

***Poliambulatorio Privato FKT***

***srl CARPI MO***

Modello di Organizzazione,  
Gestione e Controllo  
(ai sensi del D.Lgs. 231/2001)

*Indice*

<b>PARTE GENERALE.....</b>	<b>5</b>
<b>1 INTRODUZIONE.....</b>	<b>5</b>
1.1 DEFINIZIONI.....	5
1.2 LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO: IL D.LGS. 231/2001 E LE FONTI INTERNAZIONALI.....	7
1.3 I PRESUPPOSTI DELLA RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI, LA FUNZIONE DEL MOG E IL PROFILO SANZIONATORIO .....	8
1.4 PRESUPPOSTI DI ESCLUSIONE DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE.....	11
<b>2 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE.....</b>	<b>13</b>
2.1 LE AREE DI OPERATIVITÀ DEL POLIAMBULATORIO PRIVATO FKT DI FISIOKINESITERAPIA S.R.L. ....	13
2.2 FUNZIONE, PRINCIPI ISPIRATORI E STRUTTURA DEL MODELLO .....	13
2.3 APPROCCIO METODOLOGICO.....	15
2.3.1 Fase preliminare.....	15
2.3.2 Fase di mappatura dei rischi e controlli .....	16
2.3.3 Fase di valutazione dei rischi e controlli .....	17
2.4 LA PROCEDURA DI ADOZIONE, DI MODIFICA ED INTEGRAZIONE DEL MODELLO .....	18
<b>3 LE DELEGHE E I POTERI .....</b>	<b>18</b>
<b>4 PRINCIPI DI COMPORTAMENTO GENERALI PER I DESTINATARI..</b>	<b>19</b>
<b>5 FORMAZIONE E INFORMAZIONE - DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO TRA I PORTATORI DI INTERESSE.....</b>	<b>20</b>
5.1 INFORMATIVA E FORMAZIONE PER DIPENDENTI .....	21
5.2 INFORMATIVA E FORMAZIONE PER I COLLABORATORI .....	22
<b>6 L'ORGANISMO DI VIGILANZA .....</b>	<b>22</b>
6.1 L'ORGANISMO DI VIGILANZA: RUOLO, COMPITI E FUNZIONI .....	22
6.2 L'ORGANISMO DI VIGILANZA NEGLI ENTI DI PICCOLE DIMENSIONI .....	24
6.3 LE REGOLE DI FUNZIONAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA E LE SITUAZIONI DI INCOMPATIBILITÀ .....	26
6.3.1 Rapporti tra l'Organismo di Vigilanza e gli organi sociali .....	26
6.3.2 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza .....	26
6.3.3 Cause d'incompatibilità .....	27
<b>7 IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO .....</b>	<b>28</b>
7.1 FUNZIONI DEL SISTEMA DISCIPLINARE .....	28
7.2 PROCEDIMENTO E MISURE DISCIPLINARI .....	29
7.2.1 Dipendenti .....	29

7.2.2 Collaboratori.....	30
7.3 SEGNALAZIONI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	31

<b>8 I REATI EX D. LGS. 231/2001 NELLA SOCIETÀ POLIAMBULATORIO PRIVATO FKT DI FISIOKINESITERAPIA S.R.L. ....</b>	<b>32</b>
8.1 REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE .....	32
8.2 REATI SOCIETARI .....	33
8.3 REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME, COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE E SULLA TUTELA DELL'IGIENE E DELLA SALUTE SUL LAVORO .....	34
8.4 REATI INFORMATICI .....	34
8.5 REATI AMBIENTALI.....	35
8.6 RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, IMPIEGO DI DENARO BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA E AUTORICICLAGGIO .....	36
8.7 DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA .....	36
8.8 REATI TRANSNAZIONALI .....	37
8.9 DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO.....	38
8.10 DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEI DIRITTI D'AUTORE.....	38
8.11 REATI COMMESSI PER IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE .....	39
8.12 CORRUZIONE TRA PRIVATI .....	39

<b>9 I REATI EX D. LGS. 231/2001 NON SENSIBILI NELLA SOCIETÀ POLIAMBULATORIO PRIVATO FKT DI FISIOKINESITERAPIA S.R.L.....</b>	<b>39</b>
---	-----------

## **PARTE GENERALE**

### ***1 Introduzione***

#### ***1.1 Definizioni***

<i>Collaboratori:</i>	Soggetti che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione a vario titolo (consulenti, professionisti esterni, tecnici di radiologia, fisioterapisti, etc.).
<i>Consob:</i>	Commissione Nazionale per le Società e la Borsa.
<i>Decreto o D.Lgs. 231/2001:</i>	Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, " <i>Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica</i> ".
<i>Decreto o D.Lgs. 231/2007:</i>	Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231, di attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione.
<i>Destinatari:</i>	Soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti alla loro direzione o vigilanza, ivi compresi collaboratori e società in service.
<i>Enti:</i>	Enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica.
<i>Linee Guida Confindustria:</i>	Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 emanate dal Gruppo di

lavoro sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche di Confindustria.

- Linee Guida Assobiomedica:* Linee Guida per la Costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001.
- Modello:* Il presente modello di organizzazione e gestione, così come previsto dall'art. 6, comma 1, lett. a), del D. Lgs. 231/2001.
- O.d.V.:* Organismo di Vigilanza previsto all'art. 6, comma 1, lettera b) del D. Lgs. 231/2001, cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.
- Reati:* I reati (delitti e contravvenzioni) di cui agli artt. 24 e ss. del D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni.
- Soggetti in posizione apicale:* Persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa.
- Soggetti rilevanti:* I soggetti la cui attività può essere fonte di responsabilità per la Società, come indicati dall'art. 5, comma 1, lett. a) e b), del D. Lgs. 231/2001.
- Soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza:* Persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale.
- S.S.N.:* Servizio Sanitario Nazionale.
- T.U.F.* D. Lgs. n. 58/1998, "Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria".

*U.I.F.*

Unità di informazione finanziaria - L'Unità di informazione finanziaria (UIF) rappresenta la Financial Intelligence Unit italiana, ovvero la struttura nazionale incaricata di prevenire e contrastare il riciclaggio e il finanziamento del terrorismo.

La UIF è stata istituita presso la Banca d'Italia il 1° gennaio 2008, ai sensi del decreto legislativo n. 231 del 2007 il quale, emanato in attuazione della Terza Direttiva antiriciclaggio, ha soppresso l'Ufficio Italiano dei Cambi, presso cui la Financial Intelligence Unit era precedentemente collocata. La UIF esercita le proprie funzioni in autonomia e indipendenza, avvalendosi di risorse umane e tecniche, di mezzi finanziari e di beni strumentali della Banca d'Italia. L'organizzazione e il funzionamento della UIF sono disciplinate con regolamento della Banca d'Italia.

### ***1.2 La normativa di riferimento: il D. Lgs. 231/2001 e le fonti internazionali***

Il Decreto Legislativo 231/2001 (di seguito "il Decreto"), entrato in vigore il 4 luglio 2001, individua le disposizioni normative concernenti la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*".

