

Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001

Revisione settembre 2020

PARTE GENERALE

Approvato il _____



Piccole Figlie Hospital S.r.l.
Via Po 1 - 43125 Parma
Capitale Sociale euro 1.000.000,00 i.v.; C.F., P.IVA, Reg. Imp. 02371460342;
REA PR - 232410; SDI: SUBM70N
www.pfhospital.it - PEC: pfh@pfh.legalmail.it - Tel. 0521.917711

1

Member of



IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

Il regime di responsabilità introdotto dal D. Lgs. n. 231/2001

Il Decreto Legislativo n. 231/2001¹ (di seguito anche “D. Lgs. n. 231/2001” o semplicemente “Decreto”) recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” prevede un sistema di responsabilità autonomo, caratterizzato da presupposti e conseguenze distinti da quelli richiesti per la responsabilità penale della persona fisica, i cui principali destinatari sono Società, Enti e Associazioni. Il Decreto introduce, dunque, un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti (tra cui sono ricompresi società, associazioni, consorzi, ecc.) per la commissione di determinati reati nell’interesse o a vantaggio dei suddetti enti, da parte di soggetti ad essi funzionalmente collegati, quali:

- persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’Ente stesso o di un’unità organizzativa dotata di autonomia funzionale e finanziaria, nonché da persone che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società medesima, cosiddetti soggetti *apicali*;
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti su elencati.

È necessaria l’integrazione di due distinti presupposti affinché l’Ente possa essere ritenuto responsabile per il reato realizzato da parte di un soggetto ad esso funzionalmente collegato:

- la previsione del reato commesso tra quelli tipizzati dal Decreto;
- l’accertamento in capo all’Ente di un vantaggio/interesse, ottenuto in conseguenza alla commissione del reato.

¹ Il D. Lgs. n. 231/2001 è stato emanato in data 8 giugno 2001, in esecuzione della delega di cui all’art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300 ed entrato in vigore il 4 luglio successivo.



La responsabilità amministrativa ex D. Lgs n. 231/2001 della Società, che ha tratto vantaggio dalla commissione di un determinato reato, si sommerà a quella penale della persona fisica che ne ha materialmente realizzato la condotta.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione ai reati commessi all'estero, alle seguenti condizioni:

- il reato è stato commesso da un soggetto funzionalmente legato all'Ente;
- l'Ente ha la propria sede principale in Italia;
- l'Ente risponderà solo alle condizioni previste dagli articoli 7-10 del codice penale;
- l'Ente risponderà del reato solo se nei suoi confronti non procederà lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

La responsabilità amministrativa dell'Ente sorge anche nel caso in cui uno degli illeciti previsti dal Decreto sia commesso anche soltanto nella forma di tentativo (art. 56 c.p.).

Le principali caratteristiche della normativa possono sintetizzarsi nei punti che seguono:

- la commissione di determinati reati espressamente previsti dalla normativa da parte di soggetti funzionalmente collegati dall'Ente determina l'insorgere di due distinte responsabilità penali: la prima grava direttamente sull'autore materiale del reato, la seconda grava invece sull'Ente;
- entrambe le suddette responsabilità vengono accertate dal giudice nell'ambito di un procedimento penale;
- la responsabilità dell'Ente si fonda sulla cosiddetta "colpa da organizzazione";
- l'adozione e l'efficace attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, nonché le verifiche e la vigilanza sul Modello stesso, costituiscono un'esimente all'insorgere di responsabilità dell'Ente.



Nell'ottica del Legislatore del 2001, la funzione del sistema dei modelli organizzativi e dei relativi controlli è segnatamente preventiva e muove dal presupposto che soltanto idonee e precise regole di organizzazione interna possano escludere o quanto meno minimizzare il verificarsi di fenomeni di criminalità in capo all'Ente.

I reati presupposto

La responsabilità amministrativa dell'Ente non consegue alla realizzazione di un qualsivoglia illecito penale, ma solo alla commissione di uno degli illeciti ricompresi nel catalogo tassativo di illeciti penali elencati nel Decreto, ossia:

- Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis);
- Delitti di criminalità organizzata (articolo 24-ter);
- Delitti di falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis 1.);
- Reati societari (art. 25-ter);
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25- quater);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater 1);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- Reati di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato (art. 25-sexies);
- Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF) [articolo modificato dal D.Lgs. n. 107/2018]
- Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con la violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio (art. 25-octies);



- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies*);
- Delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies*);
- Reati ambientali (art. 25-*undecies*);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*);
- Reati cosiddetti transnazionali di cui alla Convenzione e i Protocolli aggiuntivi delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato (art. 10 L. 16 marzo 2006, n. 146);
- Razzismo e xenofobia (Art. 25 – *terdecies*, D.Lgs nr. 231/2001) articolo aggiunto dalla Legge 167/2017, modificato dal D.Lgs 21/2018;
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-*quaterdecies*, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019];
- Traffico di influenze illecite art. 346 bis c.p. (introdotto nel D. Lgs 231/2001 all'art. 25, dalla L. 3/2019);
- Reati Tributari introdotti con il D.L. 124/2019 convertito in L. 157/2019 ed inseriti all'art. 25-*quingiesdecies* del D. Lgs. 231/2001 e precisamente:
 - Art. 2 D. Lgs 74/2000 -Dichiarazione fraudolenta mediante fatture per operazioni inesistenti;
 - Art. 3 D. Lgs 74/2000-Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici;
 - Art. 8 D. Lgs 74/2000 Emissione di fatture per operazioni inesistenti;
 - Art. 10 D. Lgs 74/2000-Occultamento o distruzione di documenti contabili;
 - Art. 11 D. Lgs 74/2000-Sottrazione fraudolenta al pagamento delle imposte.
- Contrabbando (Art. 25-*sexiesdecies*, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020].

