



MARIA LUGIA

OSPEDALE PRIVATO ACCREDITATO

POLIAMBULATORIO

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS N. 231/01

<u>Revisione</u>	<u>Approvazione</u>	<u>Natura della modifica</u>
0	10/10/2024	Adozione parte generale e speciale



MARIA LUIGIA

OSPEDALE PRIVATO ACCREDITATO

POLIAMBULATORIO

Sommario

Sommario	2
Premessa: Il Decreto Legislativo 231/2001.....	3
L’esonero dalla responsabilità	5
Le sanzioni.....	6
Fattispecie di reato individuate dal Decreto 231.....	8
Le vicende modificative dell’ente	9
I reati commessi all’estero	10
Le indicazioni del Decreto riguardo alle caratteristiche del Modello.....	11
Le linee guida di Confindustria.....	12
La disciplina del <i>whistleblowing</i>	13
Modifiche e aggiornamenti del Modello	16
Descrizione della realtà aziendale – elementi del modello di governance e dell’assetto organizzativo generale della Società.....	17
Storia e presentazione di Ospedale Maria Luigia S.p.A.	17
Descrizione sintetica della struttura societaria	17
Gli strumenti di governance di Ospedale Maria Luigia.....	18
Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di Ospedale Maria Luigia	18
I destinatari del Modello.....	18
Obiettivi e funzione del Modello	19
La struttura del Modello	20
Modalità operative seguite per l’implementazione e aggiornamento del Modello	21
I reati rilevanti per Ospedale Maria Luigia.....	22
I processi sensibili di Ospedale Maria Luigia.....	24
La formazione delle risorse umane e la diffusione del Modello.....	25
Aggiornamento del Modello	26

Premessa: Il Decreto Legislativo 231/2001

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (nel prosieguo il “Decreto”), nel recepire la normativa comunitaria e internazionale in materia di lotta alla corruzione, introduce nell’ordinamento giuridico italiano, disciplinandola, la responsabilità amministrativa - derivante da reato - degli enti collettivi.

La necessità di tutelare e garantire la sicurezza del mercato, che ha assunto ormai le caratteristiche di un mercato globale, che supera i confini e i particolarismi dei singoli Stati, ha spinto la comunità internazionale, da un lato, a cercare di creare un sistema sanzionatorio delle condotte illecite omogeneo, dall’altro, a individuare specifiche responsabilità in capo alle imprese che, col trascorrere del tempo, hanno assunto strutture sempre più complesse per dimensioni e organizzazione.

Il coinvolgimento delle persone giuridiche nella politica di prevenzione e nella responsabilità per le condotte dei singoli soggetti facenti parte della loro organizzazione, appare, infatti, una tappa necessaria per garantire una generale correttezza ed eticità del mercato.

La natura di questa nuova forma di responsabilità degli enti è di genere “misto” e la sua peculiarità risiede nel fatto che la stessa coniuga aspetti del sistema sanzionatorio penale e di quello amministrativo. In base al Decreto, infatti l’ente è punito con una sanzione di natura amministrativa, in quanto risponde di un illecito amministrativo, ma il sistema sanzionatorio è fondato sul sistema penale: l’Autorità competente a contestare l’illecito è il Pubblico Ministero ed è il giudice penale ad irrogare l’eventuale sanzione.

La responsabilità amministrativa dell’ente è distinta ed autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste anche qualora non sia stato identificato l’autore del reato, o quando il reato di sia estinto per una causa diversa dall’amnistia. In ogni caso, la responsabilità dell’ente va sempre ad aggiungersi, e mai a sostituirsi, a quella della persona fisica autrice del reato.

Il Decreto, se da un lato disegna un rigido schema repressivo, dall’altro predispone un’evidente attenuazione di tale rigore per l’ente che si sia dotato di idonei sistemi di prevenzione dei reati dai quali discende la responsabilità delle persone giuridiche. L’obiettivo dell’impianto normativo in esame è, infatti, quello di spingere le persone giuridiche a dotarsi di un’organizzazione interna in grado di prevenire le condotte delittuose. L’ente, infatti, non risponde se prova di aver adottato le misure, stabilite dallo stesso legislatore, indicate quali idonee alla funzione di prevenzione.

Perché possa configurarsi in capo all'ente la responsabilità di cui al Decreto è necessario che:

- sia stato commesso un reato a cui la legge collega la responsabilità dell'ente;
- il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso;
- l'autore del reato sia:
 - soggetto apicale, ovverosia colui il quale riveste posizioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente. Si intende, pertanto, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore di un'unità organizzativa autonoma, nonché le persone che gestiscono, anche soltanto di fatto, l'ente stesso. Si tratta di persone che effettivamente hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto dell'ente. Sono inoltre assimilabili a questa categoria tutti i delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione dell'ente o di sue sedi distaccate;
 - soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di soggetti apicali. Appartengono a questa categoria i dipendenti, i collaboratori e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale aziendale, hanno una mansione da svolgere sotto la direzione e il controllo di soggetti apicali. Tra i soggetti esterni interessati, oltre ai collaboratori, vi sono anche i consulenti, laddove su mandato dell'ente compiano attività in suo nome e per suo conto.