Tale Decreto prevede una presunzione di corresponsabilità delle imprese nella commissione di alcune tipologie di reato da parte di propri amministratori, dirigenti, dipendenti e/o collaboratori, con significative sanzioni amministrative e interdittive, a meno che le stesse imprese non abbiano adottato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione dei reati ivi previsti.

Il D. Lgs. 231/2001 è stato emanato in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 19 giugno 2001 n. 140, al fine di

adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali, cui l'Italia ha già da tempo aderito, quali:

- ✓ la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea;
- ✓ la Convenzione del 26 maggio 1997, anch'essa firmata a Bruxelles, sulla lotta alla corruzione in cui sono coinvolti funzionari della Comunità Europea e degli Stati Membri;
- ✓ la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali, che ha introdotto il principio della responsabilità delle Società per specifiche tipologie di reati commessi da propri amministratori, dipendenti e collaboratori, nell'interesse o a vantaggio delle società stesse.

### ***1.3 I presupposti della responsabilità degli enti, la funzione del MOG e il profilo sanzionatorio***

Ai sensi dell'art. 1, comma 2, del Decreto, i soggetti destinatari della normativa sono: enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica; sono invece esclusi lo Stato, gli enti pubblici territoriali, altri enti pubblici non economici e gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Secondo quanto previsto dall'art. 5 del Decreto, gli enti rispondono in via amministrativa della commissione dei reati, analiticamente indicati dal Legislatore nel D. Lgs. 231/2001 e sue successive integrazioni, qualora sussistano determinati presupposti:

- ✓ sia stato commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- ✓ il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- ✓ il reato sia stato commesso da un soggetto apicale o da persone sottoposte alla sua direzione o vigilanza.



Infatti, presupposto per la determinazione della responsabilità della Società, così come previsto dall'art. 5, comma 1, è la commissione di determinati reati nell'interesse o a vantaggio della Società stessa da parte di:

- a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa (ad esempio, amministratori e direttori generali), cosiddetti "soggetti apicali";
- b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati alla precedente lettera a) (ad esempio dipendenti). Peraltro, l'art. 25 *ter* (Reati societari) limita i soggetti apicali rilevanti per i reati da esso richiamati ai soli "amministratori, direttori generali o liquidatori", da integrare, in via interpretativa, con i "dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari" ai sensi del D. Lgs. n. 262/2005.

La distinzione tra le due categorie di soggetti (apicali e sottoposti a direzione e vigilanza) riveste indubbia rilevanza, in quanto ne deriva una diversa graduazione di responsabilità della Società coinvolta, nonché una differente previsione dell'onere della prova; infatti, nel caso di reati commessi da soggetti apicali, sussiste in capo alla Società una presunzione di responsabilità determinata dalla circostanza che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica aziendale dell'ente stesso e, quindi, la sua volontà e azione esteriore.

Sotto il profilo sanzionatorio, è opportuno precisare che per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista a carico della persona giuridica l'applicazione di una sanzione pecuniaria. Per le ipotesi di maggiore gravità è prevista anche l'applicazione di sanzioni interdittive, quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione da finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi. Sono inoltre previsti la confisca del profitto conseguito e la pubblicazione della Sentenza. Le fattispecie di reato suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa degli enti sono soltanto quelle espressamente

contemplate dal legislatore, in via originaria e a seguito delle successive modifiche al D.Lgs. 231/2001.

Dette fattispecie di reato sono riconducibili alle seguenti categorie:

**1) Fattispecie dei Reati applicabili**

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- reati societari;
- reati transnazionali;
- omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio;
- delitti informatici e trattamento illecito dei dati;
- reati ambientali;
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (rif. Reati Transnazionali– art. 377 bis c.p.);
- delitti di criminalità organizzata;
- delitti in materia di violazione dei diritti d'autore;
- delitti contro l'industria e il commercio;
- reati per impiego di manodopera irregolare di soggetti provenienti da paesi Terzi;
- reato di corruzione tra privati;

**2) Fattispecie di reati non applicabili**

- reati di falsità in monete, ad eccezione del reato di spendita di monete falsificate ricevute in buona fede di cui all'art. 457 c.p.;
- Reati aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;

- **Reati contro la personalità individuale;**
- **Reati di abuso di mercato, nell'ambito dell'operatività corrente non sono suscettibili di entrare in possesso di informazioni privilegiate ai sensi dell'art. 187 del TUF;**
- **pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;**

#### *1.4 Presupposti di esclusione della responsabilità dell'ente*

Il Decreto prevede, agli articoli 6 e 7, nel caso in cui uno dei Reati sia stato commesso dai soggetti di cui all'art. 5, comma 1, lettera a), una forma di esonero dalla responsabilità qualora la Società dimostri:

- ✓ di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "*modelli di organizzazione, gestione e controllo*" idonei a prevenire i reati della specie di quello commesso;
- ✓ che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo della Società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- ✓ che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- ✓ che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui ai punti precedenti.

La Società, in ogni caso, non risponde, se i predetti soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5, comma 2).

Il medesimo articolo prevede al comma 2, alcune specifiche esigenze alle quali un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo deve rispondere:

- ✓ individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi i Reati;
- ✓ prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai Reati da prevenire;

- ✓ individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei Reati;
- ✓ prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- ✓ introdurre un sistema disciplinare privato idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Lo stesso Decreto, nonché il relativo Regolamento di attuazione emanato con Decreto Ministeriale del 26 giugno 2003 n. 201, afferma, inoltre, che i modelli possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i Reati.

In linea con quanto sopra, anche i punti fondamentali che le Linee Guida di categoria (in particolare le linee guida emanate da Confindustria e Assobiomedica) individuano nella costruzione dei Modelli possono essere così sintetizzati e schematizzati:

- ✓ individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei Reati previsti dal Decreto;
- ✓ obblighi di informazione dell'Organismo di Vigilanza, volti a soddisfare l'attività di controllo sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello;
- ✓ predisposizione di un sistema di controllo interno ragionevolmente in grado di prevenire o ridurre il rischio di commissione dei Reati attraverso l'adozione di appositi protocolli;
- ✓ conformità alle leggi, regolamenti, norme e politiche interne.

In particolare, Confindustria individua i passi operativi che l'Ente deve compiere per attivare un sistema di gestione dei rischi coerente con i requisiti imposti dal Decreto e per la costruzione di un modello organizzativo, ovvero:

- ✓ Inventariazione degli ambiti aziendali di attività in base alle attività, alle funzioni, ai processi attraverso una revisione periodica esaustiva della realtà aziendale, con l'obiettivo finale di individuare le aree che risultano interessate dalle potenziali casistiche di reato.
- ✓ Analisi dei rischi potenziali con riguardo alle possibili modalità attuative dei reati nelle diverse aree aziendali con l'obiettivo finale di mappare le potenziali modalità attuative degli illeciti nelle aree a rischio individuate con il criterio del punto precedente.
- ✓ Valutazione/costruzione/adeguamento del sistema di controlli preventivi eventualmente esistente e con il suo adeguamento quando ciò si riveli necessario, o con una sua costruzione quando l'ente ne sia sprovvisto, per renderlo tale da garantire che i rischi di commissione dei reati, secondo le modalità individuate e documentate nella fase precedente, siano ridotti ad un "livello accettabile" e con l'obiettivo finale di descrivere in maniera documentale il sistema dei controlli preventivi attivato, con dettaglio delle singole componenti del sistema, nonché degli adeguamenti eventualmente necessari.

