

Centro Di Terapia Ionoforetica SRL

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE
E CONTROLLO ADOTTATO
AI SENSI DEL D.LGS. N. 231/01**

INDICE

DEFINIZIONI	5
....PARTE GENERALE	5
IL D.LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231 (CENNI)6
CARATTERISTICHE E NATURA DELLA RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI	6
FATTISPECIE DI REATO INDIVIDUATE DAL DECRETO E DALLE SUCCESSIVE MODIFICAZIONI	7
CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ ALLA CENTRO DI TERAPIA IONOFORETICA SRL	8
INDICAZIONI DEL DECRETO IN ORDINE ALLE CARATTERISTICHE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	9
LE SANZIONI PREVISTE NEL D.LGS. 231/2001 A CARICO DI CENTRO DI TERAPIA IONOFORETICA SRL (E, PIÙ IN GENERALE, DI TUTTE LE SOCIETÀ) PER NON AVER EFFICACEMENTE ADOTTATO UN MOG	10
LA SANZIONE PECUNIARIA	10
LE SANZIONI INTERDITTIVE	10
LA CONFISCA	11
LA PUBBLICAZIONE DELLA SENTENZA DI CONDANNA	11
L'ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI CENTRO DI TERAPIA IONOFORETICA SRL	11
FINALITÀ DEL MODELLO	12
MODELLO E CODICE ETICO	12
MODIFICHE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	13
REATI RILEVANTI PER CENTRO DI TERAPIA IONOFORETICA SRL	13
DESTINATARI DEL MODELLO	13
ORGANISMO DI VIGILANZA	14
FUNZIONE	14
NOMINA, SOSTITUZIONE E REVOCA DEI MEMBRI DELL'ODV	14
REQUISITI DI ELEGGIBILITÀ	14
REVOCA, DECADENZA E RECESSO	15
CONVOCAZIONE E SVOLGIMENTO DELLE ATTIVITÀ	15
POTERI	15
FLUSSI INFORMATIVI	17
SISTEMA SANZIONATORIO	18
10. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE	20
PARTE SPECIALE 1	22
NORME E REGOLE DI COMPORTAMENTO PER LA TUTELA DELLA SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO	22
ART. 25-SEPTIES D.LGS. 231/2001:	22
TABELLA DI CORRELAZIONE TRA L'ART. 30 D.LGS. 81/2008, LE LINEE GUIDA UNI INAIL E IL SISTEMA DI GESTIONE BS OHSAS 18001:2007 PER IDENTIFICAZIONE DELLE "PARTI CORRISPONDENTI" DI CUI AL COMMA 5 DELL'ARTICOLO 30. – CIRCOLARE MLPS DEL 11.07.2011	25
PARTE SPECIALE 2	29
REATI AMBIENTALI	29

ART. 25-UNDECIES D.LGS. 231/2001:	29
PARTE SPECIALE 3	31
DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI	31
ART. 24-BIS D.LGS. 231/2001:	31
MODALITÀ DI REALIZZAZIONE DEL REATO E CONTROLLI PREVENTIVI	33
PARTE SPECIALE 4	36
CORRUZIONE TRA PRIVATI	36
POTENZIALI AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO	37
POSSIBILI CONDOTTE ILLECITE	37

DEFINIZIONI

D.lgs. 231/2001 o Decreto: il D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni;

Società o Ente o Azienda: Centro Di Terapia Ionoforetica SRL

Modello: il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;

Reati: i reati di cui agli artt. 25-septies e 25-undecies D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231.

Destinatari del Modello: i soggetti individuati dal presente Modello e dagli allegati (*Codice Etico, Codice Disciplinare e di Condotta*), che sono tenuti al rispetto delle prescrizioni in esso previste;

Organismo di Vigilanza (OdV): l'organismo previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b), D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e descritto al paragrafo 8 del presente Modello;

Datore di lavoro: il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore, o comunque il soggetto che, secondo il tipo e l'organizzazione dell'impresa, ha la responsabilità dell'impresa stessa ovvero dell'unità produttiva ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. b), D.lgs. 81/2008).

PARTE GENERALE

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito, anche solo "Modello") dà attuazione all'art. 6 del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231.

Il Modello si compone di una parte generale, volta a disciplinarne la funzione, l'ambito di operatività, i soggetti destinatari, il sistema sanzionatorio, i poteri e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza (di seguito, anche solo "OdV"). Seguono le parti speciali per le quali, ad oggi, la Società ha deciso di annoverare l'art. 25 - septies "Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro" e l'art. 25 - undecies "Reati ambientali".

Il Modello adottato da Centro Di Terapia Ionoforetica SRL prende spunto dalle pubblicazioni approvate dalla comunità scientifica e di studio sull'argomento, nonché dalla dottrina giuridica e dagli impulsi innovatori e uniformanti delle Sentenze di Cassazione relative all'argomento. In particolare il modello utilizza l'impostazione di fondo e parte della modulistica (adeguatamente adattate alle reali esigenze aziendali) denominate "**Procedure semplificate per l'adozione dei modelli di organizzazione e gestione nelle piccole e medie imprese**", documento approvato dalla Commissione Consultiva ex art. 6 D.lgs. 81/08 in data 27 novembre 2013 e pubblicate nel sito web istituzionale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali¹; sono stati tenuti in considerazione i principali codici pubblicati dallo stesso Ministero (*valorizzazione degli accordi sindacali, codici di condotta ed etici*²); inoltre sono stati tenuti in assoluta considerazione i preziosi suggerimenti contenuti nella Lettera Circolare dell'11 luglio 2011 emessa sempre dal MLPS³.

In ultimo, il presente Modello è ispirato, alle Linee Guida per la costruzione dei modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, elaborate da Confindustria (di seguito, anche solo "Linee Guida Confindustria").

Le parti speciali, che contengono i principi e le regole interne di organizzazione, gestione e controllo deputate alla prevenzione dei rischi di commissione dei reati sopra indicati, sono costituite rispettivamente dal Sistema di Gestione Ambientale (di seguito, anche solo "SGA") e dal Sistema di Gestione della Salute e della Sicurezza (di seguito, anche solo "SGS" oppure "SGSL").

¹ Verificabili consultando la pagina: <http://www.lavoro.gov.it/SicurezzaLavoro/MS/CommissionePermanente/Pages/default.aspx>

² http://www.lavoro.gov.it/SicurezzaLavoro/MS/CommissionePermanente/Pages/CCP_Accordi_Sindacali_codici_condotta.aspx

³ Lettera circolare dell'11 luglio 2011 (Modello di organizzazione e gestione ex art. 30 D.lgs. 81/2008 – Chiarimenti)

Oltre a quanto di seguito espressamente stabilito, sono parte integrante del presente documento tutte le disposizioni, i provvedimenti interni, gli atti e le procedure operative che di questo documento costituiscono attuazione.

Affinché i destinatari del presente Modello possano meglio comprenderne i contenuti e le finalità, si ritiene utile illustrare brevemente la disciplina contenuta nel Decreto.

Il D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (cenni)

Il D.lgs. 231/2001 introduce e disciplina la responsabilità amministrativa da reato degli enti. Il Decreto, che dà attuazione alla normativa di origine comunitaria sulla lotta contro la corruzione, costituisce una assoluta novità per il nostro ordinamento, che non conosceva, fino al 2001, forme di responsabilità penale o amministrativa per i soggetti collettivi, i quali potevano al massimo essere chiamati a pagare, in via solidale, multe, ammende e sanzioni amministrative inflitte ai propri rappresentanti legali, amministratori o dipendenti.

L'ambito di operatività del Decreto è piuttosto vasto e colpisce tutti gli enti forniti di personalità giuridica, le società, le associazioni anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio. Sono, invece, esclusi lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici, gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (per esempio i partiti politici e i sindacati).

La norma non fa riferimento agli enti non aventi sede in Italia. Tuttavia, a tal proposito, un'ordinanza del GIP del Tribunale di Milano (ord. 13 giugno 2007; v. anche GIP Milano, ord. 27 aprile 2004, e Tribunale di Milano, ord. 28 ottobre 2004) ha sancito, in base al principio di territorialità, la sussistenza della giurisdizione del giudice italiano in relazione a reati commessi da enti esteri in Italia.

Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti

La nuova responsabilità attribuita agli enti si fonda sul seguente modello punitivo: il legislatore individua alcune tipologie di reati, i cui autori sono sempre persone fisiche, che possono essere commessi nell'interesse o a vantaggio dell'Ente; individua poi un particolare legame tra autore del reato ed Ente, tale per cui si possa desumere che l'autore del reato abbia agito nell'ambito delle attività svolte per l'Ente; fa derivare dal legame tra persona fisica-Ente e dal legame tra reato-interesse dell'Ente una responsabilità diretta di quest'ultimo; sceglie un particolare sistema punitivo per l'Ente, che prescinda da quello comunque applicabile alla persona fisica.

La responsabilità dell'Ente sorge quindi se:

- è commesso un reato a cui il Decreto collega la responsabilità dell'Ente;
- il reato è stato commesso da un soggetto che ha un particolare legame con l'Ente;
- esiste un interesse o un vantaggio per l'Ente nella commissione del reato.

La natura di questa nuova forma di responsabilità dell'Ente è di genere misto. Essa può definirsi come una responsabilità che coniuga i tratti essenziali del sistema penale con quelli del sistema amministrativo. L'Ente risponde di un illecito amministrativo ed è punito con una sanzione amministrativa, ma il meccanismo di irrogazione delle sanzioni è basato sul processo penale, l'Autorità competente a contestare l'illecito è il Pubblico Ministero e l'Autorità competente ad irrogare le sanzioni è il Giudice penale.

La responsabilità amministrativa dell'Ente è autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste, quindi, anche se l'autore del reato non è stato identificato o se il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia.

La responsabilità dell'Ente, in ogni caso, si aggiunge e non sostituisce quella della persona fisica autrice del reato.

Sul piano dei risultati, la scommessa sui modelli organizzativi dipenderà da un lato dalla loro idoneità a essere snelli nella loro struttura, si da consentire costi compatibili con la struttura dei singoli enti ed efficaci nella prevenzione; dall'altro dai criteri di valutazione che saranno utilizzati in sede giurisdizionale nella valutazione di adeguatezza, che dovranno attestarsi su valutazioni premiali, che riconoscano l'assenza di responsabilità dell'ente pure in presenza di un reato, laddove sussistano le condizioni di efficienza concreta dei modelli.

Fattispecie di reato individuate dal Decreto e dalle successive modificazioni

La responsabilità dell'Ente sorge nei limiti previsti dalla legge. Il primo e fondamentale limite consiste nel numero chiuso dei reati per i quali l'Ente può essere chiamato a rispondere. Ciò significa che l'Ente non può essere sanzionato per qualsiasi reato commesso nell'ambito dello svolgimento delle sue attività, bensì soltanto per i reati selezionati dal legislatore ed espressamente indicati dalla legge. Il Decreto, nella sua versione originaria, nelle sue successive integrazioni, nonché le leggi che espressamente richiamano la disciplina del Decreto, indica agli artt. 24 ss. i reati (c.d. reati presupposto) che possono far sorgere la responsabilità dell'Ente.

Il limite all'applicabilità del D.lgs. 231/2001 ai soli reati presupposto è logico e comprensibile: non avrebbe senso punire l'Ente per la commissione di reati che non hanno alcun legame con la sua attività e che derivano unicamente dalle scelte o dagli interessi della persona fisica che li commette. Si tratta di categorie di reati molto diverse tra loro.

Alcuni sono tipici ed esclusivi dell'attività di impresa; altri, invece, normalmente esulano dall'attività di impresa vera e propria, e attengono alle attività tipiche delle organizzazioni criminali.

L'enumerazione dei reati è stata ampliata successivamente a quella originaria contenuta nel Decreto. Sono intervenute le seguenti estensioni:

- Decreto Legge 25 settembre 2001, n. 350 che ha introdotto l'art. 25-bis "Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo", in seguito modificato in "Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento" dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99;
- Decreto Legislativo 11 aprile 2002, n. 61 che ha introdotto l'art. 25-ter "Reati Societari" (in seguito modificato dalla Legge 28 dicembre 2005, n. 262);
- Legge 14 gennaio 2003, n. 7 che ha introdotto l'art. 25-quater "Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico";
- Legge 9 gennaio 2006, n. 7, che ha introdotto l'art. 25-quater.1 "Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili";
- Legge 11 agosto 2003, n. 228 che ha introdotto l'art. 25-quinquies "Delitti contro la personalità individuale";
- Legge 18 aprile 2005, n. 62 che ha introdotto l'art. 25-sexies "Abusi di mercato";
- Legge 16 marzo 2006, n. 146 che prevede all'art. 10 la responsabilità degli enti per i reati transnazionali;
- Legge 3 agosto 2007, n. 123 che ha introdotto l'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", in seguito modificato in "Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro" dal D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81;
- Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231 che ha introdotto l'art. 25-octies "Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita";
- Legge 18 marzo 2008, n. 48 che ha introdotto l'art. 24-bis "Delitti informatici e trattamento illecito di dati";
- Legge 15 luglio 2009, n. 94 che ha introdotto l'art. 24-ter "Delitti di criminalità organizzata"; Legge 23 luglio 2009, n. 99, già citata, che ha inoltre introdotto l'art. 25-bis.1 "Delitti contro l'industria e il commercio" e l'art. 25-novies "Delitti in materia di violazione del diritto d'autore";
- Legge 3 agosto 2009, n. 116 che ha introdotto l'art. 25-decies "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria"; che ha infine introdotto l'art. 25-undecies "Reati ambientali";
- Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 109 che ha introdotto, a decorrere dal 9 agosto 2012, l'art. 25-duodecies "Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare".

L'elenco dei reati presupposto è suscettibile di essere ulteriormente ampliato in futuro.

Si osserva, fin da subito, che in ragione delle modalità di commissione di ciascun reato presupposto e delle attività tipiche svolte dalla Centro Di Terapia Ionoforetica SRL, non tutti i reati presupposto indicati dal Decreto sono rilevanti per la Società, bensì soltanto quelli menzionati nella parte generale ed indicati nel successivo paragrafo.