La responsabilità dell'ente, pertanto, discende dalla commissione, da parte di soggetti ad esso appartenenti, di reati tassativamente indicati dal decreto 231 ovvero, in base a quanto disposto dall'art. 2, qualora la sua responsabilità sia prevista da altra legge che sia entrata in vigore prima della commissione del fatto.

Inoltre, il Decreto differenzia la disciplina del criterio di imputazione operante sul piano subiettivo a seconda che il reato sia commesso da un soggetto in posizione apicale o da un semplice sottoposto.

Nel primo caso, infatti, è previsto, rispetto ai generali meccanismi di ripartizione dell'onere probatorio, l'onere della prova a carico dell'ente, il quale "non risponde se prova" di aver adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del reato da parte da parte del soggetto in posizione apicale un "Modello di organizzazione, gestione e controllo (anche detto il Modello) idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Inoltre, si chiarisce che si ha l'onere di dimostrare di aver attivato un organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, cui è stato affidato il compito di vigilare sull'osservanza dei modelli organizzativi, nonché di promuovere il loro aggiornamento (art. 6, comma 1 lett. b) del Decreto).

Infine, l'ente è chiamato a provare che il soggetto in posizione apicale ha commesso il reato "eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione" preventivamente adottati ed efficacemente implementati (art. 6, comma 1 lett. c) del Decreto).

Quanto invece alla ipotesi del reato commesso da soggetto sottoposto all'altrui direzione (art. 7 del Decreto), si prevede che la dimostrazione della mancata adozione o dell'inefficace attuazione del modello organizzativo prescritto gravi sulla pubblica accusa.

Resta in ogni caso inteso che l'ente è privo di responsabilità riguardo a reati commessi da soggetti che abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5 Decreto).

L'esonero dalla responsabilità

Il decreto prevede un meccanismo di esonero da responsabilità, che – ispirato al sistema dei *compliance programs* da tempo funzionante negli Stati Uniti – ruota appunto attorno all'adozione ed alla effettiva attuazione, da parte dell'ente medesimo, di modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Si tratta, in sostanza, di veri e propri programmi di autoregolamentazione, dalla cui adozione e attuazione possono derivare per l'ente – oltre all'esonero da responsabilità (al ricorrere di determinate condizioni) – importanti conseguenze sia sostanziali che processuali in tema, ad esempio, di commisurazione e riduzione della pena pecuniaria, di inapplicabilità delle sanzioni interdittive e di sospensione e revoca delle misure cautelari.

Con particolare riferimento all'esimente prevista dal Decreto, essa trova applicazione ove l'ente dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto costituente reato, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza, anche detto nel prosieguo ODV);

- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo;

le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione, gestione e controllo.

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa.

Le sanzioni

Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto è articolato in quattro tipi di sanzione, cui può essere assoggettato l'ente in caso di condanna:

- **Sanzione pecuniaria**: è sempre applicata in caso di condanna dell'ente. Essa è calcolata tramite un sistema basato su quote, che sono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare. Il numero delle quote, da applicare tra un minimo e un massimo che varia a seconda della fattispecie di reato, dipende dalla gravità del reato stesso, dal grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti; l'ammontare della singola quota viene invece stabilito tra un minimo di € 258,00, e un massimo di € 1.549,00, a seconda delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente. In virtù del meccanismo descritto, la sanzione può quindi variare da un minimo di € 25.822,84 a un massimo di € 1.549.370,70 (aumentabile fino a 10 volte in ipotesi di abuso di mercato);
- **Sanzioni interdittive**: le sanzioni interdittive si applicano, in aggiunta alla sanzione pecuniaria, soltanto se espressamente previste per il reato per cui l'ente viene condannato e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni: a) l'ente ha tratto un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un Soggetto apicale, ovvero da una Soggetto subordinato qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative; b) in caso di reiterazione di illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;



- il divieto di contrarre con la PA, 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 di pubblicizzare beni o servizi.