## ***2 Il Modello di organizzazione e gestione***

### ***2.1 Le aree di operatività del Poliambulatorio Privato FKT di Fisiokinesiterapia S.r.l.***

FKT S.r.l. è un Poliambulatorio Privato che opera nei servizi di fisiokinesiterapia, comprendenti terapie fisiche riabilitative (anche utilizzando apposita piscina) e antalgiche e pone a disposizione della propria Clientela sanitari specializzati in diverse branche della medicina per visite specialistiche. FKT S.r.l. (la "Società") effettua, inoltre, prestazioni di diagnostica per immagini limitatamente all'Ecografa-

### ***2.2 Funzione, principi ispiratori e struttura del modello***

Nell'ambito del processo di rafforzamento degli elementi identitari, valoriali e di *governance*, FKT S.r.l. ha deciso di avviare un progetto finalizzato alla predisposizione di un Modello, che tenga conto anche delle Linee Guida dettate da Confindustria e Assobiomedica.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo consente alla Società di beneficiare dell'esimente prevista dal D. Lgs. 231/2001, ma migliora la sua *governance*, limitando il rischio di commissione dei Reati.

Scopo del Modello è pertanto la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo, finalizzato a sviluppare nei soggetti che direttamente o indirettamente operano nell'ambito delle attività sensibili, la consapevolezza del rischio di commettere un Reato e, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione del Reato stesso.

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già ampiamente operanti in azienda in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e di controllo sui processi coinvolti nelle attività sensibili.

Le regole, procedure e principi emersi ed esaminati durante le fasi progettuali di definizione, pur non riportati dettagliatamente nel presente Modello, fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare.

Al fine dell'individuazione dei principi a cui ispirarsi per la redazione del Modello, sono stati analizzati e considerati:

- ✓ la composizione e le funzioni degli organi sociali responsabili del governo della Società;
- ✓ le norme, i valori ed i principi enunciati nel Codice Etico di Comportamento Aziendale;
- ✓ le comunicazioni e circolari aziendali al personale;
- ✓ il sistema di deleghe e poteri in essere presso la Società.

Inoltre, per la redazione del Modello, come detto, si è tenuto conto anche delle disposizioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria e Assobiomedica, ai requisiti indicati dal Decreto ed ai principi generali previsti per un adeguato sistema di controllo interno, quali:

- ✓ definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- ✓ rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- ✓ svolgimento di specifiche attività di controllo;
- ✓ tracciabilità del processo sia a livello di sistema informativo sia in termini documentali;
- ✓ comunicazione all'O.d.V. delle informazioni rilevanti.

Il presente Modello è strutturato in una "Parte Generale" ed una "Parte speciale" predisposte per le diverse categorie di reato contemplate nel Decreto.

La Parte Generale contiene un'introduzione dedicata alla struttura del Decreto e all'applicabilità dello stesso al settore sanitario e le regole ed i principi generali del Modello.

La Parte speciale tratta l'esegesi delle norme rilevanti relative alle varie categorie di Reati, l'esemplificazione delle condotte rilevanti, le attività sensibili all'interno della Società e i presidi e gli strumenti di controllo esistenti adottati dalla Società.

## ***2.3 Approccio metodologico***

In ottemperanza a quanto richiesto dall'art. 6, comma 2, lettera a) del Decreto, nonché dalle indicazioni fornite dalle linee guida in precedenza citate, l'approccio adottato dalla Società per la conduzione della fase istruttoria propedeutica alla redazione del MOG ha previsto le seguenti fasi:

### ***2.3.1 Fase preliminare***

In tale fase, finalizzata alla predisposizione della documentazione di supporto ed alla pianificazione delle attività di rilevazione, sono state condotte analisi puntuali sulla documentazione oggi esistente (organigrammi, rilevazioni di processo, rilevazioni e valutazione dei rischi e controlli) e confronti con le funzioni aziendali interessate, allo scopo di identificare i soggetti apicali e sottoposti da coinvolgere nella successiva fase di valutazione dei rischi e del sistema dei controlli.

Inoltre, sono state individuate le aree di attività (ambiti societari, ambiti organizzativi, processi e sotto processi operativi) nelle quali esiste il rischio di commissione dei Reati previsti dal Decreto (matrice

processi/Reati) e, allo scopo di facilitare la successiva fase di valutazione dei rischi, sono state identificate le possibili modalità di conduzione della condotta illecita.

### *2.3.2 Fase di mappatura dei rischi e controlli*

In tale fase, tenuto conto di quanto suggerito dalle Linee Guida, è stata effettuata un'approfondita indagine della complessiva organizzazione della Società, ovvero una ricognizione delle aree, dei settori e degli uffici, delle relative funzioni e procedure e delle entità esterne in vario modo correlate con la Società stessa.

Per ciascuna di tali aree sono state condotte puntuali analisi documentali e interviste alle figure apicali e sottoposte coinvolte nelle attività esaminate, per identificare i Reati effettivamente commissibili, le concrete modalità di commissione, la natura dei controlli esistenti (ad es. quelli di tipo organizzativo connessi alla chiara individuazione di responsabilità e funzioni; quelli di tipo procedurale, connessi alla formalizzazione delle attività in regole interne; quelli derivanti dalle soluzioni ICT attraverso la previsione di passaggi formali obbligatori; etc.) e la loro efficacia. Nel dettaglio si è proceduto a:

- ✓ identificare la “macro-operatività” adottata dall’azienda in merito ai cosiddetti processi “sensibili”;
- ✓ descrivere, nell’ambito organizzativo analizzato, le posizioni e i soggetti coinvolti, le loro responsabilità ed i loro poteri, distinguendo fra figure “apicali” o “sottoposte”, così come indicato nel Decreto;
- ✓ identificare e descrivere i reati commissibili e le conseguenze che essi potrebbero avere;
- ✓ individuare e descrivere la possibile condotta illecita propria dell’attività in esame e le modalità pratiche attraverso cui i Reati potrebbero essere commessi;
- ✓ stimare la frequenza con la quale, nella normale operatività aziendale, si svolgono le attività in esame e dunque con quale frequenza si presentino occasioni di commissione dei Reati individuati;



- ✓ individuare in maniera puntuale i controlli esistenti (preventivi e successivi) e valutare l'allineamento della struttura di controllo ai dettami del Decreto in termini di esistenza, efficacia ed efficienza dei controlli, esistenza di procedure formalizzate, adeguatezza del sistema delle deleghe e procure, esistenza e adeguatezza del sistema disciplinare.

In particolare per i processi sensibili ai nuovi Reati di natura informatica si è proceduto, alla valutazione delle misure di sicurezza ossia dell'insieme di regole, politiche, procedure e controlli atte a garantire l'integrità, la disponibilità e la riservatezza delle informazioni da crimini informatici e ciò anche alla luce ed in adempimento del Regolamento Europeo n. 679/2016 in materia di privacy.

