

COMPLIANCE



MODELLO

Sistema Assicurazione Rischi Reato

Redatto in conformità alla norma

D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231

Parte generale

Emissione: 22.04.2014 Revisione 1

PARTE GENERALE

PARTE SPECIALE "A"

REATI IN DANNO DELLA
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

PARTE SPECIALE "B"

REATI SOCIETARI

PARTE SPECIALE "C"

ORGANIGRAMMA
FUNZIONIGRAMMA
MAPPATURA DEI RISCHI

PARTE SPECIALE "D"

SICUREZZA SUI LUOGHI DI
LAVORO – ART. 30, TU 81/08

INFEZIONI NOSOCOMIALI

**MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE
ANTICRIMINE PER LA MITIGAZIONE DEL
RISCHIO**

D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

Pag. 2 di 91

DOCUMENT IDENTIFICATION/IDENTIFICAZIONE DEL DOCUMENTO

FILE PATHNAME/PERCORSO IDENTIFICATIVO DEL FILE	STATUS	DOCUMENT CODE	VERSION
In attribuzione	Provvisorio	DIR/Modello di Controllo e Gestione/Parte Speciale A. doc	00
WRITTEN BY/ REDATTO DA	DATE	SIGNATURE/FIRMA	
G. Fotino – S. Fiorenza	20/12/ 2012		
REVIEWED BY/ RIESAMINATO DA	DATE	SIGNATURE/FIRMA	
Amm.re Prof. Giorlandino	30/12/2012		
APPROVED BY/ APPROVATO DA	DATE	SIGNATURE/FIRMA	
Direzione Fondazione Altamedica			

HISTORY/CRONOLOGIA DELLE EMISSIONI

OGGETTO/ OGGETTO	VERSION/ VERSIONE	DATE	NOTES/NOTE
PARTE GENERALE	00	20/11/2012	Completata parte generale ed avviata verifica di efficacia
PARTE SPECIALE A	00	20/12/2012	Completata parte speciale relativa ai reati nei rapporti con la pubblica amministrazione e avviata verifica di efficacia
PARTE SPECIALE B	00	20/12/2012	Completata parte speciale relativa ai reati societari e avviata verifica di efficacia
MATERIALE DIDATTICO	00	22/12/2012	Completato materiale didattico

DISTRIBUTION LIST/LISTA DI DISTRIBUZIONE

NAME AND SURNAME /NOME E COGNOME	ORGANIZ. UNIT/ UNITÀ ORGANIZZ.	DELIVERED/ CONSEGNATO	NOTES/NOTE
Dott.ssa S.Fiorenza	Affari legali	22/12/2012	Consegnato Modello 231/01 per approvazione definitiva prima della pubblicazione sul sistema intranet
Prof. Giorlandino	Amm.re Unico	22/12/2012	Consegnato Modello 231/01 per approvazione definitiva prima della pubblicazione sul sistema intranet
ALL/TUTTI	ALL/TUTTI		Consegnato Modello 231/01 su supporto magnetico in attesa di pubblicazione sul sistema intranet

Documento Redatto da: Firma	In data: 22 aprile 2014	Revisione 1
---------------------------------------	--------------------------------	----------------

INDICE

PARTE GENERALE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE	7
1.1 IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE	7
1.2 SANZIONI	15
1.3 AZIONI ESIMENTI DALLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA	16
2. LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA	18
3. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE	21
3.1. MOTIVAZIONI DI FONDAZIONE ALTAMEDICA NELL'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS 231	21
3.2 FINALITA' DEL DOCUMENTO	22
3.3. STRUTTURA DEL DOCUMENTO	24
3.4. ADOZIONE E GESTIONE DEL MODELLO	25
4. ORGANISMO DI VIGILANZA	25
4.1. IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	25
4.2. FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	34
4.3. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI ASSOCIATIVI	36
4.4. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	38
5. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE	41

Documento Redatto da: Firma	In data: 22 aprile 2014	Revisione 1
---------------------------------------	--------------------------------	-----------------------

**MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE
ANTICRIMINE PER LA MITIGAZIONE DEL
RISCHIO**

D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

5.1. FORMAZIONE DEL PERSONALE	41
5.2. INFORMATIVA A COLLABORATORI ESTERNI E PARTNERS	41
6. SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO	42
6.1. PRINCIPI GENERALI	42
6.2. SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI	42
6.3. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI	45
6.4. MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI E PARTNERS	45
7. ATTIVITÀ DI VERIFICA SU APPLICAZIONE E ADEGUATEZZA DEL MODELLO 231	46

Documento Redatto da: Firma	In data: 22 aprile 2014	Revisione 1
---------------------------------------	--------------------------------	-----------------------

**MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE
ANTICRIMINE PER LA MITIGAZIONE DEL
RISCHIO**

D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

Pag. 5 di 91



PARTE GENERALE

Documento Redatto da:

Firma

In data: 22 aprile 2014

Revisione

1

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE

1.1 IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ, ASSOCIAZIONI

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, che introduce la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" (di seguito il "Decreto"), ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali precedentemente sottoscritte dall'Italia, in particolare la *Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995* sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la *Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997* sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri e la *Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997* sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale), a carico delle persone giuridiche (di seguito denominate Enti), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha realizzato materialmente i reati e che mira a coinvolgere, nella punizione degli stessi, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tali reati siano stati compiuti.

Documento Redatto da: Firma	In data: 22 aprile 2014	Revisione 1
---------------------------------------	--------------------------------	----------------

**MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE
ANTICRIMINE PER LA MITIGAZIONE DEL
RISCHIO**

D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

Pag. 7 di 91

La responsabilità prevista dal Decreto comprende i reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato in cui è stato commesso il reato.

I punti chiave del Decreto riguardano:

a) *L'individuazione delle persone* che, commettendo un reato nell'interesse o a vantaggio dell'ente, ne possono determinare la responsabilità. In particolare possono essere:

1. persone fisiche che rivestono posizione di vertice ("*apicali*") (rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di altra unità organizzativa o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo);
2. persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei soggetti sopraindicati.

b) *La tipologia dei reati* previsti che riguarda:

- i) reati commessi in danno della Pubblica Amministrazione,
- ii) reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori in bollo, introdotti nella disciplina dalla legge 406/2001, art. 6, che ha inserito nel D. Lgs 231/2001 l'art. 25-*bis*,
- iii) reati in materia societaria introdotti nella disciplina dal D.Lgs 61/2002, che ha inserito nel D. Lgs 231/2001 l'art. 25-*ter*,
- iv) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico introdotti nella disciplina dalla Legge 7/2003, che ha inserito nel D.Lgs 231/2001 l'art. 25-*quater*,

Documento Redatto da: Firma	In data: 22 aprile 2014	Revisione 1
---------------------------------------	--------------------------------	----------------

**MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE
ANTICRIMINE PER LA MITIGAZIONE DEL
RISCHIO**

D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

Pag. 8 di 91

- v) delitti in tema di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù, di tratta di persone e di acquisto e alienazione di schiavi introdotti nella disciplina con legge 228/2003, che ha inserito nel D.Lgs 231/2001 l'art. 25-*quinquies*,
- vi) i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato indicati all'art. 9 della Legge 18 Aprile 2005 n°62 (Legge Comunitaria 2004) che a sua volta recepisce la direttiva 2006/6/CE – previsti dalla parte V, titolo I-bis, capo II, del testo unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998 n°58 – sono recepiti dal Legislatore nazionale attraverso l'art. 25 *sexies* del D.lgs. 231/01,
- vii) reati transnazionali in materia di associazioni criminose, riciclaggio, traffico di migranti, intralcio alla giustizia (Legge n. 46/2006),
- viii) reati contro l'incolumità fisica, con particolare riferimento all'integrità sessuale femminile (art. 583-bis c.p.).

