

## **Modello organizzativo e gestionale ex D.Lgs. 231/01**

*In ottemperanza a quanto previsto dal Decreto Legislativo 8/06/01, n. 231*

*"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche,  
delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a  
norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300"*

*pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001*

Rev.	Data	Motivo Revisione	Approvazione:
0	09/12/09	Prima emissione	NUOVA CASA DI CURE DEMMA s.r.l.
1	30/11/12	Applicazione Legge 6 dic. 2012 n. 190	NUOVA CASA DI CURE DEMMA s.r.l.
2	02/09/15	Rimissione	NUOVA CASA DI CURE DEMMA s.r.l.
3	23/11/2017	Aggiornamento reati presupposto	NUOVA CASA DI CURE DEMMA s.r.l.
4	15/12/2020	Revisione Modello – Wistleblowing - reati tributari	NUOVA CASA DI CURE DEMMA s.r.l.
5	22/12/2021	Revisione Modello-aggiornamento premessa - integrazione Piano Anticorruzione	NUOVA CASA DI CURE DEMMA s.r.l.
6	27/06/2023	Revisione Modello – aggiornamento Mappatura rischi – aggiornamento reati presupposto	NUOVA CASA DI CURE DEMMA s.r.l.

7	30.01.2024	<i>Revisione Modello – aggiornamento Piano Triennale Anticorruzione 2024- 2026</i>	<i>NUOVA CASA DI CURE DEMMA s.r.l.</i>
---	------------	--	--

**Indice del documento:**

1.	<i>Premessa</i> .....	4
2.	<i>Principi di responsabilità amministrativa cui è finalizzata la prevenzione</i> .....	5
3.	<i>In particolare, le fattispecie di reati-presupposto</i> .....	6
4.	<i>Il sistema sanzionatorio</i> .....	6
5.	<i>Contenuti del modello ai fini dell'esonero dalla responsabilità</i> .....	13
6.	<i>Fattispecie di reato di più probabile commissione</i> .....	15
7.	<i>Organismo di Vigilanza</i> .....	18
8.	<i>Principi ispiratori dell'analisi dei rischi e dell'elaborazione delle procedure</i> ...	18
9.	<i>Le Linee Guida A.I.O.P.</i> .....	19
10.	<i>Sistema Disciplinare</i> .....	21
	PRINCIPI GENERALI .....	21
	CRITERI GENERALI DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI .....	22
	AMBITO DI APPLICAZIONE .....	22
	SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI .....	23
	IMPIEGATI E QUADRI .....	23
	DIRIGENTI .....	24
	MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E SINDACI .....	25
	MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI E DEI LIBERI PROFESSIONISTI. ....	25
	PIANO ANTICORRUZIONE TRIENNALE 2024-2026 .....	24

## 1. Premessa

La Nuova NUOVA CASA DI CURE DEMMA s.r.l. di Palermo è una struttura sanitaria accreditata con il Servizio Sanitario Nazionale per le prestazioni ed i servizi di diagnosi e cura in regime di ricovero per l'unità funzionale di ortopedia e traumatologia.

Il totale dei posti letto autorizzati è di n. 40 ed in particolare n. 30 vengono utilizzati per i ricoveri ordinari di ortopedia e traumatologia e n. 10 sono riservati per le prestazioni effettuate in Day Surgery indistinti di ortopedia e traumatologia e di chirurgia plastica relativa alla casistica ortopedica.

Più specificatamente, la casa di cura, sita in Palermo viale Regina Margherita n. 5, è costituita da una struttura sanitaria suddivisa in quattro livelli, che vanno dal piano seminterrato al piano secondo, ed idonei all'esercizio delle attività istituzionali della stessa.

La nuova NUOVA CASA DI CURE DEMMA opera in una struttura distaccata per quel che concerne alcuni esami diagnostici.

Lo Studio Radiologico della Nuova NUOVA CASA DI CURE DEMMA s.r.l. costituito il 01 Dicembre 2004 ed ha sede al 4° piano del civico 94 di Via Roma a Palermo. E' esteso su una superficie di circa 140 mq. utili, ripartiti in 5 stanze adibite ai vari servizi sanitari, 1 sala medici, un servizio per i clienti e uno interno per gli operatori. La struttura è in accreditamento provvisorio dalla Regione Siciliana come studio radiologico con decreto Decreto dell'Assessorato Regionale alla Sanita del 30.11.2007 e pubblicato in GURS n. 59 del 21.12.2007.

Inoltre, Nuova NUOVA CASA DI CURE DEMMA collabora con il "Centro "Ambra" che è un'associazione di professionisti che operano da oltre vent'anni nel campo della **Medicina e della Biologia della Riproduzione**. In questa sede si svolgono le consulenze cliniche e le visite ginecologiche. Ha la gestione della Unità di Procreazione Medicalmente Assistita della Nuova NUOVA CASA DI CURE DEMMA; si attuano le fasi operative delle tecniche di riproduzione assistita. D.I.G. N°5640 del 26/05/2005; opera, in collaborazione con l'associazione ARS Biomedica, nell'Unità di Procreazione Medicalmente Assistita presso Metamedica.

La Nuova NUOVA CASA DI CURE DEMMA, mediante l'elaborazione ed introduzione del presente modello, intende continuare e migliorare il proprio sistema di prevenzione della responsabilità amministrativa della società.

Il percorso prevederà varie fasi attuative, articolate nella mappatura dei rischi, elaborazione delle procedure operative per aree di rischio, costruzione del sistema sanzionatorio e redazione del codice etico. Sarà garantita l'effettività al sistema mediante adeguata formazione e costante aggiornamento dei destinatari dell'impianto normativo preventivo. La tenuta del sistema sarà assicurata dall'*autorità di Vigilanza* che, allo stato, dotata di idonei poteri e garanzie di autonomia, è individuata in una risorsa interna all'azienda, come pure consentito dalla regolamentazione normativa.

Il punto di approdo finale, allo stato previsto come traguardo ideale - in quanto non strettamente necessario ai soli fini preventivi - sarà la ulteriore definizione di best practices aziendali, che ne garantiscano un agire in certo qual modo etico, nel senso che, senza perdere di mira il profitto (perché anzi saranno eliminate diseconomie ed accresciute le attitudini di miglior posizionamento ed acquisizione di quote di mercato), farà della qualità totale e della soddisfazione interna ed esterna la propria mission operativa.

Il rispetto delle previsioni che seguono, ai fini dell'applicazione delle cause di esclusione della punibilità risulta precettivo ed obbligatorio sin d'ora.

## **2. Principi di responsabilità amministrativa cui è finalizzata la prevenzione**

### Principi della responsabilità amministrativa

Il Decreto Legislativo n. 231, entrato in vigore il 4 luglio 2001, introduce nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa, assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale, a carico degli enti per reati tassativamente elencati quali illeciti "presupposto", commessi nell'interesse o a vantaggio dei soggetti meglio indicati nell'art. 5, ossia:

- persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente;
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Tale responsabilità si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che commette materialmente il reato; è accertata nel corso e con le garanzie del processo penale (all'interno del quale l'ente è parificato alla persona dell'imputato) dallo stesso giudice competente a conoscere del reato commesso dalla persona fisica e comporta l'irrogazione, già in via cautelare, di sanzioni grandemente afflittive.

Ai fini dell'integrazione della responsabilità dell'Ente è necessario che tali reati siano commessi "nel suo interesse o a suo vantaggio" (cd. criterio di imputazione oggettiva; art. 5) e che sotto il profilo soggettivo siano riconducibili ad una sorta di disvalore attribuibile all'organizzazione della persona giuridica (quanto meno in termini di colpa).

Al riguardo occorre precisare che il concetto di "interesse" fa riferimento al fine che muove l'autore dell'illecito, che deve aver agito prefigurandosi fin dall'inizio un'utilità per l'Ente (anche se questa poi non si è realizzata) mentre il concetto di "vantaggio" fa riferimento all'utilità concreta che si realizza, a prescindere dal fine perseguito dall'autore materiale del reato e, dunque, anche quando il soggetto non abbia specificamente agito a favore dell'Ente.

La c.d. *colpa di organizzazione*, alla cui sussistenza contestuale al detto fine si ricollega il giudizio di responsabilità, si riscontra in capo all'Ente quando quest'ultimo non ha apprestato un

efficace sistema organizzativo diretto alla prevenzione-gestione del rischio-reato. L'accertamento di tale profilo varia a seconda della posizione rivestita all'interno della struttura dal soggetto che si è reso autore del reato presupposto.

Il decreto dispone, infatti, che l'Ente sarà ritenuto responsabile del reato commesso dal sottoposto se esso è stato reso possibile "dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza", aggiungendo che quest'ultima è da ritenersi esclusa "se l'ente prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi" (art. 7).