La fase di rilevazione dei rischi e dei controlli ha consentito di pervenire alla ricostruzione di dettaglio delle aree aziendali "sensibili", con identificazione delle funzioni e dei soggetti coinvolti e della loro responsabilità nonché dei sistemi di controllo adottati per la mitigazione dei rischi.

### *2.3.3 Fase di valutazione dei rischi e controlli*

In tale fase si è provveduto, per ciascuno dei processi sensibili, alla valutazione del grado di pericolosità con le seguenti modalità:

- ✓ al responsabile di processo è stato richiesto di valutare la probabilità, e l'eventuale impatto economico, del rischio che vengano commessi illeciti amministrativi dipendenti da Reato, tenuto conto del grado di efficacia e di efficienza delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti all'interno del processo, in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati;
- ✓ sulla base di dette valutazioni è stato determinato il livello di criticità, in termini qualitativi, sotto il profilo del rischio ai sensi del Decreto, nell'ambito di ciascun processo identificato;
- ✓ in relazione alle aree di rischio identificate sono state individuate le opportune azioni correttive per migliorare il sistema dei controlli e ridurre il livello di criticità.

Affinché tale momento potesse rappresentare una reale occasione di sensibilizzazione e coinvolgimento, l'intero processo valutativo e le relative evidenze emerse sono state condivise con il management e il personale.

Al termine dell'analisi sono state evidenziate le macro-criticità del modello organizzativo e di controllo esistente, rispetto a quanto richiesto dal Decreto in termini di adeguatezza degli standard etici, presidio delle attività sensibili, efficacia dell'eventuale struttura di delega, efficacia del disegno del sistema normativo interno e dei compiti e funzionamento degli organismi di controllo.

#### ***2.4 La procedura di adozione, di modifica ed integrazione del modello***

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista dal Decreto come facoltativa e non obbligatoria, la Società, in conformità alle sue politiche aziendali, ha ritenuto necessario procedere all'adozione del Modello.

L'Assemblea di FKT S.r.l. ha adottato il presente Modello con delibera del 01//2019 provvedendo altresì alla nomina dell'Organismo di Vigilanza nella persona dell'Avv. Mario Gavioli del Foro di Modena, in conformità con quanto previsto dal presente Modello.

Essendo il Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente", in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma I, lettera a) del Decreto, le successive modifiche e integrazioni sono rimesse alla competenza degli Amministratori, ed approvate dall'Assemblea alla prima occasione utile.

### ***3 Le deleghe e i poteri***

E' ipotizzabile l'adozione di un sistema di deleghe di funzioni e di procure nel caso in cui ciò risulti necessario o anche solamente opportuno.

A tal fine si precisa che la **procura** è l'atto con il quale una persona (fisica o giuridica) conferisce ad un'altra il potere di rappresentarla, così come espressamente previsto dal Codice Civile in materia di rappresentanza e normalmente viene autenticata da un notaio, che verifica firma e poteri di chi la sottoscrive.

La procura si sostanzia nel potere del delegato a rappresentare la società in merito alla svolgimento di alcune attività; può essere generale (l'oggetto è il compimento di uno o più atti giuridici e si estende a tutti gli affari del rappresentato o ad una categoria di affari) o speciale (conferita ad hoc per atti specificati) ed ha una valenza verso l'esterno della società.

La **delega di funzioni** è la formalizzazione (di regola in forma non notarile) dell'incarico di svolgere una attività all'interno dell'organizzazione della società delegante.

I requisiti essenziali del sistema di procure e di deleghe di funzioni, ai fini di un'efficace prevenzione dei Reati sono i seguenti:

- ✓ tutti coloro che intrattengono rapporti con la Pubblica Amministrazione per conto della Società devono essere dotati di delega di funzioni in tal senso;
- ✓ le deleghe devono essere coerenti con la posizione ricoperta dal delegato nell'organizzazione e con le responsabilità a lui attribuite e devono essere costantemente aggiornate per adeguarle ai mutamenti organizzativi;

ciascuna delega definisce in modo specifico:

- ✓ i poteri del delegato;
- ✓ il soggetto a cui il delegato riporta gerarchicamente;
- ✓ i poteri gestionali assegnati, coerenti con gli obiettivi aziendali;
- ✓ i poteri di spesa, coerenti con le funzioni conferite.

I requisiti essenziali del sistema di procure, ai fini di un'efficace prevenzione dei Reati sono:

- i. le procure generali sono conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega e devono essere coerenti con le funzioni delegate;

- ii. le procure generali descrivono i poteri conferiti e sono accompagnate da apposita comunicazione aziendale che fissa l'estensione dei poteri di rappresentanza e i limiti numerici.

#### ***4 Principi di comportamento generali per i destinatari***

Tutti i Destinatari del Modello si astengono dal porre in essere comportamenti che possano integrare una fattispecie di reato prevista dal D. Lgs. 231/2001 e, nello svolgimento delle proprie attività lavorative, rispettano:

- ✓ le disposizioni del Modello, in particolare le presenti disposizioni generali e le disposizioni particolari contenute nella parte speciale;
- ✓ le procedure e i protocolli aziendali.

I soggetti in posizione apicale adempiono alle rispettive funzioni nel rispetto delle deleghe e dei poteri conferiti e si attengono altresì alle previsioni dello Statuto Sociale.

I soggetti in posizione apicale e quanti ricoprono posizioni di responsabilità devono altresì ottemperare costantemente e scrupolosamente agli obblighi di direzione e vigilanza loro spettanti in ragione della posizione ricoperta.

I soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza eseguono le direttive e le disposizioni operative interne, purché conformi alle leggi vigenti e non in contrasto con i contenuti del Modello.

#### ***5 Formazione e Informazione - Diffusione del Codice Etico tra i portatori di interesse***

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, risulta necessario garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta formalizzate all'interno del Codice Etico (di cui pure FKT S.r.l. si è dotata), nei confronti dei dipendenti e delle altre parti interessate. Tale obiettivo riguarda tutte le risorse aziendali sia si tratti di risorse già presenti in azienda, sia che si tratti di quelle da inserire e ancora di soggetti con le quali la Società intrattiene rapporti di lavoro. Il livello di formazione ed informazione è attuato con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività sensibili.

L'Organismo di Vigilanza supervisiona ed integra il sistema di informazione e formazione per i dipendenti in collaborazione con gli Amministratori.

### ***5.1 Informativa e formazione per dipendenti***

La diffusione del Modello è effettuata mediante consegna dello stesso ai dipendenti e ai collaboratori, con raccolta di firma di presa visione.

In apposita bacheca è affissa la procedura di segnalazione all'O.d.V. per la comunicazione da parte del dipendente di eventuali comportamenti, di altri dipendenti o di terzi, ritenuti potenzialmente in contrasto con i contenuti del Codice Etico e le prescrizioni del Modello.

Ai nuovi assunti viene consegnato un set informativo, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza. Tale set informativo contiene, oltre ai documenti di regola consegnati al neo-assunto, il Modello, il Decreto ed il Codice Etico.