La Legge n. 262 del 2005, oltre a modificare alcune delle norme previste dall'art. 25-*ter* in tema di reati societari e a raddoppiare l'importo delle sanzioni pecuniarie previste dal medesimo art. 25-*ter*, ha altresì previsto la responsabilità amministrativa degli enti in relazione al reato di: omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-*bis* c.c.)

Inoltre, la Legge 123/07, in vigore dal 25 agosto 2007, con l'art. 9 ha esteso il campo di applicazione del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, (Articolo 25 *septies* del D. Lgs. 231/01) ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime (ai sensi dell'art. 583 del codice penale) commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute nei luoghi di lavoro.

Altre fattispecie di reato, inoltre, sono stati inseriti a più riprese dal Legislatore:

Documento Redatto da: Firma	In data: 22 aprile 2014	Revisione 1
---------------------------------------	--------------------------------	----------------

**MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE
ANTICRIMINE PER LA MITIGAZIONE DEL
RISCHIO**

D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

- Reati ambientali
- Reati per impiego di cittadini da paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies)
- Corruzione tra privati

Circa i Reati in danno della Pubblica Amministrazione, si indicano:

1. indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte di un ente pubblico (art. 316-ter c.p.),
2. truffa in danno dello Stato o d'altro ente pubblico (art. 640, 1° comma, n. 1 c.p.),
3. truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.),
4. frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.),
5. corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.),
6. corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.),
7. corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.),
8. istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.),
9. corruzione di persone incaricate di pubblico servizio (art. 320 c.p.)
10. concussione (art. 317 c.p.),
11. malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis c.p.),
12. 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.)

Documento Redatto da: Firma	In data: 22 aprile 2014	Revisione 1
---------------------------------------	--------------------------------	----------------

Circa i Reati societari si indicano:

1. false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
2. false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.);
3. falso in prospetto (art. 2623 c.c.);
4. falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della Società di Revisione (art. 2624 c.c.);
5. impedito controllo (art. 2625 c.c.);
6. indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
7. illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
8. illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
9. operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
10. omessa comunicazione del conflitto d'interessi (2629 bis c.c.);
11. formazione fittizia del Capitale (art. 2632 c.c.);
12. omessa convocazione dell'assemblea (art. 2631 c.c.);
13. indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
14. illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
15. aggio (art. 2637 c.c.);
16. ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.);
17. abuso di informazioni privilegiate (art. 184 TUF);
18. manipolazione del mercato (art. 185 TUF).

Documento Redatto da: Firma	In data: 22 aprile 2014	Revisione 1
---------------------------------------	--------------------------------	----------------

**MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE
ANTICRIMINE PER LA MITIGAZIONE DEL
RISCHIO**

D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

Pag. 11 di 91

19. Reati per impiego di cittadini da paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies)
20. Corruzione tra privati

Documento Redatto da: Firma	In data: 22 aprile 2014	Revisione 1
---------------------------------------	--------------------------------	----------------

Decreto Lgs. 231/01 e successive modificazioni ed integrazioni

REATI PREVISTI IN SEDE DI EMANAZIONE	D. Lgs. 231/01 artt. 24 e 25	<p>(art. 24 D. Lgs 231/01) Reati contro la PA nella gestione dei finanziamenti pubblici Malversazione a danno dello Stato, Indebita percezione di erogazioni, Truffa in danno della PA, Frode informatica in danno della PA</p> <p>(art. 25 D. Lgs 231/01) Reati nei rapporti con la PA: Concussione, Corruzione, Istigazione alla corruzione, ecc</p>
2001	D.L. 350/01 Legge 409/01 Legge 99/09	<p>(art. 25-bis D. Lgs 231/01) Reati nella gestione di monete ed altri valori "pubblici": Falsificazione di monete, spedita e introduzione nello Stato di monete false e Alterazione di monete ecc.</p>
2002	Legge 99/09	<p>(art. 25-bis D. Lgs 231/01) Delitti contro industria e commercio</p>
2002	Art. 3 D. Lgs. 61/02	<p>Art. 25-ter D. Lgs. 231/01) Reati societari False Comunicazioni sociali, Falso in prospetto, Impedito controllo, Operazioni in pregiudizio dei creditori, Illecita influenza sull'assemblea, Aggiotaggio, Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza, ecc...</p>
2003	Art. 3 L. 7/03	<p>Art. 25-quater D. Lgs 231/01) Reati aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico e di finanziamento del terrorismo</p>
2006	Art. 8 L. 7/06	<p>Art. 25-quater A D. Lgs. 231/01) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili</p>
2003	Art. 5 L. 228/03	<p>Art. 25-quinquies D. Lgs 231/01) Reati contro la personalità individuale. Riduzione o mantenimento in schiavitù, tratta di persone, acquisto o alienazione di schiavi.</p>

<p>Documento Redatto da: Firma</p>	<p>In data: 22 aprile 2014</p>	<p>Revisione 1</p>
---	---------------------------------------	------------------------

**MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE
ANTICRIMINE PER LA MITIGAZIONE DEL
RISCHIO**

D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

2005	Art. 9 L. 62/05	Art. 25-sexies D. Lgs. 231/01) Reati di Abusi di mercato. Abuso di informazioni privilegiate, Manipolazione del mercato
2006	Artt. 3 e 10 Legge 147/06	Reati transnazionali
2007	Art. 9 L. 123/07	Art. 25-septies D. Lgs. 231/01) Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Omicidio colposo, lesioni personali gravi o gravissime colpose
2007	Art. 63, co. 3 D. Lgs. 231/07	Art. 25 octies D. Lgs. 231/01 Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita
2008	Art. 7 L. 48/08	Art. 24-bis D. Lgs. 231/01 Delitti informatici e trattamento illecito dei dati.
2009	Legge 99/09	Art. 25 novies D. Lgs. 231/01 Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
2009	Legge 116/09	Art. 25 decies Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
2011	D. Lgs. 121/11	Reati ambientali (art. 25- undecies)
2012	D. Lgs. 16/7/12 n. 109	Reati per impiego di cittadini da paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25- duodecies) Il legislatore con D. Lgs. N. 109 del 16 luglio 2012 rubricato "Attuazione della direttiva 2009/52 CE che introduce norme minime relative a sanzioni e provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare", ha introdotto nel corpo del D Lgs. 231/01 l'art. 25-duodecies rubricato "Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare"

1.2 SANZIONI

Le sanzioni previste per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- Sanzioni pecuniarie;
- Sanzioni interdittive;
- Confisca;
- Pubblicazione della sentenza.

