Rev.	Data	Motivo Revisione	Emissione: Rappresentante Legale
0	08/11/2022	Prima emissione	Centro Sanvito Srl
1	24/10/2023	Aggiornamento del sistema di amministrazione e controllo societario tradizionale: dal CdA all'A.U.	Centro Sanvito Srl

Indice del documento:

1. Introduzione 2
2. Presentazione della società 2
3. Quadro normativo 2
3.1 Il decreto legislativo n. 231/2001 2
3.2 I reati 3
3.3 Le sanzioni 4
3.4 Autori del reato 5
3.5 L'interesse o il vantaggio per la società 6
3.6 L'esonero da responsabilità 6
4. Il Modello di organizzazione gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 di Centro Sanvito Srl 6
5. Diffusione del Modello 7
6. Sistema disciplinare 8
6.1 Funzione del sistema disciplinare 8
6.2 Le misure nei confronti dei lavoratori dipendenti 8
6.3 Le singole misure sanzionatorie e i relativi criteri applicativi 8
6.5 Il procedimento disciplinare 9
6.6 Le misure nei confronti dell'Amministratore 9
6.7 Le misure nei confronti dei componenti dell'OdV 9
6.8 Le misure nei confronti di consulenti, collaboratori e terzi in generale 9
7. Organismo di Vigilanza 10
7.1 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza 10
7.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza 10
7.3 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza 11
8. Identificazione delle attività sensibili e possibili reati 231 associati 11

1. Introduzione

In attuazione degli obblighi comunitari ed internazionali ed in esecuzione della delega di cui all'art.11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, in data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo n. 231 recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica".
La novità del D.Lgs. 231/2001 consiste nell'aver introdotto per la prima volta in Italia l'istituto della responsabilità amministrativa degli enti, con o senza personalità giuridica, e delle società per determinati reati tentati o commessi nel loro interesse o vantaggio dalle persone fisiche che agiscono per conto ed in nome dell'entità giuridica stessa.

Il Centro Sanvito Srl (di seguito anche la "Società") si è dotato di un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (di seguito "Modello 231" o "Modello") e ha istituito l'Organismo di Vigilanza (di seguito OdV) ivi previsto.

Il Modello 231 predisposto ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.lgs. 231/01 persegue l'obiettivo di evidenziare e configurare un sistema strutturato ed organico di procedure, prassi operative, direttive di comportamento e attività di controllo volto a prevenire, per quanto possibile, la realizzazione di condotte che possano integrare gli estremi dei reati contemplati dal Decreto 231.

Attraverso l'analisi e l'individuazione delle attività esposte al rischio di reato si vuole, da un lato, determinare una piena consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società in particolare i dipendenti,i clienti, i fornitori, il management, i collaboratori e gli organi di controllo (destinatari del modello), di poter incorrere in un illecito passibile di sanzione (illecito la cui commissione è fortemente censurata dalla Società),dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, consentire all'organizzazione di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Il presente documento rappresenta la sintesi del Modello 231 predisposto dalla società ed è finalizzato a far comprendere ai destinatari il contenuto del Modello adottato dalla società.

2. Presentazione della società

Il Centro Sanvito Srl è una struttura privata, opera sul territorio del comune di Mazara del Vallo dal 1981 data di costituzione della società con variazione in società di capitali in data 13/06/2017, ed eroga prestazioni in regime ambulatoriale in convenzione col Servizio Sanitario Nazionale.

3. Quadro normativo

3.1 Il decreto legislativo n. 231/2001

In data 8 giugno 2001 è stato emanato – in attuazione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 – il Decreto Legislativo n. 231/2001 (di seguito anche il Decreto 231), entrato in vigore il 4 luglio successivo che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia aveva già da tempo aderito, ed in particolare:

- la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee
- la Convenzione del 26 maggio 1997 firmata a Bruxelles sulla lotta alla corruzione di funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri
- la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali

Il Decreto 231 – "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" – ha introdotto nell'ordinamento giuridico la responsabilità amministrativa degli enti per gli illeciti dipendenti da reato. Le disposizioni in esso previste si applicano agli "enti forniti di personalità giuridica e associazioni anche prive di personalità giuridica"

Tale nuova forma di responsabilità, sebbene definita "amministrativa" dal legislatore, presenta, tuttavia, taluni caratteri propri della responsabilità penale essendo, ad esempio, rimesso al giudice penale competente l'accertamento dei reati presupposto ed essendo estese all'ente le garanzie processuali.