La piena conoscibilità del Modello all'interno della Società sarà inoltre assicurata mediante appositi interventi formativi aventi come obiettivo:

- ✓ informare in merito alle disposizioni del Decreto;
- ✓ sensibilizzare i presenti sull'importanza attribuita dalla Società all'adozione di un sistema di governo e di controllo dei rischi;
- ✓ descrivere la struttura e i contenuti principali del Modello adottato, nonché l'approccio metodologico seguito per la sua realizzazione e il suo aggiornamento;
- ✓ descrivere i comportamenti da tenere in materia di comunicazione e formazione del personale operante nelle aree aziendali ritenute sensibili;
- ✓ illustrare i comportamenti da tenere nei confronti dell'O.d.V., in materia di comunicazioni, segnalazioni e collaborazione alle attività di vigilanza e aggiornamento del Modello.
- ✓ sensibilizzare le aree aziendali potenzialmente a rischio di reato dei propri dipendenti gerarchici, in relazione al comportamento da osservare, alle conseguenze derivanti da un mancato rispetto delle stesse e, in generale, del Modello adottato dalla Società.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è ritenuta di primaria importanza e la verifica circa l'effettiva effettuazione è demandata agli Amministratori, che ne relazionano all'O.d.V..

## ***5.2 Informativa e formazione per i collaboratori***

Anche per i Collaboratori è prevista una specifica attività di diffusione e formazione relativa al Modello.

I suddetti soggetti devono essere informati del contenuto del Modello e dell'esigenza della Società che il loro comportamento sia conforme a quanto disposto nel Decreto.

I collaboratori esterni saranno tenuti a rilasciare alla Società una dichiarazione ove si attesti la integrale conoscenza dei contenuti e prescrizioni contenute nel Decreto e l'impegno al rispetto dello stesso.

## ***6 L'Organismo di Vigilanza***

### ***6.1 L'Organismo di Vigilanza: ruolo, compiti e funzioni***

Come anticipato, l'art. 6 del Decreto prevede una forma di esonero dalla responsabilità per l'ente che provi, tra l'altro, che *“il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo”*.

L'Organismo di Vigilanza (O.d.V.) ha, quindi, autonomi poteri di iniziativa e controllo al fine di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, ma non ha poteri coercitivi o di intervento modificativi della struttura aziendale o sanzionatori nei confronti di dipendenti, collaboratori o organi sociali, che invece sono demandati agli organi societari o funzioni aziendali competenti.

Compito dell'O.d.V. è in generale quello di vigilare:

- ✓ sull'osservanza del Modello da parte di tutti i soggetti interessati (dipendenti, collaboratori o organi sociali);

- ✓ sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
- ✓ sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative, sollecitando a tal fine gli organi competenti.

Nello specifico, spetta all'O.d.V. il compito di svolgere attività di verifica e controllo, ovvero:

- ✓ verificare l'efficacia e l'attuazione delle procedure di controllo previste dal Modello;
- ✓ richiedere ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura

delle attività sensibili;

- ✓ raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o

tenute a sua disposizione;

- ✓ effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere dalla Società, soprattutto nell'ambito delle attività sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da esporsi agli organi societari deputati;
- ✓ coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello;
- ✓ attivare e svolgere le indagini interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire ulteriori elementi di indagine.

Spettano, infine all'O.d.V.:

- ✓ il compito di coordinarsi con gli Amministratori per:
  - la verifica dei programmi di formazione per il personale;
  - la verifica del contenuto delle comunicazioni periodiche da inviare ai dipendenti e collaboratori, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al Decreto;

- il monitoraggio delle iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- la verifica della documentazione interna necessaria al fine della sua efficace attuazione, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso;
- ✓ il compito di valutare le esigenze di aggiornamento del Modello e in relazione a ciò l'adeguamento dell'organigramma, anche attraverso apposite riunioni con le varie funzioni aziendali interessate.

E' opportuno precisare che, il D. Lgs. 231/2007, recante attuazione della c.d. Terza Direttiva Antiriciclaggio concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo, prevede, al Titolo IV – Vigilanza e controlli, art. 52 “Organi di controllo”, l'obbligo di vigilare sull'osservanza delle disposizioni ivi contenute anche in capo “all'Organismo di Vigilanza di cui all'art. 6, comma 1, lettera b) del D. Lgs. 231/2001”.

## ***6.2 L'Organismo di Vigilanza negli enti di piccole dimensioni***

Per conformarsi al dettato normativo e poter svolgere al meglio i propri compiti, l'O.d.V. deve rispondere a determinate caratteristiche, ovvero:

- ✓ *indipendenza e autonomia dai vertici dell'ente*: al fine di garantire l'imparzialità e la possibilità di operare, anche quando esso sia chiamato a vigilare sull'applicazione delle prescrizioni del modello al vertice medesimo;
- ✓ *professionalità*: occorre garantire la concreta possibilità di azione all'O.d.V. in un contesto che richiede sia capacità di valutazione e gestione dei rischi, sia competenze e conoscenze in materia di analisi delle procedure, di organizzazione e controllo aziendale e di pratica professionale;
- ✓ *continuità d'azione e stabilità*: al fine di garantire la costante attività di monitoraggio e di aggiornamento del modello e la sua variazione al mutare delle condizioni aziendali di riferimento;



- ✓ *onorabilità*: il/i membro/i dell'O.d.V. deve/devono possedere requisiti di autorevolezza morale ed onorabilità.

Tali caratteristiche presuppongono che l'O.d.V. sia collocato, se scelto all'interno dell'organigramma aziendale, in una posizione gerarchicamente elevata, e che riferisca agli organi sociali.

Ai sensi dell'art. 6 comma 4 del Decreto, tuttavia “**negli enti di piccole dimensioni** i compiti indicati nella lettera b) del comma 1 [ndr il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento] **possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente**”.

Per “*ente di piccole dimensioni*” deve intendersi, secondo quanto precisato nelle Linee Guida di Confindustria, l'impresa in cui “*la maggior parte delle funzioni è concentrata in capo a poche persone*”.

In particolare l'impresa si può considerare piccola se la sua struttura organizzativa (ovvero le modalità attraverso le quali si ripartiscono compiti, poteri e responsabilità all'interno dell'organizzazione) è connotata dall'essenzialità, ossia se essa è dotata dei soli elementi indispensabili per il suo funzionamento.

Confindustria nelle citate Linee Guida fa inoltre riferimento alla Raccomandazione della Commissione europea, 6.5.2003, n 1442 che offre la seguente classificazione:

- microimpresa: quella che occupa meno di 10 persone e realizza un fatturato annuo oppure un totale di bilancio annuo non superiori a 2 milioni di euro;
- piccola impresa: quella con un numero di effettivi compreso tra 10 e 49 e che realizza un fatturato annuo o un totale di bilancio annuo non superiori a 10 milioni di euro.

In relazione a ciò la Società, per organico, fatturato annuo ed essenzialità della struttura organizzativa, è da considerarsi rientrante tra “enti di piccole dimensioni” cui fa riferimento il Decreto.