Eccezionalmente applicabili con effetti perpetui, le sanzioni interdittive sono temporanee, con una durata che varia da tre mesi a due anni ed hanno ad oggetto la specifica attività dell'ente cui si riferisce l'illecito. Esse possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del PM, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e fondati su specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di ulteriore commissione di illeciti della stessa indole per cui si procede;

- **Confisca:** con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto dell'illecito del reato o di beni o altre utilità di valore equivalente, nei casi previsti dall'art. 19 del Decreto. Il profitto del reato è stato definito dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione (Cass. Pen. S.U. 27.3.2008 n. 26654) come il vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal reato, e concretamente determinato al netto dell'effettiva utilità conseguita dal danneggiato nell'ambito di un eventuale rapporto contrattuale con l'ente; le Sezioni Unite hanno inoltre specificato che da tale definizione deve escludersi qualsiasi parametro di tipo aziendalistico, per cui il profitto non può essere identificato con l'utile netto realizzato dall'ente (tranne nel caso, normativamente previsto, di commissariamento dell'ente).

La confisca per equivalente ai sensi dell'art. 19 del Decreto ha natura di sanzione principale e autonoma, senza rapporto di sussidiarietà o di concorso apparente tra la detta disposizione e le norme del codice penale che prevedono la stessa misura ablativa a carico degli autori del reato, fermo restando che l'espropriazione non potrà, in ogni caso, eccedere nel quantum l'entità complessiva del profitto;

- **Pubblicazione della sentenza di condanna:** può essere disposta quando l'ente è condannato ad una sanzione interdittiva; consiste nella pubblicazione della sentenza una sola volta, per estratto o intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nel

provvedimento di condanna, nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha sede principale, ed è eseguita a spese dell'ente.

Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono al decorrere del quinto anno dalla data di commissione del reato.

La condanna definitiva dell'ente è iscritta nell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative da reato.

Fattispecie di reato individuate dal Decreto 231

L'ente può essere chiamato a rispondere soltanto per i reati – c.d. reati¹ presupposto –.

Alla data di approvazione del presente documento, i reati presupposto appartengono alle categorie indicate di seguito:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello stato, di un ente pubblico o dell'unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24 del Decreto)
- Delitti informatici e di trattamento illecito dei dati (art. 24 bis del Decreto);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter del Decreto);
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25 del Decreto)
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis del Decreto);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis.1. del Decreto);
- Reati societari (art. 25 ter del Decreto);
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25 quater del Decreto);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater.1 del Decreto);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies del Decreto);

⁽¹⁾ L'enumerazione dei reati è stata ampliata successivamente a quella originaria contenuta nel Decreto, che disciplinava la responsabilità degli enti in relazione ai soli reati con la Pubblica Amministrazione, previsti dagli artt. 24 e 25.



- Reati di abuso di mercato (art. 25 sexies del Decreto);
- Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (art. 187 quinquies TUF);
- Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con la violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 septies del Decreto);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 octies del Decreto);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 octies 1, comma 2 Del Decreto);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies del Decreto);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies del Decreto);
- Reati ambientali (art. 25 undecies del Decreto);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies del Decreto);
- Razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies del Decreto);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies del Decreto);
- Reati tributari (art. 25 quinquiesdecies del Decreto);
- Contrabbando (art. 25 sexiesdecies del Decreto);
- Reati transnazionali (art. 10 L. n. 146/2006);
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 septiesdecies del Decreto)
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 duodevicies del Decreto).

Le vicende modificative dell'ente

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

In caso di trasformazione dell'ente rimane ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo ente sarà quindi

destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

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

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

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

I reati commessi all'estero

In forza dell'articolo 4 del Decreto, l'ente può essere considerato responsabile, in Italia, per la commissione all'estero di taluni reati. In particolare, l'art. 4 del Decreto prevede che gli enti aventi la sede principale nel territorio dello Stato rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli da 7 a 10 del codice penale, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Pertanto, l'ente è perseguibile quando:

- in Italia ha la sede principale, cioè la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova



- l'azienda o la sede legale (enti dotati di personalità giuridica), ovvero il luogo in cui viene svolta l'attività in modo continuativo (enti privi di personalità giuridica);
- nei confronti dell'ente non stia procedendo lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
 - la richiesta del Ministro della Giustizia, cui sia eventualmente subordinata la punibilità, è riferita anche all'ente medesimo.

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'estero da soggetti apicali o sottoposti.

Per le condotte criminose che siano avvenute anche solo in parte in Italia, si applica il principio di territorialità ex art. 6 del codice penale, in forza del quale *"il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione"*.

Le indicazioni del Decreto riguardo alle caratteristiche del Modello

Il Decreto si limita a disciplinare alcuni principi generali in merito al Modello, senza fornire però caratteristiche specifiche. Occorre tuttavia tener presente che il Modello opera quale esimente solo se:

- efficace, ovvero se ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi;
- 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 dell'ente nel cui ambito possono essere commessi reati;
- siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente 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.

Il Decreto stabilisce che il Modello sia sottoposto a verifica periodica ed aggiornamento, sia nel caso in cui emergano significative violazioni delle prescrizioni, sia qualora avvengano significativi cambiamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente o muti la normativa di riferimento, in particolare quando siano introdotti nuovi reati presupposto.

