilite nel Modello, fornendo loro idonea informativa in relazione all’adozione dello stesso e invitandoli a prendere visione dei contenuti del Codice Etico e del Modello Organizzativo presenti sul sito *internet* della Azienda Speciale.

**Procedure e sistemi di controllo esistenti**

Il Modello organizzativo integra le procedure ed i sistemi di controllo esistenti e già ampiamente operanti in Azienda Speciale ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e come controllo sui processi sensibili.

Conformemente a quanto previsto anche dalle linee guida, sono da considerare parte integrante del Modello organizzativo le seguenti procedure esistenti:

* il codice etico;
* l’organigramma aziendale e il mansionario;
* il Documento gestionale organizzativo;
* le deleghe di poteri e le procure;
* il sistema di formazione del personale (Piano annuale);
* il sistema disciplinare;
* il documento di valutazione dei rischi sui luoghi di lavoro;
* il documento programmatico per la sicurezza dei dati;

Copia dei documenti citati e/o dettagliate informazioni su ciascuno degli argomenti citati dovranno essere inviate tramite e-mail o consegnate a mani all’Organismo di Vigilanza e sono distribuite, conservate ed aggiornate insieme con il Modello organizzativo.

**Whistleblowing:**

L’Azienda Speciale, in ottemperanza a quanto introdotto dalla l. 179/2017, da ultimo perfezionata dal D.lgs. 24/2023 in tema di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nel proprio contesto lavorativo, istituisce canali di segnalazione al fine di consentire a ciascun lavoratore (inteso secondo la definizione di cui all’art. 3 comma 3 D.lgs. 24/2023) la possibilità di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni di illeciti amministrativi, civili o penali, condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01 o violazioni del presente modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

In conformità all’art. 4 del D.lgs. 24/2023, la procedura whistleblowing viene prevista e riportata all’interno del presente Modello nonché descritta sul sito della società.

La recente normativa sopra richiamata prevede che il soggetto destinatario delle segnalazioni e dello loro conseguente presa in carico possa essere, a discrezione dell’ente, l’Organismo di Vigilanza o un soggetto/società esterna.

L’Azienda Speciale, in un’ottica di maggior terzietà e segregazione delle funzioni, ha affidato la gestione delle segnalazioni a una società esterna, la Firewall SRL avente sede in Via Monte san Gabriele 1, Vigevano.

Come previsto ampiamente dal recente D.lgs. 24/2023, al segnalante è data facoltà di presentare la segnalazione sia in forma scritta che orale e soprattutto in forma totalmente anonima e riservata tramite la previsione di un format informatico che garantisca, attraverso strumenti di crittografia, la totale riservatezza del segnalante.

Per tali ragioni l’ente ha predisposto sul proprio sito internet ([ASMV - Azienda Speciale Multiservizi Vigevano - Whistleblowing (pawhistleblowing.it)](https://asmv.pawhistleblowing.it/#/) un’apposita piattaforma digitale che consenta in via totalmente anonima e riservata l’inoltro della segnalazione alla societa’ a ciò incarica.

La Firewall SRL, venuta a conoscenza, attraverso il portale sopra indicato, della segnalazione, in conformità a quanto previsto dall’art. 5 del D.lgs. 24/2023, dovrà:

* rilasciare al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
* mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
* dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
* fornire riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;

**Sistema Disciplinare**

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è costituito dalla costruzione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta e, in generale, delle procedure interne. L'applicazione di sanzioni disciplinari per violazione delle regole di condotta aziendali prescinde dall'esito del giudizio penale, in quanto tali regole sono assunte dall’ente in piena autonomia ed a prescindere dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

I comportamenti tenuti dai lavoratori subordinati in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari. Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori subordinati esse rientrano tra quelle previste dal Regolamento disciplinare aziendale, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili. In relazione a quanto sopra il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente e cioè le norme pattizie di cui al Contratto Collettivo applicato dall’ente. Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati in base al rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità.

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure interne previste dal Modello o di adozione, nell'espletamento di Attività sensibili, 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.