Con l'adozione del Modello Organizzativo (opportunamente implementato in virtù dell'espletamento delle altre attività pianificate in premessa) la sussistenza della colpa in organizzazione, costituente elemento costitutivo degli illeciti tipizzati dal citato D.Lgs. 231/2001 (e successive modifiche ed integrazioni), non sarà più presunta sulla base del mancato rispetto della normativa - se l'illecito non è posto in essere da soggetti con funzioni apicali - ma dovrà essere rilevata e provata da parte della pubblica accusa.

Nell'ipotesi in cui il reato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente sia opera dei soggetti che rivestono funzioni apicali (art. 6), la persona giuridica sarà tenuta invece a dimostrare (l'ente non risponde se prova che ... ) di essersi adoperato al fine di prevenire la commissione di reati da parte di coloro che, essendo al vertice della struttura, si presume che abbiano agito secondo la volontà d'impresa (art. 6). Ma, anche in questi casi, la funzione del Modello (e del sistema preventivo complessivamente inteso) costituirà un imprescindibile presupposto della linea difensiva da adottare, potendo finanche consentire il conseguimento dell'esenzione dalla punibilità se è possibile raggiungere la prova che lo stesso abbia, per l'appunto "tenuto".

### **3. In particolare, le fattispecie di reati-presupposto**

L'individuazione delle ipotesi tipiche di criminalità della persona giuridica è rimessa ovviamente alla normativa richiamata e/o collegata al D.Lgs. 231/2001. Una schematica esposizione delle stesse all'interno del presente modello consente comunque di focalizzare l'attenzione sulle condotte che, per l'appunto, si intendono specificatamente prevenire.

Nella formulazione iniziale il Decreto (artt. 24-25) prevedeva quali reati "presupposto" della responsabilità dell'Ente le seguenti fattispecie:

- indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-ter c.p.); truffa a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, comma 1, n. 1 c.p.);
- malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis c.p.).
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.);

- concussione (art. 317 c.p.);
- corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.).

Successivamente il novero dei reati presupposto è stato progressivamente ampliato; di seguito sono riportati i vari provvedimenti legislativi con i riferimenti ai reati presupposto che possono interessare la Nuova NUOVA CASA DI CURE DEMMA.

**La legge 23 novembre 2001, n. 409**, recante “Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'euro”, ha integrato, con l'art. 25-bis, le fattispecie dei reati previsti dal decreto:

- 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.);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.).

**L'art. 3 del d. lgs. 11 aprile 2002, n. 61**, entrato in vigore il 16 aprile 2002, ha introdotto nel decreto il successivo art. 25-ter, che ha esteso la responsabilità amministrativa degli Enti anche per la commissione dei seguenti reati societari:

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c., commi 1 e 2);
- falso in prospetto (art. 2623 c.c., commi 1 e 2), poi abrogato dalla L.262 del 28-12-2005;
- impedito controllo (art. 2625 c.c. comma 2);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- illecite operazioni su azioni o quote sociali (art. 2628 c.c.);
- operazioni in giudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (art.2629 bis), introdotto dall'art. 31 della l. 28 dicembre 2005 n. 262
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- illecita influenza sull'Assemblea (art. 2636 c.c.);
- aggio (art. 2637 c.c.);

- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c., commi 1 e 2).

**L'art. 3 legge 14 gennaio 2003 n. 7** (ratifica ed esecuzione della convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo e norme di adeguamento dell'ordinamento interno) ha inserito nel d. lgs. n. 231, l'art. 25-quater, che ha esteso la responsabilità amministrativa degli Enti anche alla realizzazione dei "delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali", nonché dei delitti "che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999".

**La legge 11 agosto 2003 n. 228**, in vigore dal 7 settembre 2003, ha inserito nel d. lgs. n. 231 del 2001 l'art. 25 quinquies con il quale si è inteso estendere l'ambito della responsabilità amministrativa degli enti anche ai seguenti reati:

- riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù (art. 600 c.p.);
- prostituzione minorile (art. 600 bis c.p.);
- pornografia minorile (art. 600 ter c.p.);
- detenzione di materiale pornografico (art. 600 quater c.p.).

**La legge 18 aprile 2005, n. 62** ha inserito nel d. lgs. 231 l'art. 25 sexies (Abusi di mercato), prevedendo una responsabilità dell'ente in relazione ai reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato previsti dalla parte V, titolo I bis, capo II del testo unico di cui al d. lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 (artt. 184 e 185).

**La legge 9 gennaio 2006, n. 7**, ha introdotto l'art. 25 quater I, prevedendo la responsabilità dell'ente per l'ipotesi prevista all'art. 583 bis del c.p. (Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili).

**La legge 16 marzo 2006, n. 146** ha esteso la responsabilità degli enti ai c.d. reati transnazionali. Nella lista dei reati-"presupposto" sono entrate a far parte ipotesi connotate dal carattere della "transnazionalità", come definito dall'art.3, aventi ad oggetto la commissione dei reati : gli artt. 416 (Associazione per delinquere), 416 bis (Associazione di tipo mafioso), 377 bis (Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria), 378 (Favoreggiamento personale) del codice penale; l'art. 74 DPR 9.10.1990, n. 309 (Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope), all'art. 12, comma 3, 3 bis, 3 ter e 5 del d. lgs. 25.7.1998, n. 286 (Disposizioni contro le immigrazioni clandestine).

**La legge 3 agosto 2007, n. 123** ha introdotto l'art. 25 septies (modificato successivamente dall'art. 300 del d. lgs. 30.4.2008, n. 81) che contempla le fattispecie di Omicidio colposo e lesioni



colpose gravi o gravissime (art.589, 590 c.p.), commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della sicurezza sul lavoro.

**Il d.lgs. 21.11.2007, n. 231** ha previsto, con l'aggiunta di un apposito art. 25 octies al d.lgs. 231 del 2001, una responsabilità dell'ente anche per i reati di cui agli artt.:

- 648 c.p. (Ricettazione);
- 648 bis c.p.(Riciclaggio);
- 648 ter c.p. (Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita).

**La legge 18 marzo 2008, n. 48** ha ulteriormente ampliato il novero dei c.d. reati "presupposto", prevedendo all'art. 24 bis le ipotesi di falsità in atti riguardanti i documenti informatici secondo la nozione offerta dall'art. 491 bis del codice penale; in particolare:

- art. 482 c.p. (Falsità materiale commessa dal privato);
- art. 483 c.p. (Falsità ideologica commessa dal privato in atto pubblico);
- art. 484 c.p. (Falsità in registri e notificazioni);
- art. 485 c.p. (Falsità in scrittura privata);
- art. 486 (Falsità in foglio firmato in bianco. Atto privato);
- art. 487 (Falsità in foglio firmato in bianco. Atto pubblico);
- art. 488 (Altre falsità in foglio firmato in bianco);
- art. 489 (Uso di atto falso);
- art. 490 (Soppressione, distruzione e occultamento di atti veri).
- La medesima legge ha esteso la responsabilità dell'ente anche ad alcune ipotesi di reati informatici contenuti nel codice penale. In particolare:
- art. 615 ter c.p. (Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico);
- art. 615 quater c.p. (Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici)
- art. 615 quinquies c.p. (Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico);
- art. 617 quater c.p. (Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche);
- art. 617 quinquies c.p. (Installazione d'apparecchiature per intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche);
- art. 635 bis c.p. (Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici);
- art. 635 ter c.p. (Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità);

- art. 635 quater c.p. (Danneggiamento di sistemi informatici o telematici);
- art. 635 quinquies c.p. (Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità);

**La legge 15 luglio 2009 n. 94** ha inserito l'articolo 24 ter (delitti di criminalità organizzata), prevedendo la sanzione da trecento a mille quote e la sanzione interdittiva.

**La legge 23 luglio 2009, n. 99** ha inserito l'articolo 25 novies (delitti in materia di violazione del diritto di autore) che prevede l'applicazione di sanzione pecuniaria e interdittiva nel caso di commissione dei delitti di cui agli art. 171, 171bis, 171ter, 171septies e 171octies della legge 22 aprile 1941 n. 633.

**La legge 3 agosto 2009, n. 116** ha introdotto l'articolo 25 decies (induzione a non rendere dichiarazioni o rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria) prevedendo la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote.

**Il decreto legislativo 7 luglio 2011 n. 121** ha introdotto l'articolo 25 undecies riguardante i reati ambientali; in relazione all'attività della Casa di cura, nel presente modello sono stati presi in considerazione i reati di cui alla seguente normativa richiamata dall'articolo in argomento:

- D. lgs. 3 aprile 2006 n. 152
  - art. 137 comma 11 relativo alle sanzioni penali previste per chiunque non osservi i divieti di scarico dei reflui previsti dagli artt. 103 e 104;
  - art. 256 comma 6 relativo al deposito temporaneo di rifiuti sanitari pericolosi;
  - art. 257 comma 1 relativo all'inquinamento del suolo, sottosuolo e delle acque superficiali;
  - art. 258 commi 1 e 2 relativi all'obbligo di comunicazione di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari per il carico e scarico dei rifiuti speciali;
  - art. 261 comma 1 relativo alla gestione degli imballaggi da parte degli utilizzatori.
- D. lgs. 3 dicembre 2010 n. 205, art. 39 relativo alla applicazione del sistema di controllo della tracciabilità dei rifiuti (SISTRI), così come modificato dall'art. 25 undecies del d.lgs. 7 luglio 2011 n. 121.