Le linee guida di Confindustria

L'art. 6 del Decreto dispone espressamente che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Le Linee Guida di Confindustria sono state approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4 dicembre 2003. Il successivo aggiornamento, pubblicato da Confindustria in data 24 maggio 2004, è stato approvato dal Ministero della Giustizia, che ha giudicato tali Linee Guida idonee al raggiungimento delle finalità previste dal Decreto. Dette Linee Guida sono state aggiornate da Confindustria a marzo 2014 ed approvate dal Ministero di Giustizia in data 21 luglio 2014 e, da ultimo, aggiornate a giugno 2021.

Nella definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi progettuali:

- l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- la predisposizione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'ente ed il suo grado di adeguamento alle esigenze espresse dal D.Lgs. 231/2001.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida di Confindustria per garantire l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo sono le seguenti:

- previsione di principi etici e di regole comportamentali in un codice etico;



- un sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all’attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
- procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall’ente, prevedendo, laddove opportuno, limiti di spesa;
- sistemi di controllo di integrato che, considerando tutti i rischi operativi, siano capaci di fornire una tempestiva segnalazione dell’esistenza e dell’insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- informazione e comunicazione al personale, caratterizzata da capillarità, efficacia, autorevolezza, chiarezza ed adeguatamente dettagliata nonché periodicamente ripetuta, a cui si aggiunge un adeguato programma di formazione del personale, modulato in funzione dei livelli dei destinatari.

Le Linee Guida di Confindustria precisano, inoltre, che le componenti del sistema di controllo sopra descritte devono conformarsi ad una serie di principi di controllo, tra cui:

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- istituzione, esecuzione e documentazione dell’attività di controllo sui processi e sulle attività a rischio di reato.

La disciplina del *whistleblowing*

L’introduzione nell’ordinamento nazionale di un sistema di gestione delle segnalazioni e di un’adeguata tutela del dipendente che segnala condotte illecite dall’interno dell’ambiente di lavoro è prevista in convenzioni internazionali (ONU, OCSE, Consiglio d’Europa) ratificate dall’Italia, oltre che in raccomandazioni dell’Assemblea parlamentare del Consiglio d’Europa.



In particolare, la legge 6 novembre 2012, n. 190, con l'articolo 1, comma 51, ha introdotto l'art. 54-bis all'interno del d.lgs. 165/2001 in virtù del quale è stata prevista una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni con il termine di *whistleblowing*.

Con il Regolamento per la gestione delle segnalazioni e per l'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di illeciti o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro di cui all'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001, ANAC ha definito ulteriori disposizioni operative in materia.

L'obbligo, previsto per le pubbliche amministrazioni, di dotarsi di sistemi di prevenzione alla corruzione, tra cui un meccanismo di *whistleblowing*, è stato poi esteso, in parte, al settore privato con la Legge 30 novembre 2017, n. 179.

L'Unione Europea ha successivamente licenziato la Direttiva Europea 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, al fine di creare uno standard minimo per la protezione dei diritti dei *whistleblowers* in tutti gli stati membri.

L'Italia ha attuato la Direttiva Europea con il D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24.

L'obiettivo del D.lgs. 24/2023 è disciplinare la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico, o l'integrità della pubblica amministrazione o dell'ente, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Uno dei principali cardini della disciplina del *whistleblowing* è rappresentato dalle tutele riconosciute al segnalante per le segnalazioni effettuate nel rispetto della disciplina. Esse consistono da un lato, nel divieto di ritorsioni nei confronti dei segnalanti posto in capo al datore di lavoro, e dall'altro, nel regime di nullità degli atti ritorsivi eventualmente subiti dal segnalante.

Il D.lgs. 24/2023 prevede che la tutela da ritorsioni si applichi non solo a coloro che effettuano segnalazioni ma anche ad altri soggetti che, pur non avendo effettuato direttamente la segnalazione, sono comunque ritenuti meritevoli di protezione.

Vi sono tuttavia, alcune condizioni, meglio illustrate nella procedura che costituisce allegato al presente Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs n. 231/2001, che devono sussistere affinché le persone segnalanti possano beneficiare del regime di protezione.

Il D.lgs. 24/2023 prevede altresì alcune disposizioni volte a garantire la tutela della riservatezza e la tutela dei dati personali, nonché a disciplinare le modalità di conservazione della documentazione relativa alla segnalazione.