Il Decreto 231 stabilisce che:

L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;

b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) l'ente non risponde se le persone indicate nel punto 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Oltre all'esistenza degli elementi oggettivi e soggettivi sopra descritti, il Decreto 231 richiede anche l'accertamento della colpevolezza dell'ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è, in definitiva, riconducibile ad una "colpa di organizzazione", da intendersi quale mancata adozione da parte dell'ente di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati richiamati dal Decreto 231.

3.2 I reati

I reati, dal cui compimento può derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, sono espressamente richiamati dal Decreto 231 e successive modifiche ed integrazioni.

Si elencano, di seguito, le "famiglie di reato" attualmente ricomprese nell'ambito di applicazione del Decreto 231:

1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 24, Decreto 231);

2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis, Decreto 231);
3. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter, Decreto 231);
4. Concussione, induzione indebita a dare o promettere altre utilità e corruzione;
5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis, Decreto 231);
6. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1, Decreto 231);
7. Reati societari (art. 25-ter, Decreto 231);
8. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-quater, Decreto 231);
9. Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies, Decreto 231);
10. Reati di abuso di mercato (art. 25-sexies, Decreto 231);
11. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies, Decreto 231);
12. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies, Decreto 231);
13. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies, Decreto 231);
14. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies, Decreto 231);
15. Reati ambientali (art. 25-undecies, Decreto 231);
16. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies, Decreto 231);
17. Reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies, Decreto 231);
18. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies, Decreto 231);
19. Reati tributari (art. 25-quinquesdecies, Decreto 231);
20. Reati transnazionali (L. n. 146/2006).

Rispetto a tale elencazione, la società ha provveduto ad un un'accurata analisi dei processi in riferimento all'applicabilità di tali reati (*cfr. Identificazione delle attività sensibili e possibili reati 231 associati) ed i presidi di controllo atti a mitigare l'integrazione di detti delitti.*

3.3 Le sanzioni

Le sanzioni previste dalla legge a carico della società in conseguenza della commissione o tentata commissione degli specifici reati sopra menzionati consistono in:

- sanzione pecuniaria fino ad un massimo di euro 1.549.000,00 (il valore della singola quota

prevista per i vari reati presupposto va da euro 258,00 ad euro 1.549,00)

- sanzioni interdittive di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni che, a loro volta, possono consistere in:
- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca del profitto che la società ha tratto dal reato;
- pubblicazione della sentenza di condanna (che può essere disposta in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

Le sanzioni interdittive, in ossequio al principio di tassatività, si applicano in relazione ai soli reati per i quali sono espressamente previste quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- la società ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale nel caso di elusione fraudolenta del modello organizzativo ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

- in caso di reiterazione degli illeciti. Si ha reiterazione quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva.

3.4 Autori del reato

Secondo il D.lgs. 231/01, la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso" (c.d. soggetti in posizione apicale; art. 5, co. 1, lett. a), D.lgs. 231/01)

- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale (c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, co. 1, lett. b), D.lgs. 231/01)

La società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, co. 2, D.lgs. 231/01), se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

3.5 L'interesse o il vantaggio per la società

La responsabilità sorge nell'ipotesi in cui la condotta illecita sia stata realizzata nell'interesse o a vantaggio della società. Dunque, non soltanto se il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, per l'ente, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto- reato trovi ragione nell'interesse dell'ente.

3.6 L'esonero da responsabilità

Il D.lgs. 231/01 differenzia i meccanismi di esonero dalla responsabilità a seconda che l'illecito sia commesso dai soggetti in posizione apicale o dai sottoposti.

La prima situazione è disciplinata dall'art. 6 del D.lgs. 231/01 ai sensi del quale la società può essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se prova che:

a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quelli verificatisi;

b) il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;

c) le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;

d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Qualora invece il reato sia commesso dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, ai sensi dell'art. 7 del D.lgs. 231/01, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

È esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

4. Il Modello di organizzazione gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 di Centro Sanvito Srl

Centro Sanvito Srl, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza delle proprie attività, a tutela dell'immagine e della propria posizione, ha ritenuto di procedere all'attuazione del Modello di organizzazione e di gestione previsto dal Decreto Legislativo 231/01.

Il Modello (suddiviso in una Parte Generale ed in una Parte Speciale) è stato predisposto da Centro Sanvito Srl tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto, le Linee Guida elaborate da Confindustria contenute nelle "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo *ex* D.Lgs. n. 231/2001".