Criteri di imputazione della responsabilità alla Centro Di Terapia Ionoforetica SRL

Se è commesso uno dei reati-presupposto, la Società può essere punita solo se si verificano certe condizioni, che vengono definite criteri di imputazione del reato all'Ente. Tali criteri possono essere distinti in "oggettivi" e "soggettivi".

La prima condizione oggettiva è che il reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato alla Società da un rapporto qualificato. Deve, quindi, sussistere un collegamento rilevante tra l'individuo autore del reato e l'Ente. La responsabilità amministrativa a carico dell'Ente può sussistere solo se l'autore del reato appartiene a una di queste due categorie:

- **soggetti in posizione "apicale"**, quali, ad esempio, il consiglio di amministrazione, i soci, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione dell'Ente. Si tratta, in sostanza, di coloro che hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto della Società. In tale ottica, la struttura del sistema di deleghe di poteri e di funzioni riveste particolare importanza nella logica complessiva di definizione del presente Modello
- **soggetti in posizione "subordinata"**, tutti coloro che sono sottoposti alla direzione e vigilanza dei soggetti apicali; tipicamente, i lavoratori dipendenti, ma anche soggetti non appartenenti all'Ente, ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali. Quello che conta ai fini dell'appartenenza a questa categoria non è l'esistenza di un contratto di lavoro subordinato, bensì l'attività in concreto svolta. E' evidente l'esigenza della legge di evitare che l'Ente possa sfuggire a responsabilità, delegando a collaboratori esterni attività nell'ambito delle quali può essere commesso un reato. Tra i soggetti esterni interessati vi sono, per esempio, i collaboratori di ogni ordine e grado i quali, su mandato della Centro Di Terapia Ionoforetica SRL, compiono attività nel suo interesse. Assumono infine rilievo ai fini del presente Modello anche i mandati o i rapporti contrattuali con soggetti non appartenenti al personale della Centro Di Terapia Ionoforetica SRL (quali, ad esempio, in fornitori o i consulenti), qualora questi soggetti agiscano in nome, per conto o nell'interesse della stessa.

La seconda condizione oggettiva è che il reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio della Società. Il reato deve, quindi, riguardare l'attività della Società, ovvero la medesima deve avere avuto un qualche beneficio, anche potenziale, dal reato. Le due condizioni sono alternative ed è sufficiente che sussista almeno una delle due:

- **l'"interesse"** sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire la Società, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato conseguito.
- **il "vantaggio"** sussiste quando la Società ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

La legge non richiede che il beneficio ottenuto o sperato dall'Ente sia necessariamente di natura economica: la responsabilità sussiste non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio patrimoniale, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il reato trovi ragione nell'interesse della Società.

La Società non risponde se il fatto di reato è stato commesso indipendentemente e talvolta anche contro l'interesse della Società, ovvero nell'interesse esclusivo dell'autore del reato o nell'interesse esclusivo di terzi.

I criteri soggettivi di imputazione del reato alla Società, invece, stabiliscono le condizioni in base alle quali il reato è alla Società rimproverabile. Il reato non è rimproverabile alla Società se la medesima - *prima della commissione del reato* - abbia adottato ed efficacemente attuato un «**Modello Di Organizzazione E Di Gestione**» (il Modello), idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato.

Volgendo in positivo il dettato normativo, si può affermare che la Società risponde del reato solo in caso di *mancata adozione ovvero mancato rispetto di standard doverosi* attinenti alla sua organizzazione e allo

svolgimento della sua attività: difetto riconducibile ad una politica di impresa sbagliata oppure a *deficit* strutturali dell'organizzazione aziendale. Non potendo la Società esprimere una propria volontà di delinquere saranno i suoi rappresentanti, i suoi amministratori o la sua organizzazione ad esprimere e concretizzare la sua partecipazione colpevole nella commissione del reato. Affinché il reato non gli sia imputato sotto il profilo soggettivo, la Società deve dimostrare di aver fatto tutto quanto in proprio potere per organizzarsi, gestirsi e controllare che nell'esercizio dell'attività di impresa non possa essere commesso un reato previsto dal Decreto. Per questa ragione, il Decreto prevede l'esclusione della responsabilità solo se l'Ente dimostra:

- che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo della Società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (OdV di cui al successivo paragrafo);
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto OdV.

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità della Società possa essere esclusa. L'esenzione da colpa della Società dipende quindi dall'adozione ed attuazione efficace di un modello di prevenzione dei reati e dalla istituzione di un OdV sul Modello. All'OdV è assegnata la responsabilità di sorvegliare la conformità dell'attività agli standard e alle procedure definite nel Modello.

In particolare, il Decreto assegna all'OdV i seguenti compiti:

- vigilanza sul funzionamento del Modello;
- eventuale aggiornamento del Modello;
- acquisizione di informazioni relative alle violazioni dei precetti comportamentali anche attraverso la creazione di una rete di comunicazioni interna;
- attivazione di procedimenti disciplinari.

Il Modello opera quale causa di non punibilità della Società sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto apicale sia che sia stato commesso da un soggetto subordinato. Tuttavia, il Decreto è molto più rigoroso riguardo alla colpevolezza della Società e lascia meno possibilità di difesa se il reato è commesso da un soggetto apicale. In questa ipotesi, infatti, il Decreto introduce una sorta di presunzione relativa di responsabilità della Società: oltre alle tre condizioni sopra indicate, l'Ente deve anche dimostrare che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello. Il Decreto richiede una prova di estraneità al reato più forte, poiché la Società deve anche provare una sorta di frode interna al Modello da parte dei soggetti apicali.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, l'Ente può essere chiamato a rispondere invece solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Si tratta, in questo caso, di una vera e propria colpa di organizzazione: la Società ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività e i soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto. L'adozione e attuazione del Modello non costituisce un adempimento obbligatorio ai sensi di legge: tuttavia, alla luce dei citati criteri di imputazione del reato alla Società, il Modello è l'unico strumento a disposizione per dimostrare la propria non colpevolezza e, in definitiva, per non subire le sanzioni stabilite dal Decreto. È dunque un interesse della Società dotarsi di un modello efficace e farlo rispettare.

Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il Decreto non disciplina analiticamente la natura e le caratteristiche del Modello, ma si limita a dettare alcuni principi di ordine generale. La mera adozione del Modello non è condizione di per sé sufficiente per escludere la responsabilità della Società.

Il Modello opera, infatti, quale causa di non punibilità solo se:

- **efficace**, ossia solo se ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi;

- **se effettivamente attuato**, ovvero se il suo contenuto trova applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno.

Quanto all'efficacia del Modello, il Decreto prevede che esso abbia il seguente contenuto minimo:

- siano individuate le attività della Società nel cui ambito possono essere commessi reati;
- siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società, in relazione ai reati da prevenire;
- siano individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, siano previste misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Con riferimento all'efficace attuazione del Modello, il Decreto prevede la necessità di una verifica periodica e di un aggiornamento del Modello, qualora emergano significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute ovvero qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della Società.

Il Modello è quindi un complesso di principi, strumenti e condotte che regolano l'organizzazione e la gestione dell'impresa, nonché gli strumenti di controllo. Esso varia e tiene conto della natura e delle dimensioni dell'impresa e del tipo di attività che essa svolge. Le regole e le condotte previste dal presente Modello servono, innanzitutto, a garantire che l'attività svolta dalla Società rispetti la legge e il *Codice Etico* adottato. Queste regole devono consentire alla Società di scoprire se ci sono delle situazioni rischiose, ovvero favorevoli alla commissione di un reato rilevanti per il Decreto. Individuate tali situazioni a rischio, il Modello deve poterle eliminare attraverso l'imposizione di condotte e di controlli.

[Le sanzioni previste nel D.lgs. 231/2001 a carico di Centro Di Terapia Ionoforetica SRL \(e, più in generale, di tutte le Società\) per non aver efficacemente adottato un MOG](#)

La Società ritenuta responsabile per la commissione di uno dei reati presupposto può essere condannata a quattro tipi di sanzioni, diverse per natura e per modalità di esecuzione:

La sanzione pecuniaria

Quando il giudice ritiene la Società responsabile, **è sempre applicata la sanzione pecuniaria**.

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice attraverso un sistema basato su «quote». L'entità della sanzione pecuniaria dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità della Società, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti. Il giudice, nel determinare il quantum della sanzione, tiene conto delle condizioni economiche e patrimoniali della Società.

Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive possono essere applicate in aggiunta alle sanzioni pecuniarie ma soltanto se espressamente previste per il reato per cui si procede e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato, ma solo qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- **l'interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;**

- **la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;**
- **il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;**
- **l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;**
- **il divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.**

Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'Ente e sono normalmente temporanee, in un intervallo che va da tre mesi a due anni, ma possono eccezionalmente essere applicate con effetti definitivi. Esse possono essere applicate anche *in via cautelare*, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'Ente e vi siano fondati e specifici elementi da far ritenere il concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

La confisca

Consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato o di un valore ad essi equivalente.

La pubblicazione della sentenza di condanna

Consiste nella pubblicazione della condanna una sola volta, per estratto o per intero a spese della Società, in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove l'Ente ha la sede principale.

Tutte le sanzioni hanno natura amministrativa, ancorché applicate da un giudice penale. Il quadro sanzionatorio stabilito dal Decreto è molto severo, sia perché le sanzioni pecuniarie possono essere molto elevate, sia perché le sanzioni interdittive possono limitare severamente l'esercizio normale delle attività della Società, precludendole una serie di affari. Le sanzioni amministrative a carico dell'Ente si prescrivono, salvo i casi di interruzione della prescrizione, nel termine di cinque anni dalla data di consumazione del reato.

La condanna definitiva dell'Ente è iscritta nell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative da reato dell'Ente: archivio contenente tutte le decisioni relative a sanzioni divenute irrevocabili applicate agli enti ai sensi del Decreto.

L'adozione del Modello da parte di Centro Di Terapia Ionoforetica SRL

In osservanza delle disposizioni del Decreto, il Consiglio di Amministrazione, con delibera apposita, ha adottato il presente Modello.

Il Consiglio di Amministrazione ha competenza esclusiva per l'adozione e la modificazione del Modello idoneo a prevenire reati in genere e, in particolare, quelli richiamati al successivo paragrafo 6 "Reati rilevanti per Centro Di Terapia Ionoforetica SRL".

Il Modello è stato elaborato tenendo conto della struttura e dell'attività concretamente svolta dalla Società, della natura e della dimensione della sua organizzazione, oltre che degli spunti operativi citati nei paragrafi precedenti.

La Società ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto aziendale e successivamente ad una analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto. In particolare, sono stati oggetto di analisi:

- la storia della Società;
- il contesto societario,
- l'attività a tutt'oggi svolta,
- l'organigramma aziendale,
- il sistema delle procure e delle deleghe
- le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della Società per lo svolgimento delle operazioni.

Ai fini della predisposizione del presente Modello, la Società ha proceduto inoltre:

- all'individuazione delle attività sensibili: attraverso la ricognizione delle attività svolte dalla Società tramite audit interni e sentendo il parere dei responsabili di funzione delle sedi operative appartenenti alla Società (sede legale: 40033 Casalecchio di Reno (BO) - Via della Resistenza 13 – Sede Operativa: 40034 Casalecchio di Reno (BO) - Via Porretana 516/518) sono state così individuate le aree in cui è possibile che siano commessi i reati presupposto indicati nel Decreto;
- all'identificazione di principi e regole di prevenzione: alla luce dei risultati della precedente fase, sono stati individuati i principi e le regole di prevenzione che devono essere attuate, per prevenire, per quanto ragionevolmente possibile, la commissione dei reati presupposto rilevanti per la Centro Di Terapia Ionoforetica SRL. A tal fine, la Società ha tenuto conto degli strumenti di controllo e di prevenzione già esistenti, diretti a regolamentare il governo societario, quali lo Statuto, il sistema di deleghe e procure nonché le procedure operative redatte dalle singole funzioni aziendali.

I risultati dell'analisi sopra descritta, ivi comprese le osservazioni che hanno consentito alla Centro Di Terapia Ionoforetica SRL di individuare protocolli specifici per specifiche aree a rischio, costituiscono presupposto e parte integrante del presente Modello.

Finalità del Modello

Con l'adozione del presente Modello la Centro Di Terapia Ionoforetica SRL intende adempiere compiutamente alle previsioni di legge e, in specie, conformarsi ai principi ispiratori del Decreto, nonché rendere più efficace il sistema dei controlli interni già esistenti.

Il Modello si pone come obiettivo principale quello di configurare un sistema strutturato e organico di principi e procedure organizzative e di controllo, idoneo a prevenire, nel limite del possibile e del concretamente esigibile, la commissione dei reati contemplati dal Decreto. Il Modello si inserisce nel processo di diffusione di una cultura di impresa improntata alla correttezza, alla trasparenza e alla legalità.

Il Modello si propone altresì le seguenti finalità:

- un'adeguata informazione dei dipendenti e di coloro che agiscono su mandato della Centro Di Terapia Ionoforetica SRL, o sono legati alla Società da rapporti rilevanti ai fini del Decreto, circa le attività che comportano il rischio di realizzazione dei reati;
- la diffusione di una cultura d'impresa improntata alla legalità: Centro Di Terapia Ionoforetica SRL, infatti, condanna ogni comportamento contrario alla legge o alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello;
- la diffusione di una cultura del controllo;
- un'efficiente ed equilibrata organizzazione dell'impresa, con particolare riguardo alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza, alla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché alla gestione dell'informazione interna ed esterna;
- misure idonee ad eliminare tempestivamente, nei limiti del possibile, eventuali situazioni di rischio di commissione dei Reati.

Modello e Codice Etico

La Centro Di Terapia Ionoforetica SRL ha approvato un proprio Codice Etico. Esso è strumento per natura, funzione e contenuti differente dal presente Modello. Ha portata generale ed è privo di attuazione procedurale. Il Codice Etico indica i principi di comportamento e i valori etico-sociali che devono ispirare la Società nel perseguimento del proprio oggetto sociale e dei propri obiettivi ed è coerente con quanto riportato nel presente Modello.