In particolare, ai sensi del nuovo comma 2 bis dell'art. 6, il Modello organizzativo prevede le seguenti misure aggiuntive:

- canali di segnalazione interna idonei a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione. Tali canali di segnalazione devono consentire ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni di informazioni sulle violazioni, compresi i fondati sospetti, delle normative elencate nel D.lgs n. 24/2023 nell'ambito dell'organizzazione dell'ente con cui il segnalante o denunciante intrattiene uno dei rapporti giuridici qualificati considerati dal legislatore. Il D.lgs n. 24/2023 prevede nel settore privato differenti discipline a seconda che si tratti di: a) ente con più di 50 dipendenti o con meno di 50 dipendenti ma operante negli ambiti previsti dalla direttiva - cd. settori sensibili; b) ente con meno di 50 dipendenti che rientra nell'ambito di applicazione del decreto 231/2001 e ha adottato un modello organizzativo; c) ente con più di 50 dipendenti che rientra nell'ambito di applicazione del decreto 231/2001 e ha adottato un modello organizzativo;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione;
- nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), adeguate sanzioni nei confronti di chi violi le suddette misure di tutela del segnalante nonché nei confronti di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano infondate; laddove infatti venga accertata - anche solo con sentenza di primo grado - la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con le denunce del segnalante o la sua responsabilità civile, nei casi di dolo o colpa grave è prevista l'esclusione delle predette tutele;

Il dipendente che ha effettuato la segnalazione o la denuncia non può non essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione.

In ottemperanza alle disposizioni di cui al D.Lgs n. 24/23 e del D.Lgs n. 231/10 Ospedale Maria Luigia ha istituito un canale interno di segnalazione mediante piattaforma informatica "Whistlelink", la quale è certificata ISO/IEC 27001:2022 (standard internazionale di riferimento per la gestione della sicurezza delle informazioni) ed è *compliant* alla normativa di riferimento.

La piattaforma è accessibile dal sito web della Società, ovvero direttamente dal browser inserendo il seguente indirizzo: : <https://ospedalemarialuigia.whistlelink.com/>

La gestione delle segnalazioni è affidata all'Organismo di Vigilanza.

Per maggiori approfondimenti si rinvia alla "PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING").

Modifiche e aggiornamenti del Modello

Il Modello deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato, mediante delibera dell'organo amministrativo, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, quando:

- siano sopravvenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della Società;
- siano sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato la non efficacia ai fini della prevenzione dei reati.

A tali fini, l'ODV riceve informazioni e segnalazioni dalla direzione aziendale in merito alle modifiche intervenute nel quadro organizzativo aziendale, nelle procedure e nelle modalità organizzative e gestionali della Società. Nel caso in cui modifiche, quali chiarimenti o precisazioni del testo, di natura esclusivamente formale si rendano necessarie, l'organo amministrativo della Società può provvedervi in maniera autonoma, dopo aver sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza. In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello devono essere segnalati dall'Organismo di Vigilanza in forma scritta all'organo amministrativo, affinché questi possa eseguire le delibere di sua competenza.

L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative ed ha facoltà di esprimere il proprio parere sulle modifiche apportate.

Descrizione della realtà aziendale – elementi del modello di governance e dell’assetto organizzativo generale della Società

Storia e presentazione di Ospedale Maria Luigia S.p.A.

Maria Luigia, fondata nel 1962 per intuizione e volontà di alcuni medici, imprenditori e famiglie di Parma e Modena, è un ospedale privato dedicato alla salute mentale e ai disturbi correlati, accreditato dalla Regione Emilia Romagna e completamente integrato con i servizi pubblici secondo le direttive del servizio sanitario regionale e nazionale.

L’ospedale si trova a Monticelli Terme, a 10 chilometri da Parma, ed è collocato in un ampio parco che accoglie anche un poliambulatorio di recente realizzazione.

L’impronta specialistica dei reparti e gli investimenti costanti negli ultimi 15 anni sul fronte della qualità fanno di Maria Luigia un riconosciuto e principale polo di attrazione, dalle regioni del Nord Italia in particolare, per una ampia gamma di disturbi nell’ambito neuropsichiatrico.

La missione dell’Ospedale Maria Luigia è centrata sul mantenimento e rafforzamento della identità pubblica della struttura, dimostrata dalla qualità del servizio erogato nell’interesse generale. Questa si realizza attraverso un inserimento attivo e sempre più organico nella rete dei servizi di salute mentale, extraprovinciali e extraregionali compresi.

La gestione ospedaliera è in continua evoluzione allo scopo di coniugare i principi manageriali di efficienza e generazione di valore ad una solida etica d’impresa e della professione sanitaria.

Maria Luigia contribuisce al benessere sociale del territorio di concerto con le istituzioni e le associazioni locali. L’assistenza e la cura dei pazienti da parte di tutto il personale dell’ospedale si basano sui principi di eguaglianza e imparzialità del trattamento offerto, continuità terapeutica, diritto di scelta del medico e del luogo di cura, partecipazione e informazione, controllo della qualità dell’assistenza, tutela della privacy e delle informazioni sullo stato di salute.