**Il D. lgs. del 16 luglio 2012 n. 109** ha introdotto l'art- 25 duodecies relativo all'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno e' irregolare.

**La Legge 6 novembre 2012 n.190** ha modificato gli artt. 25 e 25ter del D.lgs. 231/2001 in ordine alla commissione del reato di corruzione tra privati.

**La Legge 15 dicembre 2014 n.186** ha modificato l'art. 25octies del D.lgs. 231/2001 in ordine alla commissione del reato di autoriciclaggio.

**Legge 199/2016, “Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro”** inserito nell’**articolo 25-quinquies**, comma 1, lettera *a*), del D.Lgs 231/2001 tra i **delitti contro la personalità individuale**.

**Decreto Legislativo 15 marzo 2017, n. 38**, entrato in vigore il **14/04/2017**, sono state introdotte novità all’interno dei **Reati societari**, inerenti l’**art. 25-ter, lettera s-bis) inasprimento pene del reato della Corruzione tra Privati e Introduzione del nuovo reato-presupposto di Istigazione alla Corruzione tra Privati**.

**Legge Europea 2017** ha previsto l’inserimento del nuovo articolo 25-terdecies (“Razzismo e xenofobia”).

- **Legge 30 novembre 2017, n. 179**, recante “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*” WISTLEBLOWING
- **Il decreto-legge n. 124 del 26 ottobre 2019**, convertito con modificazioni nella Legge n. 157 del 19 dicembre 2019.
- E’ stata inasprita la politica sanzionatoria in materia penal-tributaria in modo tale da estendere l’area di rilevanza dell’evasione fiscale. Inoltre, è stato introdotto nel D. Lgs. n. 74/2000, riguardante “Nuova disciplina dei reati in materia di imposte sui redditi e sul valore aggiunto, a norma dell’art. 9 della legge 25 giugno 1999, n. 205”, un nuovo art. 12 ter, che prevede l’applicazione della c.d. “confisca allargata” di cui all’art. 240 bis, cod. pen., in caso di condanna o patteggiamento per i delitti di cui agli artt. 2, 3, 8 e 11 del D. Lgs. n. 74 del 2000, nel caso in cui l’evasione fiscale superi la cifra di 100.000 euro o 200.000 euro, a seconda dei casi descritti dalla norma stessa.
- Introduzione tra i reati presupposto:
  - dichiarazione fraudolenta mediante l’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).

**Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (nel testo: Decreto o D.Lgs. 24/23) che recepisce nel**

**nostro ordinamento la direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019. WISTLEBLOWING (Segnalazione sospetti)**

#### **4. Il sistema sanzionatorio**

A fronte del siffatto impianto precettivo, tipizzante le fattispecie penalmente illecite, risultano modulate le seguenti Sanzioni.

Si prevedono in particolare:

- sanzioni pecuniarie,
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

*La sanzione pecuniaria* -- che costituisce la sanzione fondamentale e indefettibile, applicabile in relazione a tutti gli illeciti dipendenti da reati -- viene comminata con il sistema per quote in un numero non inferiore a cento, né superiore a mille, con valore variabile della singola quota da un minimo di € 258 ad un massimo di €1.549. Attraverso tale sistema ci si propone l'adeguamento della sanzione pecuniaria alle condizioni economiche dell'ente mediante un meccanismo commisurativo bifasico, nel rispetto dei limiti massimi astrattamente previsti dalla legge.

*Le sanzioni interdittive* consistono:

- nell'interdizione dall'esercizio di attività;
- nella sospensione o nella revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- nel divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli già concessi;
- nel divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Sono sanzioni che, in grandissima parte, provengono dal diritto penale, ove quella pecuniaria vi assolve la funzione di pena principale mentre la gran parte delle sanzioni interdittive e la pubblicazione della sentenza sono considerate pene accessorie. Per quanto riguarda la confisca va segnalato che essa è applicabile anche nella forma per equivalente.

Le sanzioni interdittive si applicano, al contrario di quelle pecuniarie, solo in relazione ad alcuni reati e al ricorrere di almeno uno dei seguenti casi:

- l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e questo sia stato commesso da soggetti in posizione apicale; ovvero se posto in essere dai c.d. sottoposti, la realizzazione del reato sia stata determinata o, comunque, agevolata da gravi carenze organizzative;
- ove si tratti di reiterazione degli illeciti (che si ha allorquando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito, nei cinque anni successivi alla condanna ne commette un altro).

Ai fini della determinazione delle sanzioni interdittive (tipo e durata) si applicano gli stessi criteri stabiliti per le sanzioni pecuniarie.

Importante sottolineare che le misure interdittive, ai sensi dell'art. 45, sono applicabili all'ente anche in via cautelare, al ricorrere di gravi indizi di responsabilità dell'ente e quando vi sia il pericolo di reiterazione di illeciti della stessa indole di quelli per cui si procede.

## **5. Contenuti del modello ai fini dell'esonero dalla responsabilità**

In base all'art. 6 del Decreto, l'esonero dalla responsabilità consegue alla prova da parte dell'Ente della sussistenza dei requisiti che seguono:

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

A sua volta, il contenuto del Modello organizzativo («Modello») deve rispondere alle seguenti esigenze, anch'esse indicate nel Decreto (art. 6):

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;

- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

L'art. 7 dispone che *“nel caso previsto dall'art. 5, comma 1, lettera b), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza” [...] “in ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi”.*

In particolare, al terzo comma si stabilisce che *“il Modello prevede, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio”.*

Si precisa ulteriormente che l'efficace attuazione del Modello richiede, da una parte *“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”* e, dall'altra, un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Per la specifica rilevanza astratta della fattispecie, appare opportuno segnalare che il D.Lgs. n. 81 del 2008 ha collegato con l'art. 30, l'esenzione da responsabilità dell'Ente *ex art. 25 septies (Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro)* al Modello di cui al D. Lgs. 231/2001.

Allo scopo di predisporre un adeguato sistema preventivo detta norma ha imposto che sia assicurato un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;

- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

L'avvenuta effettuazione di siffatte attività e l'adeguatezza allo scopo della prevenzione devono essere verificabili sia in fase di prima attuazione, che nello sviluppo dell'attività aziendale. Deve altresì in ogni caso essere prevista un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, garantita, nell'osservanza, da idoneo sistema disciplinare.

## **6. Fattispecie di reato di più probabile commissione**

Ai fini della predisposizione del proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo sono state prese in considerazione le fattispecie di seguito riportate:

### **Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione:**

- Malversazione a danno dello Stato o di altro Ente Pubblico (art. 316 bis, cod. pen.).
- Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro Ente pubblico (art. 316 ter, cod. pen.);
- Concussione (art. 317, cod. pen.);
- Corruzione per un atto di ufficio (art. 318, cod. pen.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319, cod. pen.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter, cod. pen.);
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320, cod. pen.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322, cod. pen.);
- Truffa in danno dello Stato o di altro Ente pubblico (art. 640, co. 1, cod. pen.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis, cod. pen.);

- Frode informatica in danno dello Stato o di altro Ente Pubblico (art. 640 ter, cod. pen.);

**Reati societari:**

- False comunicazioni sociali (art. 2621, cod. civ.);
- False comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622, cod. civ.);
- Impedito controllo (art. 2625, cod. civ.);
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626, cod. civ.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627, cod. civ.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628, cod. civ.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629, cod. civ.);
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632, cod. civ.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633, cod. civ.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636, cod. civ.);
- Aggiotaggio (art. 2637, cod. civ.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, cod. civ.);
- Falso in prospetto (art. 173-bis TUF);
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629 bis cod.civ.).

**Reati di pratiche di mutilazione di genitali femminili**

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 583 bis c.p.);
- Pena accessoria (Art. 583 ter c.p.).

**Reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme antinfortunistiche sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro**

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.)
- Lesioni personali colpose (art. 590, comma 3 c.p.)



Non si sono ritenuti ipotizzabili per il settore dell'ospedalità privata i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo, i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, i reati di *market abuse*, i reati contro la personalità individuale nonché i reati transnazionali in quanto trattasi di attività non espletate dalla Casa di Cura.

Pur se una più analitica disamina delle singole fattispecie, potrà eventualmente elaborarsi in sede di mappatura ed elaborazione delle procedure, anche semplici atti meramente propedeutici all'integrazione delle fattispecie sopra specificate saranno operativi sin d'ora, con conseguente applicazione del sistema sanzionatorio previsto.