Tutte le fattispecie di reato ricomprese nelle suddette categorie, sono elencate nel documento **“Piccole Figlie Hospital - Catalogo reati_DLgs n. 231.2001”** e quelle ritenute rilevanti nell'ambito dell'attività societaria sono ulteriormente analizzate nel documento **“Piccole Figlie Hospital - Analisi**



Piccole Figlie Hospital S.r.l.
Via Po 1 - 43125 Parma
Capitale Sociale euro 1.000.000,00 i.v.; C.F., P.IVA, Reg. Imp. 02371460342;
REA PR - 232410; SDI: SUBM70N
www.pfhospital.it - PEC: pfh@pfh.legalmail.it - Tel. 0521.917711

5

Member of



preliminare_Risk Assessmet”, parte del presente Modello di Organizzazione Gestione e Controllo. L’elenco dei reati presupposto è in continuo aggiornamento ed ha subito diverse modifiche nel corso del tempo a seguito di vari adeguamenti normativi.

Ai fini della predisposizione del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo, sono state prese in considerazione tutte le fattispecie di reato presenti nel Decreto e sono state ritenute astrattamente ipotizzabili le fattispecie di reato di seguito riportate:

Delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt.24 e 25 del Decreto)

- Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis, cod. pen.);
- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter, cod. pen.);
- Corruzione per l’esercizio della funzione (art. 318, cod. pen.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319, cod. pen.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter, cod. pen.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art 319-quater cod. pen.);
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320, cod. pen.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322, cod. pen.)
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, 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 cod. pen.);
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, comma 2, n. 1 cod. pen.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis, cod. pen.);
- Frode informatica in danno dello stato o di altro ente pubblico (art. 640 -ter, cod. pen.).

Reati societari (art. 25-ter del Decreto)

- False comunicazioni sociali (art. 2621, cod. civ.);
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622, cod. civ.);
- Impedito controllo (art. 2625, cod. civ.);
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626, cod. civ.);



- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627, cod. civ.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628, cod. civ.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629, cod. civ.);
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis cod. civ.);
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632, cod. civ.);
- Corruzione tra privati (art. 2635 cod. civ.);
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis, cod. civ.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636, cod. civ.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, cod. civ.);

Delitti di ricettazione, autoriciclaggio e delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (artt. 25-quater e 25-octies del Decreto)

- Ricettazione (art. 648, cod. pen.);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter, cod. pen.);
- Autoriciclaggio (art. 648-ter. 1, cod. pen.)
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis, cod. pen.);
- Assistenza agli associati (art. 270-ter, cod. pen.);
- Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270-quinquies.1, cod. pen.);
- Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270-quinquies.2, cod. pen.);
- Atti di terrorismo nucleare (art. 280-ter. cod. pen.);
- Art. 2 - Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo. New York 9 dicembre 1999.

Delitti informatici (art. 24-bis del Decreto)

- Documenti informatici (art. 491-bis cod. pen.);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter cod. pen.);
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater cod. pen.);



- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-*quinquies* cod. pen.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quater* cod. pen.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-*bis* cod. pen.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-*ter* cod. pen.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-*quater* cod. pen.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-*quinquies* cod. pen.);
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-*quinquies* cod. pen.).

Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies* del Decreto)

- Omicidio colposo (art. 589 cod. pen.);
- Lesioni personali colpose (art. 590, cod. pen.).

Delitti di falsità in monete (art. 25-*bis* del Decreto)

- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 cod. pen.).

Delitti di criminalità organizzata e reati transnazionali (art. 24-*ter* del Decreto)

- Associazione per delinquere (art. 416 cod. pen.);
- Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-*bis* cod. pen.);
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5, D.Lgs. 286/1998 – T.U. Immigrazione).

Reati ambientali (art. 25-*undecies* del Decreto)

- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 D. Lgs. 152/2006);
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258, comma 4, secondo periodo, D. Lgs. 152/2006);



- Traffico illecito di rifiuti (art. 259, comma 1, D. Lgs. 152/2006).
- Inquinamento ambientale (art. 452- bis cod. pen.);
- Disastro ambientale (art. 452 quater, cod. pen.);
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 quinquies, cod. pen.);
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 452 *quaterdecies*, cod. pen.).

Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis 1 del Decreto)

- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515, cod. pen.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516, cod. pen.).

Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del Decreto)

- Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio (artt. 171, 171-bis, 171-ter, 171-septies e 171-octies L. 633/1941).

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del Decreto)

- Impiego di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno (art. 22, comma 12-bis, D.Lgs. 286/98);
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, D.Lgs. 286/1998 – T.U. Immigrazione).

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25- decies del Decreto)

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis cod. pen.).

Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater 1 del Decreto)

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis, cod. pen.)

Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 25-quinquies del Decreto)

- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis, cod. pen.).

Traffico di influenze illecite art. 346 bis c.p. (introdotto nel D.lgs 231/2001 all'art. 25, dalla L. 3/2019);



Reati Tributari introdotti con il D.L. 124/2019 convertito in L. 157/2019 ed inseriti all'art. 25-quinquiesdecies del D. Lgs. 231/2001 e precisamente:

- Art. 2 D. Lgs 74/2000 -Dichiarazione fraudolenta mediante fatture per operazioni inesistenti;
- Art. 3 D. Lgs 74/2000-Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici;
- Art. 8 D. Lgs 74/2000 Emissione di fatture per operazioni inesistenti;
- Art. 10 D. Lgs 74/2000-Occultamento o distruzione di documenti contabili;
- Art. 11 D. Lgs 74/2000-Sottrazione fraudolenta al pagamento delle imposte.

Per una breve descrizione delle fattispecie suddette si rinvia alla Parte Speciale.

La configurabilità della responsabilità dell'Ente

La mera realizzazione di uno dei reati presupposto non è di per sé sufficiente per far sorgere la responsabilità dell'Ente.

Il Decreto richiede, altresì, la sussistenza di due requisiti:

- un *requisito di natura oggettiva*, ossia la realizzazione del reato nell'interesse e/o a vantaggio dell'Ente. Ne consegue che la responsabilità dell'Ente rimane esclusa qualora l'interesse o il vantaggio perseguito faccia direttamente ed esclusivamente capo all'autore del fatto o ad un terzo;
- un *requisito di natura soggettiva*, che presuppone che il reato sia commesso da un soggetto funzionalmente collegato all'Ente, sia esso in posizione apicale ovvero sottoposto alla sua direzione o vigilanza (così come previsto dagli artt. 6 e 7 del Decreto).

Per quanto concerne i soggetti in posizione *apicale*, l'espressione va intesa in senso ampio, con riferimento non ai soli amministratori ma a tutti i soggetti investiti di funzioni di rappresentanza e direzione dell'Ente nel suo complesso o anche di una unità organizzativa purché dotata di autonomia finanziaria e funzionale; vi rientrano, pertanto, in caso di delega di funzioni, anche i soggetti delegati, purché espressamente dotati dei necessari poteri decisionali. Il soggetto apicale può anche essere un soggetto di fatto, che esercita le funzioni anzidette in assenza di una investitura formale.



Quanto ai soggetti *sottoposti ad altrui direzione*, è da ritenersi che non sia necessario un rapporto di lavoro subordinato e che per la loro individuazione si debba aver riguardo alla cosiddetta teoria funzionale, incentrata non sulla qualifica formale ma sul ruolo concretamente svolto.

SANZIONI A CARICO DELL'ENTE

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

- a) Sanzione amministrativa pecuniaria;
- b) Sanzioni interdittive;
- c) Confisca;
- d) Pubblicazione della sentenza di condanna.

a) La sanzione amministrativa pecuniaria

La sanzione amministrativa pecuniaria, disciplinata dagli artt. 10 e seguenti del D. Lgs. 231/2001, costituisce la sanzione “di base” di necessaria applicazione, del cui pagamento risponde l’Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

Il Legislatore ha adottato un criterio innovativo di commisurazione di tale sanzione, attribuendo al Giudice l’obbligo di procedere a due diverse e successive operazioni di apprezzamento, al fine di un maggiore adeguamento della sanzione alla gravità del fatto ed alle condizioni economiche dell’Ente.

La determinazione delle sanzioni pecuniarie irrogabili ai sensi del D. Lgs. 231/2001 si fonda su un sistema di quote. Per ciascun illecito, infatti, la legge in astratto determina un numero minimo e massimo di quote, sul modello delle cornici edittali che tradizionalmente caratterizzano il sistema sanzionatorio.

Con la prima valutazione il Giudice determina il numero delle quote (non inferiore a cento, né superiore a mille, fatto salvo quanto previsto dall’art. 25-*septies* “*Omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul*



lavoro” che al primo comma in relazione al delitto di cui all’articolo 589 c.p. commesso con violazione dell’art. 55, comma 2, D. Lgs. 81/2008 prevede una sanzione pari a mille quote), tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità dell’Ente;
- dell’attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Nel corso della seconda valutazione, il Giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota (da un minimo di Euro 258 ad un massimo di Euro 1.549) *“sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell’Ente allo scopo di assicurare l’efficacia della sanzione”* (art. 11, comma 2, D. Lgs. 231/2001).

L’art. 12 del D. Lgs. 231/2001 prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta. Essi sono schematicamente riassunti nella tabella sottostante, con indicazione della riduzione apportata e dei presupposti per l’applicazione della riduzione stessa.