Descrizione sintetica della struttura societaria

Il sistema di governo societario di Ospedale Maria Luigia, quale insieme di strutture e regole di gestione e controllo necessarie al funzionamento della Società, è stato delineato nel rispetto della normativa a cui essa è soggetta. La Società adotta un sistema di amministrazione di tipo tradizionale che prevede una ripartizione di competenza tra:

omissis

Gli organi sociali operano nei limiti delle rispettive competenze, quali delineate dalla legge, dalle norme statutarie e dal Codice Etico.

Gli strumenti di governance di Ospedale Maria Luigia

I principali strumenti di governance di cui la Società si è dotata, possono essere come di seguito riassunti:

omissis

L'insieme degli strumenti di governance adottati dalla Società (qui sopra richiamati in estrema sintesi) e delle previsioni del presente Modello consente di individuare, rispetto a tutte le attività, come vengano formate e attuate le decisioni dell'ente (cfr. art. 6, comma 2 lett. b, D.Lgs. 231/01).

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di Ospedale Maria Luigia

La Società, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione dei propri affari e nel perseguimento dei propri obiettivi sociali, a tutela propria e dei propri *stakeholders*, ha deciso di adeguarsi alle prescrizioni del D.Lgs 8 giugno 2001 n. 231, in materia di responsabilità amministrativa degli enti. A tal fine, essa ha predisposto il Modello sulla base di quanto previsto dal Decreto, dalle Linee Guida di Confindustria, nonché sulla base della specifica giurisprudenza formatasi negli anni in materia.

La decisione di adottare il Modello è stata assunta nella convinzione che le prescrizioni in esso contenute, unitamente ai principi e alle regole comportamentali contenuti nel Codice Etico, nel Codice di Condotta, nelle procedure organizzative e nelle istruzioni operative possano improntare l'operato della Società - e di tutti i soggetti con cui essa verrà in contatto - a legalità, correttezza e trasparenza.

I destinatari del Modello

Le disposizioni del Modello sono vincolanti tanto per i soggetti apicali e il *management* – ovvero le persone che rivestono in Ospedale Maria Luigia funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa, nonché per le persone che esercitano, anche di fatto tali funzioni– quanto per le persone sottoposte alla loro direzione o vigilanza.

Sono quindi “Destinatari” del Modello, ciascuno nell’ambito delle proprie mansioni e responsabilità nell’ambito del ruolo ricoperto o comunque della attività svolte per Ospedale Maria Luigia:

- gli Amministratori e i componenti degli organi di controllo;
- le Risorse Umane, ovvero l’insieme dei lavoratori dipendenti, somministrati, i lavoratori parasubordinati e gli altri soggetti che fanno parte dell’organico della Società a prescindere dalla forma contrattuale e dalla normativa di riferimento;
- altri collaboratori, a prescindere dalla categoria professionale e dalla forma contrattuale, nei limiti in cui la loro prestazione lavorativa sia coordinata con l’organizzazione aziendale di Ospedale Maria Luigia e sottoposta alla direzione o vigilanza di un soggetto apicale di Ospedale Maria Luigia.

Ai collaboratori, consulenti, fornitori, partner commerciali e altre controparti contrattuali in genere, pur non riconducibili alla definizione di Destinatari del Modello (pertanto non assoggettabili alle sanzioni disciplinari in caso di violazioni al Modello), Ospedale Maria Luigia richiede il rispetto delle prescrizioni dettate dal Decreto e più in generale dei principi etici adottati dalla Società, tramite la sottoscrizione di specifiche clausole contrattuali che assicurino l’impegno al rispetto delle norme di cui al D.Lgs. 231/01, dei principi etici e delle linee di condotta adottati dalla Società.

Obiettivi e funzione del Modello

Con l’adozione del Modello si persegue l’obiettivo di migliorare il proprio sistema di controllo interno limitando in maniera significativa il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto ed è teso a favorire:

- l’individuazione delle attività svolte dalle singole funzioni aziendali che per loro particolare tipologia, possono comportare un rischio di reato ai sensi del Decreto;
- l’analisi dei rischi potenziali con riguardo alle possibili modalità attuative dei reati rispetto al contesto operativo interno ed esterno in cui opera la Società;
- la valutazione del sistema dei controlli preventivi ed il suo adeguamento per garantire che il rischio di commissione dei reati sia ridotto ad un “livello accettabile”;