Si tratta di:

1) Codice Etico;

2) Sistema organizzativo e normativo;

3) Sistema autorizzativo;

4) Sistema di pianificazione e controllo;

5) Sistema informativo;

6) Sistema di comunicazione e formazione del personale;

7) Sistema disciplinare;

8) Elementi di controllo utili a prevenire reati colposi;

9) Organismo di Vigilanza;

10) Altri istituti di vigilanza e garanzia.

Alcune di queste componenti generali del modello, nella Parte Speciale del documento, sono richiamate per quelle espressioni particolari che realizzano una prevenzione specifica, cioè in corrispondenza di uno specifico rischio di reato in un determinato processo e/o area a rischio.

Ad esempio, del generale sistema organizzativo e normativo di seguito descritto, nella Parte Speciale è spesso richiamata la singola disposizione che realizza la prevenzione di un determinato reato in uno specifico processo.

Le altre componenti generali annoverate, pur in assenza di analitici richiami nella Parte Speciale, spiegano effetti virtuosi per la *compliance* aziendale, concorrendo a definire uno scenario complessivo di organizzazione, gestione e controllo.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto della società, affinché gli stessi seguano, nell'espletamento delle proprie attività comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati.

5. Diffusione del Modello

Ai fini dell'efficacia del Modello 231, è obiettivo della società garantire al proprio personale ed ai propri collaboratori (a qualsiasi titolo) una corretta conoscenza delle procedure e delle regole di condotta adottate. Le procedure, i sistemi di controllo e le regole comportamentali adottati in attuazione dei principi di riferimento contemplati nel Modello 231, unitamente al Codice Etico, sono comunicati a tutto il personale in relazione all'attività svolta in concreto ed alle mansioni attribuite mediante una specifica attività di formazione.

A tutti i dipendenti e dirigenti è richiesta l'adesione ai principi di comportamento previsti dal Codice Etico, e l'impegno all'osservanza delle regole, delle procedure e dei principi contenuti nel Modello 231.

La società si impegna a portare a conoscenza dei propri consulenti, collaboratori esterni e fornitori sensibili (ossia quei fornitori che per tipologia/valore di servizio offerto alla società non si inquadrano in un rapporto di fornitura occasionale), con ogni mezzo ritenuto utile allo scopo, il contenuto del Modello 231 e del Codice Etico.

Tali soggetti dovranno essere informati dell'esigenza che il loro comportamento non costringa qualsiasi persona operante per la società a violare le procedure, i sistemi di controllo, le regole comportamentali ed il

Codice Etico e/o a tenere comportamenti non conformi ai principi espressi nel Modello in base a quanto previsto dal D.lgs. 231/01 e vigenti nella società.

6. Sistema disciplinare

6.1 Funzione del sistema disciplinare

La predisposizione e l'implementazione di un idoneo sistema sanzionatorio disciplinare costituisce un elemento essenziale del Modello 231 ai fini dell'esclusione della responsabilità della Società, ai sensi degli artt. 6, comma 2, lett. e) e 7, comma 4, lett. b), D.Lgs. n. 231/2001. Il sistema sanzionatorio assicura l'effettività del Modello e l'efficacia dell'azione dell'Organismo di Vigilanza (OdV).

L'accertamento dell'illecito disciplinare e l'applicazione delle conseguenti sanzioni sono indipendenti dal procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nell'ipotesi in cui il comportamento addebitato sul piano disciplinare integri altresì una fattispecie di reato rilevante ai fini e per gli effetti del D.Lgs. n. 231/2001.

6.2 Le misure nei confronti dei lavoratori dipendenti

La violazione da parte dei lavoratori dipendenti delle singole regole di comportamento previste dal Modello, così come integrato dalle procedure applicative e dal Codice Etico comporta l'applicazione dei provvedimenti disciplinari indicati nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL), salvo quanto stabilito dagli artt. 2118 e 2119 cod. civ.

6.3 Le singole misure sanzionatorie e i relativi criteri applicativi

Le sanzioni disciplinari irrogabili, in ordine di crescente afflittività, sono:

- il richiamo verbale;
- il rimprovero scritto;
- la multa;
- la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- il licenziamento senza preavviso.

Tali sanzioni sono irrogate secondo il principio di proporzionalità ex art. 2106 cod. civ. in relazione alla gravità della infrazione. Sono commisurate al livello di responsabilità e di autonomia del dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo comportamento, nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta a seguito della condotta censurata ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. n. 231/2001.