In particolare le principali sanzioni interdittive concernono:

1. l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
2. il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
3. la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
4. l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
5. il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate all'Ente in via cautelare quando sussistono gravi indizi per ritenere l'esistenza della responsabilità dell'Ente nella commissione del reato e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa natura di quello per cui si procede (art. 45). Anche in tale ipotesi, in luogo della misura cautelare interdittiva, il giudice può nominare un commissario giudiziale.

Documento Redatto da: Firma	In data: 22 aprile 2014	Revisione 1
---------------------------------------	--------------------------------	--------------------

**MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE
ANTICRIMINE PER LA MITIGAZIONE DEL
RISCHIO**

D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

Pag. 15 di 91

L'inosservanza delle sanzioni interdittive costituisce un reato autonomo previsto dal Decreto come fonte di possibile responsabilità amministrativa dell'Ente (art. 23).

Le sanzioni pecuniarie, applicabili a tutti gli illeciti, sono determinate attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 516,44 ed un massimo di Euro 3.098,74 (così come modificate dalla Legge n. 262 del 28 dicembre 2005). Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'Ente nonché dell'attività svolta per eliminare od attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (art. 11 del Decreto).

Oltre alle predette sanzioni, il Decreto prevede che venga sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato, che può avere ad oggetto anche beni o altre utilità dei valori equivalenti, nonché la pubblicazione della sentenza di condanna in presenza di una sanzione interdittiva.

1.3 AZIONI ESIMENTI DALLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

Gli art. 6 e 7 del Decreto prevedono tuttavia forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'Ente sia da soggetti apicali sia da dipendenti.

In particolare nel caso di reati commessi da soggetti (ex art. 5 comma 1 lett.a) in posizione apicale l'art. 6 prevede l'esonero qualora l'Ente stesso dimostri che:

Documento Redatto da: Firma	In data: 22 aprile 2014	Revisione 1
---------------------------------------	--------------------------------	-------------

**MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE
ANTICRIMINE PER LA MITIGAZIONE DEL
RISCHIO**

D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

Pag. 16 di 91

- a) l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un *modello di organizzazione e di gestione* idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (di seguito il "Modello");
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di proporre l'aggiornamento sia stato affidato ad un *Organismo di Vigilanza* dell'Ente (di seguito "OdV"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Per quanto concerne le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui all'art. 5 comma 1 lett. (a), l'art. 7 prevede l'esonero nel caso in cui l'ente abbia adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del reato un modello di organizzazione gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

Il Decreto prevede, inoltre, che il Modello debba rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;

Documento Redatto da: Firma	In data: 22 aprile 2014	Revisione 1
---------------------------------------	--------------------------------	-------------

5. introdurre un *sistema disciplinare* interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Lo stesso Decreto prevede che i Modelli possano 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.

E' infine previsto che, negli Enti di piccole dimensioni, il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall'organo dirigente.

2. LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA E VADEMECUM GIP DI MILANO 17 NOVEMBRE 2009

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle *Linee Guida* emanate da Confindustria il 7 marzo 2002 ed integrate in data 3 ottobre 2002 con l' "Appendice integrativa in tema di reati societari" (di seguito le "Linee Guida") e successivamente aggiornate in data 24 maggio 2004, nonché al vademecum rinvenibile dalla sentenza GIP Milano 17 novembre 2009.

Il percorso indicato dalle linee guida di Confindustria per l'elaborazione del Modello può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione delle *aree a rischio*, volta a verificare in quali aree/settori aziendali sia possibile la realizzazione dei reati;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. A supporto di ciò soccorre l'insieme coordinato

Documento Redatto da: Firma	In data: 22 aprile 2014	Revisione 1
---------------------------------------	--------------------------------	-------------

**MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE
ANTICRIMINE PER LA MITIGAZIONE DEL
RISCHIO**

D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

Pag. 18 di 91

di strutture organizzative, attività e regole operative applicate – su indicazione del vertice apicale – dal management e dal personale aziendale, volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo proposto da Confindustria sono:

- codice etico
- sistema organizzativo
- procedure manuali ed informatiche
- poteri autorizzativi e di firma
- sistemi di controllo di gestione
- comunicazioni al personale e sua formazione

Il sistema di controllo inoltre deve essere informato ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
- documentazione dei controlli;
- introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e delle procedure previste dal modello;
- individuazione di un OdV i cui principali requisiti siano:
 - autonomia ed indipendenza,
 - professionalità,

Documento Redatto da: Firma	In data: 22 aprile 2014	Revisione 1
---------------------------------------	--------------------------------	--------------------

**MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE
ANTICRIMINE PER LA MITIGAZIONE DEL
RISCHIO**

D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

Pag. 19 di 91

- continuità di azione.
- obbligo da parte delle funzioni aziendali, e segnatamente di quelle individuate come maggiormente “a rischio”, di fornire informazioni all’OdV, anche su base strutturata e per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell’ambito delle informazioni disponibili (in quest’ultimo caso l’obbligo è esteso a tutti i dipendenti senza seguire linee gerarchiche);

Resta inteso che **la scelta di non seguire in alcuni punti specifici le Linee Guida non inficia la validità di un Modello**. Questo infatti essendo redatto con riferimento alla peculiarità di una società particolare, può discostarsi dalle Linee Guida che per loro natura hanno carattere generale.

Quanto al Vademecum del Gip Milano esso viene così schematizzato:

- 1) *Il modello deve essere adottato partendo da una **mappatura dei rischi di reato** specifica ed esaustiva e non meramente descrittiva o ripetitiva del dettato normativo.*
- 2) *Il modello deve prevedere che i componenti dell’**organo di vigilanza** posseggano capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale.*
- 3) *Il modello deve prevedere quale causa di ineleggibilità a componente dell’ODV la sentenza di condanna (o di patteggiamento) non irrevocabili.*
- 4) *Il modello deve differenziare tra **formazione** rivolta ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio.*

Documento Redatto da:

Firma

In data: 22 aprile 2014

Revisione 1

**MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE
ANTICRIMINE PER LA MITIGAZIONE DEL
RISCHIO**

D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

Pag. 20 di 91

- 5) *Il modello deve prevedere il contenuto dei corsi di formazione, la loro frequenza, l'obbligatorietà della partecipazione ai corsi, controlli di frequenza e di qualità sul contenuto dei programmi.*
- 6) *Il modello deve prevedere espressamente la comminazione di **sanzione disciplinare** nei confronti degli amministratori, direttori generali e compliance officers che per negligenza ovvero imperizia non abbiano saputo individuare, e conseguentemente eliminare, violazioni del modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati.*
- 7) *Il modello deve prevedere sistematiche **procedure** di ricerca ed identificazione dei rischi quando sussistano circostanze particolari (es. Emersione di precedenti violazioni).*
- 8) *Il modello deve prevedere **controlli** di routine e controlli a sorpresa-comunque periodici-nei confronti delle attività aziendali sensibili.*
- 9) *Il modello deve prevedere e disciplinare un obbligo per i dipendenti, i direttori, gli amministratori delle società di riferire all'organismo di vigilanza **notizie rilevanti** e relative alla vita dell' ente, a violazioni del modello o alla consumazione di reati in particolare deve fornire concrete indicazioni sulle modalità attraverso le quali coloro che vengano a conoscenza di comportamenti illeciti possano riferire all' organo di vigilanza.*
- 10) *Il modello deve contenere **protocolli** e procedure specifici e concreti.*