Il Modello presuppone il rispetto di quanto previsto nel Codice Etico formando con esso un *corpus* di norme interne finalizzate alla diffusione di una cultura dell'etica e della trasparenza aziendale. Il Codice Etico della Centro Di Terapia Ionoforetica SRL costituisce il fondamento essenziale del presente Modello e le disposizioni contenute

nel Modello si integrano con quanto in esso previsto. Il Codice Etico, che qui si intende integralmente richiamato, è allegato al Modello.

Modifiche e aggiornamento del Modello

Il Modello deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato con delibera del Consiglio di Amministrazione, anche su proposta dell'OdV, quando:

- siano intervenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute che ne abbiano dimostrato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei Reati;
- siano intervenuti mutamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della Centro Di Terapia Ionoforetica SRL.

Qualora si rendano necessarie modifiche al Modello di natura esclusivamente formale, quali chiarimenti o precisazioni del testo, l'OdV, può provvedervi autonomamente. Di tali modifiche è data successiva comunicazione al Consiglio di Amministrazione.

L'OdV, in ogni caso, deve prontamente segnalare in forma scritta al Consiglio di Amministrazione eventuali fatti che evidenziano la necessità di modificare o aggiornare il Modello.

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello avvengono ad opera dell'ufficio ambiente e sicurezza sulla base delle informazioni fornite dalle stesse funzioni aziendali interessate. L'OdV è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative e può esprimere parere sulle proposte di modifica.

Reati rilevanti per Centro Di Terapia Ionoforetica SRL

Alla luce dell'analisi svolta dalla Società ai fini della predisposizione del presente Modello, **si considerano rilevanti unicamente i reati presupposto di cui all'art. 25 - septies (Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro) e l'art. 25 - undecies "Reati ambientali"**.

Per i reati presupposto sopra richiamati si rimanda alla:

- PARTE SPECIALE - 1 **"Norme e regole di comportamento per la tutela della sicurezza e salute sul luogo di lavoro"**;
- PARTE SPECIALE - 2 **"Reati ambientali"**.
- PARTE SPECIALE - 3 **"Delitti informatici e trattamento illecito di dati"**
- PARTE SPECIALE - 4 **"Corruzione tra privati"**

richiamate in calce a codesto documento.

Destinatari del Modello

Il presente Modello si applica:

- a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società Centro Di Terapia Ionoforetica SRL o in una sua unità organizzativa autonoma (Bologna, Via LEMONIA 47);
- a tutti coloro che collaborano con la Società Centro Di Terapia Ionoforetica SRL in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato (collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, ecc.).

Tutti i destinatari del Modello sono tenuti a rispettare con la massima diligenza le disposizioni contenute nel Modello e le sue procedure di attuazione. Il presente Modello costituisce regolamento interno della Centro Di Terapia Ionoforetica SRL, vincolante per la medesima.

Organismo di Vigilanza⁴

Funzione

In attuazione del Decreto, è istituito dalla Società un OdV, dotato di autonomia e indipendenza nell'esercizio delle sue funzioni, nonché di adeguata professionalità in materia di controllo dei rischi connessi alla specifica attività svolta dalla Società e dei relativi profili giuridici. L'OdV è contattabile in ogni momento per ogni motivo inerente alla sorveglianza sull'applicazione del Modello (e di ogni parte accessoria, quale a puro titolo esemplificativo il Codice Etico e il Codice Disciplinare e di Condotta) all'indirizzo mail: ufficio-odv@ocsai.org.

L'OdV ha il compito di vigilare costantemente:

- sull'osservanza del Modello da parte degli organi sociali, dei dipendenti e dei consulenti e dei fornitori della Centro Di Terapia Ionoforetica SRL;
- sull'efficacia del Modello in relazione alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- sulla effettiva attuazione delle prescrizioni del Modello nell'ambito dello svolgimento delle attività della Centro Di Terapia Ionoforetica SRL;
- sull'aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutamenti della struttura e organizzazione aziendale o del quadro normativo di riferimento.

Nello specifico si rimanda al "Regolamento operativo dell'Organismo di Vigilanza".

Nomina, sostituzione e revoca dei membri dell'OdV

L'OdV è nominato dal Consiglio di Amministrazione, con provvedimento motivato rispetto a ciascun componente, scelto esclusivamente sulla base dei requisiti di professionalità, onorabilità, competenza, indipendenza e autonomia funzionale.

L'OdV è composto, nel rispetto dei requisiti di cui al punto precedente.

L'incarico, quando formalmente accettato dal soggetto nominato, è reso noto a tutti i livelli aziendali mediante apposita comunicazione interna.

L'OdV rimane in carica per tre anni. I membri dell'OdV possono essere rieletti.

Requisiti di eleggibilità

Ciascun componente dell'OdV deve essere dotato di professionalità, onorabilità, indipendenza, autonomia funzionale e continuità di azione, nonché della competenza necessaria per lo svolgimento dei compiti affidati dal Decreto.

Costituiscono cause di ineleggibilità o di decadenza dalla carica di membro dell'OdV:

- la condanna ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'incapacità ad esercitare uffici direttivi presso persone giuridiche;
- la condanna passata in giudicato per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto.

⁴ L'articolo 30, comma 4, del D.lgs. n. 81/2008 dispone che: "... 11 modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico". Qualora un'azienda si sia dotata di un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro conforme ai requisiti delle Linee Guida UNI-INAIL o delle BS OHSAS 18001:2007, essa attua il proprio sistema di controllo secondo quanto richiesto al comma 4 dell'articolo 30 del D.lgs. n. 81/2008, attraverso la combinazione di due processi che sono strategici per l'effettività e la conformità del sistema di gestione stesso: Monitoraggio/ Audit Interno e Riesame Della Direzione.

Revoca, decadenza e recesso

La revoca dall'incarico di membro dell'OdV può avvenire solo attraverso delibera del Consiglio di Amministrazione e solo in presenza di giusta causa. Sono condizioni legittimanti la revoca per giusta causa:

- la perdita dei requisiti di eleggibilità cui al precedente paragrafo;
- l'inadempimento agli obblighi afferenti all'incarico affidato;
- la mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio dell'incarico;
- la mancata collaborazione con la Società;
- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti l'assenza dall'attività per un periodo superiore a sei mesi

In presenza di giusta causa, il Consiglio di Amministrazione revoca la nomina del componente dell'OdV divenuto inidoneo, dandone adeguata motivazione, e provvede contestualmente alla sua sostituzione.

Oltre alla perdita dei requisiti di eleggibilità, costituiscono cause di decadenza dall'incarico:

- la rinuncia;
- la sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico.

Ciascun componente dell'OdV può recedere in ogni momento dall'incarico mediante preavviso con comunicazione scritta e motivata al Consiglio di Amministrazione. In caso di decadenza, recesso o impossibilità sopravvenuta ad esercitare le funzioni di uno dei componenti dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione del componente divenuto inidoneo.

Convocazione e svolgimento delle attività

L'OdV si riunisce secondo le modalità del "Regolamento operativo dell'Organismo di Vigilanza". Le riunioni si svolgono presso la sede operativa della Centro Di Terapia Ionoforetica SRL in 40034 Casalecchio di Reno (BO) - Via Porretana 516/518.

Poteri

L'OdV dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, tali da consentire l'efficace esercizio delle funzioni previste nel Modello, nonché da successivi provvedimenti o procedure assunti in attuazione del medesimo. All'OdV non competono, né possono essere attribuiti, neppure in via sostitutiva, poteri di intervento gestionale, decisionale, organizzativo o disciplinare, relativi allo svolgimento delle attività della Società.

L'OdV svolge le sue funzioni coordinandosi con gli altri organi o funzioni di controllo esistenti nella Società. In particolare:

- si coordina con l'ufficio ambiente e sicurezza per gli aspetti relativi alla formazione del personale;
- si coordina con le funzioni aziendali interessate dalle attività a rischio per tutti gli aspetti relativi alla implementazione delle procedure operative di attuazione del Modello.

L'OdV, nel perseguimento della finalità di vigilare sull'effettiva attuazione del Modello adottato dalla Società, è dotato dei seguenti poteri e doveri, che esercita nel rispetto delle norme di legge, nonché dei diritti individuali dei lavoratori e delle persone interessate:

- a) svolgere o provvedere a far svolgere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche;
- b) chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili a tutto il personale dipendente della Società;
- c) chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili a collaboratori, consulenti, e in genere a tutti i soggetti destinatari del Modello, individuati secondo quanto previsto al precedente paragrafo sempre che l'obbligo di ottemperare alle richieste dell'OdV sia espressamente previsto nei contratti o nei mandati che legano il soggetto esterno alla Società;

- d) ricevere periodicamente informazioni dai responsabili di funzione delle attività a rischio, di cui alla Parte Speciale del presente Modello;
- e) avvalersi dell'ausilio e del supporto del personale dipendente della Società;
- f) avvalersi di consulenti esterni per problematiche di particolare complessità o che richiedono competenze specifiche, in particolare, in materia di ambiente e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- g) proporre al Consiglio di Amministrazione l'adozione delle sanzioni di cui all'allegato "Codice Disciplinare e di Condotta";
- h) sottoporre il Modello a verifica periodica e se necessario proporre al Consiglio di Amministrazione modifiche o aggiornamenti;
- i) redigere, una o più relazioni scritte al Consiglio di Amministrazione, con i contenuti minimi indicati al successivo paragrafo, con periodicità stabilita nel proprio Regolamento Operativo;
- j) informare il Consiglio di Amministrazione di fatti urgenti e rilevanti emersi nello svolgimento della propria attività;
- k) individuare e aggiornare periodicamente il Modello nonché determinare le modalità di comunicazione del medesimo alle parti interessate.

L'OdV dispone di autonomi poteri di spesa sulla base di un preventivo annuale, approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'OdV stesso. Le modalità con le quali vengono svolte le attività sopra richiamate sono descritte nel "Regolamento operativo dell'Organismo di Vigilanza".

Il potere di verifica e di controllo non può essere utilizzato dall'OdV per ingerirsi nelle responsabilità dei soggetti nominati ai sensi delle leggi di settore, ma esclusivamente allo scopo di verificare l'effettiva applicazione delle regolamentazioni vigenti.

L'Organismo di Vigilanza procede con un dettagliato piano di audit, annualmente inviato all'Ente, alle verifiche di cui alla lista seguente:

1. ELEMENTI DI SISTEMA

- 1.1 Analisi del Modello organizzativo, di gestione e controllo
- 1.2 Creazione di "recapiti" per segnalazioni (e-mail, fax, telefono, casella postale)
- 1.3 Gestione della documentazione 231
- 1.4 Formazione-Informazione del personale
- 1.5 Analisi ed aggiornamento della mappatura dei rischi

2. GESTIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

- 2.1 Interviste con soggetti "apicali" e soggetti che operano nelle "aree sensibili", con particolare riferimento a:
 - a) Rilevazione e analisi delle modalità di gestione della governance societaria (sistema deleghe e procure, organigrammi, mansionari)
 - b) Rilevazione e analisi delle modalità di gestione delle risorse finanziarie ed economiche
 - c) Rilevazione e analisi delle modalità di organizzazione, gestione e controllo nelle aree di rischio rilevate

3. VERIFICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

- 3.1 Audit interno sui conti e aree "sensibili", come per esempio:
 - a) Ciclo attivo
 - b) Ciclo passivo (consulenze, spese di commercializzazione, sponsorizzazioni, partnership, liberalità)
 - c) Ciclo finanziario (gestione cassa e banca, finanziamenti pubblici)
 - d) Ciclo Paghe e Stipendi (incentivi e bonus, note spese, spese di rappresentanza)

4. FLUSSI INFORMATIVI DA E VERSO OdV E INCONTRI "ISTITUZIONALI"

4.1 Definizione della reportistica standard verso l'OdV e dall'OdV verso gli organi direttivi

4.2 Predisposizione Relazione annuale Attività dell'OdV all'organo direttivo

4.3 Incontri con il Collegio Sindacale e con il revisore (ove presenti)

Flussi informativi

Ogni incontro deve essere oggetto di specifico processo verbale e tale verbalizzazione deve essere trascritta sul Libro delle Adunanze dell'Organismo di Vigilanza che deve essere sottoscritto dagli eventuali intervenuti.

Dal processo verbale devono sempre emergere:

- le informazioni ricevute dall'Organismo di Vigilanza;
- le richieste di informazioni fatte dall'Organismo di Vigilanza e le risposte da questo ricevute, anche se negative.

Le informazioni, che hanno per oggetto il Modello sono descritte nel "Regolamento operativo dell'Organismo di Vigilanza".

Proprio per quanto riguarda i flussi informativi, in seno al modello, dovranno pervenire all'OdV costituito in Centro Di Terapia Ionoforetica SRL, per il tramite dell'indirizzo mail ufficio-ODV@ocsai.org tassativamente tutte le informazioni nell'elenco (non esaustivo), divise per aree di rischio.

In tema di sicurezza sul lavoro ed igiene industriale:

- a. Tutte le modifiche effettuate al sistema di gestione della sicurezza (procedure, istruzioni, politica) e tutte le modifiche avvenute al Documento di Valutazione dei Rischi ex art. 17, D.lgs. n. 81/2008 o, comunque, esito della valutazione dei rischi (tempestivamente);
- b. evento ex artt. 589 e 590 c.p. (tempestivamente);
- c. report statistiche sugli infortuni (frequenza semestrale);
- d. report sull'attuazione della formazione obbligatoria e non (frequenza semestrale);
- e. report sull'andamento della sorveglianza sanitaria (frequenza annuale, a meno di aggiornamenti tempestivi circa eventuali inadempienze);
- f. report su modifiche organigramma sicurezza (tempestivamente);
- g. report su andamento attività manutentive (frequenza che si stabilisce in prima istanza come trimestrale, in dipendenza alla tipologia e complessità aziendale);
- h. report su monitoraggio livelli di esposizione (es. rumore, campi elettromagnetici, tempestivamente in dipendenza alle scadenze previste dal monitoraggio già in essere);
- i. report su esiti della Riunione ex art. 35 (tempestivamente);
- j. report su audit interni ed esterni ed ispezioni della P.A. (tempestivamente).