In caso di violazione del Modello da parte degli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informerà l’organo di indirizzo per gli opportuni provvedimenti.

Ogni violazione da parte dei Consulenti o dei Partner delle regole di cui al presente Modello o commissione dei Reati di cui al D. Lgs. 231/2001 sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti. Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti all’ente, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001.

**MODALITA’ ASSUNTE NEL PROCESSO DI ELABORAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO**

**Obiettivi del Modello**

Il Modello Organizzativo è finalizzato, in primo luogo, aprevenire il peculiare rischio di impresa connesso alla responsabilità amministrativa della persona giuridica per illeciti comportanti reato e, dall’altra, a limitare le responsabilità della stessa sotto il profilo sanzionatorio.

Per raggiungere tali finalità il Modello deve:

\* determinare una piena consapevolezza da parte del potenziale autore del reato da commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi dell’Ente, anche quando apparentemente essa potrebbe trarne vantaggio);

 \* stabilire linee procedimentali precise ed inderogabili per lo svolgimento delle operazioni sensibili;

 \* consentire all’Ente di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del reato stesso, grazie ad un adeguato monitoraggio dell’attività.

In particolare il Modello deve:

\* perseguire la consapevolezza nei dipendenti, collaboratori, Organi e fornitori, che operano per conto o nell’interesse dell’Ente nell’ambito dei processi sensibili, di poter incorrere - in caso di comportamenti non conformi alle norme ed alle procedure aziendali (oltre che alla legge) - in illeciti passibili, oltreché di misure disciplinari, anche di conseguenze penalmente rilevanti non solo per sé stessi, ma anche per l’Ente;

\* colpire, con adeguate misure sanzionatorie, ogni comportamento illecito, attraverso la costante attività dell’organo di Vigilanza sull’operato delle persone rispetto ai processi sensibili e la comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

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

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

Punti cardine del Modello, oltre ai principi sopra indicati, sono:

1. la mappa delle attività sensibili dell’Ente, vale a dire delle attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati previsti dal D. Lgs. 231/2001, custodita dall'Organismo di Vigilanza;

2. l’attribuzione all'Organismo di Vigilanza dei compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello, come qui di seguito meglio descritto;

3. la verifica e l’archiviazione della documentazione di ogni operazione rilevante ai fini del D. Lgs. 231/2001 e la sua rintracciabilità in ogni momento;

4. il rispetto del principio della separazione delle funzioni nelle aree ritenute a maggior rischio;

5. la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;

6. la messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza di risorse aziendali di numero e valore ragionevole e proporzionato ai risultati attesi e ragionevolmente ottenibili;

7. l'attività di monitoraggio dei comportamenti aziendali, nonché del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*, anche a campione)

8. l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali (proporzionale al livello di responsabilità) delle regole comportamentali e delle procedure istituite.

**Linee guida**

Il D.lgs. 231/2001 prevede (art.6) che i Modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati - oltre che in modo autonomo dal singolo Ente - anche sulla base di codici di comportamento (cosiddette linee guida), redatti dalle associazioni rappresentative degli Enti, in specie se 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.

L’UNEBA – che è l’associazione rappresentativa delle istituzioni che gestiscono servizi socioassistenziali, sociosanitari e socioeducativi - ha elaborato le linee guida e il Modello di codice di comportamento che sono stati sottoposti al Ministero della Giustizia, il quale, con lettera n. m-dg.DAG. 0082307.U del 19 giugno 2013, li ha giudicati idonei al raggiungimento dello scopo fissato dall’art. 6, comma 3, del D.lgs. 231/2001. Lo stesso Ministero ha precisato: “Resta impregiudicata ogni valutazione sulle modalità di implementazione del codice e sulla concreta attuazione dei modelli di organizzazione e gestione da parte dei singoli enti”.

Il presente Modello si ispira ed è redatto conformemente agli schemi UNEBA, con l’avvertenza che il modello è stato e potrà essere integrato o modificato in relazione ai possibili indirizzi specifici ed alle esigenze peculiari della Azienda Speciale e ad eventuali modifiche normative.