Documento Redatto da:

Firma

In data: 22 aprile 2014

Revisione 1

3 ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

3.1 MOTIVAZIONI DI FONDAZIONE ALTAMEDICA NELL'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231

Tale iniziativa, unitamente all'adozione del Codice Etico è stata assunta nella convinzione che l'adozione di un Modello di Gestione e Controllo Anticrimine – peraltro dichiarato obbligatorio dal Tribunale di Milano con sentenza 1774 del 2008 - possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti della Società e di tutti gli altri soggetti alla stessa cointeressati (clienti, fornitori, partners, collaboratori a diverso titolo), affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

3.2 FINALITÀ DEL MODELLO

Il Modello predisposto da **FONDAZIONE ALTAMEDICA** si fonda su un sistema strutturato ed organico di procedure nonché di attività di controllo che nella sostanza:

- individuano le aree/ processi di possibile rischio nell'attività aziendale vale a dire quelle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati;
- definiscono un sistema normativo interno, finalizzato alla prevenzione dei reati, nel quale sono, tra l'altro, ricompresi:

Documento Redatto da: Firma	In data: 22 aprile 2014	Revisione 1
---------------------------------------	--------------------------------	--------------------

**MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE
ANTICRIMINE PER LA MITIGAZIONE DEL
RISCHIO**

D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

Pag. 22 di 91

1. un Codice Etico, che esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti dai dipendenti, amministratori e collaboratori a vario titolo della Società;
 2. un sistema di deleghe di funzioni e poteri di firma di atti aziendali che assicuri una chiara e trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni;
 3. procedure formalizzate, tese a disciplinare le modalità operative nelle aree a rischio;
- trovano il proprio presupposto in una struttura organizzativa coerente, volta ad ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti, garantendo una chiara ed organica attribuzione dei compiti, applicando una giusta attribuzione delle funzioni, assicurando che gli assetti voluti della struttura organizzativa siano realmente attuati;
 - individuano i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle attività a rischio;
 - attribuiscono all'OdV il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di proporre l'aggiornamento.

Pertanto il Modello si propone come finalità quelle di:

- a. migliorare il sistema di *Corporate Governance*;
- b. predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale con particolare riguardo alla riduzione di eventuali comportamenti illegali;

Documento Redatto da: Firma	In data: 22 aprile 2014	Revisione 1
---------------------------------------	--------------------------------	--------------------

- c. determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di **FONDAZIONE ALTAMEDICA** nelle “aree di attività a rischio”, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell’azienda;
- d. informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell’interesse di **FONDAZIONE ALTAMEDICA** che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l’applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- e. ribadire che **FONDAZIONE ALTAMEDICA** non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui **FONDAZIONE ALTAMEDICA** intende attenersi;
- f. censurare fattivamente i comportamenti posti in essere in violazione del Modello attraverso la comminazione di sanzioni disciplinari e/o contrattuali.

3.3 STRUTTURA DEL DOCUMENTO

Il presente documento (Modello) è costituito da una “Parte Generale” e da singole “Parti Speciali”, predisposte per le diverse tipologie di reato considerate di possibile rischio da parte di **FONDAZIONE ALTAMEDICA** contemplate nel Decreto 231/2001.

- o Nella “Parte Generale”, dopo un richiamo ai principi del Decreto, vengono illustrate le **componenti essenziali del modello** con particolare riferimento all’Organismo di Vigilanza, la formazione del personale e la diffusione del

Documento Redatto da: Firma	In data: 22 aprile 2014	Revisione 1
---------------------------------------	--------------------------------	-------------

modello nel contesto aziendale, il sistema disciplinare e le misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni dello stesso.

- La Parte Speciale “A” trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi degli articoli 24 e 25 del Decreto, ossia per i **reati realizzabili in danno della Pubblica Amministrazione**.
- La Parte Speciale “B” trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell’art. 25-ter e 25-sexies del Decreto, cioè **per i c.d. reati societari**.
- La parte speciale “C” si occupa dell’Organigramma, Funzionigramma e Mappatura dei Rischi
- La parte speciale “D” dei reati relativi agli infortuni sui luoghi di lavoro di cui al TU 81/08

3.4 ADOZIONE E GESTIONE DEL MODELLO

Essendo il presente Modello un “atto di emanazione dell’organo dirigente” (in conformità alle prescrizioni dell’art. 6, comma 1, lettera a del Decreto) la sua adozione, così come le successive modifiche e integrazioni sono rimesse alla competenza dell’Organo di Governo, id est Amministratore Unico, di **FONDAZIONE ALTAMEDICA**

In particolare è demandato all’Amministratore Unico di **FONDAZIONE ALTAMEDICA** su proposta dell’Organismo di Vigilanza, di integrare il presente Modello con ulteriori

Documento Redatto da: Firma	In data: 22 aprile 2014	Revisione 1
---------------------------------------	--------------------------------	-------------

Parti Speciali relative ad altre tipologie di reati che, per effetto di nuove normative, possano essere ulteriormente collegate all'ambito di applicazione del Decreto 231/01.

4. ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

La costituzione ed il funzionamento di un Organismo di Vigilanza, cui affidare "il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento" (d.Lgs. 231/01. art. 6, co. 1, lett. b), è uno dei requisiti indispensabili per garantire che il modello di organizzazione sia efficacemente attuato e per liberare l'ente da ogni responsabilità nel caso di commissione di uno dei reati previsti dal d.lgs. 231/01.

Usando le parole di Confindustria: "L'affidamento di detti compiti (*vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento*) all'Organismo ed ovviamente il corretto ed efficace svolgimento degli stessi, sono presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità, sia che il reato sia stato commesso dai soggetti "apicali" (espressamente contemplati dall'art. 6), che dai soggetti sottoposti all'altrui direzione (di cui all'art. 7).

Da quanto sopra sinteticamente richiamato, si rileva l'importanza del ruolo dell'Organismo, nonché la complessità e l'onerosità dei compiti che esso deve svolgere.

La "complessità e onerosità dei compiti" assegnati all'OdV infatti, è ulteriormente gravata dalla varietà delle materie di competenza, dai frequenti aggiornamenti

Documento Redatto da: Firma	In data: 22 aprile 2014	Revisione 1
---------------------------------------	--------------------------------	--------------------

**MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE
ANTICRIMINE PER LA MITIGAZIONE DEL
RISCHIO**

D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

Pag. 26 di 91

normativi e dall'esigenza -imprescindibile- di adattare la propria azione ai reali meccanismi operativi delle aziende in cui l'Organismo è chiamato ad operare.

A questo punto, prima di analizzare i requisiti ai quali deve uniformarsi l'OdV, riteniamo opportuno definire e condividere il concetto di "controllo".

Il controllo è una contromisura al rischio.

Esso agisce sulla probabilità di accadimento o sull'impatto, riducendoli.