Ciò nonostante Il Poliambulatorio Privato FKT S.r.l., al fine di realizzare un Modello di Organizzazione e Controllo che trovi un'applicazione pratica e concreta in ambito aziendale, non limitata ad enunciazioni di principio e/o formali, ha deciso di nominare, come in effetti ha nominato, un O.d.V. esterno alla propria organizzazione aziendale, individuato nella persona dell'Avv. Mario

Gavioli del Foro di Modena (C.F. GVL MRA 74E31 G393S – Tel. e fax 059. 217152, mail: avvmario.gavioli@hotmail.it, pec: mario.gavioli@ordineavvmodena.it) che, è bene precisarlo, non ha alcuna cointeressenza professionale con la Società.

### ***6.3 Le regole di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza e le situazioni di incompatibilità***

#### ***6.3.1 Rapporti tra l'Organismo di Vigilanza e gli organi sociali***

Pur nel rispetto dei principi di autonomia e indipendenza, al fine di consentire che l'O.d.V. espliciti la massima efficacia operativa, è necessaria l'istituzione di specifici canali di comunicazione e adeguati meccanismi di collaborazione tra l'O.d.V. e gli altri organi sociali della Società.

A tal fine l'O.d.V. relaziona gli Amministratori:

- ✓ a seguito di un'espressa richiesta circa l'attività svolta;

e relaziona l'Assemblea :

- ✓ annualmente, sullo stato di attuazione del Modello, evidenziando le attività di verifica e di controllo compiute, l'esito di dette attività, le eventuali lacune del Modello emerse, i suggerimenti per le eventuali azioni da intraprendere. In tale occasione presenta altresì il piano annuale delle verifiche predisposto per l'anno successivo.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, l'O.d.V. ha la possibilità, al fine di un pieno e corretto esercizio dei suoi poteri, di chiedere chiarimenti o informazioni direttamente agli Amministratori.

#### ***6.3.2 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza***

Tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, il D. Lgs. 231/2001 enuncia anche l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'O.d.V..

I flussi informativi hanno ad oggetto tutte le informazioni e tutti i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'O.d.V. a carico dei Destinatari del Modello e/o delle Funzioni interessate.

In particolare, gli Amministratori devono, senza indugio, trasmettere all'O.d.V. le informazioni concernenti:

- ✓ il sistema delle deleghe, se esistenti, e l'organigramma tempo per tempo vigente;
- ✓ i provvedimenti e/o le 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 i reati di cui al D. Lgs. 231/2001 commessi nell'interesse o a vantaggio della Società;
- ✓ l'avvio di un procedimento giudiziario per i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- ✓ ogni atto/documento relativo a finanziamenti pubblici ricevuti dalla Società;
- ✓ ogni atto/documento relativo a trattative private con enti pubblici;
- ✓ gli interventi organizzativi e normativi diretti all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello;
- ✓ le notizie in merito ai procedimenti disciplinari avviati, alle eventuali sanzioni applicate ovvero all'archiviazione di tali procedimenti, con le relative motivazioni;
- ✓ eventuali atti o fatti che possano costituire una violazione o una infrazione in materia di antiriciclaggio di cui all'articolo 52 del D.Lgs.231/2007.

### ***6.3.3 Cause d'incompatibilità***

Sono cause d'incompatibilità per la nomina a O.d.V.:

- ✓ trovarsi nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c., ovvero interdizione, inabilitazione, fallimento o condanna ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

Causa di cessazione dall'incarico di componente dell'O.d.V. è rappresentata dalla decadenza dalla funzione o carica ricoperta al momento della nomina, o dalla cessione della partecipazione sociale, in virtù della quale l'incarico è stato attribuito, se tratta di membro scelto all'interno dell'organigramma sociale.

Il/i membro/i dell'O.d.V. deve/devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità previsti dalla vigente normativa e non avere riportato condanne, anche non definitive, per uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

L'O.d.V. resta in carica due anni, è rieleggibile ed i suoi membri possono essere revocati dall'Assemblea in qualsiasi momento per giusta causa e/o giustificato motivo. In tal caso, l'Assemblea provvede tempestivamente alla sostituzione del membro revocato. L'O.d.V. decade per la revoca di tutti i suoi membri. In tal caso l'Assemblea provvede tempestivamente alla sua ricostituzione.

Il compenso del/dei membro/i dell'O.d.V. è determinato dall'Assemblea al momento della nomina e rimane invariato per l'intero periodo di durata dell'incarico.

L'Assemblea approva, annualmente e su proposta dell'O.d.V., la previsione delle spese, anche di carattere straordinario, necessarie allo svolgimento delle attività di vigilanza e controllo previste dal Modello, nonché il consuntivo delle spese dell'anno precedente.

## ***7 Il sistema disciplinare e sanzionatorio***

### ***7.1 Funzioni del sistema disciplinare***

Un efficiente sistema disciplinare deve essere anche idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello così come previsto dall'art. 6, par. 2, comma e) del Decreto.

In particolare, tale sistema definisce le sanzioni e le modalità applicative da intraprendere nei confronti dei soggetti (dipendenti o terze parti) responsabili di comportamenti illeciti o di violazione delle norme contenute nei documenti di cui si compone il Modello.

Il Sistema disciplinare, individuate le possibili infrazioni, descrive le tipologie di sanzioni applicabili, differenziate in base alla categoria di appartenenza del soggetto responsabile dell'illecito, tenuto conto delle leggi vigenti che regolano i rapporti di lavoro. In particolare:

- ✓ Il Contratto Collettivo Nazionale per i dipendenti degli studi professionali;
- ✓ Legge 300 del 20 maggio 1970 (Statuto dei Lavoratori), art. 7 Sanzioni disciplinari;

- ✓ Libro V Codice Civile, art. 2104 Diligenza del Prestatore di lavoro, art. 2105 Obbligo di fedeltà, art. 2106 Sanzioni disciplinari, art. 2118-2119 Licenziamento con e senza preavviso, art. 2392 Responsabilità (degli Amministratori) verso la società, art. 2407 Responsabilità (dei Sindaci), art. 2409 Denuncia al Tribunale, art. 2409 sexies Responsabilità (dei controllori e delle Società di Revisione).

La definizione, attraverso un sistema disciplinare, di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello, rende efficiente l'azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso.

Come anticipato, infatti, la definizione di tale sistema sanzionatorio costituisce, ai sensi dell'art. 6 primo comma lettera e) del Decreto, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

L'applicazione del sistema sanzionatorio presuppone la semplice violazione delle disposizioni del Modello; pertanto essa verrà attivata indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale, eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto.

## ***7.2 Procedimento e misure disciplinari***

### ***7.2.1 Dipendenti***

La violazione delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare. A tali comportamenti si applicano pertanto le disposizioni in materia di sanzioni disciplinari previste dal CCNL.

In particolare, per i dipendenti nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e delle eventuali normative speciali applicabili, sono previsti i seguenti provvedimenti:

- ✓ rimprovero verbale;
- ✓ biasimo inflitto per iscritto;
- ✓ sospensione dal servizio e dal trattamento economico, nei limiti stabiliti dal CCNL;
- ✓ licenziamento (nei casi previsti dalla legge).

I comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del presente Modello sono la violazione di procedure interne previste dal Modello o l'adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello (indipendentemente dal fatto che espongano o meno la Società ad una situazione oggettiva di rischio imminente di commissione di un Reato).

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico del dipendente, all'intenzionalità del comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta – ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/2001 – a seguito della condotta censurata.