<p>1/2 (e non può comunque essere superiore ad Euro 103.291,38)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L’autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l’Ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; <i>oppure</i> • Il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.
<p>da 1/3 a 1/2</p>	<p>[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado]</p> <ul style="list-style-type: none"> • L’Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; <i>oppure</i> • È stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.



da 1/2 a 2/3	<p>[Prima della dichiarazione di apertura del dibattito di primo grado]</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; e • È stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
--------------	---

b) Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive previste dal D. Lgs. 231/2001 sono:

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

Differentemente dalla sanzione amministrativa pecuniaria, indefettibile, le sanzioni interdittive si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste (si vedano a questo proposito le tabelle riassuntive riportate nelle Parti Speciali del Modello) al ricorrere di almeno una delle condizioni di cui all'art. 13, D.Lgs. 231/2001, di seguito indicate:

- *“l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative”;*
- *“in caso di reiterazione degli illeciti”* (l'art. 20 specifica che si ha reiterazione *“quando l'Ente già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da*



reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva “.

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo, ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Esclude, altresì, l'applicazione delle sanzioni interdittive il fatto che l'Ente abbia posto in essere le condotte riparatorie previste dall'art. 17, D.Lgs. 231/2001 e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

- *“l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso”;*
- *“l'Ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”;*
- *“l'Ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca”.*

Le sanzioni interdittive hanno una durata compresa tra tre mesi e due anni e la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal Giudice sulla base degli stessi criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, *“tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso”* (art. 14, D. Lgs.. 231/2001).

L'interdizione dell'attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

c) La confisca

Ai sensi dell'art. 19, D.Lgs. 231/2001 è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca, anche per equivalente, del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

Come evidenziato dalla giurisprudenza (Cass., VI sez. pen. Sent. N. 34505 del 2012), per disporre il



sequestro preventivo il Giudice deve valutare la concreta fondatezza dell'accusa e ravvisare gravi indizi di responsabilità dell'Ente.

d) La pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione in uno o più giornali della sentenza di condanna, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all'affissione nel comune dove l'Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Giudice a spese dell'Ente.

ESENZIONE DALLA RESPONSABILITA'

Il D. Lgs. 231/2001 stabilisce che l'Ente non risponde dei reati sopraindicati nel caso in cui:

- i soggetti in posizione apicale e i soggetti subordinati abbiano agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi;
- i soggetti in posizione apicale abbiano agito eludendo fraudolentemente il Modello;
- la società provi di aver adottato ed efficacemente attuato "modelli di organizzazione, gestione e controllo" idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali della specie di quello verificatosi (art. 6, D. Lgs. 231/2001).

L'adozione di un Modello specificamente calibrato sui rischi-reato, cui è esposto concretamente l'Ente, volto ad impedire attraverso la fissazione di regole di condotta la commissione di determinati illeciti, adempie pertanto a una funzione preventiva e costituisce il primo presidio del sistema volto al controllo dei rischi.

L'Ente non sarà, dunque, assoggettato alla sanzione tutte le volte in cui dimostri di aver adottato ed attuato misure organizzative, gestionali e di controllo dirette a evitare la realizzazione del reato e, tali comunque, da risultare:

- idonee, vale a dire atte a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della legge, nonché a individuare ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio;



- efficaci, cioè proporzionate rispetto all'esigenza di assicurare il rispetto della legge e, quindi, oggetto di revisione periodica allo scopo di operare le eventuali modifiche che si rendano necessarie nel caso di significative violazioni delle prescrizioni, ovvero in caso di mutamenti nell'organizzazione o nell'attività. Deve, tra l'altro, essere previsto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure organizzative.

La Legge prevede, inoltre, che i Modelli possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni di categoria ("Linee Guida"), comunicati al Ministero di Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i Reati.

Esimente della responsabilità dell'Ente

Nell'ottica del Legislatore, il presupposto della responsabilità dell'Ente è la "colpa di organizzazione", ovvero la sua attitudine a favorire la realizzazione del reato.

Un aspetto peculiare del D. Lgs. n. 231/2001 è l'attribuzione ai Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo di un valore "esimente".

In particolare, l'art. 6, comma 2, del Decreto, indica i contenuti essenziali della struttura dei suddetti Modelli, affinché possano consentire all'Ente di valersi dell'esimente:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure



indicate nel Modello.

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 231/2001, laddove il reato venga commesso da un soggetto in posizione apicale, la Società non risponderà qualora provi:

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

Pertanto, l'Ente dovrà provare la propria estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale e, quindi, che la commissione del reato non deriva da una propria colpa organizzativa.

Qualora, invece, il reato sia commesso da soggetti in posizione subordinata, l'Ente risponderà se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione di obblighi di direzione o vigilanza; detta violazione sarà comunque esclusa se la Società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

I RIFERIMENTI UTILIZZATI PER L'ELABORAZIONE DEL MODELLO

La redazione del presente Modello ha tenuto conto tra l'altro della best practice di riferimento, con particolare riguardo alle Linee Guida Confindustria e alle indicazioni della giurisprudenza penale.