Se agisce sulla probabilità di accadimento interviene necessariamente sulle cause della minaccia. In altri casi - si pensi agli eventi di origine esterna - non si può intervenire sulla probabilità, ma soltanto sulle conseguenze (impatto), cercando di fare in modo che esse siano meno severe.

In taluni casi la contromisura è di carattere sostitutivo, come nei contratti assicurativi, quando l'evento dannoso che appunto si verifica viene compensato per somma equivalente.

Il rischio si può gestire, riducendo probabilità o impatto o entrambe le dimensioni, ma non si può eliminare.

Il controllo è infatti una grandezza che si può misurare economicamente e deve pertanto trovare giustificazione in termini di rapporto costo/benefici. Significa che se il controllo è un mezzo di contenimento del rischio, il suo obiettivo non può essere misurato in termini di rischio zero, ma di un ragionevole livello di rischio residuo. In altri termini la "parte di rischio tutelata" è data dal rischio massimo meno il rischio residuo.

Occorre quindi che il rapporto tra costi e rischio sia pari o inferiore di 1.

Documento Redatto da: Firma	In data: 22 aprile 2014	Revisione 1
---------------------------------------	--------------------------------	-------------

**MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE
ANTICRIMINE PER LA MITIGAZIONE DEL
RISCHIO**

D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

Costi/Rischio tutelato = 1 o <1

Risorse impiegate / (rischio massimo - rischio residuo) = 1 o <1

Esistono molteplici classificazioni proposte per i controlli. Per esempio, si può classificare il sistema di controllo secondo le dimensioni dell'ambito di operatività del controllo stesso, definiti per comodità livelli di operatività del controllo.

- **Livello strategico:** il controllo opera sulle decisioni, ad esempio relative all'accettazione, al trasferimento e/o al controllo del rischio;
- **Livello organizzativo:** il controllo opera sui comportamenti (normandoli), ad esempio definendo e proceduralizzando le regole, le linee guida, le procedure, i ruoli e le responsabilità, la prassi consolidata;
- **Livello manageriale:** il controllo opera sui risultati, ad esempio prevedendo la supervisione e il monitoraggio da parte dei manager responsabili;
- **Livello procedurale:** il controllo opera sulla linea di produzione e pertanto sugli input e sugli output delle attività, come ad esempio il confronto tra documenti o l'approvazione;
- **Livello applicativo:** il controllo opera sulle informazioni e sui dati. Può considerarsi una specificazione del caso precedente; esempi rilevanti sono la validazione, il confronto tra dati; il controllo, di tipologia applicativo-informatica.

Un'altra classificazione possibile è quella classica che suddivide i controlli (tendenzialmente di livello procedurale o applicativo) in **preventivi** (che filtrano o espellono o intercettano) e **rilevatori o identificativi** (che evidenziano senza bloccare, ma portando all'attenzione).

Documento Redatto da: Firma	In data: 22 aprile 2014	Revisione 1
---------------------------------------	--------------------------------	--------------------

**MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE
ANTICRIMINE PER LA MITIGAZIONE DEL
RISCHIO**

D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

Pag. 28 di 91

La valutazione dei controlli, in ogni caso, è sempre di duplice natura. Le dimensioni di interesse sono infatti l'adeguatezza e l'efficacia di un controllo:

- **l'adeguatezza** è l'idoneità del sistema di controllo a ridurre la probabilità di accadimento della minaccia o a ridurre le conseguenze avverse, da solo o in combinazione con altri controlli posti più a monte o più a valle nel processo;
- **l'efficacia** è la dimostrazione dell'effettivo funzionamento nel caso concreto, con la periodicità prevista e con la dimensione o ambito di applicazione previsto.

Un controllo riduce il rischio soltanto se dimostra di essere efficace, ovvero di funzionare come era nelle attese. La maggiore adeguatezza di un controllo rispetto ad un altro simile o con gli stessi obiettivi si ripercuote inevitabilmente sulla capacità di riduzione del rischio. Ma l'adeguatezza - ovvero l'idoneità di un controllo a gestire un rischio- non è un sostituto dell'efficacia del controllo, unica misura concreta che determina il successo delle azioni previste per il contenimento del rischio e per preservare la propria capacità aziendale di raggiungimento dei risultati.

Mutuando un principio economico classico, anche i controlli - quando sono orientati a gestire lo stesso rischio - hanno un ***beneficio marginale decrescente***; il sovradimensionamento dei controlli non porta generalmente ad un beneficio complessivo superiore ad un adeguato disegno organizzativo, ma porta probabilmente ad un peggioramento del costo complessivo e all'inevitabile irrigidimento delle attività.

A questo punto, chiarito e condiviso il concetto di controllo, possiamo passare ad analizzare, secondo le disposizioni delle Linee Guida di Confindustria , le caratteristiche dell'OdV - affinché il medesimo possa svolgere le attività sulla base delle indicazioni contenute negli artt. 6 e 7 del Decreto. Esse sono così identificabili:

Documento Redatto da: Firma	In data: 22 aprile 2014	Revisione 1
---------------------------------------	--------------------------------	-------------

- autonomia e indipendenza,
- professionalità,
- continuità d'azione.

a) Autonomia e indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo.

Tali requisiti si possono ottenere garantendo all'OdV una indipendenza gerarchica la più elevata possibile e prevedendo un'attività di reporting al vertice aziendale, ovvero all'Organo Amministrativo.

b) Professionalità

L'OdV deve possedere al suo interno competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche unite all'indipendenza garantiscono l'obiettività di giudizio.

c) Continuità d'azione

L'OdV deve:

- lavorare costantemente sulla vigilanza del Modello con i necessari poteri d'indagine,
- curare l'attuazione del Modello e assicurarne il costante aggiornamento,
- non svolgere mansioni operative che possano condizionare la visione d'insieme delle attività aziendali che ad esso si richiede.

Documento Redatto da: Firma	In data: 22 aprile 2014	Revisione 1
---------------------------------------	--------------------------------	--------------------

**MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE
ANTICRIMINE PER LA MITIGAZIONE DEL
RISCHIO**

D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

A tali caratteristiche si aggiungono quelle specificate nella più volte citata **sentenza del GIP di Milano 19 novembre 2009** e cioè che:

- 11) *Il modello deve prevedere che i componenti dell'organo di vigilanza posseggano capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale.*
- 12) *Il modello deve prevedere quale causa di ineleggibilità a componente dell'ODV la sentenza di condanna (o di patteggiamento) anche non irrevocabili*

L'Organo di Governo di **FONDAZIONE ALTAMEDICA** conferirà l'incarico di svolgere la funzione di Controllo alternativamente ad un cd. Organismo di Vigilanza ai sensi dell'art. 6, lettera b del Decreto. L'organismo sarà costituito da un Presidente e n.2 membri. Il presidente ed uno dei componenti sarà esterno alla società mentre l'altro membro sarà scelto tra i dipendenti della società che abbiano funzioni nelle materie legali e della compliance, ovvero ad un Organismo monocratico in considerazione della legittimità testuale ad operare in tal senso qualora si verta in tema di piccole imprese.

Tutti i componenti ovvero il componente unico, saranno generalizzati nell'atto di nomina.