In tema di Ambiente ed ecocreati:

- a. eventuali modifiche e aggiornamenti al SGA e report sugli aspetti/impatti ambientali (tempestivamente);
- b. report eventuali incidenti ambientali (tempestivamente);
- c. report sui monitoraggi ambientali periodici (tempestivamente in dipendenza alle scadenze previste dai monitoraggi in essere);
- d. report su eventuali verifiche ispettive e/o precontenziosi-contenziosi (tempestivamente);
- e. report sulla decisione di realizzazione di nuovi impianti o sulla ristrutturazione di esistenti (tempestivamente);
- f. report trasportatori/smaltitori con relative licenze (tempestivamente ad ogni aggiornamento);
- g. scadenario autorizzazioni/concessioni (annuale);

In tema di Delitti informatici e trattamento illecito di dati:

- a. anagrafica, qualifica, curriculum e referenza dei consulenti e fornitori variati rispetto al semestre precedente relativi alla fornitura, assistenza, modifica, innovazione di elaboratori elettronici, software, reti, contratti di telefonia di ogni genere, periferiche e sistemi per il pagamento elettronico;
- b. report su eventuali “disastri informatici” quali crash di sistema irreparabili, infezioni di virus, malware, ransomware e similari;
- c. ogni variazione alla procedura di assegnazione di chiavi informatiche per accesso alle banche dati gestite direttamente dall’Ente;
- d. ogni variazione al sistema di nomine, incarichi e responsabilità relative alla politica di privacy, al Documento Programmatico della Sicurezza, alle politiche e tecnologie adottate per il backup dei dati, alle politiche e strategie adottate per garantire la disponibilità, l’integrità e la riservatezza dei dati trattati.

Le segnalazioni di violazioni al Modello, provenienti dall’esterno verso l’OdV, sono conservate a cura dell’OdV medesimo in un archivio cartaceo o informatico, di cui viene garantita la riservatezza dei dati ivi contenuti (si veda anche la trattazione dell’argomento *Whistleblower* nel Codice Disciplinare e di Condotta). Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l’OdV, affinché lo informi in merito alle attività svolta dall’ufficio.

I componenti dell’OdV, nonché i soggetti dei quali l’OdV, a qualsiasi titolo, si avvale sono tenuti all’obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell’esercizio delle loro funzioni o attività. La Centro Di Terapia Ionoforetica SRL adotta misure idonee affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l’identità di chi trasmette informazioni all’OdV. È vietata qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di coloro che effettuano in buona fede segnalazioni all’OdV. La Società si riserva ogni azione contro chiunque effettua in mala fede segnalazioni non veritiere.

Sistema sanzionatorio⁵

Il sistema sanzionatorio del presente Modello è un sistema autonomo di sanzioni finalizzato a rafforzare il rispetto e l’efficace attuazione del Modello. L’applicazione delle misure sanzionatorie stabilite dal Modello non sostituisce eventuali ulteriori sanzioni di altra natura (penale, amministrativa, civile e tributaria) che possano derivare dal medesimo fatto di reato.

Ogni violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso, da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata, per iscritto, all’OdV, ferme restando le procedure e i provvedimenti di competenza del Consiglio di Amministrazione titolare del potere disciplinare. Il dovere di segnalazione grava su tutti i destinatari del presente Modello.

Ricevuta la segnalazione, l’OdV deve immediatamente dare corso ai necessari accertamenti, garantendo la riservatezza del soggetto nei cui confronti procede.

Le sanzioni per le violazioni delle disposizioni del presente Modello sono adottate dagli organi o dalle funzioni aziendali che risultano competenti, in virtù dei poteri e delle attribuzioni loro conferiti dallo Statuto o dai regolamenti interni della Società. Valutata la violazione, l’OdV informa immediatamente il titolare del potere disciplinare, che darà corso al procedimento disciplinare di sua competenza al fine delle contestazioni e dell’eventuale applicazione delle sanzioni.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi e delle procedure previste dal presente Modello o stabilite per la sua attuazione;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;

⁵ Dalla Circolare MLPS 11.07.2011: “[...] L’azienda dovrà, inoltre, definire idonee modalità per selezionare, tenere sotto controllo e, ove opportuno, sanzionare collaboratori esterni, appaltatori, fornitori e altri soggetti aventi rapporti contrattuali con l’azienda stessa. Perché tali modalità siano applicabili l’azienda deve prevedere che nei singoli contratti siano inserite specifiche clausole applicative con riferimento ai requisiti e comportamenti richiesti⁴ ed alle sanzioni previste per il loro mancato rispetto fino alla risoluzione del contratto stesso. [...]”

- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente la procedura per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello;
- l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'OdV;
- l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello.

Al fine di rendere esecutivo, efficace e opponibile il presente Modello anche ai fornitori di beni e servizi di Centro Di Terapia Ionoforetica SRL, si raccomanda di prevedere le seguenti clausole contrattuali, nell'ordine indicato e nella posizione che il consulente legale della Società riterrà più opportuna.

Una clausola di impegno della controparte al rispetto del Modello 231, del Codice Etico della Committenza e degli ulteriori Protocolli che saranno forniti.

Esempio di clausola:

"Obbligo di rispettare il Modello Organizzativo ex D.lgs. n. 231/2001, il Codice Etico, il Codice Disciplinare e di Condotta di Centro Di Terapia Ionoforetica SRL e manleva.

[Controparte] è a conoscenza che la Centro Di Terapia Ionoforetica SRL ha adottato ed attua un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. n. 231/2001, con i relativi "Codice Etico" e sistema disciplinare indicato nel "Codice Disciplinare e di Condotta", che dichiara di aver letto dal sito aziendale e che dichiara di aver compreso.

[Controparte] aderisce ai principi al succitato Modello di organizzazione, gestione e controllo nonché ai suoi allegati e si impegna a rispettarne i contenuti, i principi, le procedure e, più in generale, ad astenersi da qualsivoglia comportamento atto a configurare le ipotesi di reato indicate nel D.lgs. n. 231/2001 e sue successive modifiche ed integrazioni e riportate nel predetto Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Si impegna altresì a rispettare e a far rispettare ad eventuali suoi collaboratori, tutti i principi contenuti nella suddetta documentazione ed i Protocolli comportamentali previsti dalla Centro Di Terapia Ionoforetica SRL ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 ed allegati al presente contratto. La violazione delle regole previste dai sopraccitati documenti rappresenteranno grave inadempimento contrattuale.

[Controparte] manleva la Centro Di Terapia Ionoforetica SRL fin d'ora per eventuali sanzioni o danni dovessero derivare a quest'ultima quale conseguenza della violazione dei sopraccitati documenti da parte di [Controparte] o di suoi eventuali collaboratori."

Una clausola risolutiva del contratto per colpa della controparte in favore della Committenza per i casi in cui la controparte violi i principi e precetti dei documenti richiamati dal contratto, con specifica previsione di risarcimento di eventuali danni.

Esempio di clausola:

"Clausola Risolutiva.

Qualora {Controparte}, o suoi eventuali collaboratori, violi i precetti citati nel punto precedente, nonché in caso di commissione di reati presupposto del D.lgs. n. 231/2001 da parte di [Controparte] o di suoi eventuali collaboratori, Centro Di Terapia Ionoforetica SRL potrà risolvere il presente contratto con comunicazione da inviarsi a mezzo raccomandata A/R o PEC. La risoluzione avrà effetto immediato a decorrere dalla data di ricezione della comunicazione. La Società Centro Di Terapia Ionoforetica SRL potrà inoltre agire per il risarcimento di eventuali danni patiti o patienti."

Una clausola in funzione della quale l'Organismo di Vigilanza della Centro Di Terapia Ionoforetica SRL, anche per mezzo delle Funzioni aziendali o di Terzi incaricati, possa effettuare controlli e verifiche.

Esempio di clausola:

"Controlli ex D.lgs. n. 231/2001.

[Controparte] si rende disponibile a permettere l'esecuzione di controlli da parte dell'Organismo di Vigilanza ex art. 6 del D.lgs. n. 231/2001 della Centro Di Terapia Ionoforetica SRL, previo accordo in merito alle tempistiche. I controlli dovranno rispettare la normativa giuslavoristica e la legge sulla protezione dei dati personali.

[Controparte] è informata e accetta che i controlli possano essere eseguiti anche per mezzo delle funzioni aziendali della Centro Di Terapia Ionoforetica SRL o di terzi specialisti incaricati."

Una clausola di impegno della controparte a segnalare all'Organismo di Vigilanza della Committenza violazioni dei principi contenuti nei documenti sopraccitati

Esempio di clausola:

"Segnalazioni ex D.lgs. n. 231/2001.

*[Controparte] si impegna a segnalare all'Organismo di Vigilanza della Centro Di Terapia Ionoforetica SRL casi di violazioni dei principi contenuti in tutti i documenti sopraccitati, secondo le modalità indicate nel Codice Etico e nei Protocolli allegati al contratto. Le segnalazioni dovranno essere inviate tempestivamente all'indirizzo mail ufficio-ODV@ocsai.org mettendo nell'oggetto **segnalazione di sospetta violazione del MOG di Centro Di Terapia Ionoforetica SRL** seguito, se voluto, dal nome della Controparte che effettua la segnalazione"*

Con riferimento ai contratti già conclusi e in essere, sarà facoltà della Centro Di Terapia Ionoforetica SRL provvedere, laddove possibile, alla stipula di *side-letter* o integrazioni con i contenuti sopra citati.

Ulteriori Clausole Contrattuali possono essere previste all'interno di procedure, protocolli o istruzioni alleati al Modello, alle quali si rimanda.

10. Comunicazione e formazione

Centro Di Terapia Ionoforetica SRL si impegna a garantire la diffusione e la conoscenza effettiva del Modello a tutti i dipendenti e ai soggetti con funzioni di gestione, amministrazione e controllo, attuali e futuri.

Il Modello è comunicato attraverso i mezzi ritenuti più opportuni, purché idonei ad attestare l'avvenuta ricezione del Modello da parte del personale della Società. **L'OdV verifica le modalità di comunicazione.**

La Società Centro Di Terapia Ionoforetica SRL si impegna ad attuare programmi di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del *Codice Etico*, del *Codice Disciplinare e di Condotta* e del *Modello* da parte di tutti i dipendenti.

La formazione è strutturata in relazione alla qualifica dei soggetti interessati e al grado di coinvolgimento degli stessi nelle attività sensibili indicate nel Modello. Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici.

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è gestita dalla Direzione di Centro Di Terapia Ionoforetica SRL, in stretta cooperazione con l'OdV.

PARTE SPECIALE
E REATI PRESI A PRESUPPOSTO
PER L'APPLICAZIONE DEL MODELLO
DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

PARTE SPECIALE 1

Norme e regole di comportamento per la tutela della sicurezza e salute sul luogo di lavoro

Art. 25-septies D.lgs. 231/2001:

Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro

1. In relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale, commesso con violazione dell'articolo 55, comma 2, del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura pari a 1.000 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

2. Salvo quanto previsto dal comma 1, in relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a 250 quote e non superiore a 500 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

3. In relazione al delitto di cui all'articolo 590, terzo comma, del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non superiore a 250 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una rata non superiore a sei mesi.

La tematica di prevenzione e repressione dei reati presupposti è svolta utilizzando schemi, procedure e istruzioni specifiche, giudicati idonei per la realtà aziendale e le attività svolte da Centro Di Terapia Ionoforetica SRL

In particolare trovano applicazioni sistemi di controllo periodico basati sui seguenti documenti⁶:

- Scheda Analisi Iniziale
- Piano di Miglioramento – Modulo pianificazione obiettivi e attuazione della politica
- Elenco Normativa Applicabile
- Schede di Manutenzione di impianti, macchine e attrezzature
- Scheda Consegna/Gestione Dpi
- Programma annuale di Formazione, Informazione e Addestramento e relativo Registro Presenze Partecipanti
- Schede Personali “Scheda formazione/informazione/addestramento Lavoratore”
- Elenco Documentazione Obbligatoria
- Procedura di Monitoraggio e Moduli Rilevazione: Situazione Pericolosa – Incidente – Non Conformità - Infortunio
- Piano di Monitoraggio
- Programma degli audit interni e Piano di Audit, relativi Verbali di Audit
- Riesame Periodico del Modello Organizzativo
- Verbali di Riunione Periodica ex art. 35 D.lgs. 81/08
- Procedura di Valutazione dei Rischi e aggiornamento della valutazione

Sono implementati e condotti periodici audit di controllo documentale (c.d. *Compliance Normativa*) e di controllo operativo, volti a verificare la sussistenza dei requisiti di legalità, prontezza di risposta alle emergenze, liceità delle attività svolte, rispetto delle buone pratiche e dello stato dell'arte in tema di prevenzione degli infortuni e tutela

⁶ Documentazione ispirata alla pubblicazione del MLPS “*Procedure semplificate per l'adozione dei modelli di organizzazione e gestione nelle piccole e medie imprese*” e alle “*Linee Guida UNI INAIL per un Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro settembre 2001*”

della salute dei prestatori di lavoro e di ogni soggetto che graviti a diverso titolo (dal semplice visitatore al fornitore) nella sfera organizzativa e operativa di Centro Di Terapia Ionoforetica SRL.

La refertazione, gli esiti degli audit e le impressioni sul grado di fedeltà del Modello al dettato legislativo e agli scopi previsti dalla Società saranno periodicamente comunicati in modo formale al Consiglio di Amministrazione di Centro Di Terapia Ionoforetica SRL, con modalità descritte nel Regolamento Operativo dell'Organismo di Vigilanza.

È utile in questa parte del documento, assodata l'importanza che Centro Di Terapia Ionoforetica SRL confida nel proprio Modello per prevenire i reati contro la persona commessi in violazione di norme antinfortunistiche, riportare quanto è previsto nello specifico Articolo 30 del Testo Unico di Sicurezza sul Lavoro⁷

Articolo 30 - Modelli di organizzazione e di gestione

1. Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando 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.*

2. Il modello organizzativo e gestionale di cui al comma 1 deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al comma 1.

3. Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

4 Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

5. In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6.

5-bis. La commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro elabora procedure semplificate per la adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese. Tali procedure sono recepite con decreto del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali.

6. [... omissis ...].