- la definizione di un sistema di regole che fissi le linee di comportamento generali e specifiche volte a disciplinare le attività aziendali delle aree “sensibili”;
- la definizione di poteri autorizzativi e di firma che garantisca una puntuale e trasparente rappresentazione del processo aziendale di formazione di attuazione delle decisioni;
- la definizione di un sistema di controllo in grado di segnalare tempestivamente l’esistenza e l’insorgere di situazioni di criticità;
- la definizione di un sistema di comunicazione e formazione per il personale che consenta la conoscibilità del Codice Etico, del Codice di Condotta, dei poteri autorizzativi, delle linee di dipendenza gerarchica, delle procedure, dei flussi di informazione e di tutto quanto contribuisce a dare trasparenza all’attività aziendale;
- l’attribuzione ad un Organo di Vigilanza di specifiche competenze in ordine al controllo dell’effettivo funzionamento, dell’adeguatezza e dell’aggiornamento del Modello;
- la definizione di un sistema sanzionatorio relativo alla violazione delle disposizioni del Codice Etico e delle procedure previste o richiamate dal Modello.

La struttura del Modello

Il Presente Modello è costituito da una “Parte Generale”, da singole “Parti Speciali” e degli Allegati di seguito indicati.

Le Parti Speciali sono state predisposte per alcune categorie di reato previste ai sensi del Decreto laddove siano stati individuati profili di rischio-reato potenziali applicabili a Ospedale Maria Luigia, a seguito dell’identificazione dei processi societari “sensibili”.

Attualmente le Parti Speciali sono:

Parte Speciale F: “Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione”;

Parte Speciale G: “Reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento”

Parte Speciale H: “Reati societari”;

Parte Speciale I: “Reati contro la personalità individuale”

Parte Speciale J: “Reati in tema di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio

Parte Speciale K: “Omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e di tutela dell’igiene e della salute sul lavoro”;

Parte Speciale L: “Reati informatici”;

Parte Speciale M: “Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria”

Parte Speciale N: “Reati in materia di criminalità organizzata”

Parte Speciale O: “Delitti in materia di violazione del diritto d’autore”;

Parte Speciale P: “Reati tributari”

Parte Speciale Q: “Reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti”

Parte Speciale R: “Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare”

Parte Speciale S: “Reati ambientali”;

Costituiscono parte integrante del Modello adottato da Ospedale Maria Luigia i seguenti documenti:

- Manuale Penale,
- Codice Etico,
- Codice di Condotta,
- Struttura organizzativa,
- Regolamento dell’Organismo di Vigilanza,

nonché i seguenti ulteriori strumenti di organizzazione, gestione e controllo:

- Il sistema di deleghe e procure;
- Le procedure aziendali, i manuali generali operativi, le istruzioni operative;
- Il sistema sanzionatorio.

Modalità operative seguite per l’implementazione e aggiornamento del Modello

Il presente documento è stato predisposto tenendo presenti le prescrizioni del Decreto, le Linee Guida elaborate in materia da Confindustria e le indicazioni provenienti in materia dalla giurisprudenza.

Le modalità operative seguite per l’elaborazione del Modello sono state le seguenti:

- Mappatura, mediante incontri con il personale interessato, delle aree sensibili a rischio 231, identificazione dei profili di rischio potenziale, rilevazione del sistema di controllo interno esistente e Gap Analysis. I risultati di tali attività sono stati formalizzati in documenti che illustrano:
 - le aree di rischio (anche dette attività sensibili) rilevate. Si intendono per tali le attività il cui svolgimento potrebbe dare direttamente adito alla commissione di una delle fattispecie di reato contemplate dal Decreto 231 nonché le attività strumentali, ovvero le aree in cui, in linea di principio, potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione dei reati in oggetto;
 - la graduazione del rischio, basata sulla probabilità di realizzazione del reato – presupposto (triplice graduazione che espone una classificazione del rischio quale specifico, residuale e remoto);
 - i meccanismi di controllo/ presidi interni presenti;
 - eventuali suggerimenti per integrare o rafforzare i meccanismi di controllo;
- Verifica ed eventuale revisione, ove opportuno, del sistema di deleghe e procure;
- Identificazione ed integrazione del corpo procedurale aziendale;
- Adeguamento del sistema sanzionatorio previgente al fine di renderlo applicabile ed efficace anche con riferimento alle violazioni del Modello.

I reati rilevanti per Ospedale Maria Luigia

In considerazione della struttura e delle attività svolte, la Società ha individuato come rilevanti i seguenti reati presupposto:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- reati societari (art. 25-ter);
- omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- reati ambientali (art. 25-undecies);
- reati tributari (art. 25-quiquestiesdecies);



- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- i delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- reati in materia di criminalità organizzata (art. 24 – ter);
- reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare” (art. 25 – duodecies);
- reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 – octies 1);
- reati in tema di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25 – octies).