LE LINEE GUIDA CONFINDUSTRIA



Piccole Figlie Hospital S.r.l.
Via Po 1 - 43125 Parma
Capitale Sociale euro 1.000.000,00 i.v.; C.F., P.IVA, Reg. Imp. 02371460342;
REA PR - 232410; SDI: SUBM70N
www.pfhhospital.it - PEC: pfh@pfh.legalmail.it - Tel. 0521.917711

17

Member of



Nelle Linee Guida Confindustria sono delineate le attività fondamentali che ciascun Ente deve svolgere, propedeutiche all'attuazione del proprio Modello, rappresentate da:

- attività di individuazione delle aree di rischio, volta a evidenziare le funzioni aziendali nell'ambito delle quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli.

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di segregazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dai Modelli;
- individuazione dei requisiti dell'OdV, riassumibili in:
 - autonomia e indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità di azione;
- previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- obblighi di informazione nei confronti dell'OdV.

Resta fermo che i Modelli adottati dagli Enti devono essere necessariamente redatti con specifico riferimento alla propria realtà concreta, e pertanto possono anche discostarsi dalle Linee Guida le quali, per loro natura, hanno carattere generale.



L'ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI OSPEDALE PICCOLE FIGLIE

L'ospedale privato accreditato Piccole Figlie Hospital eroga prestazioni sanitarie sia di ricovero e cura che di specialistica ambulatoriale e diagnostica strumentale, in regime di accreditamento con il Servizio Sanitario Nazionale e privatistico.

Successivamente all'acquisizione del Piccole Figlie Hospital da parte di Parma Healthcare S.p.A. in data 16 aprile 2018, il nuovo Consiglio di Amministrazione, in data 21 novembre 2018, ha deliberato la revisione ed aggiornamento del Modello.

Il Modello si propone le finalità seguenti:

- determinare, nei soggetti che operano per la Società, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle previsioni contenute nel Modello, di un illecito passibile di sanzioni;
- ribadire che tali forme di comportamento sono fortemente condannate dalla Società, in quanto contrarie alle disposizioni di legge e ai principi etico-sociali cui la Società intende attenersi nell'espletamento della propria attività;
- sottolineare come la predetta inosservanza comporti l'applicazione di sanzioni penali sia in capo al soggetto persona fisica sia nei confronti della Società;
- consentire alla Società, attraverso una costante attività di verifica, la tempestiva individuazione dei possibili rischi di reato, in modo da attivarsi immediatamente per provvedere alla relativa eliminazione ed eventualmente applicare le misure disciplinari previste dallo stesso Modello.

LE BASI FONDAMENTALI PER LA FUNZIONALITA' DEL MODELLO 231

Piccole Figlie Hospital al fine di garantire ed assicurare un funzionamento reale e concreto del



Piccole Figlie Hospital S.r.l.
Via Po 1 - 43125 Parma
Capitale Sociale euro 1.000.000,00 i.v.; C.F., P.IVA, Reg. Imp. 02371460342;
REA PR - 232410; SDI: SUBM70N
www.pfhhospital.it - PEC: pfh@pfh.legalmail.it - Tel. 0521.917711

19

Member of



Modello si è dotata dei seguenti documenti aziendali organizzativi che devono intendersi come parte integrante e sostanziale del presente Modello:

- Organigramma
- Funzionigramma e Mansionario
- Procedure aziendali, processi e istruzioni operative

Tutti i suddetti documenti sono allegati al Modello sotto la Lettera A).

Quanto al sistema delle deleghe e procure, Piccole Figlie Hospital rinnovare tali strumenti entro il mese di dicembre 2020.

L'APPROCCIO DI OSPEDALE PICCOLE FIGLIE NELL'ADOZIONE DEL MODELLO

Per la predisposizione del Modello si è proceduto, come suggerito dalle linee guida delle principali associazioni di categoria (in particolare AIOP), eseguendo una mappatura specifica delle attività aziendali, volta ad individuare le aree a rischio della Società in relazione ai reati di cui alla normativa in esame.

Il presente Modello è stato adottato secondo le seguenti fasi principali:

- individuazione delle aree ed attività aziendali ritenute a rischio reato (cosiddette aree di rischio ed attività sensibili);
- individuazione delle tipologie di reato potenzialmente fonte di responsabilità amministrativa;
- predisposizione delle azioni necessarie al miglioramento del sistema dei controlli e degli adeguamenti ritenuti necessari, in coerenza con gli scopi perseguiti dal Decreto, nonché dei fondamentali principi della separazione dei compiti, della verificabilità delle operazioni aziendali e della possibilità di documentarne il controllo;
- definizione dei principi, protocolli di comportamento cui devono uniformarsi tutte le condotte tenute dai soggetti apicali e subordinati.



IL SISTEMA DI CONTROLLO

Il sistema di controllo è stato pensato e strutturato sulla base di un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente.

I protocolli sono ispirati alla regola di rendere documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, affinché sia possibile risalire alla motivazione che ha guidato alla decisione.