**Altre analisi ed adempimenti assunti nella fase di elaborazione del Modello**

Al fine di assicurare la congruità del Modello rispetto alle effettive peculiarità dell’Ente, la fase di elaborazione del Modello è stata accompagnata dalle indagini e dalle acquisizioni idonee ad identificare i rischi presenti nell’Ente; in particolare:

* si è esaminata la documentazione aziendale su ogni operazione e tipo di procedura già in atto;
* anche attraverso una pluralità di colloqui con i soggetti responsabili di specifiche attività aziendali, si è teso ad identificare in modo concreto la tipologia e ricorrenza degli eventi sensibili;
* particolare attenzione è stata riservata all’esame delle procedure aziendali già in atto con l’obiettivo di confermarne l’idoneità o di apportare alle stesse i miglioramenti e le integrazioni necessarie od opportune.

***Risk assessment* e *gap analysis***

Il Modello si fonda su un’analisi dei processi in cui si articola l’attività dell’ente al fine di identificare le aree potenzialmente a rischio rispetto alla commissione dei Reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 ed individuare quali tra tali Reati possano ritenersi strettamente connessi alle Attività sensibili (“Reati peculiari”).

Rispetto alle funzionalità proprie del Modello, l’attività di analisi dei processi aziendali dovrà essere aggiornata almeno annualmente e comunque in occasione di ogni intervento normativo a modifica delle disposizioni contenute nel D. Lgs. 231/01 che possa aver impatto sulla definizione delle aree di rischio e in occasione di modifica dei processi aziendali.

Rimane facoltà dell’Organismo di Vigilanza richiedere in ogni momento lo svolgimento di specifiche analisi delle attività e dei processi aziendali. Per ciascuna fattispecie dei Reati peculiari sono state individuate le attività aziendali nell’ambito delle quali tali reati potrebbero essere commessi (Attività sensibili).

All’esito del processo di Risk Assessment i processi aziendali ritenuti più sensibili al rischio verificazione reati ex D.lgs. 231/2001 sono i seguenti:

* Reati contro la Pubblica Amministrazione (di seguito "PA") da ricondurre in particolare allo svolgimento delle attività di carattere socio-sanitario;
* Reati in materia di Sicurezza Sul Lavoro e ambientale con particolare riferimento allo svolgimento di attività a contatto con sostanze chimiche e biologiche a rischio, esposizione ad agenti fisici, movimentazione manuale dei pazienti e le attività sensibili afferenti all’area del diretto contatto con l’utenza, in riferimento al rispetto della dignità e dell’integrità fisica delle persone;
* Reati contro la persona relativamente ai processi di selezione e assunzione di nuove risorse umane;

Così definite le suddette attività sensibili e i conseguenti processi aziendali coinvolti, si è proceduto ad individuare per ciascun processo aziendale i reati presupposto che potrebbero essere integrati e il grado di rischio inerente ovvero il livello di rischio determinato non tenendo conto dell’esistenza e dell’effettiva operatività delle procedure di prevenzione e i sistemi di controllo.

La valutazione del rischio inerente (RI) tiene conto di due dimensioni quantitative: la probabilità (**P**) e l’impatto (**I**): la probabilità è determinata dalla periodicità con cui sono svolte le attività individuate nell'ambito del processo in oggetto mentre l'impatto è calcolato per ogni categoria di reato applicabile al processo sensibile sulla base delle sanzioni previste.

In particolare, l’impatto può essere: critico, elevato, medio, basso a seconda della natura delle sanzioni previste dai singoli reati presupposto a rischio verificazione (se si tratta solo di sanzioni pecuniarie o anche di sanzioni interdittive) e dalla quantificazione delle quote.

La probabilità invece può essere: rara, moderata, possibile o probabile a seconda appunto della frequenza con cui un processo aziendale viene svolto.



Nella parte speciale, a seguito dell’analisi dei processi sensibili, si riproporrà il medesimo schema qui riportato con l’indicazione del rischio residuo cioè il livello di rischio determinato tenendo conto delle azioni di mitigazione e dei protocolli adottati dall’ente.