6.5 Il procedimento disciplinare

Gli accertamenti istruttori delle violazioni del Modello 231, come integrato dalle procedure di attuazione e dal Codice Etico, lo svolgimento del procedimento disciplinare e l'applicazione delle relative sanzioni avvengono nel rispetto della legge (Legge n. 300/1970), del vigente CCNL e delle disposizioni del Modello 231 e delle altre eventuali disposizioni aziendali.

La concreta applicazione del sistema disciplinare è garantita dal Responsabile delle risorse umane ("Responsabile"), che cura e gestisce l'intero procedimento disciplinare.

Sulla base di una segnalazione (anche proveniente dall'OdV) o d'ufficio, sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata, il Responsabile procede alla formulazione degli addebiti disciplinari nei confronti dei lavoratori dipendenti e alla relativa contestazione. La contestazione, salvo che nell'ipotesi del richiamo verbale, è effettuata per iscritto.

Nel corso del procedimento disciplinare deve essere assicurato il diritto del dipendente di essere ascoltato o comunque di presentare deduzioni scritte.

6.6 Le misure nei confronti dell'Amministratore

Oltre alle ipotesi di violazione del Modello 231, così come integrato, costituiscono infrazioni rilevanti sul piano disciplinare comportamenti negligenti da parte degli Amministratori, che abbiano dato luogo all'omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello medesimo.

Tali misure sono proporzionate alla gravità delle violazioni e, nei casi di massima gravità, possono condurre all'esercizio dell'azione di responsabilità *ex* artt. 2392 e 2393 cod. civ. e alla conseguente destituzione dalla carica.

6.7 Le misure nei confronti dei componenti dell'OdV

Oltre alle ipotesi di violazione del Modello 231, così come integrato, costituiscono infrazioni rilevanti sul piano disciplinare comportamenti imperìti o negligenti da parte dei componenti dell'OdV, che abbiano dato luogo all'omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello medesimo.

6.8 Le misure nei confronti di consulenti, collaboratori e terzi in generale

La violazione da parte di consulenti, di collaboratori o di terzi delle regole di cui al Modello, come

integrato, agli stessi applicabili è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, come ad esempio nel caso di applicazione alla Società medesima di taluna delle misure previste dal D.Lgs. n. 231/2001.

7. Organismo di Vigilanza

7.1 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

Secondo il D.Lgs. 231/01 il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231, nonché di curarne l'aggiornamento, deve essere affidato ad un organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (art. 6, co. 1, lett. b del Decreto).

L'affidamento dei compiti sopra indicati ed il loro corretto ed efficace svolgimento sono i presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità dell'ente nel caso in cui il reato sia stato commesso dai soggetti apicali (espressamente contemplati dall'art. 5 del Decreto). Qualora invece il reato sia attribuibile a soggetti sottoposti all'altrui direzione (*ex* art. 7 del Decreto), la scelta di assegnare la funzione di vigilanza ad un organismo interno, benché non sia normativamente imposta, è consigliata, in quanto chiara manifestazione della volontà dell'ente di conformarsi alle finalità di prevenzione perseguite dalla disciplina.

Le Linee Guida di Confindustria e gli orientamenti giurisprudenziali elaborati in materia precisano i requisiti essenziali di cui tale organismo deve essere dotato, in particolare:

a) Autonomia, indipendenza e assenza conflitti di interesse

b) Professionalità

c) Continuità di azione

d) Onorabilità

In Centro Sanvito Srl l'Organismo di Vigilanza è monocratico esterno alla società.

7.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza svolge le funzioni di vigilanza e controllo previste dal Modello 231.

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare sull'osservanza del Modello 231 da parte dei dipendenti, degli organi sociali, dei consulenti e dei collaboratori esterni, sull'efficacia e adeguatezza del Modello 231 in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati e sull'opportunità del suo aggiornamento, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

È garantito all'OdV libero accesso alla documentazione aziendale rilevante ai fini dell'espletamento della propria attività di controllo; il management aziendale è tenuto a fornire tempestivamente tutte

le informazioni oggetto di richiesta da parte dell'OdV.

L'OdV può avviare indagini conoscitive interne volte a segnalare violazioni del Modello 231.

7.3 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di monitorare tutte le operazioni potenzialmente sensibili e di predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione e raccolta di notizie rilevanti per la corretta applicazione del Modello.

I flussi informativi diretti all'Organismo di Vigilanza sono previsti nelle procedure operative interne oltre a quelli specificatamente richiesti dall'Organismo stesso nell'ambito della propria attività di controllo.

Devono inoltre essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'OdV, dalle funzioni preposte, le informazioni concernenti:

- I provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per quei reati che possono coinvolgere, direttamente o indirettamente, la società.