⁷ Il D.lgs. 81/08 è spesso chiamato Testo Unico di Sicurezza sul Lavoro o, più semplicemente, TUSL

Considerata la presunzione di conformità declamata dall'art. 30 del Testo Unico, ripresa nella Circolare MLPS 11.07.2011, si ribadisce quanto espresso nelle fasi iniziali di questo documento, ovvero che per le procedure e le istruzioni di lavoro, per il sistema degli audit e dei controlli atti a garantire la piena efficienza del Modello, la Centro Di Terapia Ionoforetica SRL intende utilizzare a supporto la norma British Standard OHSAS 18001:2007 e la Linee guida UNI INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001.

Il Modello adottato da Centro Di Terapia Ionoforetica SRL prende spunto dalle pubblicazioni approvate dalla comunità scientifica e di studio sull'argomento, nonché dalla dottrina giuridica e dagli impulsi innovatori e uniformanti delle Sentenze di Cassazione relative all'argomento. In particolare **il modello utilizza l'impostazione di fondo e parte della modulistica (adeguatamente adattate alle reali esigenze aziendali) denominate "Procedure semplificate per l'adozione dei modelli di organizzazione e gestione nelle piccole e medie imprese"**, documento approvato dalla Commissione Consultiva ex art. 6 D.lgs. 81/08 in data 27 novembre 2013 e pubblicate nel sito web istituzionale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali⁸; sono stati tenuti in considerazione i principali codici pubblicati dallo stesso Ministero (*valorizzazione degli accordi sindacali, codici di condotta ed etici*⁹); inoltre sono **stati tenuti in assoluta considerazione i preziosi suggerimenti contenuti nella Lettera Circolare dell'11 luglio 2011 emessa sempre dal MLPS**¹⁰.

Il Modello adottato tiene in considerazione alcune parti compatibili ed applicabili descritte nel **documento PRASSI DI RIFERIMENTO UNI/PdR 22:2016** pubblicata il 23 settembre 2016 col nome di **LINEE GUIDA PER LA PROCEDURA OPERATIVA PER L'ASSEVERAZIONE DEI MODELLI DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA NELLE AZIENDE DEI SERVIZI AMBIENTALI TERRITORIALI**.

Tale recentissimo documento, pubblicato e condiviso anche da INAIL, fornisce gli indirizzi operativi per il rilascio dell'asseverazione dei modelli di organizzazione e gestione della salute e sicurezza sul lavoro adottati ed efficacemente attuati dalle aziende che operano nel settore dei servizi ambientali territoriali nell'ambito del ciclo dei rifiuti urbani e dei rifiuti speciali. La prassi di riferimento, seppur finalizzata al rilascio dell'asseverazione da parte di un organismo paritetico, pone particolare attenzione agli elementi fondamentali del modello partecipativo nell'ambito del MOG, privilegiando gli obblighi giuridici relativi allo svolgimento del ruolo del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza ed alla partecipazione attiva dei lavoratori, concetto condiviso e ritenuto di altissimo valore da parte della Direzione di ALFIER SRL.

In ultimo, **il Modello è pure ispirato, alle Linee Guida per la costruzione dei modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, elaborate da Confindustria**.

Una parte molto rilevante dell'attività assegnata all'ODV per i reati Salute e Sicurezza è quella di influenzare le scelte organizzative nel senso di:

- a. Assistere l'Ente al fine di **sviluppare la capacità reattiva, per reagire prontamente alle eventuali Non Conformità e capacità proattiva, per intercettare le possibili zone d'ombra ove il reato presupposto possa concretizzarsi**; la capacità proattiva si manifesta, laddove necessario, anche con l'adozione di idonee reazioni disciplinari (rammentiamo che nella politica organizzativa e nello spirito del Modello adottato il sistema sanzionatorio è essenzialmente uno strumento che educa alla prevenzione e non di punizione successiva all'evento).
- b. **Incentivare l'assegnazione di formali compiti, con attribuzione dei poteri e responsabilità necessari, sulla:**
 - o gestione e monitoraggio delle scadenze relative alla revisione della documentazione in materia di salute e sicurezza

⁸ Verificabili consultando la pagina: <http://www.lavoro.gov.it/SicurezzaLavoro/MS/CommissionePermanente/Pages/default.aspx>

⁹ http://www.lavoro.gov.it/SicurezzaLavoro/MS/CommissionePermanente/Pages/CCP_Accordi_Sindacali_codici_condotta.aspx

¹⁰ Lettera circolare dell'11 luglio 2011 (Modello di organizzazione e gestione ex art. 30 D.Lgs. 81/2008 – Chiarimenti)

- gestione e monitoraggio del recepimento della legislazione e normativa applicabile in tema di salute e sicurezza
- gestione e monitoraggio del budget di spesa annuale destinato alla sicurezza e salute negli ambienti di lavoro
- gestione e monitoraggio della formazione del personale in materia di salute e sicurezza rilevazione interna con monitoraggio costante e continuo di NC, comportamenti pericolosi, infortuni e quasi infortuni

Tabella di correlazione tra l'art. 30 D.lgs. 81/2008, le Linee Guida UNI INAIL e il sistema di gestione BS OHSAS 18001:2007 per identificazione delle "PARTI CORRISPONDENTI" di cui al comma 5 dell'articolo 30. – Circolare MLPS del 11.07.2011

La Commissione Consultiva Permanente per la salute e sicurezza sul lavoro ha nell'anno 2011 approvato un documento in merito ai chiarimenti sul sistema di controllo e alle indicazioni per l'adozione del sistema disciplinare per le Aziende che hanno adottato un modello organizzativo e di gestione conforme alle linee guida UNI INAIL 2011 o alle BS OHSAS 18001:2007.

Il 20 aprile 2011 la Commissione Consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro provvedeva a fornire i primi chiarimenti su questi temi attraverso una circolare dell'11 luglio 2011 (in allegato), che riporta anche la tabella di correlazione tra l'art.30 del D.Lgs. 81/2008, le Linee Guida UNI INAIL 2011, e l'BS OHSAS 18001:2007 per l'identificazione delle parti corrispondenti. Il documento e la Tabella di Correlazione hanno come obiettivo di fornire indicazioni affinché sia possibile accertare, tramite l'autovalutazione, la conformità del proprio Modello ai requisiti espressi nell'art.30 del D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni, e apportare eventuali integrazioni organizzative e/o gestionali e/o documentali necessarie a rendere il Modello di organizzazione e di gestione conforme ai requisiti dell'articolo citato in precedenza, con particolare riferimento al sistema di controllo ed al sistema disciplinare.

Dalla Tabella di Correlazione emerge che l'unica parte non corrispondente tra le Linee Guida UNI INAIL 2011, le BS OHSAS 18001:2007 e quanto richiesto dall'art. 30 del D.Lgs. 81/2008, è proprio l'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello (espressamente richiesto dall'art. 30 del D.lgs. 81/2008 ma non presente nelle Linee Guida UNI INAIL 2011 e nell'BS OHSAS 18001:2007). Nella tabella che segue sono riportate le correlazioni tra i requisiti di cui all'art. 30 del D.Lgs. 81/2008 con quelli delle Linee Guida UNI INAIL (Linee Guida per un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro -SGSL) e delle BS OHSAS 18001:2007. Il Modello adottato da Centro Di Terapia Ionoforetica SRL è strutturato per giungere a recepire le correlazioni e colmare il gap tra i sistemi ad adozione volontaria e l'apparato disciplinare previsto dal D.lgs. 231/2001

Rif. ART. 30 D. LGS. N. 81/2008	Rif. LINEE GUIDA UNI INAIL (2001)	Rif. BS OHSAS 18001:2007
C.1 LETT. A: RISPETTO DEGLI STANDARD TECNICO STRUTTURALI DI LEGGE RELATIVI A ATTREZZATURE, IMPIANTI, LUOGHI DI LAVORO, AGENTI CHIMICI, FISICI E BIOLOGICI.	A. Finalità B. Sequenza ciclica di un SGSL C. La politica per la sicurezza e salute sul lavoro D. Pianificazione E.1 Il sistema di gestione E.6 Documentazione E.7 Integrazione della salute e sicurezza sul lavoro nei processi aziendali e gestione operativa	4.1 Requisiti generali 4.2 Politica della salute e sicurezza sul lavoro 4.3.1 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e determinazione dei controlli 4.3.2 Prescrizioni legali e di altro tipo 4.3.3 Obiettivi e programmi 4.4.4 Documentazione 4.4.6 Controllo operativo 4.5.2 Valutazione della conformità

C. 1 LETT. B: ATTIVITÀ DI VALUTAZIONE DEI RISCHI E DI PREDISPOSIZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE CONSEGUENTI.		A. Finalità B. Sequenza ciclica di un SGSL C. La politica per la sicurezza e salute sul lavoro D. Pianificazione E.1 Il sistema di gestione E.7 Integrazione della salute e sicurezza sul lavoro nei processi aziendali e gestione operativa	4.1 Requisiti generali 4.2 Politica della salute e sicurezza sul lavoro 4.3.1 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e determinazione dei controlli 4.3.2 Prescrizioni legali e di altro tipo 4.3.3 Obiettivi e programmi 4.4.6 Controllo operativo
C. 1 LETT. C: ALLE ATTIVITÀ DI NATURA ORGANIZZATIVA, QUALI:	EMERGENZE PRIMO SOCCORSO	A. Finalità B. Sequenza ciclica di un SGSL C. La politica per la sicurezza e salute sul lavoro D. Pianificazione E.2 Definizione dei compiti e delle responsabilità	4.1 Requisiti generali 4.2 Politica della salute e sicurezza sul lavoro 4.3 Pianificazione
	GESTIONE APPALTI	E.5 Comunicazione, flusso informativo e cooperazione E.7 Integrazione della salute e sicurezza sul lavoro nei processi aziendali e gestione operativa	4.4.3.1 Comunicazione 4.4.6 Controllo operativo
	RIUNIONI PERIODICHE DI SICUREZZA	E.3 Coinvolgimento del personale	4.4.3 Comunicazione, partecipazione e consultazione
	CONSULTAZIONE DEI RLS	B. Sequenza ciclica di un SGSL C. La politica per la sicurezza e salute sul lavoro E.3 Coinvolgimento del personale	4.2 Politica della sicurezza e salute sul lavoro 4.4.1 Risorse, ruoli, responsabilità, e autorità 4.4.3 Comunicazione, partecipazione e consultazione
C. 1 LETT. D: ALLE ATTIVITÀ DI SORVEGLIANZA SANITARIA		A. Finalità B. Sequenza ciclica di un SGSL C. La politica per la sicurezza e salute sul lavoro D. Pianificazione E.1 Il sistema di gestione E.7 Integrazione della salute e sicurezza sul lavoro nei processi aziendali e gestione operativa	4.1 Requisiti generali 4.2 Politica della salute e sicurezza sul lavoro 4.4.6 Controllo operativo
C. 1 LETT. E: ALLE ATTIVITÀ DI INFORMAZIONE E FORMAZIONE		A. Finalità B. Sequenza ciclica di un SGSL C. La politica per la sicurezza e salute sul lavoro E.1 Il sistema di gestione E.4 Formazione, addestramento, consapevolezza E.5 Comunicazione, flusso informativo e cooperazione	4.1 Requisiti generali 4.2 Politica della salute e sicurezza sul lavoro 4.4.2. Competenza, addestramento, consapevolezza
C. 1 LETT. F: ALLE ATTIVITÀ DI VIGILANZA CON RIFERIMENTO AL RISPETTO DELLE PROCEDURE E DELLE ISTRUZIONI DI LAVORO IN SICUREZZA DA PARTE DEI LAVORATORI		A. Finalità B. Sequenza ciclica di un SGSL C. La politica per la sicurezza e salute sul lavoro D. Pianificazione E.1 Il sistema di gestione E.7 Integrazione della salute e sicurezza sul lavoro nei processi aziendali e gestione operativa F.1 Monitoraggio interno della sicurezza (1° livello)	4.1 Requisiti generali 4.2 Politica della salute e sicurezza sul lavoro 4.4.6 Controllo operativo 4.5.1 Controllo e misura delle prestazioni 4.5.2 Valutazione della conformità 4.5.3 Indagine su incidenti, non conformità, azioni correttive e azioni preventive 4.5.4 Controllo delle registrazioni 4.5.5 Audit interno