Il sistema sanzionatorio è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'O.d.V. e degli Amministratori, rimanendo questi ultimi responsabili della concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate, su eventuale segnalazione dell'O.d.V..

### ***7.2.2 Collaboratori***

Ogni violazione delle regole di cui al presente Modello applicabili ai collaboratori o ogni commissione dei Reati previsti dal Modello è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti e, comunque, ai sensi delle norme di legge tempo per tempo vigenti.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del Giudice delle misure previste dal Decreto.

### *7.3 Segnalazioni verso l'Organismo di Vigilanza*

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni, da parte dei dipendenti, degli organi sociali e dei collaboratori in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del Decreto.

In particolare, i Destinatari hanno l'obbligo di trasmettere all' O.d.V. eventuali segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei Reati da parte di dipendenti e collaboratori, di cui essi siano venuti a conoscenza.

Le segnalazioni devono pervenire all'O.d.V. in forma non anonima, indirizzandole alla casella e-mail [avvmario.gavioli@hotmail.it](mailto:avvmario.gavioli@hotmail.it) ovvero all'indirizzo pec: [mario.gavioli@ordineavvmodena.it](mailto:mario.gavioli@ordineavvmodena.it). I soggetti segnalanti che siano in buona fede dovranno essere garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Se un dipendente desidera segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello, può riferire al suo diretto superiore. Qualora la segnalazione non dia esito, o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per la presentazione della segnalazione, può riferire direttamente all'O.d.V.. I collaboratori, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti o per conto della Società, devono effettuare la segnalazione direttamente all'O.d.V..

L'O.d.V. valuta le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti applicabili in conformità a quanto previsto dal sistema sanzionatorio.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, i dipendenti devono obbligatoriamente ed immediatamente trasmettere all'O.d.V. le informazioni concernenti:

- ✓ i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità Giudiziaria o di Controllo, dai quali si evinca lo svolgimento o l'avvio di indagini per i Reati, anche nei confronti di ignoti qualora tali indagini coinvolgano la Società o suoi dipendenti e collaboratori;

- ✓ le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati;
- ✓ le notizie relative ai procedimenti sanzionatori svolti e alle eventuali misure irrogate (come i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di Reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello.

## ***8 I reati ex D. Lgs. 231/2001 nella Società Poliambulatorio Privato FKT di Fisiokinesiterapia S.r.l.***

Ai fini della predisposizione del Modello sono state prese in considerazione le seguenti categorie di reato contemplate dal Decreto:

### ***8.1 Reati contro la Pubblica Amministrazione***

- ✓ Malversazione a danno dello Stato – art. 316 bis c.p.
- ✓ Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato – art. 316 ter c.p.
- ✓ Truffa – art. 640 c.p., comma 2, n. 1 – rilevante ai fini del D. Lgs. 231/2001 solo se commesso in danno dello Stato o di altro ente pubblico e limitatamente al comma 2, n. 1.
- ✓ Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche – art. 640 bis c.p.
- ✓ Frode informativa – art. 640 ter c.p. – rilevante ai fini del D. Lgs. 231/2001 solo se commesso in danno dello Stato o di altro ente pubblico.
- ✓ Concussione – art. 317 c.p.
- ✓ Corruzione per atto d'ufficio – art. 318 c.p.
- ✓ Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio – art. 319 c.p.
- ✓ Circostanze aggravanti – art. 319 bis c.p.
- ✓ Corruzione in atti giudiziari – art. 319 ter c.p.
- ✓ Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio – art. 320 c.p.



- ✓ Pene per il corruttore – art. 321 c.p.
- ✓ Istigazione alla corruzione – art. 322 c.p.
- ✓ Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri – art. 322 bis c.p.

Per una illustrazione di dettaglio delle fattispecie di reato contro la Pubblica Amministrazione e delle possibili condotte illecite si rimanda alla Parte Speciale .

## ***8.2 Reati societari***

- ✓ False comunicazioni sociali – art. 2621 c.c.
- ✓ False comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori – art. 2622 c.c.
- ✓ Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle Società di Revisione – art. 2624 c.c.
- ✓ Impedito controllo – art. 2625 c.c., comma 2.
- ✓ Indebita restituzione dei conferimenti – art. 2626 c.c.
- ✓ Illegale ripartizione degli utili e delle riserve – art. 2627 c.c.
- ✓ Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante – art. 2628 c.c.
- ✓ Operazioni in pregiudizio dei creditori – art. 2629 c.c.
- ✓ Omessa comunicazione del conflitto d'interessi – art. 2629 bis c.c.
- ✓ Formazione fittizia del capitale – art. 2632 c.c.
- ✓ Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori – 2633 c.c.
- ✓ Illecita influenza sull'assemblea – art. 2636 c.c.
- ✓ Aggiotaggio – art. 2637 c.c.
- ✓ Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità Pubbliche di Vigilanza – art. 2638 c.c.

Per una illustrazione di dettaglio delle fattispecie di reati societari e delle possibili condotte illecite si rimanda alla Parte Speciale.

### ***8.3 Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro***

- ✓ Omicidio colposo – art. 589 c.p.
- ✓ Lesioni personali colpose – art. 590 c.p.

Per una illustrazione di dettaglio delle fattispecie di tali reati e delle possibili condotte illecite si rimanda alla Parte Speciale.

### ***8.4 Reati informatici***

- ✓ Falsità in un documento informatico pubblico o privato – art. 491 *bis* c.p.
- ✓ Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico – art. 615 *ter* c.p.
- ✓ Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici – art. 615 *quater* c.p.
- ✓ Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico – art. 615 *quinqües* c.p.
- ✓ Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche – art. 617 *quater* c.p.
- ✓ Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche – art. 617 *quinqües* c.p.
- ✓ Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici – art. 635 *bis* c.p.
- ✓ Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità – art. 635 *ter* c.p.
- ✓ Danneggiamento di sistemi informatici o telematici – art. 635 *quater* c.p.
- ✓ Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità – art. 635 *quinqües* c.p.
- ✓ Frode informatica - art. 640-*ter* c.p.

- ✓ Truffa del certificatore di firma elettronica – art. 640 *quinquies* c.p. integrata dall'art. 9 del Decreto Legge n. 93/2013 (frode informatica realizzata mediante sostituzione dell'identità digitale);
- ✓ Indebito utilizzo, falsificazione o alterazione e ricettazione di carte di credito o di pagamento - art. 55 D.Lgs. 231/2007;
- ✓ Illecito trattamento di dati, falsità nelle dichiarazioni e notificazioni al Garante, inosservanza dei provvedimenti del Garante in materia di trattamento dei dati personali – delitti di cui al Regolamento Europeo n. 679/2016 in materia di privacy;

Per una illustrazione di dettaglio delle fattispecie di reati informatici e delle possibili condotte illecite si rimanda alla Parte Speciale.