Non sono invece stati considerati rilevanti per la Società i seguenti reati:

- i delitti contro l’industria e il commercio (art. 25 – bis 1),
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico (art. 25-quater),
- le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1)
- abusi di mercato (art. 25-sexies);
- razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 - quaterdecies)
- contrabbando (art. 25 - sexiesdecies)
- delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 - septiesdecies)
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 - duodevicies);
- reati transnazionali.

Quanto precede, in ragione del fatto che la Società non svolge attività nel cui ambito possano essere commessi i suindicati reati, né appaiono configurabili, in caso di loro commissione, l’interesse o il vantaggio della stessa.

Il presente documento individua, nella successiva Parte Speciale, per ciascuna categoria di reati rilevanti per Ospedale Maria Luigia, le attività della Società denominate sensibili a causa del rischio insito di commissione dei reati della specie di quelli qui elencati e prevede per ciascuna delle attività sensibili principi di prevenzione e presidi di controllo.

La Società valuta costantemente la rilevanza ai fini del Modello di eventuali ulteriori reati, sia già previsti sia di futura previsione nel Decreto.

I processi sensibili di Ospedale Maria Luigia

L'attività di mappatura delle aree aziendali esposte al rischio di commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/01 ha determinato l'individuazione dei processi aziendali nel cui ambito, in linea teorica e di principio, potrebbero manifestarsi le condizioni per la commissione dei reati – presupposto di cui al predetto decreto.

Trattasi, nello specifico, dei seguenti processi:

omissis

Per processi a rischio si intendono tanto le attività il cui svolgimento potrebbe dare direttamente adito alla commissione di una delle fattispecie di reato contemplate dal Decreto, tanto le attività strumentali, ovvero le aree in cui, in linea di principio, potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione dei reati.

Per quanto concerne, invece:

- i delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis 1 del Decreto),
- i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater del Decreto),
- i reati consistenti in pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater. 1 del Decreto),
- i reati in tema di abusi di mercato (art. 25 sexies del Decreto),
- i reati di razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies del Decreto),
- i reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies del Decreto),
- i delitti di contrabbando (art. 25 sexiesdecies del Decreto)
- i delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 septiesdecies del Decreto),
- i delitti di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 duodevicies del Decreto)
- i reati transnazionali (Legge n. 1546/2006)

si è ritenuto che la specifica attività svolta dalla Società non presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della stessa.

Al riguardo, si ritiene pertanto esaustivo il richiamo ai principi contenuti nella presente Parte Generale del Modello, nel Codice etico e nel Codice di Condotta, che vincolano i Destinatari del Modello stesso al rispetto dei valori di solidarietà, moralità, rispetto delle leggi e correttezza.

La formazione delle risorse umane e la diffusione del Modello

Ai fini dell'attuazione del presente Modello, è obiettivo di Ospedale Maria Luigia garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in azienda, sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei processi sensibili.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato dall'Organismo di Vigilanza

Il Modello è diffuso a tutte le risorse aziendali tramite apposita comunicazione ufficiale della Società e viene inserito nel portale intranet aziendale.

Ai nuovi assunti è consegnato un set informativo, costituito dal Codice Etico, dal Codice di Condotta e dal Modello con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

Tutte le successive modifiche ed informazioni concernenti il Modello, il Codice Etico e il Codice di Condotta sono comunicate alle risorse aziendali attraverso i medesimi canali informativi.

I consulenti e i partner devono essere informati del contenuto del Modello, del Codice Etico e del Codice di Condotta (che sono pubblicati sul sito aziendale) e dell'esigenza di Ospedale Maria Luigia che il comportamento sia conforme al Decreto.

Al fine di formalizzare l'impegno al rispetto dei principi del Modello, del Codice Etico e del Codice di Condotta da parte di terzi aventi rapporti contrattuali con la Società, è previsto l'inserimento nel contratto di riferimento di un'apposita clausola, ovvero per i contratti già in essere, la sottoscrizione di una specifica pattuizione integrativa in tal senso.

Nell'ambito di tali clausole e pattuizioni, sono anche previste apposite sanzioni di natura contrattuale per l'ipotesi di violazione del Modello.

Aggiornamento del Modello

Il Decreto prevede espressamente la necessità di aggiornare il Modello al fine di assicurarne la costante adeguatezza rispetto alle specifiche esigenze dell'ente. Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello conseguono a:

- innovazioni normative;
- violazioni del Modello e/o rilievi emersi nel corso di verifiche sull'efficacia del medesimo;
- modifiche della struttura organizzativa dell'ente, anche derivanti da operazioni di finanza straordinaria ovvero da mutamenti nella strategia d'impresa derivanti da nuovi campi di attività intrapresi.

L'aggiornamento del Modello e, quindi, la sua integrazione e/o modifica spetta al Consiglio di Amministrazione, mentre la sollecitazione a provvedere in tal senso può avvenire anche su impulso dell'Organismo di Vigilanza.