		<p>F.2 Caratteristiche e responsabilità dei verificatori</p> <p>F.3 Piano del Monitoraggio</p>	
<p>C. 1 LETT.G: ALL'ACQUISIZIONE DI DOCUMENTAZIONI E CERTIFICAZIONI OBBLIGATORIE PER LEGGE</p>		<p>A. Finalità</p> <p>B. Sequenza ciclica di un SGSL</p> <p>C. La politica per la sicurezza e salute sul lavoro</p> <p>D. Pianificazione</p> <p>E.1 Il sistema di gestione</p> <p>E.6 Documentazione</p>	<p>4.1 Requisiti generali</p> <p>4.2 Politica della salute e sicurezza sul lavoro</p> <p>4.3.2 Prescrizioni legali e di altro tipo</p> <p>4.4.4 Documentazione</p> <p>4.4.5 Controllo dei documenti</p> <p>4.5.2 Valutazione della conformità</p>
<p>C. 1 LETT. H: ALLE PERIODICHE VERIFICHE DELL'APPLICAZIONE E DELL'EFFICACIA DELLE PROCEDURE ADOTTATE</p>		<p>A. Finalità</p> <p>B. Sequenza ciclica di un SGSL</p> <p>C. La politica per la sicurezza e salute sul lavoro</p> <p>E.1 Il sistema di gestione</p> <p>F.1 Monitoraggio interno della sicurezza (1° livello)</p> <p>F.2 Caratteristiche e responsabilità dei verificatori</p> <p>F.3 Piano del Monitoraggio</p>	<p>4.1 Requisiti generali</p> <p>4.2 Politica della salute e sicurezza sul lavoro</p> <p>4.5.1 Controllo e misura delle prestazioni</p> <p>4.5.4 Controllo delle registrazioni</p> <p>4.5.5 Audit interno</p>
<p>C. 2: IL MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE DI CUI AL C. 1 DEVE PRECEDERE IDONEI SISTEMI DI REGISTRAZIONE DELL'AVVENUTA EFFETTUAZIONE DELLE ATTIVITÀ DI CUI AL COMMA 1</p>		<p>A. Finalità</p> <p>B. Sequenza ciclica di un SGSL</p> <p>C. La politica per la sicurezza e salute sul lavoro</p> <p>D. Pianificazione</p> <p>E.1 Il sistema di gestione</p> <p>E.6 Documentazione</p>	<p>4.1 Requisiti generali</p> <p>4.2 Politica della salute e sicurezza sul lavoro</p> <p>4.4.4 Documentazione</p> <p>4.4.5 Controllo dei documenti</p> <p>4.5.4 Controllo delle registrazioni</p>
<p>C. 3: IL MODELLO ORGANIZZATIVO DEVE IN OGNI CASO PREVEDERE, PER QUANTO RICHIESTO DALLA NATURA E DIMENSIONI DELL'ORGANIZZAZIONE E DEL TIPO DI ATTIVITÀ SVOLTA, UN'ARTICOLAZIONE DI FUNZIONI CHE ASSICURI LE COMPETENZE TECNICHE E POTERI NECESSARI PER:</p>		<p>A. Finalità</p> <p>B. Sequenza ciclica di un SGSL</p> <p>C. La politica per la sicurezza e salute sul lavoro</p> <p>E.1 Il sistema di gestione</p> <p>E.2 Definizione dei compiti e delle responsabilità</p> <p>E.4 Formazione, addestramento, consapevolezza</p>	<p>4.1 Requisiti generali</p> <p>4.2 Politica della salute e sicurezza sul lavoro</p> <p>4.4.1 Risorse, ruoli, responsabilità e autorità</p> <p>4.4.2. Competenza, addestramento, consapevolezza</p>
<p>C. 3: IL MODELLO ORGANIZZATIVO DEVE IN OGNI CASO PREVEDERE, PER QUANTO RICHIESTO DALLA NATURA E DIMENSIONI DELL'ORGANIZZAZIONE E DEL TIPO DI ATTIVITÀ SVOLTA, UN'ARTICOLAZIONE DI FUNZIONI CHE ASSICURI LE COMPETENZE TECNICHE E I POTERI NECESSARI PER:</p>	<p>LA VERIFICA, VALUTAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DEL RISCHIO;</p>	<p>D. Pianificazione</p> <p>E.7 Integrazione della salute e sicurezza sul lavoro nei processi aziendali e gestione operativa</p> <p>F.1 Monitoraggio interno della sicurezza</p> <p>F.2 Caratteristiche e responsabilità dei verificatori</p> <p>F.3 Piano del Monitoraggio</p>	<p>4.3 Pianificazione</p> <p>4.3.1 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e determinazione dei controlli</p> <p>4.3.3 Obiettivi e programmi</p> <p>4.4.6 Controllo operativo</p> <p>4.5.1 Controllo e misura delle prestazioni</p> <p>4.5.2 Valutazione della conformità</p> <p>4.5.3 Indagine su incidenti, non conformità, azioni correttive e azioni preventive</p>
<p>C. 3: IL MODELLO ORGANIZZATIVO DEVE IN OGNI CASO PREVEDERE, PER QUANTO RICHIESTO DALLA NATURA E DIMENSIONI DELL'ORGANIZZAZIONE E DEL TIPO DI ATTIVITÀ SVOLTA, UN'ARTICOLAZIONE DI FUNZIONI CHE ASSICURI LE COMPETENZE TECNICHE E I POTERI NECESSARI PER:</p>	<p>UN SISTEMA DISCIPLINARE IDONEO A SANZIONARE IL MANCATO RISPETTO DELLE MISURE INDICATE NEL MODELLO.</p>	<p>PARTE NON CORRISPONDENTE</p>	<p>PARTE NON CORRISPONDENTE</p>
<p>C.4: IL MODELLO ORGANIZZATIVO DEVE ALTRESÌ PREVEDERE UN IDONEO SISTEMA I DI CONTROLLO SULL'ATTUAZIONE DEL MEDESIMO MODELLO E</p>		<p>F.1 Monitoraggio interno della sicurezza</p>	<p>4.5.1 Controllo e misura delle prestazioni</p> <p>4.5.2 Valutazione della conformità</p>

SUL MANTENIMENTO NEL TEMPO DELLE CONDIZIONI DI IDONEITÀ DELLE MISURE ADOTTATE.	F.2 Caratteristiche e responsabilità dei verificatori F.3 Piano del Monitoraggio	4.5.3 Indagine su incidenti, non conformità, azioni correttive e azioni preventive 4.5.5 Audit interno
IL RIESAME E L'EVENTUALE MODIFICA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DEVONO ESSERE ADOTTATI, QUANDO SIANO SCOPERTE VIOLAZIONI SIGNIFICATIVE DELLE NORME RELATIVE ALLA PREVENZIONE DEGLI INFORTUNI E DELL'IGIENE DEL LAVORO, OVVERO IN OCCASIONE DI MUTAMENTI NELL'ORGANIZZAZIONE E NELL'ATTIVITÀ IN RELAZIONE AL PROGRESSO SCIENTIFICO E TECNOLOGICO.	A. Finalità B. Sequenza ciclica di un SGSL C. La politica per la sicurezza e salute sul lavoro E.1 Il sistema di gestione F.4 Riesame della Direzione	Introduzione 4.1 Requisiti generali 4.2 Politica della salute e sicurezza sul lavoro 4.6 Riesame della direzione

PARTE SPECIALE 2

Reati ambientali

Art. 25-undecies D.lgs. 231/2001:

Reati ambientali

1. In relazione alla commissione dei reati previsti dal codice penale, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

- a) per la violazione dell'articolo 452-bis, la sanzione pecuniaria da duecentocinquanta a seicento quote;
- b) per la violazione dell'articolo 452-quater, la sanzione pecuniaria da quattrocento a ottocento quote;
- c) per la violazione dell'articolo 452-quinquies, la sanzione pecuniaria da duecento a cinquecento quote;
- d) per i delitti associativi aggravati ai sensi dell'articolo 452-octies, la sanzione pecuniaria da trecento a mille quote;
- e) per il delitto di traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività ai sensi dell'articolo 452-sexies, la sanzione pecuniaria da duecentocinquanta a seicento quote;
- f) per la violazione dell'articolo 727-bis, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;
- g) per la violazione dell'articolo 733-bis, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote.

1-bis. Nei casi di condanna per i delitti indicati al comma 1, lettere a) e b), del presente articolo, si applicano, oltre alle sanzioni pecuniarie ivi previste, le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, per un periodo non superiore a un anno per il delitto di cui alla citata lettera a).

2. In relazione alla commissione dei reati previsti dal decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

- a) per i reati di cui all'articolo 137: 1) per la violazione dei commi 3, 5, primo periodo, e 13, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote; 2) per la violazione dei commi 2, 5, secondo periodo, e 11, la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote.
- b) per i reati di cui all'articolo 256: 1) per la violazione dei commi 1, lettera a), e 6, primo periodo, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote; 2) per la violazione dei commi 1, lettera b), 3, primo periodo, e 5, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote; 3) per la violazione del comma 3, secondo periodo, la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote;
- c) per i reati di cui all'articolo 257: 1) per la violazione del comma 1, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote; 2) per la violazione del comma 2, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;
- d) per la violazione dell'articolo 258, comma 4, secondo periodo, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;
- e) per la violazione dell'articolo 259, comma 1, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;
- f) per il delitto di cui all'articolo 260, la sanzione pecuniaria da trecento a cinquecento quote, nel caso previsto dal comma 1 e da quattrocento a ottocento quote nel caso previsto dal comma 2;
- g) per la violazione dell'articolo 260-bis, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote nel caso previsto dai commi 6, 7, secondo e terzo periodo, e 8, primo periodo, e la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote nel caso previsto dal comma 8, secondo periodo;
- h) per la violazione dell'articolo 279, comma 5, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote.

3. In relazione alla commissione dei reati previsti dalla legge 7 febbraio 1992, n. 150, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

- a) per la violazione degli articoli 1, comma 1, 2, commi 1 e 2, e 6, comma 4, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;
- b) per la violazione dell'articolo 1, comma 2, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;

c) per i reati del codice penale richiamati dall'articolo 3-bis, comma 1, della medesima legge n. 150 del 1992, rispettivamente: 1) la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote, in caso di commissione di reati per cui è prevista la pena non superiore nel massimo ad un anno di reclusione; 2) la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote, in caso di commissione di reati per cui è prevista la pena non superiore nel massimo a due anni di reclusione; 3) la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote, in caso di commissione di reati per cui è prevista la pena non superiore nel massimo a tre anni di reclusione; 4) la sanzione pecuniaria da trecento a cinquecento quote, in caso di commissione di reati per cui è prevista la pena superiore nel massimo a tre anni di reclusione.

4. In relazione alla commissione dei reati previsti dall'articolo 3, comma 6, della legge 28 dicembre 1993, n. 549, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote.

5. In relazione alla commissione dei reati previsti dal decreto legislativo 6 novembre 2007, n. 202, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

a) per il reato di cui all'articolo 9, comma 1, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;

b) per i reati di cui agli articoli 8, comma 1, e 9, comma 2, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;

c) per il reato di cui all'articolo 8, comma 2, la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote.

6. Le sanzioni previste dal comma 2, lettera b), sono ridotte della metà nel caso di commissione del reato previsto dall'articolo 256, comma 4, del decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152.

7. Nei casi di condanna per i delitti indicati al comma 2, lettere a), n. 2), b), n. 3), e f), e al comma 5, lettere b) e c), si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, per una durata non superiore a sei mesi.

8. Se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati di cui all'articolo 260 del decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152, e all'articolo 8 del decreto legislativo 6 novembre 2007, n. 202, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'art. 16, comma 3, del decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231.

La tematica di prevenzione e repressione dei reati presupposti è svolta utilizzando schemi, procedure e istruzioni specifiche, giudicati idonei per la realtà aziendale e le attività svolte da Centro Di Terapia Ionoforetica SRL

PARTE SPECIALE 3

Delitti informatici e trattamento illecito di dati

Art. 24-bis D.lgs. 231/2001:

1. In relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli 615-ter, 617-quater, 617-quinquies, 635-bis, 635-ter, 635-quater e 635-quinquies del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da cento a cinquecento quote.

2. In relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli 615-quater e 615-quinquies del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria sino a trecento quote.

3. In relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli 491-bis e 640-quinquies del codice penale, salvo quanto previsto dall'articolo 24 del presente decreto per i casi di frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico, si applica all'ente la sanzione pecuniaria sino a quattrocento quote.

4. Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nel comma 1 si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, lettere a), b) ed e). Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nel comma 2 si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, lettere b) ed e). Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nel comma 3 si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, lettere c), d) ed e).

Articolo inserito dal Decreto Legge 23 maggio 2008, n. 92.

L'articolo 24-bis del decreto 231 ha esteso la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e degli enti alla quasi totalità dei reati informatici. Alla luce dei presupposti applicativi del decreto, gli enti saranno considerati responsabili per i delitti informatici commessi nel loro interesse o a loro vantaggio da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa, ma anche da persone sottoposte alla loro direzione o vigilanza. Le tipologie di reato informatico si riferiscono a una molteplicità di condotte criminose in cui un sistema informatico risulta, in alcuni casi, obiettivo stesso della condotta e, in altri, obiettivo stesso della condotta e, in altri, lo strumento attraverso cui l'autore intende realizzare altra fattispecie penalmente rilevante.

Lo sviluppo della tecnologia informatica ha generato nel corso degli anni modifiche sostanziali nell'organizzazione del business di impresa e ha inciso sensibilmente sulle opportunità a disposizione di ciascun esponente aziendale per realizzare o occultare non soltanto schemi di condotte criminali già esistenti ma anche fattispecie nuove, tipiche del cd. mondo virtuale. A ciò si aggiunga l'ingresso massivo di dispositivi mobili (es. tablet e smartphone), l'utilizzo di server di cloud computing (per esempio servizi di memorizzazione e archiviazione dei dati distribuiti su reti e server remoti) che:

- moltiplicano le opportunità di realizzazione di un reato informatico;
- introducono criticità in relazione al loro utilizzo aziendale in virtù dei ridotti interventi del legislatore italiano e- soprattutto – della carenza di convenzioni internazionali che si renderebbero ancor più necessarie in virtù della globalità del fenomeno;
- determinano la necessità per le imprese di adeguarsi rapidamente al fine di disciplinare correttamente la gestione di tali fenomeni.

Quanto ai soggetti maggiormente esposti a tale fattispecie di reato, tale fenomeno può potenzialmente coinvolgere qualsiasi ente che utilizzi in maniera rilevante gli strumenti informatici e telematici per lo svolgimento delle proprie attività. È chiaro, tuttavia, che tale categoria di reato risulta di più probabile accadimento in quei settori attivi nell'erogazione di servizi legati all'Information Technology (es. gestione delle infrastrutture di rete, sistemi di e-commerce, etc.) ovvero in cui tali servizi costituiscono un valore aggiunto per il cliente (es. soluzioni di e-commerce, gestione di pagamenti on line, etc.).

Con riguardo alle aree aziendali più esposte al rischio di commissione di tale categoria di reato presupposto, è bene evidenziare che l'accesso alla tecnologia ha fortemente dilatato il perimetro dei potenziali autori di condotte delittuose, sebbene vi siano aree aziendali (es. area amministrazione, finanza e controllo, marketing, area R&S,

area ICT, area acquisti e appalti) che risultano maggiormente esposte al rischio di commissione di reati informatici che possano determinare un interesse o un vantaggio economico per l'azienda.