- Le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per quei reati che possono coinvolgere, direttamente o indirettamente, la società, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria.

Inoltre, più in generale, a tutti i destinatari del Modello 231 è richiesto di informare l'OdV nel caso vengano in possesso di notizie relative alla violazione del Modello stesso o a pratiche non in linea con le norme di comportamento e deontologia professionale proprie della società così come esplicitate nel Codice Etico.

Nel caso un dipendente voglia segnalare una violazione (o sospetti una violazione) del Modello 231 o del Codice Etico, deve contattare l'OdV. L'OdV valuta le segnalazioni ricevute decidendo in merito alla necessità/opportunità di aprire un'indagine interna. La segnalazione può essere indirizzata all'OdV senza particolari formalità, anche in via anonima, sia in forma scritta (lettera, posta elettronica) che verbale (in tale caso il componente l'OdV ricevente provvede a redigere idoneo verbale).

8. Identificazione delle attività sensibili e possibili reati 231 associati

Dall'analisi dei rischi condotta ai fini del D.lgs. 231/2001 sono stati individuate, in base all'operatività attuale del Centro Sanvito Srl, le seguenti attività sensibili:

1. l'attività di negoziazione ed esecuzione di contratti pubblici;

2. rapporti con Autorità di Vigilanza;

3. rapporti con pubblici ufficiali e incaricati di pubblico servizio in relazione al rispetto degli obblighi stabiliti dalla normativa tributaria, previdenziale, sicurezza sui luoghi di lavoro;

4. rapporti con pubblici ufficiali e incaricati di pubblico servizio per il rilascio di autorizzazioni da parte della P.A. (concessioni; autorizzazioni; licenze);

5. selezione ed assunzione del personale come strumentale alla commissione di corruzione.

In occasione dell'attività di analisi della corporate governance e della struttura organizzativa della Società, è possibile individuare alcune aree considerate "a rischio reato" rispetto alle quali è stato ritenuto astrattamente sussistente il rischio di commissione dei reati contro la Pubblica Amministrazione. A fini meramente indicativi di ipotesi nelle quali potrebbero ravvisarsi responsabilità della Società in tema di reati contro la P.A., si potrebbero ad esempio individuare, sulla scorta delle esperienze messe a disposizione dalle aziende del settore, le seguenti aree:

- Gestione finanza pubblica e agevolata

- Acquisti ed approvvigionamenti

- Lavori, servizi e forniture

- Affari legali e gestione del contenzioso

- Conferimento di incarichi esterni

- Gestione del contratto stipulato con l'Azienda Sanitaria Provinciale

- Gestione dei contratti

- Sponsorizzazioni ed omaggistica

- Controllo di gestione

- Corporate Governance

- Gestione delle risorse umane

- Gestione delle risorse finanziarie

- Gestione infrastruttura informatica

Il Centro Sanvito Srl, dopo un'attenta analisi dei propri processi aziendali necessari al conseguimento dell'oggetto sociale, ritiene che il rischio di commissione dei reati di cui agli artt. 25 bis *("Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento"*), 25 quinquies *("Delitti contro la personalità individuale"*), 25 sexies (*"Market abuse"*), sia estremamente remoto in considerazione delle attività svolte dalla società e, in ogni caso, ragionevolmente coperto dal rispetto dei principi enunciati nel Codice Etico della stessa, che vincola tutti i suoi Destinatari alla più rigorosa osservanza delle leggi e delle normative applicabili.
Conseguentemente, Centro Sanvito Srl SRL, avuto riguardo all'analisi effettuata, ritiene che i reati previsti dal Decreto che possono essere commessi ed analizzati nella "Parte Speciale" del suddetto MOG sono quelli di seguito esposti:

A. Reati di corruzione, anche tra privati, ed altri reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;

B. Reati societari;

C. Reati informatici;

D. Reati di Razzismo e xenofobia;

E. Reati ambientali;

F. Reati in materia di Salute e sicurezza in materia dei luoghi di lavoro;

G. Reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;

H. Reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria;

I. Reati tributari;

J. Reati di riciclaggio, ricettazione, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio;

K. Reati in materia di violazione del diritto di autore.

Tali gruppi di reato, che analogamente possono perfezionarsi in una realtà aziendale come quella in cui opera il Centro Sanvito Srl nel settore sanitario, sono costantemente oggetto di analisi e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza ed i relativi rischi mitigati da appositi protocolli di prevenzione approvati e condivisi dalla società.

Mazara Del Vallo, 24/10/2023

L'Amministratore Unico
Dott. Daniele Clemente