## **Procedure per la prevenzione dei reati - Segnalazione illeciti**

### **Wistleblowing**

Il dipendente, in linea con la politica della società ha il dovere di segnalare condotte illecite perpetrate da uno dei soggetti cui all'art. 5 DLgs 231/01. L'azienda, a tal uopo, ha predisposto uno o più canali che consentono ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

E' fatto divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

In ordine alle modalità riguardanti la segnalazione si rimanda alla Procedura (SEGNALAZIONE DI SOSPETTI)

Le segnalazioni potranno essere effettuate secondo le modalità previste dalla procedura, anche utilizzando il modello pubblicato sul sito internet.

Email di riferimento è [organismodivigilanza@clinicademma.it](mailto:organismodivigilanza@clinicademma.it)

E' fatto espresso divieto, in seguito alla segnalazione, di qualsivoglia comportamento.

Gli atti discriminatori o ritorsivi sono nulli. Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro.

È a carico dell'amministrazione dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Chi effettua segnalazioni con contenuto volutamente falso è soggetto a possibili sanzioni indicate nel presente modello e di responsabilità civile.

Il soggetto accusato ingiustamente dovrà essere risarcito.

## **7. Organismo di Vigilanza**

Come rappresentato in premessa, il sistema preventivo ha quale presupposto indefettibile, ai fini dell'esonero dalla responsabilità *ex* D.Lgs. 231/2001 (art. 6 comma 1 lett. b), l'affidamento del compito di sorveglianza dell'attuazione (ed aggiornamento) del modello e dell'osservanza delle Procedure e del sistema sanzionatorio ad un Organismo di vigilanza (Odv) dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, che può anche essere - a certe condizioni, sussistenti al momento nella presente Azienda - individuato in un'entità interna.

I poteri di iniziativa e di controllo attribuiti all'Organismo sono da intendersi esclusivamente preordinati alla verifica dell'effettiva osservanza da parte dei soggetti (apicali e sottoposti) delle specifiche procedure stabilite nel Modello.

Non può né deve esservi, pertanto, alcuna interferenza con i poteri di gestione attribuiti all'organo amministrativo, né con quelli di controllo del Collegio Sindacale più ampiamente ridisegnati dalla riforma del diritto societario del 2004.

## **8. Principi ispiratori dell'analisi dei rischi e dell'elaborazione delle procedure**

Per far sì che la società acquisisca la c.d. cultura della prevenzione, l'elaborazione del Modello e le successive implementazioni dello stesso trarranno spunto dal presupposto-base secondo cui qualunque forma di comportamento illecito, contraria alle disposizioni di legge e ai principi etico sociali cui la Società si ispirerà, sarà condannata e punita con le modalità specificate nel sistema sanzionatorio.

Ciò premesso, al fine della realizzazione di un sistema coerente con i principi del D.Lgs. 231/2001, si rende però necessaria l'elaborazione di specifiche procedure, preventive, in primo luogo, proprio degli illeciti tipizzati.

In quest'ottica, particolare attenzione è posta alle violazioni commesse nelle aree di rischio-reato, anche in conformità alle indicazioni contenute nel **Codice di comportamento A.I.O.P.**, approvato dal Ministero della Giustizia, che prevedono, in generale:

- la mappatura dei processi e delle attività aziendali "sensibili" ossia di quelle nel cui ambito è più frequente l'astratta possibilità di commissione dei reati;
- la progettazione e applicazione di procedure per aree di rischio;
- l'identificazione dell'Organismo di Vigilanza e attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento e osservanza del Modello;
- la definizione dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo;
- l'elaborazione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- l'attività di informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- l'aggiornamento periodico del Modello.

## **9. Le Linee Guida A.I.O.P.**

Si tratta di Linee elaborate per il settore dell'ospitalità privata dall'A.I.O.P., ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231.

L'A.I.O.P. prevede, al riguardo, che al fine di poter redigere un "Modello" che sia in grado di prevenire i reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001, è opportuno tenere in evidenza e seguire con attenzione i principi individuati dalle Linee Guida, che rispondono ad esigenze ben precise:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati, operando le opportune distinzioni tra reati "peculiari" della gestione ospedaliera pubblica e privata e reati "comuni" a qualunque gestione aziendale e societaria;
- realizzare una mappatura aziendale, raffigurante il sistema organizzativo gestionale, per la rilevazione delle aree a rischio di reati "peculiari". In relazione agli specifici settori di

attività individuati, stabilire procedure e sistemi di controllo atti ad impedire la commissione di reati;

- per quanto concerne i reati "comuni", affermare nei modelli organizzativi una scelta di legalità generale alla quale si vuole ispirata la politica dell'azienda e ricordare l'obbligo di probità e correttezza per tutti coloro che prestano a qualunque titolo la loro opera in una istituzione sanitaria privata;
- per quanto concerne entrambe le categorie (reati "peculiari" e "comuni"), evidenziare che l'Istituzione sanitaria privata si riserva di agire nelle sedi opportune contro chiunque abbia commesso, a qualsiasi titolo, reati nel contesto dell'attività aziendale;
- individuare regole di comportamento che dovranno essere seguite da tutti i soggetti interessati senza distinzione e senza eccezione. Le eventuali eccezioni a tali regole e ad ogni altra contenuta nel regolamento dell'Istituzione sanitaria privata, nel mansionario o negli ordini di servizio e similari, ritenute indispensabili per la necessità di evitare un danno all'ammalato, dovranno, in ogni modo, essere ampiamente documentate;
- suddividere in fasi ogni procedura amministrativa e sanitaria. Prevedere che più fasi della medesima procedura siano affidate a soggetti diversi (Es.: prenotazione – accettazione – dimissione) ed, al contempo, evitare che la eccessiva frammentazione produca deresponsabilizzazione con conseguente difficoltà di individuazione del soggetto responsabile;
- evidenziare tutte le attività che prevedano un contatto diretto con la pubblica amministrazione, in particolare laddove questa sia deputata all'esercizio di poteri di vigilanza e controllo. Da una parte, il personale dovrà curare autonomamente l'aggiornamento circa la normativa vigente, dall'altra l'azienda controllerà la costante formazione del personale nel senso delineato;
- prevedere per le Istituzioni sanitarie private con gestione in tutto o in parte informatizzata, disposizioni specifiche per la prevenzione dei reati commessi nell'utilizzo di tali procedure;
- introdurre "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello". A tal fine, il modello organizzativo predisposto dovrà essere pubblicizzato e reso conoscibile a tutti coloro che operano nella struttura, anche mediante l'affissione nella bacheca e comunicato, a mezzo raccomandata a.r., alle organizzazioni sindacali firmatarie dei C.C.N.L.;
- il sistema disciplinare deve essere attuato sia nei confronti dei "soggetti sottoposti all'altrui direzione", sia di quelli "in posizione apicale". La violazione di qualunque regola di condotta prevista nel modello da parte dei dipendenti è equiparata alle violazioni considerate dal C.C.N.L. e ad essa applicata quella procedura e le relative sanzioni;
- per quanto riguarda i collaboratori e i liberi professionisti è necessario prevedere che nel relativo contratto individuale sia contenuta l'indicazione dei casi di violazione del modello e dei relativi provvedimenti da adottarsi. Per ciò che concerne le violazioni del modello organizzativo da parte degli amministratori, si consiglia di prevedere anche la decadenza dalla carica e da qualsiasi diritto anche economico;

- l'istituzione sanitaria privata, una volta ricevuta la comunicazione da parte dell'Organismo di Vigilanza della violazione del modello, deve avviare immediatamente il procedimento disciplinare e, se accertata, irrogare la sanzione;
- per quel che concerne l'attività espletata da personale in rapporto libero-professionale bisogna distinguere tra soggetti inseriti in organico e soggetti che operano fuori organico, occasionalmente, in discipline autorizzate, ma non accreditate.
- I medici liberi professionisti inseriti in organico possono agire "nell'interesse o a vantaggio" dell'Istituzione sanitaria privata e commettere, pertanto, reati. Svolgendo attività giuridicamente classificata come coordinata e continuativa, devono essere positivamente considerati ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e, di conseguenza, espressamente contemplati nel modello di organizzazione, che sarà attuato anche nei loro confronti. Si dovrà prevedere espressamente nel contratto individuale le forme di accertamento di violazione e stabilire quali violazioni del modello organizzativo, per la loro gravità, comportano la risoluzione immediata del rapporto;
- I medici liberi professionisti (non inquadrati in organico) non vengono inquadrati nel modello organizzativo in virtù della loro autonomia ed auto-direzione. Al fine di ottenere le dovute cautele anche da costoro, sarà indispensabile prevedere una scrittura nella quale si espliciti la mancanza dei requisiti di continuità e coordinazione (Es.: mediante la stipulazione di un contratto di service).

Le linee guida tracciate dall'A.I.O.P. suggeriscono anche l'adozione di alcune accortezze per il buon funzionamento dell'organismo deputato alla vigilanza, fra le quali si segnalano, in particolare:

- prevedere, in conformità con lo statuto, l'erogazione di un fondo, a disposizione dell'Organismo di Vigilanza, sufficiente a consentire lo svolgimento dei compiti che il D.Lgs. n. 231/2001 gli assegna;
- prevedere che l'Organismo di Vigilanza sia messo nella condizione di avere un flusso costante di informazioni ad ogni livello e settore dell'Istituzione;
- prevedere un canale riservato di comunicazione interna tra i dipendenti e l'organismo di controllo.