### **8.5 Reati ambientali**

- ✓ Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette - Art. 727-*bis* Codice Penale
- ✓ Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto - Art. 733-*bis* Codice Penale
- ✓ Inquinamento delle acque - Art. 137 D. Lgs.152/2006 – Codice Ambiente
- ✓ Attività di gestione di rifiuti non autorizzata - Art. 256 D. Lgs.152/2006 – Codice Ambiente
- ✓ Bonifica dei siti - Art. 257 D. Lgs.152/2006 – Codice Ambiente
- ✓ Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari - Art. 258 D. Lgs.152/2006 – Codice Ambiente
- ✓ Traffico illecito di rifiuti - Art. 259 co.1 D. Lgs.152/2006 – Codice Ambiente
- ✓ Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti - Art. 260 D. Lgs.152/2006 – Codice Ambiente
- ✓ False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche di rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi rifiuti; inserimento nel SISTRI di un

certificato di analisi rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea del SISTRI – area movimentazione nel trasporto dei rifiuti - Art. 260-bis D. Lgs.152/2006 – Codice Ambiente

- ✓ Reati in materia di commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via d'estinzione (art.1,2 e 6 L.150/1992)
- ✓ Violazione della normativa sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali (art.3-*bis* L.150/1992)

Per una illustrazione di dettaglio delle fattispecie dei reati ambientali e delle possibili condotte illecite si rimanda alla Parte Speciale.

### ***8.6 Ricettazione e Riciclaggio e impiego di denaro beni o utilità di provenienza illecita***

- ✓ Ricettazione – art. 648 c.p.
- ✓ Riciclaggio – art. 648 *bis* c.p.
- ✓ Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita – art. 648 *ter* c.p.
- ✓ Autoriciclaggio – art. 648 *ter* 1 c.p..

Per una illustrazione di dettaglio delle fattispecie di reato di ricettazione e riciclaggio e delle possibili condotte illecite si rimanda alla Parte Speciale.

### ***8.7 delitti di criminalità organizzata***

- ✓ Associazione per delinquere - Art. 416 c.p.;
- ✓ Associazioni di tipo mafioso anche straniere - Art. 416 *bis* c.p.;
- ✓ Scambio elettorale politico-mafioso - Art. 416 *ter* c.p.;
- ✓ Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione - Art. 630 c.p.;
- ✓ Delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dal predetto art. 416 *bis* c.p., ovvero, al fine di agevolare l'attività delle associazioni di tipo mafioso;

- ✓ Delitti di associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope - Art. 74 DPR 309/90;
- ✓ Delitti sulle armi - Art. 407 co. 2, lett. a), n. 5) c.p.p..

Per una illustrazione di dettaglio delle fattispecie dei reati di criminalità organizzata e delle possibili condotte illecite si rimanda alla Parte Speciale.

### ***8.8 Reati transnazionali***

Si parla di reato transnazionale qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato nonché:

- ✓ sia commesso in più di uno Stato;
- ✓ ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato;
- ✓ ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;
- ✓ ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato;
- ✓ Associazione per delinquere – art. 416 c.p.
- ✓ Associazione di tipo mafioso – art. 416 *bis* c.p.
- ✓ Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri – art. 291 quater T.U. 23 gennaio 1973, n. 43;
- ✓ Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope – art. 74 T.U. 9 ottobre 1990, n. 309;
- ✓ Disposizioni contro le immigrazioni clandestine – art. 12 T.U. 25 luglio 1998, n. 286;
- ✓ Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria – art. 377 bis c.p.;
- ✓ Favoreggiamento personale – art. 378 c.p..

Per una illustrazione di dettaglio delle fattispecie dei reati transnazionali e delle possibili condotte illecite si rimanda alla Parte Speciale.

## ***8.9 Delitti contro l'industria e il commercio***

Art. 25 *bis*-1 del Decreto - Delitti contro l'industria e il commercio

- ✓ Turbata libertà dell'industria o del commercio - art. 513 c.p.;
- ✓ Illecita concorrenza con minaccia o violenza - art. 513-*bis* c.p.;
- ✓ Frodi contro le industrie nazionali - art. 514 c.p.;
- ✓ Frode nell'esercizio del commercio - art. 515 c.p.;
- ✓ Vendita di prodotti industriali con segni mendaci - art. 517 c.p.;
- ✓ Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale art. 517-*ter* c.p..

Per una illustrazione di dettaglio delle fattispecie di reato contro l'industria e il commercio e delle possibili condotte illecite si rimanda alla Parte Speciale.

## ***8.10 Delitti in materia di Violazione dei diritti d'autore***

- ✓ art. 171, co. 1, lett. a-*bis*) Legge 22 aprile 1941, n. 633;
- ✓ art. 171, co. 3, Legge 22 aprile 1941, n. 633;
- ✓ art. 171 bis, Legge 22 aprile 1941, n. 633;
- ✓ art. 171 ter, Legge 22 aprile 1941, n. 633;
- ✓ art. 171 septies, Legge 22 aprile 1941, n. 633;
- ✓ art. 171 octies, Legge 22 aprile 1941, n. 633;
- ✓ art. 181 bis, comma 2, Legge 22 aprile 1941, n. 633;
- ✓ art. 1, comma 1, Legge 22 aprile 1941, n. 633.

Per una illustrazione di dettaglio delle fattispecie di reati in materia di violazione dei diritti d'autore e delle possibili condotte illecite si rimanda alla Parte Speciale.

### ***8.11 Reati commessi per impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare***

Art. art. 25-*duodecies* - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

Art. 22, comma 12-*bis*, del d.lgs. 286/98

Per una illustrazione di dettaglio delle fattispecie di reati per l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e delle possibili condotte illecite si rimanda alla Parte Speciale.

### ***8.12 Corruzione tra privati***

Art. 2635 del Codice Civile, come modificato dalla Legge 6 novembre 2012 n.190. La Legge 6 novembre 2012 n.190 ha riformulato il testo dell'art. 2635 del Codice Civile, introducendo la fattispecie del reato di corruzione tra privati. Con la stessa legge tale fattispecie viene resa rilevante anche ai fini della responsabilità degli Enti, mediante l'aggiunta della lettera s-bis) al comma 1 dell'art 25-ter. della legge 2131/2001. Per una illustrazione di dettaglio delle fattispecie di reati di corruzione tra privati e delle possibili condotte illecite si rimanda alla Parte Speciale.

### ***9 I reati ex D. Lgs. 231/2001 non sensibili nella Società Poliambulatorio Privato FKT di Fisiokinesiterapia S.r.l.***

Non sono state ritenute ipotizzabili in relazione all'attività aziendale, le seguenti fattispecie di reato:

- ✓ Reati di falsità in monete, ad eccezione del reato di spendita di monete falsificate ricevute in buona fede di cui all'art. 457 c.p.;
- ✓ Reati aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- ✓ Reati contro la personalità individuale;
- ✓ Reati di abuso di mercato, nell'ambito dell'operatività corrente non sono suscettibili di entrare in possesso di informazioni privilegiate ai sensi dell'art. 187 del TUF;

L'O.d.V., nell'esercizio delle sue funzioni, potrà individuare ulteriori attività a rischio delle quali dovrà essere valutata l'eventuale inclusione nell'ambito delle attività sensibili, e a fronte delle quali dovranno essere individuati i necessari presidi di controllo.

Nella parte successiva del presente documento ("Parte Speciale") vengono illustrate nel dettaglio le categorie di reato riportate, le possibili condotte illecite, i principi di comportamento nonché i presidi di controllo adottati a fronte di ogni fattispecie rilevante.