A tal fine urge in via preliminare evidenziare che, considerando l’intera esternalizzazione dei servizi da parte dell’Azienda Speciale, appunto affidati alle Cooperative in precedenza riportate, le misure preventive assunte nei processi sensibili individuati, sono contenute nei diversi contratti di appalto in corso.

L’efficacia delle procedure preventive può essere: adeguata, parzialmente adeguata, non adeguata e assente.



Rispetto alle funzionalità proprie del Modello, l’attività di analisi dei processi aziendali dovrà essere aggiornata almeno annualmente e comunque in occasione di ogni intervento normativo a modifica delle disposizioni contenute nel D. Lgs. 231/01 che possa aver impatto sulla definizione delle aree di rischio e in occasione di modifica dei processi aziendali.

Rimane facoltà dell’Organismo di Vigilanza richiedere in ogni momento lo svolgimento di specifiche analisi delle attività e dei processi aziendali.

Di seguito, i processi aziendali sensibili nei quali si declinano le aree “a rischio” sopra indicate, la corrispondente individuazione dei reati presupposto che potrebbero essere integrati e la valutazione del rischio. Seguirà, nella parte speciale, l’esposizione delle procedure e dei protocolli preventivi adottati dalla società.

1. **AREA RELATIVA AI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| PROCESSO AZIENDALE | REATI A RISCHIO VERIFICAZIONE | VALUTAZIONE DEL RISCHIO INERENTE |
| Acquisti – selezioni fornitori | artt. 318 e 319 (corruzione propria e impropria); art. 322 (istigazione alla corruzione); art. 640 comma 3(truffa aggravata ai danni dello Stato); art. 2635 cc (corruzione tra privati) | MEDIO |
| Rapporti autorità di vigilanza, sanitarie e organi pa | artt. 318 e 319 (corruzione propria e impropria); art. 322 (istigazione alla corruzione); art. 640 comma 3(truffa aggravata ai danni dello Stato): art. 377 bis (induzione a non rendere dichiarazioni all’autorità giudiziaria) | MEDIO |
| Autorizzazioni, accreditamenti e contratti | artt. 318 e 319 (corruzione propria e impropria); art. 322 (istigazione alla corruzione); art. 640 comma 3 (truffa aggravata ai danni dello Stato) | CRITICO |
| Rapporti autorità giudiziaria | art. 319 ter (corruzione in atti giudiziari) | BASSO |
| Selezione e assunzione del personale | artt. 318 e 319 (corruzione propria e impropria); art. 322 (istigazione alla corruzione); art. 640 comma 3(truffa aggravata ai danni dello stato) | MEDIO |

1. **AREA RELATIVA ALLA SICUREZZA SUL LAVORO E ALL’AMBIENTE**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| PROCESSO SENSIBILE | REATI A RISCHIO | VALUTAZIONE DEL RISCHIO INERENTE |
| Analisi e attuazione degli obblighi derivanti dal D.lgs. 81/2008 (elaborazione DVR, DUVRI, sistemi e misure prevenzione, piano emergenza e sorveglianza sanitaria) | art. 589 comma 2 (omicidio colposo derivante dalla violazione delle norme in materia di sicurezza sul lavoro); art. 590 comma 3 (lesioni colpose derivanti dalla violazione delle norme in materia di sicurezza sul lavoro); reati ambientali; | MEDIO |
| Prevenzione di rischi specifici  | art. 589 comma 2 (omicidio colposo derivante dalla violazione delle norme in materia di sicurezza sul lavoro); art. 590 comma 3 (lesioni colpose derivanti dalla violazione delle norme in materia di sicurezza sul lavoro);  | ELEVATO |
| Procedura smaltimento rifiuti | art. 589 comma 2 (omicidio colposo derivante dalla violazione delle norme in materia di sicurezza sul lavoro); art. 590 comma 3 (lesioni colpose derivanti dalla violazione delle norme in materia di sicurezza sul lavoro); reati ambientali; | MEDIO |
| Gestione e smaltimento farmaci | art. 589 comma 2 (omicidio colposo derivante dalla violazione delle norme in materia di sicurezza sul lavoro); art. 590 comma 3 (lesioni colpose derivanti dalla violazione delle norme in materia di sicurezza sul lavoro); reati societari; reati ambientali; | CRITICO |