## **10. Sistema Disciplinare**

### **Principi Generali**

Ai sensi degli artt. 6, comma 2, lettera e) e 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. n. 231/2001 è prevista la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio in caso di violazione delle disposizioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

La mancata osservanza delle disposizioni di cui al D.Lgs. 231/01, ledendo, il rapporto tra Nuova NUOVA CASA DI CURE DEMMA ed i “portatori di interessi”, comporta, quale conseguenza, l’applicazione di sanzioni disciplinari a carico dei soggetti interessati, indipendentemente dall’eventuale esercizio dell’azione penale da parte dell’autorità giudiziaria.

Le regole di condotta imposte dal presente Modello sono assunte da Nuova NUOVA CASA DI CURE DEMMA in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello medesimo possono determinare.

### **Criteria generali di irrogazione delle sanzioni**

La tipologia e l’entità delle sanzioni applicate in ciascun caso di violazione rilevato saranno proporzionate alla gravità delle infrazioni e, comunque, definite in base ai seguenti criteri generali:

- valutazione soggettiva della condotta a seconda del dolo o della colpa;
- rilevanza degli obblighi violati;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica del soggetto coinvolto;
- eventuale condivisione della responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare il reato;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto.

L’eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall’instaurazione del procedimento e/o dall’esito del giudizio penale, dovrà essere per quanto possibile, ispirata ai principi di tempestività, immediatezza e di equità.

Ai fini dell’irrogazione della sanzione, la commissione del reato, attuata attraverso l’elusione fraudolenta del Modello, ancorché costituisca un esimente della responsabilità dell’Ente, ai sensi dell’art. 6, comma 1, lett. c) del D.Lgs. n. 231/2001, verrà considerata di pari gravità alla commissione del reato attuata attraverso la diretta violazione del Modello stesso.

### **Ambito di applicazione**

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lett. b) e 7 del D.Lgs. n. 231/2001, le sanzioni previste nei successivi paragrafi potranno essere applicate, a seconda della gravità, nei confronti del personale di Nuova NUOVA CASA DI CURE DEMMA, che ponga in essere illeciti disciplinari derivanti da mancato rispetto delle disposizioni previste dal Modello;

- mancata o non veritiera evidenza dell’attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e controllo degli atti previsti dalle procedure e normative aziendali e dai protocolli;
- omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti;
- violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo di Vigilanza;

- violazione e/o elusione del sistema di controllo, posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione ai soggetti preposti, ivi incluso l'Organismo di Vigilanza.

Ai fini dell'applicazione delle sanzioni, la gravità degli illeciti disciplinari sarà valutata dalla Direzione Aziendale di volta in volta sulla base dei principi contenuti nel precedente paragrafo.

### **Sanzioni per i lavoratori dipendenti**

#### **Impiegati e Quadri**

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti 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 dipendenti, esse rientrano tra quelle previste dal Regolamento disciplinare aziendale, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

Il presente Modello pone in relazione le condotte poste in essere dai lavoratori dipendenti di Nuova NUOVA CASA DI CURE DEMMA, in violazione delle disposizioni del Modello stesso, ai provvedimenti disciplinari previsti dall'apparato sanzionatorio del vigente CCNL, graduandole in relazione alla gravità.

Le sanzioni individuate ai fini del rispetto del Modello sono le seguenti:

1) Rientra nel provvedimento del **rimprovero verbale**:

la violazione di lieve entità delle procedure interne previste dal Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza del personale con ordini di servizio, circolari, istruzioni od altro mezzo idoneo in uso presso la Società.

2) Rientra nel provvedimento del **rimprovero scritto**:

la reiterata violazione di lieve entità delle procedure interne previste dal Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate.

3) Rientra nel provvedimento della **sospensione dal servizio e dal trattamento economico** per un periodo non superiore a 10 giorni:

la violazione di grave entità delle procedure interne previste dal Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché il compimento di atti contrari all'interesse della Società.

4) Rientra nel provvedimento del **licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro** (giustificato motivo):

l'adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. n. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio per la Società.

5) Rientra nel provvedimento del **licenziamento senza preavviso per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto** (giusta causa):

l'adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D.Lgs. n. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di "atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia dell'azienda nei suoi confronti e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro", ovvero il verificarsi delle mancanze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio per la Società.

Più specificamente, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, ai sensi di quanto previsto dal codice disciplinare vigente presso la Società in relazione:

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

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

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza e dalla Direzione Aziendale.

### Dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure interne previste dal 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 seguenti misure:

#### 1) **Lettera di richiamo:**

questa misura viene applicata quando vengono ravvisati comportamenti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, che costituiscano violazioni di lieve entità rispetto alle disposizioni del Modello.



**2) Risoluzione del rapporto:**

questa misura viene applicata quando vengono ravvisati comportamenti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, che costituiscano violazioni di grave entità rispetto alle disposizioni del Modello.

**Misure nei confronti degli Amministratori e Sindaci**

In caso di violazione del Modello da parte di Amministratori o Sindaci, l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale della Società, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative in conformità a quanto previsto dalla vigente normativa. Nei casi più gravi l'Assemblea dei Soci, debitamente informata, potrà procedere anche alla revoca della carica e/o dell'incarico attribuito agli Amministratori e ai Sindaci; il Consiglio di Amministrazione potrà revocare le deleghe attribuite agli Amministratori.

**Misure nei confronti di collaboratori esterni e dei liberi professionisti.**

Con riferimento a quanto specificato nel presente Modello, si precisa che anche i comportamenti posti in essere da collaboratori esterni o da liberi professionisti, in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tali da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs. n. 231/2001, potranno determinare, secondo quanto sarà previsto da specifiche clausole inserite nelle lettere di incarico, la risoluzione del rapporto contrattuale (rispettando le clausole inserite ad hoc nei relativi contratti), fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal citato decreto.

**PIANO TRIENNALE ANTICORRUZIONE 2024-2026**

Con l'adozione del presente documento la NUOVA CASA DI CURE DEMMA, intende ottemperare a quanto previsto dalla Legge 190/2012 "Legge Anticorruzione" definendo, in maniera integrata, i criteri di "valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici a rischio di corruzione e gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio (art.1 comma 5 della legge).

In tale contesto e sulla base di tali presupposti la NUOVA CASA DI CURE DEMMA ha ritenuto opportuno integrare il proprio sistema di controllo interno con il Piano di Prevenzione della Corruzione, pianificando nello specifico ulteriori misure idonee a prevenire i fenomeni di corruzione e di illegalità perpetrabili nel proprio contesto. Vengono, nel seguito, definite una serie di misure individuate alla luce delle indicazioni contenute nella normativa attualmente in vigore; tali misure potranno essere modificate e/o integrate nel corso del tempo in funzione dell'evoluzione normativa e del contesto nel quale opera la NUOVA CASA DI CURE DEMMA.

Premesse tali considerazioni, il presente Piano:

- ✓ costituisce parte integrante e sostanziale del sistema di gestione dei rischi aziendali e del complessivo sistema di controllo interno integrato;
- ✓ ha valore precettivo fondamentale e dovrà essere osservato da tutti i dipendenti e collaboratori, nonché dai consulenti e fornitori critici.

- ✓ Nell'espletamento dei propri compiti il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, e gli altri Organi di controllo garantiranno, pertanto, il necessario coordinamento;
- ✓ i compiti e le responsabilità del Responsabile della Prevenzione della Corruzione sono riportati al par.6 del presente documento

**IL PRESENTE PIANO COSTITUISCE parte integrante DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01 ADOTTATO DALL'ASSEMBLEA DEI SOCI.**

**LA LEGGE N. 190/2012**

Con la sua emanazione sono state approvate le "disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione". Su sollecitazione degli organismi internazionali di cui l'Italia fa parte, con tale provvedimento normativo è stato introdotto anche nel nostro ordinamento un sistema organico di prevenzione della corruzione, basato su due livelli (nazionale e decentrato):

- a livello nazionale si colloca il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) predisposto dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.);
- a livello decentrato si collocano i Piani Territoriali di Prevenzione della Corruzione di ogni amministrazione pubblica, definiti sulla base delle indicazioni del PNA e dell'analisi dei rischi di corruzione specifici di ognuna.