Sarà necessario anche verificare periodicamente che lo stato in tema di ICT Security Governance & Management sia tale da aspirare al riconoscimento dell'esimente dalla responsabilità prevista dal decreto 231 in caso di commissione di un delitto informatico all'interno dell'Ente. In altri termini, si tratterà di verificare l'esistenza di misure di sicurezza preventive e di controllo idonee a evitare la commissione dei reati informatici e provvedere all'adeguamento dei propri modelli di organizzazione, gestione e controllo, laddove necessario. La prevenzione dei crimini informatici deve essere svolta attraverso adeguate misure organizzative, tecnologiche e normative, assicurando che l'attività dell'Organismo di Vigilanza venga indirizzata anche verso specifiche forme di controllo degli aspetti sintomatici di anomalie del sistema informativo. Sono stati previsti i seguenti controlli di carattere generale:

- previsione nel Codice Etico di specifiche indicazioni volte a impedire la commissione dei reati informatici sia all'interno dell'ente, che tramite apparecchiature non soggette al controllo dello stesso;
- previsione di un idoneo sistema di sanzioni disciplinari (o vincoli contrattuali nel caso di terze parti) a carico dei dipendenti (o altri destinatari del modello) che violino in maniera intenzionale i sistemi di controllo o le indicazioni comportamentali forniti;
- predisposizione di adeguati strumenti tecnologici (es. software) atti a prevenire e/o impedire la realizzazione di illeciti informatici da parte dei dipendenti e in particolare di quelli appartenenti alle strutture aziendali ritenute più esposte al rischio;
- predisposizione di programmi di informazione, formazione e sensibilizzazione rivolti al personale al fine di diffondere una chiara consapevolezza sui rischi derivanti da un utilizzo improprio delle risorse informatiche aziendali;
- previsione di idonee clausole nei contratti conclusi con i provider di servizi legati all'Information Technology.

A ciò si aggiunga la necessità – in virtù dei recenti sviluppi tecnologici – di adottare policy e procedure organizzative concernenti:

- l'utilizzo di apparecchi personali sul luogo di lavoro (cd. BYOD policy), qualora ammessi, che prevedano, a titolo esemplificativo:
 - i. la regolamentazione dell'uso dei suddetti apparecchi (quali tablet e smartphone) a fini lavorativi;
 - ii. la selezione e definizione di browser, programmi, social network e applicazioni il cui uso è permesso/tollerato/limitato/vietato all'interno del contesto aziendale;
 - iii. l'adozione di sistemi di logging e di monitoring nei limiti consentiti;
 - iv. la previsione di un sistema interno di gestione degli apparecchi, comprendente la programmazione degli stessi e l'assistenza tecnica;
 - v. l'adozione di azioni di cancellazione di dati e bloccaggio in remoti dei dispositivi;
- l'utilizzo di sistemi di cd. cloud computing che prevedano, a titolo esemplificativo: i) la scelta dei cd. cloud server ammessi dall'azienda sulla base di criteri stabiliti da policy interne (es. affidabilità del gestore, accessibilità del servizio, ecc.); ii) la regolamentazione e/o restrizione dell'uso di servizi di clouding per il salvataggio e la trasmissione di determinate tipologie di documenti aziendali; iii) la definizione e diffusione di linee guida per l'utilizzo dei servizi di clouding da parte di tutti gli esponenti dell'azienda.

Il sistema di controllo per la prevenzione dei reati di criminalità informatica dovrà altresì basarsi, ove applicabili, sui seguenti principi di controllo:

- separazione dei ruoli che intervengono nelle attività chiave dei processi operativi esposti a rischio;

- tracciabilità degli accessi e delle attività svolte sui sistemi informatici che supportano i processi esposti a rischio;
- procedure e livelli autorizzativi da associarsi alle attività critiche dei processi operativi esposti a rischio;
- raccolta, analisi e gestione di segnalazioni di fattispecie a rischio di reati informatici rilevati da soggetti interni e esterni all'ente;
- procedure di escalation per la gestione di fattispecie a rischio di reato caratterizzate da elevata criticità e nella gestione dei rapporti con gli enti istituzionali.

L'ambito di applicazione dell'articolo 24-bis è tale da richiedere competenze tecniche ed esperienze specifiche ai fini dello svolgimento delle attività necessarie per la compliance al decreto 231: definizione delle possibili modalità di realizzazione dei reati, valutazione dei relativi rischi connessi alle carenze del sistema informatico, valutazione dell'efficacia dei presidi esistenti e definizione delle azioni correttive/integrative.

In ossequio a quanto già previsto nella parte generale, con riferimento a questa categoria di reati - più che ad altre - si ritiene particolarmente stringente, al fine di un efficace controllo preventivo, che il supporto dell'Organismo di Vigilanza sia offerto da parte di soggetti in possesso di conoscenze tecniche specifiche (funzioni aziendali interne IT o consulenti esterni). Si sottolinea che il rispetto di framework e standard internazionalmente riconosciuti in tema di ICT Security Governance, Management & Compliance, rappresenta un elemento qualificante ai fini della predisposizione di possibili presidi e dell'implementazione di un adeguato sistema di controllo. Riferimenti utili possono essere, tra gli altri:

- COBIT (Control Objectives for Information and related Technology);
- ISO 27001:2005 (norma internazionale che fornisce i requisiti per un sistema di gestione della sicurezza).

Allo stesso modo è utile richiamare il rispetto di leggi e regolamenti applicabili alla materia della protezione e della sicurezza di dati personali e sistemi informatici (Codice in materia di protezione dei dati personali – decreto n. 196 del 2003 - provvedimenti del Garante Privacy, regolamenti e procedure sugli abusi di mercato, artt. 4 e 8 della legge n. 300 del 1970, ecc.).

Modalità di realizzazione del reato e controlli preventivi

Come accennato nelle considerazioni succitate, le specifiche misure di controllo preventivo indicate in tabella sono riprese dallo standard ISO 27001 di cui in parentesi è riportata la numerazione.

MODALITÀ DI REALIZZAZIONE DEL REATO	CONTROLLI PREVENTIVI
<p>Art. 491 bis c.p.: Falsificazione di documenti informatici da parte di enti che procedono a rendicontazione elettronica di attività.</p> <p>Cancellazione o alterazione di informazioni a valenza probatoria presenti sui propri sistemi, allo scopo di eliminare le prove di un altro reato (es. l'ente ha ricevuto un avviso di garanzia per un reato e procede ad eliminare le tracce elettroniche del reato stesso).</p> <p>Falsificazione di documenti informatici contenenti gli importi dovuti dall'ente alla PA nel caso di flussi informatizzati dei pagamenti tra privati e PA (es. riduzione degli importi) o alterazione dei documenti in transito nell'ambito del SIPA (Sistema Informatizzato pagamenti della PA) al fine di aumentare gli importi dovuti dalla PA all'ente.</p> <p>Falsificazione di documenti informatici compiuta nell'ambito dei servizi di Certification Authority da parte di un soggetto che rilasci certificati informatici, aventi valenza probatoria, corrispondenti a false identità o attestanti falsi titoli professionali.</p>	<p>Misure di protezione dell'integrità delle informazioni messe a disposizione su un sistema accessibile al pubblico, al fine di prevenire modifiche non autorizzate (A.10.9.3);</p> <p>Misure di protezione dei documenti elettronici (es. firma digitale) (A.12.3.1);</p> <p>Procedure per garantire che l'utilizzo di materiali eventualmente coperti da diritti di proprietà intellettuale sia conforme a disposizioni di legge e contrattuali (A.15.1.2).</p>

<p>Falsificazione di documenti informatici correlata all'utilizzo illecito di dati identificativi altrui nell'esecuzione di determinate operazioni informatiche o telematiche in modo che queste risultino eseguite dai soggetti legittimi titolari dei dati (es. attivazione di servizi non richiesti).</p>	
<p>Art. 615-ter c.p. Violazione dei sistemi informatici dei concorrenti per acquisire a scopo di spionaggio industriale la documentazione relativa ai loro prodotti/progetti. Tale condotta assume particolare rilievo per gli enti la cui attività è basata su brevetti/disegni/attività di R&S (es. automotive, design, moda, tecnologie, ecc.).</p> <p>Accesso abusivo a sistemi informatici di concorrenti allo scopo di acquisire informazioni concernenti la clientela utili per esempio per l'elaborazione di strategie di marketing (es. dati di consumo, aree geografiche di riferimento, banche dati, etc.).</p> <p>Accesso abusivo a sistemi di enti pubblici per l'acquisizione di informazioni riservate (es. amministrazione giudiziaria o finanziaria).</p> <p>Accesso abusivo a sistemi interbancari al fine di modificare le informazioni sul proprio conto registrate su tali sistemi.</p> <p>Accesso abusivo a sistemi aziendali protetti da misure di sicurezza, per attivare servizi non richiesti dalla clientela.</p> <p>Accesso abusivo ai sistemi che realizzano la fatturazione dei servizi ai clienti per alterare le informazioni e i programmi al fine di realizzare un profitto illecito.</p> <p>Accesso abusivo ai sistemi che elaborano le buste paghe per alterare i dati relativi alle voci di cedolino al fine di ridurre illecitamente le erogazioni nei confronti degli stessi e realizzare così un interesse o un vantaggio per l'ente.</p> <p>Accesso abusivo ai sistemi che gestiscono il credito di clienti di servizi pre-pagati per modificare i dati di credito e realizzare un profitto per l'ente (come ad esempio avviene nei settori delle telecomunicazioni).</p>	<p>L'accesso abusivo, oltre ad essere di per sé un illecito, può essere strumentale alla realizzazione di altre fattispecie criminose.</p> <p>I controlli predisposti per prevenire tale fattispecie di reato potrebbero pertanto risultare efficaci anche per la prevenzione di altri reati.</p> <p>Tra tali controlli si segnalano:</p> <ul style="list-style-type: none"> - adozione di procedure di validazione delle credenziali di sufficiente complessità e previsione di modifiche periodiche; - procedure che prevedano la rimozione dei diritti di accesso al termine del rapporto di lavoro (A.8.3.3 e A.11.2.1); - aggiornamento regolare dei sistemi informativi in uso; - modalità di accesso ai sistemi informatici aziendali mediante adeguate procedure di autorizzazione, che prevedano, ad esempio, la concessione dei diritti di accesso ad un soggetto soltanto a seguito della verifica dell'esistenza di effettive esigenze derivanti dalle mansioni aziendali che competono al ruolo
<p>Art. 615-quater c.p. Detenzione e utilizzo di password di accesso a siti di enti concorrenti al fine di acquisire informazioni riservate.</p> <p>Detenzione ed utilizzo di password di accesso alle caselle e-mail dei dipendenti, allo scopo di controllare le attività svolte nell'interesse dell'azienda, anche in violazione di leggi sulla privacy o dello statuto dei lavoratori.</p> <p>Detenzione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici dell'amministrazione giudiziaria o finanziaria al fine di acquisire informazioni riservate su procedimenti penali/amministrativi che coinvolgano l'azienda.</p> <p>Diffusione abusiva di numeri seriali di telefoni cellulari altrui al fine della clonazione degli apparecchi.</p>	<p>Inclusione negli accordi con terze parti e nei contratti di lavoro di clausole di non divulgazione delle informazioni (A.6.1.5).</p> <p>Procedure che prevedano la rimozione dei diritti di accesso al termine del rapporto di lavoro (A.8.3.3 e A.11.2.1).</p>
<p>Art. 617-quater e 617-quinquies c.p. Intercettazione fraudolenta di comunicazioni di enti concorrenti nella partecipazione a gare di appalto o di fornitura svolte su base elettronica (e-marketplace) per conoscere l'entità dell'offerta del concorrente. Tale tipologia di gestione degli acquisti/gare è frequente nell'ambito della PA.</p> <p>Impedimento o interruzione di una comunicazione al fine di evitare che un concorrente trasmetta i dati e/o l'offerta per la partecipazione ad una gara.</p> <p>Intercettazione fraudolenta di una comunicazione tra più parti al fine di veicolare informazioni false o comunque alterate, ad esempio per danneggiare l'immagine di un concorrente</p>	<p>Definizione di regole per un utilizzo accettabile delle informazioni e dei beni associati alle strutture di elaborazione delle informazioni (A.7.1.3).</p> <p>Elaborazione di procedure per l'etichettatura ed il trattamento delle informazioni in base allo schema di classificazione adottato dall'organizzazione (A.7.2.2);</p> <p>Utilizzazione di misure di protezione dell'accesso alle aree dove hanno sede informazioni e strumenti di gestione delle stesse (A.9.1.1).</p> <p>Allestimento di misure di sicurezza per apparecchiature fuori sede, che prendano in considerazione i rischi derivanti dall'operare al di fuori del perimetro dell'organizzazione (A.9.2.5 e A.10.8.3).</p>