1. **SELEZIONE, ASSUNZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| PROCESSO SENSIBILE | REATO A RISCHIO | VALUTAZIONE DEL RISCHIO INERENTE |
| Selezione e assunzione del personale dipendente | artt. 318 e 319 (corruzione propria e impropria); art. 2635 (corruzione tra privati);artt. 3 e 3 bis 654/1975 (razzismo e xenofobia); art. 377 bis (induzione a non rendere dichiarazioni all’autorità giudiziaria); D.lgs. 286/98 (impiego di manodopera irregolare) | CRITICO |
| Affidamento di contratti di consulenza professionale | artt. 318 e 319 (corruzione propria e impropria); art. 2635 (corruzione tra privati); artt. 3 e 3 bis 654/1975 (razzismo e xenofobia); | CRITICO |
| Selezione fornitori | artt. 318 e 319 (corruzione propria e impropria); art. 2635 (corruzione tra privati); artt. 3 e 3 bis 654/1975 (razzismo e xenofobia); | CRITICO |

Per ciascuna attività sensibile sono state identificate, oltre al "referente/responsabile" attuale del singolo processo aziendale, le modalità operative e gestionali esistenti nonché gli elementi di controllo già presenti. Al fine di rilevare la capacità di rispondere ai requisiti imposti dal D. Lgs. 231/2001 è stata effettuata l'analisi comparativa ("*gap analysis*") tra il Modello Organizzativo esistente e i principi del modello di riferimento definito ai sensi del D. Lgs. 231/2001. Propedeutica all'attività di *gap analysis* è stata l'elaborazione di Standard di Controllo (che verranno descritti nella Parte Speciale del presente documento) coerenti con i principi del modello organizzativo "a tendere", conforme alle previsioni del D. Lgs. 231/2001. A loro volta, gli Standard di Controllo sono elaborati sulla base delle categorie di attività sensibili individuate dalla metodologia di Progetto.

Per quanto riguarda le aree di Reato relative ai delitti contro l’industria e il commercio, delitti derivanti da finanziamenti di attività aventi finalità di terrorismo e di eversione dell’ordine democratico, delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti, delitti in materia di violazione del diritto d’autore, reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d’azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, contrabbando e reati contro il patrimonio culturale, nell’ente non sono state individuate aree di rischio e dunque non si è resa necessaria l’individuazione di specifiche regole di condotta.

Ciò nonostante, al fine di elaborare una corretta e completa valutazione dei rischi, si è ritenuto opportuno delineare una completa analisi di tutti i c.d. reati presupposti del D.lgs. 231/2001.

A seconda della sussistenza o meno di aree di rischio per ogni singolo reato, muterà l’approfondimento di valutazione del rischio stesso e la conseguente individuazione di misure preventive e regole di comportamento.

In ogni caso, i principi etici su cui si fonda il Modello e la struttura di *governance* della Azienda Speciale sono finalizzati a prevenire in linea generale anche quelle fattispecie di reato che, per la loro scarsa capacità di realizzazione, trovano una ridotta disciplina nella parte speciale del presente Modello

1. La natura di queste responsabilità è definita -rispetto ai canoni tradizionali- come un *tertium genus*, rappresentato dalla previsione di applicazione di una sanzione amministrativa (come conseguenza, peraltro, di un reato e nell’ambito di un processo penale); così la Relazione definisce la responsabilità ex D.lgs. 231/2001: “Il concetto innovativo, decretato dal D.lgs. 231/2001, sancisce la nascita di un tertium genus di responsabilità avente natura extrapenale che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell’efficacia preventiva con quelle della massima garanzia”. [↑](#footnote-ref-1)