Le strategie di prevenzione che devono ispirare i suddetti piani evidenziano l'esigenza di perseguire tre obiettivi principali:

- 1) ridurre le opportunità che si verificano casi di corruzione;
- 2) aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- 3) creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

**IL RISCHIO DI CORRUZIONE NELLO SPIRITO DELLA LEGGE**

Il concetto di corruzione da prendere a riferimento per la definizione dei Piani di Prevenzione della Corruzione ha un'accezione ampia, essendo comprensivo delle diverse situazioni in cui sia riscontrabile l'abuso da parte di un soggetto del potere / funzione a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Le situazioni rilevanti comprendono, infatti, non solo l'intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione, ma anche le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, si rilevi un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle

funzioni attribuite, ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

**LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE NELLA NUOVA CASA DI CURE DEMMA****STRUTTURA ORGANIZZATIVA**

Dal punto di vista organizzativo, la NUOVA CASA DI CURE DEMMA si avvale di una struttura organizzativa imperniata sul principio della separazione delle funzioni e costituita dai seguenti organi:

- a) Assemblea dei Soci
- b) Amministratore Unico
- c) Revisore contabile
- d) Direttore Sanitario
- e) Direttore Amministrativo/resp Acquisti/Personale/Qualità
- f) Responsabile Contabilità e Bilancio
- g) Responsabile Sistema informativo
- h) Responsabile manutenzioni
- i) Responsabile DS Privato
- j) Responsabile Laboratorio
- k) Coord. Infermieristici
- l) Responsabile servizi diagnostici
- m) Responsabile Servizio guardia medica
- n) Responsabile servizio Cardiologia
- o) Responsabile servizio anestesia
- p) Farmacista
- q) DPO
- r) RSPP
- s) Organismo di Vigilanza
- t) Responsabile della Prevenzione della Corruzione

Non soltanto l'assetto istituzionale e di governo ma, in generale, tutto il sistema organizzativo è strutturato in modo tale da assicurare l'attuazione delle strategie e il raggiungimento degli obiettivi definiti. L'organigramma della NUOVA CASA DI CURE DEMMA descrive la sua organizzazione e costituisce uno strumento di gestione, basato sulla chiarezza della distribuzione delle responsabilità, del lavoro e della interdipendenza dei ruoli.

### **RAPPORTI CON IL MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS 231/2001**

Ai sensi del comma 34 dell'art. 1 della Legge 190/2012 l'ambito dei destinatari degli adempimenti in tema di prevenzione della corruzione include espressamente "gli enti pubblici nazionali, nonché le società partecipate dalle amministrazioni pubbliche e dalle loro controllate ai sensi dell'art.2359 c.c., limitatamente alla loro attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea".

Inoltre, le Linee guida ANAC hanno precisato che - seguendo lo "spirito della normativa che è quello di prevenire l'insorgere di fenomeni corruttivi nei settori più esposti ai rischi dove sono coinvolte pubbliche amministrazioni, risorse pubbliche o la cura di interessi pubblici" - le società e gli enti controllati dalla pubblica amministrazione devono necessariamente rafforzare i presidi anticorruzione già adottati ai sensi del D.Lgs. 231/2001, ovvero introdurre apposite misure anticorruzione ai sensi della Legge 190/2012, ove assente il modello di organizzazione, gestione e controllo.

Per quanto riguarda le società e gli enti controllati, il riferimento è a quegli enti di diritto privato che utilizzano risorse pubbliche e curano interessi pubblici.

Avendo la NUOVA CASA DI CURE DEMMA, adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo che comprende anche una prevenzione specifica dei reati di corruzione previsti dal D.lgs. 231/2001, il presente Piano integra la disciplina di cui al suddetto Modello. Le citate Linee Guida ANAC, a tale proposito, stabiliscono che "in una logica di coordinamento delle misure di semplificazione degli adempimenti, le società integrano il modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs.231 del 2001 con misure idonee a prevenire anche i fenomeni di corruzione e di illegalità all'interno delle società in coerenza con le finalità della Legge n. 190 del 2012".

Il combinato disposto tra il Modello 231 e il Piano di Prevenzione della Corruzione richiede la realizzazione delle seguenti attività:

- I. individuazione delle aree a maggior rischio di corruzione valutate in relazione al contesto, all'attività e alle funzioni dell'Ente;
- II. previsione di procedure per l'attuazione delle decisioni dell'azienda in relazione al rischio di fenomeni corruttivi;

- III. individuazione di modalità di gestione delle risorse umane e finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- IV. previsione dell'adozione di un Codice di comportamento (che negli enti diversi dalle pubbliche amministrazioni può coincidere con il Codice Etico) per i dipendenti ed i collaboratori, che includa la regolazione dei casi di conflitto di interesse per l'ambito delle funzioni ed attività amministrative;
- V. regolazione di procedure per l'aggiornamento del Modello 231 e del Piano di Prevenzione della Corruzione;
- VI. previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231;
- VII. regolazione di un sistema informativo per attuare il flusso delle informazioni e consentire il monitoraggio sull'implementazione del Modello 231 e del Piano di Prevenzione della Corruzione;
- VIII. programmazione della formazione, con particolare attenzione alle aree a maggior rischio di corruzione;
- IX. introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231 e nel Piano di Prevenzione della Corruzione.

Tali direttive sono state recepite dalla NUOVA CASA DI CURE DEMMA nella redazione del presente documento, **configurando il presente piano come parte integrante del Modello 231.**

L'attività di prevenzione della corruzione si articola, dunque, nel seguente modo:

- A. Nomina del Responsabile della Prevenzione della Corruzione;
- B. Individuazione e valutazione delle aree di rischio corruzione e delle aree strumentali che possano facilitare il manifestarsi di attività illecite;
- C. Predisposizione di specifiche procedure per implementare le azioni di prevenzione e controllo e per ridurre al minimo i fattori di rischio;
- D. Pianificazione delle attività di monitoraggio;

Definizione dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV") e verso il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e dei rapporti tra questi due soggetti e relativa previsione di tutela del c.d "whistleblower";

Predisposizione, pianificazione ed erogazione delle attività di formazione in tale materia.

**ELABORAZIONE ED ADOZIONE DEL PIANO**

La NUOVA CASA DI CURE DEMMA, coerentemente con l'esigenza di assicurare le migliori condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei Soci e del lavoro dei dipendenti, mira a prevenire e contrastare i fenomeni corruttivi potenzialmente configurabili all'interno della NUOVA CASA DI CURE DEMMA con riferimento alle fattispecie di reato previste dalla Legge 190/2012. In particolare, il percorso di costruzione del presente Piano ha tenuto conto dei seguenti aspetti:

- mappatura, sulla base delle peculiarità organizzativo-gestionali della NUOVA CASA DI CURE DEMMA, delle aree interne
- individuazione delle aree a maggior rischio di corruzione, valutate in relazione al contesto, all'attività ed alle funzioni;
- accertamento del grado di rischio di commissione dei reati, contemplando i presidi in essere:
- risk assessment;
- determinazione per ogni area a rischio, delle eventuali esigenze di intervento utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi, ovvero confronto dei risultati della "analisi dei rischi" con la best practice, per l'individuazione delle aree di miglioramento:
- gap analysis;
- definizione di piani di miglioramento a risoluzione dei principali gap individuati;
- programmazione di interventi formativi rivolti al personale, con particolare attenzione alle aree a maggior rischio di corruzione;
- adozione di efficaci meccanismi di segnalazione di accertate o presunte violazioni delle regole: c.d. "whistleblowing";
- definizione di flussi informativi al fine di consentire il monitoraggio sull'implementazione del Piano.

**NOMINA DEL RESPONSABILE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (RPC)**

L'art. 1, comma 7, Legge 190/2012 prevede che l'organo di indirizzo politico di ciascun Ente destinatario della disposizione individui (di norma tra i dirigenti amministrativi di ruolo di prima fascia in servizio ma nel caso di enti privati anche tra consulenti esterni qualificati) il Responsabile della Prevenzione della Corruzione. Nel caso della NUOVA CASA DI CURE

DEMMA, per organo di indirizzo politico devono intendersi l'Amministratore Unico e l'Assemblea dei soci.

Le informazioni relative alla nomina devono pervenire tempestivamente all'ANAC mediante compilazione dell'apposito modulo pubblicato sul sito dell'Autorità Nazionale Anticorruzione.

Il soggetto individuato come Responsabile deve essere in possesso dei seguenti requisiti oggettivi:

- stabilità dell'incarico;
- imparzialità di giudizio;
- inesistenza di ragioni di incompatibilità;
- professionalità ed onorabilità del soggetto designato.

### **TERMINI E MODALITÀ DI ADOZIONE DEL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

Il RPC sottopone il Piano di prevenzione della corruzione all'attenzione dell'Amministratore unico ai fini della sua adozione entro il 31 gennaio di ogni anno, in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 1, c. 8, L. 190/2012. Conseguentemente alla delibera ed entro il medesimo termine:

- ✓ è pubblicato sul sito internet della NUOVA CASA DI CURE DEMMA all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente";
- ✓ è data comunicazione della pubblicazione a tutto il personale dipendente ed ai collaboratori a cura della Direzione.