Di tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza si allegheranno i curricula, evidenziando ancora una volta che i requisiti indicati sia dal Gip di Milano con sentenza 17 novembre 2009 che dalle linee guida di Confindustria sono perfettamente rispettati.

L'OdV, nello svolgimento dei propri compiti, si potrà avvalere della Funzione Internal Audit, quando presente e/o di altre Funzioni aziendali di **FONDAZIONE ALTAMEDICA** e/o di professionisti esterni che, di volta in volta, si potranno rendere utili allo svolgimento delle attività indicate.

Documento Redatto da: Firma	In data: 22 aprile 2014	Revisione 1
---------------------------------------	--------------------------------	-------------

**MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE
ANTICRIMINE PER LA MITIGAZIONE DEL
RISCHIO**

D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

Pag. 31 di 91

I compiti, le attività ed il funzionamento dell'OdV, saranno disciplinati da un apposito Statuto che, proposto dall'OdV, sarà approvato dalla Direzione di **FONDAZIONE ALTAMEDICA**.

La durata in carica dei membri dell'OdV. è stabilita in 1 o 3 anni, rinnovabili. I membri dello stesso decadono al perdere dei requisiti e/o delle qualità sulla base dei quali è avvenuta la nomina.

Il compenso sarà determinato con riferimento alle tariffe professionali riservate ai Revisori Contabili ovvero secondo altri criteri purché legittimi.

L'Organismo di Vigilanza riporterà direttamente all'Organo di Governo (Presidente del Consiglio di Amministrazione ovvero, come allo stato, Amministratore Unico), informando della propria attività il Collegio Sindacale (se presente).

La nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza è condizionata, come detto, alla presenza dei requisiti previsti dallo Statuto dell'OdV, nonché all'assenza di cause di incompatibilità con la nomina stessa, quali – a titolo esemplificativo - relazioni di parentela con esponenti degli organi sociali e dei vertici aziendali e potenziali conflitti di interesse con il ruolo ed i compiti che andrebbe a svolgere. In tale contesto, costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza dei membri dell'Organismo di Vigilanza:

- avere rapporti di coniugio, parentela o di affinità entro il quarto grado con gli amministratori o con i membri del Collegio Sindacale (se presente) di **FONDAZIONE ALTAMEDICA** e delle sue controllate se presenti;
- intrattenere, direttamente o indirettamente, con esclusione del rapporto di lavoro in essere da parte dei Responsabili delle Funzioni Internal Audit di **FONDAZIONE ALTAMEDICA**, Affari Legali e Societari di **FONDAZIONE**

Documento Redatto da:

Firma

In data: 22 aprile 2014

Revisione 1

**MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE
ANTICRIMINE PER LA MITIGAZIONE DEL
RISCHIO**

D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

Pag. 32 di 91

ALTAMEDICA e, con esclusione di incarichi professionali in relazione al sistema di sicurezza e qualità, relazioni economiche e/o rapporti contrattuali, a titolo oneroso o gratuito, con **FONDAZIONE ALTAMEDICA** con Società controllate, anche future e/o con i rispettivi amministratori, di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio;

- essere titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni in **FONDAZIONE ALTAMEDICA** o società controllate o collegate, anche future, tali da permettere di esercitare il controllo o un'influenza notevole sulla società, ovvero comunque da comprometterne l'indipendenza;
- essere titolari di deleghe che possano minarne l'indipendenza del giudizio;
- trovarsi nella condizione giuridica di interdetto, inabilitato, fallito o condannato a una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- essere stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;
- essere sottoposti a procedimenti penali, condannati o soggetti a pena ai sensi degli artt. 444 e ss. c.p.p., salvi gli effetti della riabilitazione, in relazione ad uno dei reati previsti dal D. lgs. 231/01 o a reati della stessa indole (in particolare, reati contro il patrimonio, contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro l'ordine pubblico, reati tributari, reati fallimentari, reati finanziari; ecc.);
- per il Presidente, la presenza di cause di ineleggibilità ai sensi degli artt. 2399 lett. c e 2409 septiesdecies C.C..

Documento Redatto da:

Firma

In data: 22 aprile 2014

Revisione 1

**MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE
ANTICRIMINE PER LA MITIGAZIONE DEL
RISCHIO**

D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

Pag. 33 di 91

Al fine di garantire la necessaria stabilità dell'Organismo di Vigilanza e di tutelare il legittimo svolgimento delle funzioni e della posizione ricoperta da una rimozione ingiustificata, sono di seguito indicate le modalità di revoca dei poteri connessi a tale incarico.

La revoca, ad uno o più dei componenti dell'OdV, dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per giusta causa, mediante un apposito Atto di Determina de Amministratore Unico e sentito il Collegio Sindacale (se presente) e gli altri membri dell'Organismo.

A tale proposito, per "giusta causa " di revoca dei poteri connessi con l'incarico di Organismo di Vigilanza dovrà intendersi:

- un grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel presente Modello ex D.lgs. 231/01 e nello Statuto;
- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto o una sentenza di patteggiamento, passata in giudicato, ove risulti dagli atti la "omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- una sentenza di condanna o di patteggiamento emessa nei confronti di uno dei membri dell'Organismo per aver commesso uno dei reati previsti dal D.lgs. 231/01 o reati della stessa natura;
- la violazione degli obblighi di riservatezza, così come dettagliati nello Statuto dell'OdV.

Qualora la revoca venga esercitata nei confronti di tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza, l'Organo di Governo di **FONDAZIONE ALTAMEDICA** sentito il Collegio Sindacale (se presente), provvederà a nominare un nuovo Organismo.

Documento Redatto da: Firma	In data: 22 aprile 2014	Revisione 1
---------------------------------------	--------------------------------	--------------------

L'Amministratore Unico potrà disporre - sentito il parere del Collegio Sindacale (se presente) - la sospensione dalle funzioni di componente l'OdV, di uno o tutti i membri dell'Organismo di Vigilanza, provvedendo alla nomina di un nuovo membro o dell'intero Organismo.

4.2 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

La *mission* dell'OdV di **FONDAZIONE ALTAMEDICA** consiste in generale nel:

- a. vigilare sull'applicazione del Modello in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto;
- b. verificare l'efficacia del Modello e la sua effettiva capacità, in relazione alla Struttura aziendale, di prevenire la commissione dei reati in genere e di cui al Decreto 231/01 in particolare;
- c. individuare e proporre aggiornamenti e modifiche del Modello stesso in relazione alla possibile evoluzione della normativa di riferimento, della mutata organizzazione o del contesto operativo della società;
- d. monitorare costantemente il sistema delle procedure aziendali inerenti la prevenzione e gestione dei rischi di reato ex D.Lgs. 231/01 e l'applicazione del sistema di Corporate Governance, suggerendo, se del caso, le modifiche necessarie;

Su di un piano più operativo sono affidati all'OdV di **FONDAZIONE ALTAMEDICA** i seguenti compiti:

Documento Redatto da: Firma	In data: 22 aprile 2014	Revisione 1
---------------------------------------	--------------------------------	--------------------

**MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE
ANTICRIMINE PER LA MITIGAZIONE DEL
RISCHIO**

D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

Pag. 35 di 91

- Attivare le procedure di controllo, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree a rischio, resta comunque demandata al management operativo e forma parte integrante del processo aziendale;
- Verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio reato al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A tal fine il Management e gli addetti alle attività di controllo nell'ambito delle singole funzioni devono segnalare all'OdV le eventuali situazioni in grado di esporre l'azienda al rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere scritte (anche via e-mail) e non anonime.
- Effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio come definite nelle singole Parti Speciali del Modello.
- Promuovere idonee iniziative per la diffusione del Modello, e predisporre la documentazione organizzativa interna necessaria al funzionamento del Modello stesso contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti.
- Raccogliere, elaborare e conservare le informazioni (comprese le segnalazioni di cui al successivo paragrafo 4.4) rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV (v. successivo paragrafo).
- Condurre, o far condurre da funzioni aziendali, o da professionisti esterni, le indagini per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente

Documento Redatto da: Firma	In data: 22 aprile 2014	Revisione 1
---------------------------------------	--------------------------------	--------------------

**MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE
ANTICRIMINE PER LA MITIGAZIONE DEL
RISCHIO**

D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

Pag. 36 di 91

Modello portate all'attenzione dell'OdV da segnalazioni o emerse nel corso dell'attività di vigilanza dello stesso.

- Verificare che gli elementi previsti dalle singole Parti Speciali del Modello per le diverse tipologie di reati (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, a proporre aggiornamenti degli elementi stessi.
- Coordinarsi con la Funzione Internal Audit e con le altre Funzioni Aziendali per il monitoraggio delle attività nelle aree a rischio. L'OdV riceve dal Management e dalle funzioni aziendali comunicazione di ogni attività da esse svolta, relativamente ad eventuali situazioni che possano esporre l'Azienda ai rischi di reato contemplati dal D.L.231/01. Inoltre l'OdV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante, anche qualora essa includa dati sensibili ai sensi della Legge sulla privacy, il cui trattamento sia reso possibile dall'autorizzazione generale del Garante (G.U. 190/04), ovvero da specifiche autorizzazioni.
- Controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta, e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità alle singole Parti Speciali del Modello per i diversi tipi di reato. All'OdV devono essere segnalate le attività maggiormente significative o le operazioni contemplate dalle Parti Speciali, e devono essergli messi a disposizione i dati di aggiornamento della documentazione, al fine di consentire l'attività di controllo.

Per lo svolgimento dei compiti suddetti l'OdV:

Documento Redatto da: Firma	In data: 22 aprile 2014	Revisione 1
---------------------------------------	--------------------------------	--------------------

- gode di ampi poteri ispettivi e di accesso ai documenti aziendali;
- dispone di risorse finanziarie e professionali adeguate;
- si avvale del supporto e cooperazione della Funzione Internal Audit e degli Organi aziendali che possano essere interessati o comunque coinvolti nelle attività di controllo.

4.3 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI

Sono assegnate all'OdV di **FONDAZIONE ALTAMEDICA** due linee di reporting:

- la prima, su base continuativa, direttamente con l'Organo Amministrativo;
- la seconda, su base semestrale nei confronti del Collegio Sindacale (se presente) se o quando nominato.

L'OdV di **FONDAZIONE ALTAMEDICA** potrà essere convocato dai suddetti organi o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

Ogni trimestre, inoltre, l'OdV di **FONDAZIONE ALTAMEDICA** trasmette all'Organo Amministrativo un rapporto scritto sullo stato di attuazione del Modello ex D.Lgs 231/01 in **FONDAZIONE ALTAMEDICA**.

L'Organismo dovrà segnalare senza indugio in merito a:

- violazioni del Modello o delle procedure – accertate a seguito di segnalazioni o indagini dirette – ritenute fondate e significative;
- rilevate carenze organizzative o procedurali idonee a determinare il concreto pericolo di commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto;

Documento Redatto da: Firma	In data: 22 aprile 2014	Revisione 1
---------------------------------------	--------------------------------	-------------

**MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE
ANTICRIMINE PER LA MITIGAZIONE DEL
RISCHIO**

D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

Pag. 38 di 91

- modifiche normative particolarmente rilevanti ai fini dell'attuazione ed efficacia del Modello;
- mancata collaborazione da parte delle strutture aziendali (in particolare, rifiuto di fornire all'Organismo documentazione o dati richiesti, ovvero ostacolo alla sua attività, determinato anche dalla negazione di comportamenti dovuti in base al Modello);
- esistenza di procedimenti penali nei confronti di soggetti che operano per conto della Società, ovvero di procedimenti a carico della Società in relazione a reati rilevanti ai sensi del Decreto;
- esito degli accertamenti disposti a seguito dell'avvio di indagini da parte dell'Autorità Giudiziaria in merito a reati rilevanti ai sensi del Decreto;
- ogni altra informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte dell'Organo Amministrativo.

L'Organismo inoltre, dovrà riferire senza indugio:

- l'Amministratore Unico, eventuali violazioni del Modello poste in essere da altri Dirigenti della società o da membri del Collegio Sindacale (se presente) o dalla società di revisione se nominata;
- al Collegio Sindacale (se presente), eventuali violazioni del Modello poste in essere dalla società di revisione, se presente, ovvero, affinché adottati i provvedimenti previsti al riguardo dalla legge.

4.4 FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Documento Redatto da: Firma	In data: 22 aprile 2014	Revisione 1
---------------------------------------	--------------------------------	--------------------

4.4.1 SEGNALAZIONI DA PARTE DI ESPONENTI AZIENDALI O DA PARTE DI TERZI

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV, oltre alla documentazione prescritta nelle singole Parti Speciali del Modello secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla violazione del Modello o comunque conseguenti a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società stessa;
- l'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e le eventuali conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad un'indagine interna;
- le segnalazioni dovranno essere in forma scritta e non anonima ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV, è prevista l'istituzione di "canali informativi dedicati";

Documento Redatto da: Firma	In data: 22 aprile 2014	Revisione 1
---------------------------------------	--------------------------------	--------------------

- le segnalazioni pervenute all'OdV devono essere raccolte e conservate in un apposito archivio al quale sia consentito l'accesso solo da parte dei membri dell'OdV;
- i consulenti, i collaboratori e di partner commerciali, per quanto riguarda l'attività svolta con **FONDAZIONE ALTAMEDICA** effettuano la segnalazione direttamente all'OdV della stessa mediante quanto contrattualmente definito.

4.4.2 OBBLIGHI DI INFORMATIVA RELATIVI AD ATTI UFFICIALI

Oltre alle segnalazioni anche ufficiose di cui al capitolo precedente, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV di **FONDAZIONE ALTAMEDICA** le informative concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto 231/01;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Documento Redatto da: Firma	In data: 22 aprile 2014	Revisione 1
---------------------------------------	--------------------------------	-------------

4.4.3 ARTICOLAZIONE DEI POTERI E SISTEMA DELLE DELEGHE

All'OdV, inoltre, deve essere comunicato il sistema delle deleghe adottato da **FONDAZIONE ALTAMEDICA** ed ogni modifica che intervenga sullo stesso.