Per garantire il corretto funzionamento del Modello ed in conformità alle indicazioni del legislatore, inoltre, Piccole Figlie Hospital si è da tempo dotata di apposito Organismo di Vigilanza (di seguito anche OdV), scaduto con l'approvazione del Bilancio 2017 e rinnovato quindi in data 14 maggio 2018, al quale, come precisato nel prosieguo, è stato affidato il compito di verificarne la corretta attuazione e di proporre eventualmente l'adeguamento.

Sono stati, infine, previsti specifici meccanismi formativi ed informativi sul Modello rivolti a tutti coloro che sono coinvolti a qualunque titolo nell'attività aziendale e finalizzati ad informare la condotta dei medesimi a criteri di correttezza e responsabilità.

Il sistema di controllo interno è costituito dall'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte ad assicurare il corretto funzionamento ed il buon andamento dell'impresa e a garantire, con un ragionevole margine di sicurezza:

- l'efficienza e l'efficacia dei processi aziendali;
- la tempestività del sistema di reporting delle informazioni aziendali;
- l'attendibilità e l'integrità delle informazioni contabili e gestionali;
- la salvaguardia del patrimonio anche in un'ottica di medio-lungo periodo;
- la conformità dell'attività dell'impresa alla normativa vigente, alle direttive ed alle procedure aziendali.
- Il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi è impostato secondo i seguenti principi:
- separazione di compiti e responsabilità: le competenze e le responsabilità sono ripartite tra gli organi e le strutture aziendali in modo chiaro, al fine di evitare mancanze o



sovrapposizioni che possano incidere sulla funzionalità aziendale;

- formalizzazione: l'operato dell'organo amministrativo e dei soggetti delegati deve essere sempre documentato, al fine di consentire il controllo sugli atti gestionali e sulle decisioni assunte;
- integrità, completezza e correttezza dei dati conservati: il sistema di registrazione dei dati e della relativa reportistica deve garantire di disporre di adeguate informazioni.
- In particolare, quali specifici strumenti diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società anche in relazione ai reati da prevenire, la medesima opera in base a:
 - la normativa italiana e straniera, anche regolamentare, applicabile;
 - lo Statuto sociale;
 - il Codice Etico;
 - le politiche aziendali approvate dal Consiglio di Amministrazione;
 - il sistema di autoregolamentazione della disciplina aziendale e le comunicazioni e circolari interne;
 - il sistema delle deleghe e dei poteri in essere;
 - il sistema disciplinare e sanzionatorio di cui al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, ai Regolamenti Aziendali ed allo Statuto dei Lavoratori.

I principali soggetti attualmente responsabili dei processi di controllo, monitoraggio e vigilanza nella Società sono:

- Consiglio di Amministrazione;
- Collegio Sindacale;
- Organismo di Vigilanza ai sensi del d.lgs. n. 231/2001;
- I Revisori Legali.

PRINCIPI GENERALI DI CONTROLLO



Piccole Figlie Hospital S.r.l.
Via Po 1 - 43125 Parma
Capitale Sociale euro 1.000.000,00 i.v.; C.F., P.IVA, Reg. Imp. 02371460342;
REA PR - 232410; SDI: SUBM70N
www.pfhhospital.it - PEC: pfh@pfh.legalmail.it - Tel. 0521.917711

22

Member of



In linea generale, il sistema di organizzazione della Società deve rispettare i requisiti fondamentali di:

- esplicita formalizzazione delle norme comportamentali;
- chiara, formale e conoscibile descrizione ed individuazione delle attività, dei compiti e dei poteri attribuiti a ciascuna funzione e alle diverse qualifiche e ruoli professionali;
- precisa descrizione delle attività di controllo e loro tracciabilità;
- adeguata segregazione di ruoli operativi e ruoli di controllo.

In particolare devono essere perseguiti i seguenti principi:

Norme comportamentali

- deve essere prevista l'esistenza di un Codice Etico che descriva regole comportamentali di carattere generale a presidio delle attività svolte;
- i sistemi premianti e di incentivazione della Società devono essere concepiti per assicurare la coerenza con le disposizioni di legge, con i principi contenuti nel presente Modello, anche prevedendo idonei meccanismi correttivi a fronte di eventuali comportamenti devianti.

Definizioni di ruoli e responsabilità

- la regolamentazione interna deve declinare ruoli e responsabilità delle unità organizzative a tutti i livelli, descrivendo le attività proprie di ciascuna struttura (Organigramma);
- tale regolamentazione deve essere resa disponibile e conosciuta all'interno dell'organizzazione.

Procedure e norme interne

- le attività sensibili devono essere regolamentate, in modo coerente e congruo, attraverso strumenti normativi aziendali, così che in ogni momento si possano identificare le modalità operative di svolgimento delle attività, dei relativi controlli e le responsabilità di



chi ha operato;

- deve essere individuato un Responsabile per ciascun processo aziendale, tipicamente coincidente con il responsabile della struttura organizzativa competente per la gestione dell'attività stessa.