### **AGGIORNAMENTO DEL PIANO**

Il RPC valuta annualmente l'adeguatezza del Piano e propone all' AU eventuali modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie, al fine di:

- i. implementare il Piano, migliorarne l'efficacia e l'effettività, soprattutto qualora si verificano significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute;
- ii. adeguare il Piano alle intervenute modifiche del quadro normativo e/o della struttura organizzativa dell'azienda.

Una volta approvato, il Piano, così come modificato, viene pubblicato e reso noto con le modalità previste al paragrafo precedente

### **SOGGETTI CHE CONCORRONO ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

Il Piano definisce una serie di obblighi e di misure che coinvolgono l'intera struttura organizzativa dell'azienda. Come, infatti, esplicitato nel Piano Nazionale Anticorruzione,

"nonostante la previsione normativa concentri la responsabilità per il verificarsi di fenomeni corruttivi in capo al RPC, tutti i dipendenti delle strutture coinvolte nell'attività mantengono, ciascuno, il personale livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente svolti. Inoltre, al fine di realizzare la prevenzione, l'attività del responsabile deve essere strettamente collegata e coordinata con quella di tutti i soggetti presenti nell'organizzazione".

I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno della NUOVA CASA DI CURE DEMMA - ciascuno nell'ambito delle proprie competenze e delle proprie mansioni ed incarichi svolti a qualsiasi titolo - sono, dunque, tenuti a rispettare rigorosamente le prescrizioni del presente Modello e del Codice Etico nonché ad evitare Modello ed i controlli relativi alla sua applicazione da parte del RPC.

Di seguito è riportata una sintesi dei compiti/responsabilità dei soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno della NUOVA CASA DI CURE DEMMA:

1. AU nomina il Responsabile della Prevenzione della Corruzione; approva il Piano della Prevenzione della Corruzione; all'atto della nomina del RPC, definisce anche la durata dell'incarico, che sarà per un triennio.
2. L'Assemblea dei soci alla prima riunione successiva all'adozione del Piano, ratifica le decisioni del AU

Il RPC può essere revocato solo per giusta causa; rimane fermo l'obbligo di rotazione e la conseguente revoca dell'incarico nel caso in cui, nei confronti del RPC, siano stati avviati provvedimenti penali per condotte di natura corruttiva. In tali casi, così come in caso di contestazione ai fini della risoluzione del contratto di lavoro del dirigente nominato RPC, si applica la disciplina di cui all'art. 15 del d.lgs. 39/2013, che dispone la comunicazione all'A.N.A.C. della contestazione, affinché questa possa formulare una richiesta di riesame

#### 1) Responsabile della Prevenzione della Corruzione

Al RPC sono riconosciuti poteri di vigilanza sull'attuazione effettiva delle misure, nonché di proposta delle integrazioni e delle modifiche delle stesse ritenute più opportune. I compiti del RPC sono, quindi:

- ✓ elaborazione ed aggiornamento della proposta del Piano, che viene adottato dal AU entro il 31 gennaio di ogni anno;
- ✓ definizione del piano di formazione;
- ✓ individuazione dei soggetti da inserire nel piano di formazione;
- ✓ verifica dell'efficace attuazione del Piano e della sua idoneità;
- ✓ reporting al AU - il report viene inviato anche all'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01;



- ✓ entro il 15 dicembre di ogni anno, redazione della Relazione recante i risultati dell'attività svolta, da inviare all' A.N.A.C. e , per quanto di rispettiva competenza, anche al AU e all'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01;
  - ✓ vigilanza sul rispetto delle disposizioni di cui al D. Lgs. 39/2013 (inconferibilità e incompatibilità);
  - ✓ costante attività di controllo sull'adempimento da parte dell'azienda degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente.
- 4) Responsabili delle aree a rischio di corruzione

Ai responsabili delle Aree di attività della NUOVA CASA DI CURE DEMMA ritenute a rischio di corruzione sono attribuite le seguenti responsabilità:

- ❖ svolgere attività informativa nei confronti del RPC sulle eventuali criticità/ violazioni riscontrate;
- ❖ partecipare al processo di gestione del rischio, collaborando con il RPC per individuare le misure di prevenzione;
- ❖ assicurare, all'interno dell'area di cui sono responsabili, l'osservanza del Codice Etico e l'attuazione delle misure di prevenzione programmate nel Piano;
- ❖ adottare le misure finalizzate alla gestione del rischio di corruzione, quali l'avvio di procedimenti disciplinari;
- ❖ verificare e garantire l'esattezza, completezza e il tempestivo aggiornamento dei dati da pubblicare sul sito istituzionale.

5) Dipendenti e Collaboratori della NUOVA CASA DI CURE DEMMA

I dipendenti ed i collaboratori interni ed esterni partecipano al processo di gestione del rischio osservando le misure contenute nel Piano e nei documenti ad esso collegati (Codice Etico, Procedure, Istruzioni Operative, etc.), segnalando eventuali situazioni di illecito e casi di conflitto di interesse che li riguardino al proprio responsabile, ed in ogni caso al RPC.

### **AREE MAGGIORMENTE ESPOSTE A RISCHIO DI CORRUZIONE**

In sede di analisi preventiva sono state individuate le aree maggiormente esposte al rischio di commissione di reati di natura corruttiva: la valutazione del grado di rischio è stata effettuata tenendo conto delle misure di prevenzione già in atto, insieme con le ulteriori misure che si prevede di implementare.

### **STRUMENTI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

**PRINCIPI GENERALI**

Le misure essenziali per la prevenzione del rischio di corruzione sono contenute nella normativa interna e, in particolare nei seguenti documenti che tutti coloro che operano in nome e per conto del NUOVA CASA DI CURE DEMMA sono tenuti a conoscere, applicare e rispettare:

- Modello di organizzazione, gestione e controllo
- Codice etico
- Politica della Qualità.

**PROCEDURE SPECIFICHE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

La NUOVA CASA DI CURE DEMMA, al fine di prevenire il conflitto d'interesse, l'inconferibilità e l'incompatibilità degli incarichi, provvede a:

- inviare l'elenco del personale medico alla ASP di competenza;
- compilazione dell'autodichiarazione sul conflitto di interesse;
- effettuare controlli tramite verifiche dei titoli professionali di cui alle dichiarazioni prodotte del personale sanitario laureato, mettendosi in contatto con le Università e gli Ordini Professionali, al fine di controllare la veridicità delle attestazioni suddette e il mantenimento della validità dei titoli;
- informare sui rischi di corruzione tutto il personale e, in particolare, coloro che operano nei settori individuati dall'azienda come ad alto e medio rischio e, dunque, maggiormente esposti; a tal fine, acquisisce dai dipendenti le dichiarazioni di mancanza di conflitto d'interesse, diretto o mediato, nelle procedure cui sono preposti;
- informare con atto scritto, il personale in merito ai principi di legalità, trasparenza e correttezza e sull'obbligo di comunicare, con atto scritto, alla Direzione sanitaria ed al Legale rappresentante pro tempore dell'azienda eventuali modifiche della situazione relativa alla non incompatibilità, attestata al momento dell'inizio del rapporto, ai titoli posseduti, ad eventuali interessi sopravvenuti ed eventuali procedimenti penali in corso o all'emanazione di sentenze di condanne penali sopravvenute a suo carico. In suddetti casi, il legale rappresentante pro tempore ne darà tempestiva comunicazione all'ASP competente ed avrà due settimane di tempo per assumere i provvedimenti conseguenti che riterrà necessari, compatibilmente ai principi di legge vigenti in materia di tutela del lavoro.
- Consegna e sottoscrizione ogni anno di una dichiarazione con cui si conferma o meno quanto dichiarato nella dichiarazione sul conflitto di interesse

Il Sistema di Controllo Interno prevede, inoltre, l'applicazione di procedure redatte in conformità con i principi enunciati nel presente piano ed in grado di prevenire eventuali fenomeni corruttivi:

Accesso alle prestazioni sanitarie in regime ambulatoriale e di ricovero

Gestione delle Risorse Umane

Gestione degli Approvvigionamenti

Gestione dei rapporti con le Parti Interessate

Gestione dei farmaci

Gestione e controllo delle infrastrutture

Gestione del sistema informativo.

In aggiunta alle procedure sopra riportate potranno essere formalizzate tutte quelle procedure e prassi organizzative e gestionali che consentano - nelle singole aree di rischio individuate nel presente Piano - una specifica prevenzione di qualsivoglia fenomeno corruttivo.

## **TRASPARENZA**

La Legge 190/2012 ha conferito delega al Governo per approvare un decreto legislativo avente ad oggetto il riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni, esercitata con l'approvazione del D.Lgs. 33/ 2013.

## **IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA**

In ottemperanza a quanto previsto dal suddetto decreto legislativo la NUOVA CASA DI CURE DEMMA ha adottato il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità contenente le misure, le modalità attuative e le iniziative volte all'adempimento degli obblighi in tema di trasparenza e il relativo monitoraggio.

Data la funzione preventiva svolta dalla trasparenza in tema di anticorruzione, ne consegue che le azioni del Programma Trasparenza ed Integrità sono state definite in un'ottica di integrazione con le misure e gli interventi previsti dal presente Piano di Prevenzione della Corruzione, del quale il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità stesso costituisce, pertanto, parte integrante.