4.4.4 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

All'OdV, infine, deve essere comunicata la struttura organizzativa (organigramma e funzioni grama) di **FONDAZIONE ALTAMEDICA** ed ogni modifica che intervenga sulla stessa.

5. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE

5.1 FORMAZIONE DEL PERSONALE

FONDAZIONE ALTAMEDICA promuove la conoscenza del Modello, dei relativi protocolli interni e dei loro aggiornamenti tra tutti i dipendenti che sono pertanto tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarli e contribuire alla loro attuazione.

Ai fini dell'attuazione del Modello la Direzione "Risorse Umane ed Organizzazione" ovvero la risorsa facente funzioni gestisce in cooperazione con l'OdV, la formazione del personale che sarà articolata sui livelli qui di seguito indicati:

Personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dell'ente:

Documento Redatto da: Firma	In data: 22 aprile 2014	Revisione 1
---------------------------------------	--------------------------------	--------------------

Corso di formazione iniziale realizzato con modalità frontale, anche attraverso supporto informatico, esteso di volta in volta a tutti i neo assunti; seminario di aggiornamento annuale; eventuale accesso a un sito intranet, se o quando presente, dedicato all'argomento e aggiornato in collaborazione con l'OdV; occasionali e-mail di aggiornamento; informativa scritta in sede di assunzione per i neoassunti;

Altro personale:

nota informativa interna; informativa scritta in sede di assunzione per i neo assunti; eventuale accesso a intranet; e-mail di aggiornamento.

5.2 INFORMATIVA A COLLABORATORI ESTERNI E PARTNERS

FONDAZIONE ALTAMEDICA promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i partners commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti ed i fornitori.

A questi verranno pertanto fornite apposite informative sui principi, le politiche e le procedure che **FONDAZIONE ALTAMEDICA** ha adottato sulla base del presente Modello, nonché i testi delle clausole contrattuali che, coerentemente a detti principi, politiche e procedure, verranno adottate dalla Società.

6. SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO

6.1 PRINCIPI GENERALI

Documento Redatto da: Firma	In data: 22 aprile 2014	Revisione 1
---------------------------------------	--------------------------------	--------------------

La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

Al riguardo, infatti, l'articolo 6 comma 2, lettera e) del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono *"introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello"*.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte da **FONDAZIONE ALTAMEDICA** in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del modello stesso possano determinare.

6.2 SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI

6.2.1 IMPIEGATI E QUADRI

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti esse rientrano tra quelle previste dal Regolamento disciplinare aziendale, nel rispetto delle procedure previste dallo Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

In relazione a quanto sopra il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente.

Documento Redatto da: Firma	In data: 22 aprile 2014	Revisione 1
---------------------------------------	--------------------------------	--------------------

**MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE
ANTICRIMINE PER LA MITIGAZIONE DEL
RISCHIO**

D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati, a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità.

In particolare, in applicazione dei “Criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari” contenuti nel vigente Contratto Collettivo Nazionale applicabile, si prevede che:

1) Incorre nei provvedimenti di RIMPROVERO SCRITTO, MULTA O SOSPENSIONE il lavoratore che:

violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all’OdV delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell’espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una “non esecuzione degli ordini impartiti dall’azienda sia in forma scritta che verbale” di cui ai suddetti “Criteri di correlazione”.

2) Incorre, inoltre, anche nel provvedimento di LICENZIAMENTO CON PREAVVISO, il lavoratore che:

adotti nell’espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento un “atto tale da far venire meno radicalmente la fiducia dell’azienda nei confronti del lavoratore” di cui ai suddetti “Criteri di correlazione”.

3) Incorre, infine, anche nel provvedimento di LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO il lavoratore che:

adotti, nell’espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare

Documento Redatto da: Firma	In data: 22 aprile 2014	Revisione 1
---------------------------------------	--------------------------------	-------------

**MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE
ANTICRIMINE PER LA MITIGAZIONE DEL
RISCHIO**

D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

Pag. 45 di 91

la concreta applicazione a carico della società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare nel suddetto comportamento, una condotta tale da provocare “all’Azienda grave nocumento morale e/o materiale”, nonché da costituire “delitto a termine di legge” di cui ai suddetti “Criteri di correlazione”.

Il tipo e l’entità di ciascuna sanzione saranno applicate in relazione:

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

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dal OdV e dalla Direzione Risorse Umane ed Organizzazione.

6.2.2 DIRIGENTI

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell’espletamento di attività nelle aree a rischio di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti industriali.

Documento Redatto da: Firma	In data: 22 aprile 2014	Revisione 1
---------------------------------------	--------------------------------	--------------------

6.3 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI, DEL DIRETTORE GENERALE E DEI SINDACI

Nel caso di violazione del Modello da parte degli Amministratori, del Direttore Generale o dei Sindaci di **FONDAZIONE ALTAMEDICA** l'OdV ne informerà, a seconda dei casi, l'Organo Amministrativo e/o il Collegio Sindacale (se presente), i quali procederanno alla convocazione dell'Assemblea degli azionisti per deliberare in merito alla assunzione delle opportune iniziative previste dalla normativa e, se necessario, alla revoca del mandato.

6.4 MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI E PARTNERS

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori esterni o dai Partners in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello potrà determinare, grazie all'attivazione di opportune clausole, la risoluzione del rapporto contrattuale. La funzione OdV con l'opportuno supporto legale, cura l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership di tali specifiche clausole contrattuali.

7. ATTIVITÀ DI VERIFICA SU APPLICAZIONE E ADEGUATEZZA DEL MODELLO

Il Modello Organizzativo sarà soggetto a due tipologie di verifiche:

Documento Redatto da: Firma	In data: 22 aprile 2014	Revisione 1
---------------------------------------	--------------------------------	--------------------

**MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE
ANTICRIMINE PER LA MITIGAZIONE DEL
RISCHIO**

D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

Pag. 47 di 91

A) **attività di monitoraggio** sull'effettività del Modello (e che si concreta nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei destinatari ed il Modello stesso) attraverso l'istituzione di un sistema di dichiarazioni periodiche da parte dei destinatari del Modello con il quale si conferma che:

1. sono state rispettate le indicazioni ed i contenuti del presente Modello;
2. sono state rispettate le deleghe ed i poteri di firma;
3. è stata data debita evidenza delle operazioni svolte con le PP.AA. nelle aree a rischio reato.

I responsabili delle aree a rischio individuate hanno il compito di far compilare le dichiarazioni ai loro sottoposti e di ritrasmetterle all'Organismo di Vigilanza che ne curerà l'archiviazione ed effettuerà a campione il relativo controllo.

B) **verifiche delle procedure:** annualmente l'effettivo funzionamento del presente Modello sarà verificato con le modalità stabilite dall'OdV. Inoltre, sarà intrapresa una review di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi, della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto, con verifiche a campione.

L'esito di tale verifica, con l'evidenziazione delle possibili manchevolezze ed i suggerimenti delle azioni da intraprendere, sarà incluso nel rapporto trimestrale che l'OdV predispone per l'Organo Amministrativo della Società.

Documento Redatto da: Firma	In data: 22 aprile 2014	Revisione 1
---------------------------------------	--------------------------------	--------------------