<p>Intercettazione delle comunicazioni telematiche della clientela al fine di analizzarne le abitudini di consumo</p> <p>Impedimento del regolare funzionamento di apparecchi deputati al controllo delle emissioni prodotte da impianti, ad esempio al fine di occultare il superamento dei limiti consentiti e, conseguentemente, la revoca di autorizzazioni amministrative</p> <p>Installazione di apparecchiature atte ad intercettare ed impedire comunicazioni informatiche commessi dal personale incaricato della gestione degli apparati e dei sistemi componenti l'infrastruttura di rete aziendale</p>	<p>Definizione e regolamentazione delle attività di gestione e manutenzione dei sistemi da parte di personale all'uopo incaricato (A.10.1.1 e A.10.1.2).</p> <p>Previsione di controlli su:</p> <ul style="list-style-type: none"> - rete aziendale e informazioni che vi transitano (A.10.6.1); - instradamento (routing) della rete, al fine di assicurare che non vengano violate le politiche di sicurezza (A.11.4.7); - installazione di software sui sistemi operativi (A.12.4.1). <p>Predisposizione di procedure per rilevare e indirizzare tempestivamente le vulnerabilità tecniche dei sistemi (A.12.6.1).</p>
<p>Art. 615-quinquies, 635 bis, 635 quater c.p. Danneggiamento di informazioni, dati e programmi aziendali di un concorrente causato mediante la diffusione di virus o altri programmi malevoli commessa da soggetti che utilizzano abusivamente la rete o i sistemi di posta elettronica aziendali.</p> <p>Danneggiamento di informazioni, dati, programmi informatici aziendali o di sistemi informatici di terzi, anche concorrenti, commesso dal personale incaricato della loro gestione, nello svolgimento delle attività di manutenzione e aggiornamento di propria competenza.</p> <p>Danneggiamento dei sistemi su cui i concorrenti conservano la documentazione relativa ai propri prodotti/progetti allo scopo di distruggere le informazioni e ottenere un vantaggio competitivo.</p> <p>Danneggiamento delle infrastrutture tecnologiche dei concorrenti al fine di impedirne l'attività o danneggiarne l'immagine. Con riferimento a tali condotte, sono da considerarsi maggiormente esposti al rischio gli enti la cui attività dipende strettamente dalle infrastrutture tecnologiche, come ad esempio avviene nell'e-commerce o e-banking</p>	<p>Formalizzazione di regole al fine di garantire un utilizzo corretto delle informazioni e dei beni associati alle strutture di elaborazione delle informazioni (A.7.1.3).</p> <p>Procedure per l'etichettatura e il trattamento delle informazioni in base allo schema di classificazione adottato dall'ente (A.7.2.2).</p> <p>Controlli di individuazione, prevenzione e ripristino al fine di proteggere da software dannosi (virus), nonché di procedure per la sensibilizzazione degli utenti sul tema (A.10.4.1).</p> <p>Presenza di misure per un'adeguata protezione delle apparecchiature incustodite (A.11.3.2).</p> <p>Previsione di ambienti dedicati per quei sistemi che sono considerati "sensibili" sia per il tipo di dati contenuti sia per il valore di business (A.11.6.2).</p> <p>Procedure di controllo della installazione di software sui sistemi operativi (A.12.4.1).</p> <p>Procedure per rilevare e indirizzare tempestivamente le vulnerabilità tecniche dei sistemi (A.12.6.1).</p>
<p>Art. 635-ter, 635 quinquies c.p. Danneggiamento, distruzione o manomissione di documenti informatici aventi efficacia probatoria, registrati presso enti pubblici (es. polizia, uffici giudiziari, ecc.), da parte di dipendenti di enti coinvolti a qualunque titolo in procedimenti o indagini giudiziarie.</p> <p>Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati da enti pubblici commesso dal personale incaricato della gestione dei sistemi di clienti della PA.</p>	<p>Formalizzazione di regole per un utilizzo accettabile delle informazioni e dei beni associati alle strutture di elaborazione delle informazioni (A.7.1.3).</p> <p>Procedure per l'etichettatura ed il trattamento delle informazioni in base allo schema di classificazione adottato dall'organizzazione (A.7.2.2).</p> <p>Controlli di individuazione, prevenzione e ripristino al fine di proteggere da software dannosi (virus), nonché di procedure per la sensibilizzazione degli utenti sul tema (A.10.4.1).</p> <p>Procedure di controllo della installazione di software sui sistemi operativi (A.12.4.1).</p> <p>Procedure per rilevare e indirizzare tempestivamente le vulnerabilità tecniche dei sistemi (A.12.6.1).</p>
<p>Art. 640-quinquies c.p. Rilascio di certificati digitali da parte di un ente certificatore senza che siano soddisfatti gli obblighi previsti dalla legge per il rilascio di certificati qualificati (es. identificabilità univoca del titolare, titolarità certificata), con lo scopo di mantenere un alto numero di certificati attivi.</p> <p>Aggiramento dei vincoli imposti dal sistema per la verifica dei requisiti necessari al rilascio dei certificati da parte dell'amministratore di sistema allo scopo di concedere un certificato e produrre così un guadagno all'ente.</p>	<p>Predisposizione di misure volte alla protezione dei documenti elettronici (es. firma digitale).</p> <p>Elaborazione di procedure per garantire che l'utilizzo di materiali eventualmente coperti da diritti di proprietà intellettuale sia conforme a disposizioni di legge e contrattuali.</p>

PARTE SPECIALE 4

Corruzione tra privati

È stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il decreto legislativo 15 marzo 2017, n. 38, recante “Attuazione della decisione quadro 2003/568/GAI del Consiglio, del 22 luglio 2003, relativa alla lotta contro la corruzione nel settore privato” (G.U. n. 75 del 30 marzo 2017). Le novità introdotte dal provvedimento, entrato in vigore il giorno 15 aprile sono le seguenti:

- riformulazione del delitto di corruzione tra privati di cui all'art. 2635 c.c.;
- introduzione della nuova fattispecie di istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis);
- previsione di pene accessorie per ambedue le fattispecie;
- modifica delle sanzioni di cui al d.lgs. n. 231/2001 in tema di responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

La nuova formulazione della fattispecie prevista dall'art. 2635 c.c. è la seguente:

1. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, di società o enti privati che, anche per interposta persona, sollecitano o ricevono, per sé o per altri, denaro o altra utilità non dovuti, o ne accettano la promessa, per compiere o per omettere un atto in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, sono puniti con la reclusione da uno a tre anni. Si applica la stessa pena se il fatto è commesso da chi nell'ambito organizzativo della società o dell'ente privato esercita funzioni direttive diverse da quelle proprie dei soggetti di cui al precedente periodo.

2. Si applica la pena della reclusione fino a un anno e sei mesi se il fatto è commesso da chi è sottoposto alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati al primo comma.

3. Chi, anche per interposta persona, offre, promette o dà denaro o altra utilità non dovuti alle persone indicate nel primo e nel secondo comma, è punito con le pene ivi previste.

4. Le pene stabilite nei commi precedenti sono raddoppiate se si tratta di società con titoli quotati in mercati regolamentati italiani o di altri Stati dell'Unione europea o diffusi tra il pubblico in misura rilevante ai sensi dell'articolo 116 del testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modificazioni.

5. Si procede a querela della persona offesa, salvo che dal fatto derivi una distorsione della concorrenza nella acquisizione di beni o servizi.

6. Fermo quanto previsto dall'articolo 2641, la misura della confisca per valore equivalente non può essere inferiore al valore delle utilità date, promesse o offerte.

Rispetto alla previsione attuale resta invariato il trattamento sanzionatorio (reclusione da 1 a 3 anni) ma cambia la condotta tipica del reato:

- **precedente fattispecie** - *a seguito di dazione o promessa di denaro o altre utilità per sé o per altri, è punito il compimento o l'omissione di atti, in violazione degli obblighi inerenti l'ufficio o degli obblighi di fedeltà, con conseguente danno per la società;*
- **nuova fattispecie:** *la condotta consiste nel sollecitare o ricevere, anche per interposta persona, per sé o per altri, denaro o altre utilità non dovuti, o accettarne la promessa, per compiere o per omettere un atto in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà.*

La nuova fattispecie sembra dunque costruita in termini di reato di mera condotta, senza cioè la previsione di un evento di danno.

Il nuovo art. 2635-bis introduce una fattispecie, anch'essa procedibile a querela di parte, che si articola in due ipotesi:

- offerta o promessa di denaro o altra utilità non dovuti ai soggetti apicali o aventi funzione direttive in società o enti privati finalizzata al compimento o alla omissione di un atto in violazione degli obblighi inerenti all'ufficio o degli obblighi di fedeltà, quando la offerta o la promessa non sia accettata (comma 1);
- sollecitare per sé o per altri, anche per interposta persona, una promessa o dazione di denaro o di altra utilità, per compiere o per omettere un atto in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, qualora la sollecitazione non sia accettata (comma 2).

In ambedue i casi si applicano le pene previste per la corruzione tra privati, ridotte di un terzo.

Il nuovo art. 2635-ter prevede, in caso di condanna per il reato di corruzione tra privati, l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese nei confronti di chi abbia già riportato una precedente condanna per il medesimo reato o per l'istigazione di cui al comma 2 dell'art. 2635-bis.

Sono infine previste modifiche al d.lgs. 231/2001 in tema di responsabilità degli enti per illeciti da reato:

- **per il delitto di corruzione tra privati, nei casi previsti dal terzo comma dell'articolo 2635, si applica la sanzione pecuniaria da 400 a 600 quote (anziché da 200 a 400);**
- **per l'istigazione alla corruzione da 200 a 400 quote.**

La Società ha conformato lo svolgimento della propria attività al rispetto dei valori e dei principi contenuti nel Modello e nel Codice Etico, nella convinzione che la conduzione degli affari non possa distaccarsi dall'etica.

A tal proposito, la Società evita ed ha condannato a più riprese il ricorso a comportamenti illegittimi o comunque scorretti - pratiche corruttive, in ogni forma - allo scopo di raggiungere i propri obiettivi economici.

Potenziali aree di attività a rischio

Il rischio di commissione del reato di corruzione tra privati contemplato nella presente Parte Speciale può realizzarsi principalmente nelle seguenti aree (attività, funzioni, processi):

1. Rapporti con clienti/utenti/pazienti (c.d. ciclo attivo) o fornitori/Medici (c.d. ciclo passivo).
2. Selezione e assunzione del personale o selezione degli operatori sanitari
3. Rapporti con banche/finanziarie/creditori/società di leasing.
4. Rapporti tra diversi medici e tra medici e farmacisti al fine di indurre l'utenza ad effettuare esami diagnostici, trattamenti terapeutici e assunzione di farmaci al solo fine di trarre profitto, senza reale necessità di tutela della salute dell'utente.

Possibili condotte illecite

Con riferimento al punto sub 1), all'interno del ciclo attivo, il reato di corruzione tra privati potrebbe essere commesso da parte di un membro dell'Assemblea dei Soci, da parte dell'Amministratore Unico e/o di Responsabili della Funzione interessata (sottoposti), nonché da sottoposti alla direzione e alla vigilanza di tali soggetti (sottoposti):

- i) nella vendita di beni o servizi ad altra società, con lo scopo di ottenere dal cliente la conclusione di un contratto;
- ii) nell'esecuzione di prestazioni di servizi ad altre società o al paziente/utente, al fine di corrompere un concorrente durante la partecipazione a una "gara privata" affinché lo stesso presenti condizioni peggiori.

Nel ciclo passivo, invece, il reato di corruzione potrebbe essere integrato nei confronti dei fornitori della Società per ottenere beni/servizi a migliori condizioni e/o a prezzi più favorevoli.

Per quanto riguarda, invece, il punto sub 2), la corruzione potrebbe essere commessa mediante l'assunzione da parte della Società di persone a conoscenza di segreti di Società o Poliambulatori concorrenti al fine di ottenere la rivelazione di tali segreti ed aumentare il profitto.

Con riferimento, infine, al punto sub 3), il reato potrebbe essere commesso, da un lato, nei rapporti con le banche, mediante la corruzione di funzionari per ottenere benefici economici, dall'altro, nei rapporti con le finanziarie o società di Leasing, tramite la corruzione di un dipendente al fine di evitare che la Società sia segnalata. Il reato di corruzione potrebbe pure integrarsi nei rapporti con i creditori con lo scopo di concludere transazioni più vantaggiose per la Società ovvero al fine di ritardare l'azione esecutiva.

Con riferimento, infine, al punto sub 4), forse il più preoccupante per la Società, in quanto il controllo su personale non dipendente ma semplicemente legato da collaborazione professionale è più difficoltoso, inoltre il rapporto medico-paziente impedisce la possibilità di vigilare nelle comunicazioni tra le parti e quindi intercettare possibili commissioni di reati. Diviene quindi fondamentale l'acquisizione di valutazioni spontanee da parte della clientela e la sensibilizzazione nei loro confronti.

Occorre, altresì, prevedere un'apposita procedura concernente la selezione dei medici e alla valutazione del loro operato sulla base dei dati che la clientela vorrà fornire con questionari di gradimento anonimi.

Al fine, poi, di garantire il più possibile la prevenzione (*rectius* la riduzione massima) del compimento da parte dei Destinatari del Modello di azioni che possono concretizzare la fattispecie contemplata nella presente Parte Speciale, la Società deve adottare e predisporre una serie di principi generali di comportamento, fermo restando il rigoroso rispetto del Modello, del Codice Etico e delle procedure sopra "suggerite".

In particolare, ai destinatari è fatto divieto di:

- ricevere, pretendere, corrispondere e offrire direttamente o indirettamente, compensi di qualunque natura, regali, vantaggi economici o altre utilità da, o a, un soggetto privato e/o l'ente da esso direttamente o indirettamente rappresentato che:
 - eccedano un modico valore e i limiti di ragionevoli prassi di cortesia e, comunque,
 - siano suscettibili di essere interpretati come volti a influenzare indebitamente i rapporti tra la Società e il predetto soggetto e/o l'ente da esso direttamente o indirettamente rappresentato, a prescindere dalla finalità di perseguimento, anche esclusivo, dell'interesse o del vantaggio della Società;
- corrispondere "*facilitation payments*", ovvero i pagamenti di modico valore non ufficiali, effettuati allo scopo di velocizzare, favorire o assicurare l'effettuazione di un'attività di routine o comunque prevista nell'ambito dei doveri dei soggetti privati con cui la Società si relaziona;
- utilizzare fondi o mezzi personali allo scopo di aggirare l'applicazione dei contenuti della Presente Parte Speciale;
- sottoscrivere contratti superiori al valore soglia indicato nella procura specifica, ove non autorizzati per iscritto dai vertici.

Inoltre, ogni attività svolta nelle aree sensibili sopra indicate, deve essere accuratamente e regolarmente riflessa nei documenti contabili. È, infatti, responsabilità della Società di redigere documenti contabili che riflettano con un dettaglio ragionevole ciascuna operazione, nonché stabilire e eseguire controlli adeguati al fine di garantire che:

- le operazioni siano effettive ed eseguite solo a fronte di un'autorizzazione del management;
- le operazioni siano registrate al fine di permettere la redazione del bilancio in conformità con i principi contabili di riferimento;
- il valore dei beni inserito a bilancio sia riscontrato, con una certa periodicità, con gli inventari e siano adottate appropriate misure in riferimento alle differenze riscontrate.

Nessuna pratica qualificabile come di natura corruttiva, inclusi i *facilitation payments*, può essere giustificata o tollerata per il fatto che essa è "consuetudinaria" nel settore di business o nel Paese nel quale l'attività è svolta.

Non è consentito imporre o accettare alcuna prestazione ove la stessa può essere realizzata, solamente, pregiudicando i valori ed i principi del Codice Etico o violando le procedure del Modello applicabili e le normative.

L'attività dell'Organismo di Vigilanza è svolta in stretta collaborazione con i vari responsabili delle Aree interessate alla presente Parte Speciale. Pertanto, dovranno essere previsti flussi informativi costanti tra tali soggetti e l'OdV al fine di ottimizzare le attività di verifica. I controlli effettuati dall'OdV sono diretti a verificare la conformità delle attività aziendali ai principi espressi nella presente Parte Speciale e, in particolare, alle procedure interne in essere e a quelle che saranno adottate in futuro, in attuazione della presente Parte Speciale