In quanto Ente di diritto privato che eroga prestazioni per conto del servizio sanitario, la NUOVA CASA DI CURE DEMMA è soggetta alle regole sulla trasparenza di cui alla Legge 190/2012 e al D.Lgs. 33/2013. In particolare l'Ente è tenuto:

- alla pubblicazione dei dati previsti dal D.Lgs. 33/2013;
- alla realizzazione della sezione "Amministrazione trasparente" nel proprio sito web;
- alla previsione di una funzione di controllo e monitoraggio dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione;
- all'organizzazione di un sistema che fornisca risposte tempestive ai cittadini, con particolare riguardo ai dati non pubblicati sul sito (c.d. accesso civico);
- all'adozione e all'aggiornamento del presente Programma triennale per la trasparenza.

Il Programma è diretto alla gestione delle seguenti attività, alla cui realizzazione concorrono, oltre al Responsabile per la trasparenza, tutti i settori della Struttura e i relativi Responsabili:

- a) iniziative previste per garantire un adeguato livello di trasparenza, nonché la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità;
- b) definizione di misure, modi e iniziative volte all'attuazione degli obblighi di pubblicazione;
- c) definizione di misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi di cui all'art. 43, comma 3, d.lgs. 33/2013;
- d) definizione di specifiche misure di monitoraggio e di vigilanza sull'attuazione degli obblighi di trasparenza.

## **RUOLI E RESPONSABILITÀ**

Il Responsabile della trasparenza della NUOVA CASA DI CURE DEMMA coincide con il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione. Il Responsabile per la trasparenza:

- controlla che le misure del Programma siano coordinate con le misure e gli interventi del Piano di prevenzione della corruzione;
- controlla ed assicura la regolare attuazione dell'accesso civico;
- svolge attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente;
- assicura la chiarezza e la completezza delle informazioni pubblicate;
- provvede all'aggiornamento del Programma.

Il Responsabile della trasparenza adotta, altresì, misure di monitoraggio e vigilanza sugli obblighi di trasparenza con cadenza periodica, oltre che “ad evento”, attraverso dei controlli interni e dei test a campione.

L’obiettivo delle attività in capo al Responsabile della Trasparenza è quello di adempiere agli obblighi di pubblicazione e aggiornamento dei dati nella sezione del sito internet denominata “Amministrazione trasparente”.

## **TRASPARENZA E PRIVACY**

La trasparenza necessita di un coordinamento e di un bilanciamento con il principio di riservatezza e di protezione dei dati sensibili. A tale proposito, si deve dare atto dell’esistenza delle “Linee guida del Garante della Privacy su anticorruzione e trasparenza”, pubblicate nel 2014. Tale documento prevede espressamente che, laddove l’amministrazione o l’ente riscontri l’esistenza di un obbligo normativo che impone la pubblicazione dell’atto o del documento nel proprio sito web istituzionale è necessario selezionare i dati personali da inserire in tali atti e documenti, verificando, caso per caso, se ricorrono i presupposti per l’oscuramento di determinate informazioni.

La NUOVA CASA DI CURE DEMMA, in conformità con i principi di protezione dei dati, è tenuta a ridurre al minimo l’utilizzazione di dati personali e di dati identificativi ed evitare il relativo trattamento quando le finalità perseguite nei singoli casi possono essere realizzate mediante dati anonimi o altre modalità che permettano di identificare l’interessato solo in caso di necessità - cd. “principio di necessità” di cui all’art. 3 co. 1 del Codice Privacy (oggi coordinato con il Decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 che adegua il Codice Privacy alle disposizioni del Regolamento UE 2016/679 – GDPR).

Pertanto, anche in presenza degli obblighi di pubblicazione di atti o documenti contenuti nel D.Lgs.33/2013, i soggetti chiamati a darvi attuazione non possono comunque rendere intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione.

Deve, pertanto, ritenersi consentita la diffusione dei soli dati personali la cui inclusione in atti e documenti da pubblicare sia realmente necessaria e proporzionata alla finalità di trasparenza perseguita nel caso concreto (cd. “principio di pertinenza e non eccedenza” di cui all’art. 11 co. 1 lett. d) del Codice Privacy). Di conseguenza, i dati personali che esulano da tale finalità non devono essere inseriti negli atti e nei documenti oggetto di pubblicazione online. In caso contrario, occorre provvedere, comunque, all’oscuramento delle informazioni che risultano eccedenti o non pertinenti.

## **PROGRAMMAZIONE TRIENNALE 2024 - 2026**

Viene di seguito data evidenza della programmazione delle attività per il triennio 2022 - 2024.

**Anno 2024**

revisione del Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza;

aggiornamento della sezione “Amministrazione trasparente” sul web della NUOVA CASA DI CURE DEMMA;

verifica della correttezza e della completezza dei dati pubblicati;

definizione delle procedure di monitoraggio sull’adempimento degli obblighi di pubblicazione;

attuazione delle attività di monitoraggio;

formazione interna.

**Anno 2025**

valutazione delle attività poste in essere nel corso dell’esercizio precedente in materia di Anticorruzione e Trasparenza ed implementazione di eventuali azioni correttive o di miglioramento;

verifica degli aggiornamenti effettuati sulla sezione “Amministrazione Trasparente” del sito web;

valutazione dell’accessibilità del sistema;

formazione specifica.

**Anno 2026**

valutazione delle attività poste in essere nel corso dell’esercizio precedente ed implementazione di eventuali azioni correttive o di miglioramento;

verifica degli aggiornamenti effettuati sulla sezione “Amministrazione Trasparente” del sito web;

valutazione dei bisogni formativi ed eventuale attuazione di piani formativi;

predisposizione del Piano per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza per il triennio successivo.

**ROTAZIONE DEGLI INCARICHI**

Data la struttura organizzativa della NUOVA CASA DI CURE DEMMA e le peculiari caratteristiche del servizio sanitario, risulta di difficile applicazione il principio della rotazione degli incarichi, considerando l'esiguo numero di addetti e la complessità gestionale dei procedimenti trattati da ciascun servizio. La specializzazione delle mansioni risulta elevata e la rotazione comprometterebbe l'efficacia della gestione amministrativa.

In caso di notizia formale di avvio di procedimento penale a carico di un dipendente e/o in caso di avvio di procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva, il AU ha facoltà di adottare la sospensione del rapporto di lavoro o di collaborazione.

#### STRUMENTI DI CONTROLLO DELLE MISURE DI PREVENZIONE

Il sistema di gestione aziendale prevede l'effettuazione di sistematici audit interni finalizzati alla verifica della coerenza delle prassi e dei comportamenti del personale rispetto alle disposizioni contenute nelle procedure sopra richiamate.

In aggiunta a tali audit vengono condotte periodiche ispezioni da parte dell'Organismo di Vigilanza e del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, le cui risultanze sono formalizzate in appositi verbali e trasmesse al Direttore Amministrativo perché ne riferisca in Consiglio di Amministrazione.

#### FORMAZIONE DEL PERSONALE

A cura del Responsabile Formazione sono predisposti annualmente, su indicazione dell'OdV e del RPC, specifici interventi formativi per tutto il Personale dipendente e con rapporto di collaborazione continuativa.

#### WISTLEBLOWING

##### *Tutela del dipendente che segnala illeciti*

L'art. 1, comma 51, della legge 190/2012 (cd. legge anticorruzione) ha inserito un nuovo articolo, il 54 bis 1, nell'ambito del d.lgs. 165/2001, rubricato "tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", in virtù del quale è stata introdotta nel nostro ordinamento una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni come whistleblowing.

In data 14 dicembre 2017 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la n. 291 la Legge n. 179 del 30 novembre 2017, sulle "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"

Successivamente con il **Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (nel testo: Decreto o D.Lgs. 24/23) che recepisce nel nostro ordinamento la direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019** ha, allargato la platea dei soggetti segnalanti, stabilendo che "Chiunque, compreso il personale – incluso anche quello delle aziende che hanno ricevuto appalti dalla P.A. – che denuncia condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del suo rapporto di lavoro non può essere – a causa di tale segnalazione – soggetto a sanzioni, licenziato o sottoposto a misure ritorsive che abbiano effetto sulle condizioni di lavoro; ciò non vale per segnalazioni che diano luogo a calunnia o diffamazione ovvero ad accertamento della responsabilità civile e nei casi di dolo o colpa grave: se

emergesse la mancanza di buona fede, il segnalante sarebbe passibile anche di licenziamento senza preavviso.

La società ha inteso adottare una procedura per la protezione del segnalante, ma al contempo di punizione delle segnalazioni false (vedi al riguardo la procedura “**Procedura Per La Segnalazione Di Illeciti E Irregolarità (Whistleblowing)**” facente parte della documentazione del sistema di gestione della Società pubblicata sul sito aziendale)