Segregazione dei compiti

- all'interno di ogni processo aziendale rilevante, devono essere separate le funzioni o i soggetti incaricati della decisione e della sua attuazione rispetto a chi la registra e chi la controlla;
- non deve esservi identità soggettiva tra coloro che assumono o attuano le decisioni, coloro che elaborano evidenza contabile delle operazioni decise e coloro che sono tenuti a svolgere sulle stesse i controlli previsti dalla legge e dalle procedure contemplate dal sistema di controllo interno.

Poteri autorizzativi e di firma

- deve essere definito un sistema di deleghe all'interno del quale vi sia una chiara identificazione ed una specifica assegnazione di poteri e limiti ai soggetti che operano impegnando la Società e manifestando la sua volontà;
- i poteri organizzativi e di firma (deleghe, procure e connessi limiti di spesa) devono essere coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;
- le procure devono essere coerenti con il sistema interno delle deleghe;
- devono essere previsti meccanismi di pubblicità delle procure verso gli interlocutori esterni;
- il sistema di deleghe deve identificare, tra l'altro: i requisiti e le competenze professionali che il delegato deve possedere in ragione dello specifico ambito di operatività della delega; l'accettazione espressa da parte del delegato o del subdelegato delle funzioni delegate e conseguente assunzione degli obblighi conferiti; le modalità operativa di gestione degli impegni di spesa;
- le deleghe devono essere attribuite secondo i principi di: autonomia decisionale e



finanziaria del delegato; idoneità tecnico-professionale del delegato; disponibilità autonoma di risorse adeguate al compito e continuità delle prestazioni.

Attività di controllo e tracciabilità

- nell'ambito delle procedure o di altra regolamentazione interna devono essere formalizzati i controlli operativi e le loro caratteristiche (responsabilità, evidenza, periodicità);
- i documenti rilevanti per lo svolgimento delle attività sensibili devono essere adeguatamente formalizzati e riportare la data di compilazione, presa visione del documento e la firma riconoscibile del compilatore; gli stessi devono essere archiviati in luoghi idonei alla conservazione, al fine di tutelare la riservatezza dei dati in essi contenuti e di evitare danni, deterioramenti e smarrimenti;
- devono essere ricostruibili la formazione degli atti e i relativi livelli autorizzativi, lo sviluppo delle operazioni, materiali e di registrazione, con evidenza della loro motivazione e della loro causale, a garanzia della trasparenza delle scelte effettuate;
- il responsabile dell'attività deve produrre e mantenere adeguati report che contengano evidenza dei controlli effettuati e di eventuali anomalie;
- deve essere prevista, laddove possibile, l'adozione di sistemi informatici, che garantiscano la corretta e veritiera imputazione di ogni operazione, o di un suo segmento, al soggetto che ne è responsabile e ai soggetti che vi partecipano;
- il sistema deve prevedere l'impossibilità di modifica (non tracciata) delle registrazioni;
- i documenti riguardanti l'attività della Società, ed in particolare i documenti o la documentazione informatica riguardanti attività sensibili devono essere archiviati e conservati, a cura della funzione competente, con modalità tali da non permettere la modificazione successiva, se non con apposita evidenza;
- l'accesso ai documenti già archiviati deve essere sempre motivato e consentito solo alle persone autorizzate in base alle norme interne, al Collegio Sindacale o alle Funzioni di Controllo, all'OdV, per quanto di competenza;



- i processi affidati in *outsourcing*, specialmente se riguardano attività sensibili, devono essere attentamente monitorati.

L'ADOZIONE E LE MODIFICHE DEL MODELLO

L'art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto richiede che il Modello sia un *atto di emanazione dell'organo dirigente*. L'adozione dello stesso è dunque di competenza del Consiglio di Amministrazione, che provvede mediante delibera.

Il presente Modello, costituito dall'Analisi Preliminare e Risk Assessment, dalla Parte Generale, dai Principi etici di comportamento di cui al Codice Etico e dalle Parti Speciali, è stato approvato e adottato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del _____.

Il Consiglio di Amministrazione, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, delibera in merito all'aggiornamento del Modello ed al suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- violazioni delle prescrizioni del Modello;
- modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione verranno comunicate all'Organismo di Vigilanza il quale, a sua volta, provvederà senza indugio a rendere le stesse modifiche operative e a curare la corretta comunicazione dei contenuti all'interno e all'esterno della Società.

L'Organismo di Vigilanza provvederà, altresì, mediante apposita relazione, ad informare il Consiglio di Amministrazione circa l'esito dell'attività intrapresa in ottemperanza alla delibera che dispone l'aggiornamento e/o adeguamento del Modello.

L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo



e promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti l'organizzazione ed il sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, al Consiglio di Amministrazione.

RAPPORTO FRA PROCEDURE AZIENDALI E MODELLO

Tutte le procedure aziendali esistenti e tutte le procedure che si intenderanno integrare ed inserire devono considerarsi parti integranti del Modello.

RAPPORTO TRA IL MODELLO E IL CODICE ETICO

I principi e le regole contenute nel Modello si integrano con quelle espresse nel Codice Etico adottato dalla Società ed allegato al Modello stesso.

Il summenzionato documento esprime una serie di principi di etica che Piccole Figlie Hospital riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali.

Anche all'interno del Modello sono contenuti alcuni principi di comportamento, che rispondono alle specifiche prescrizioni di cui al D.Lgs. n. 231/2001 e sono finalizzati a prevenire, in particolare, la commissione dei reati presupposto previsti dallo stesso, costituendo una porzione del più ampio insieme di principi, doveri e responsabilità contemplati nel Codice Etico.

Nel Codice Etico sono stati pertanto individuati i cinque principi di seguito elencati:

1. **Accessibilità:** favorisce la libera possibilità di accedere ai servizi a tutti coloro che li richiedono o ne abbiano bisogno;
2. **Lungimiranza:** favorisce l'attitudine a pensare con un orizzonte temporale di lungo periodo puntando a sviluppare i profitti in un'ottica di sostenibilità "allargata", che sappia coniugare attenzioni ambientali, economiche e sociali per permettere all'impresa di progredire nell'interesse di tutti gli stakeholder;



3. Rispetto: favorisce l'ascolto delle esigenze di tutti gli interlocutori, generando qualità del servizio e riconoscimento reciproco;
4. Solidarietà: favorisce l'attitudine alla collaborazione ed al supporto reciproco;
5. Responsabilità: favorisce la diffusione del senso del dovere e dell'affidabilità e correttezza dei comportamenti.

Il Codice Etico di Piccole Figlie Hospital ha le seguenti peculiarità:

- adotta la formulazione c.d. *principle based*, ovvero si richiama principi e non descrive comportamenti;
- il suo impianto eredita sia la struttura, sia i contenuti della Carta dei Valori; è ispirato a un approccio formativo ed educativo;
- adotta appositi dispositivi di "giustizia riparativa" tesi a individuare comportamenti in grado di ripristinare, nei modi ritenuti più opportuni, lo status quo ante le violazioni accertate.

Il Codice Etico dovrà trovare apposite forme di impegno al suo rispetto da parte di tutti coloro che operano nell'orbita del Piccole Figlie Hospital. L'impegno sui valori è riferito agli *stakeholder* della Società, identificati in sei categorie di soggetti:

- soci;
- dipendenti e collaboratori;
- clienti;
- Pubblica Amministrazione;
- fornitori;
- comunità civile;
- generazione future.

Si rende opportuno precisare che:

- il Codice Etico ha una portata generale, in quanto contiene una serie di principi di "deontologia aziendale" che Piccole Figlie Hospital riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei



fini aziendali;

- il presente Modello risponde, invece, conformemente a quanto previsto nel D. Lgs.231/2001, all'esigenza di predisporre un sistema di regole interne dirette a prevenire la commissione di particolari tipologie di illeciti.

LE ATTIVITA' SENSIBILI DI PICCOLE FIGLIE HOSPITAL

A seguito di una dettagliata analisi dei processi e dell'operatività aziendale, Piccole Figlie Hospital è giunta all'individuazione delle aree a rischio (mappatura dei rischi) rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001.

Dall'analisi svolta emerge che i reati che potrebbero verificarsi nell'ambito delle attività sensibili individuate sono i seguenti:

1. Delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
2. Reati societari e tributari;
3. Delitti di ricettazione, autoriciclaggio e delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
4. Delitti informatici;
5. Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
6. Delitti di falsità in monete;
7. Delitti di criminalità organizzata e reati transnazionali;
8. Reati ambientali;
9. Delitti contro l'industria e il commercio;
10. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
11. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
12. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;



13. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
14. Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro.

Si riportano le principali attività sensibili individuate, avendo avuto particolare riguardo per quelle specifiche del settore in cui opera la Società. Le ulteriori attività sensibili individuate nel corso della mappatura, non peculiari del settore, ma comunemente riscontrabili in qualsiasi società di capitali di diritto italiano, sono oggetto di dettagliata analisi nelle relative Parti Speciali che formano parte integrante del Modello.

1. Delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione

- Gestione dei rapporti contrattuali con la Pubblica Amministrazione o altro Ente Pubblico;
- Gestione dei servizi diagnostici e di cura dei pazienti ricoverati;
- Gestione del patrimonio immobiliare;
- Gestione del contenzioso giudiziale;
- Gestione delle sovvenzioni, dei contributi e dei finanziamenti erogati dallo Stato, da un Ente Pubblico o dall'Unione Europea (erogazioni pubbliche);
- Gestione degli adempimenti in materia di ispezioni da parte di soggetti pubblici;
- Gestione dei rapporti con le Autorità di Vigilanza;
- Gestione del personale per quanto attiene alle modalità di assunzione, ed all'applicazione di trattamenti premiali;
- Gestione degli acquisti e delle consulenze.



2. Reati Societari e tributari

- Formazione del bilancio e adempimenti fiscali;
- Rapporti con il Collegio Sindacale;
- Operazioni sul capitale;
- Rapporti con gli Azionisti;
- Gestione operazioni infragruppo;
- Flussi di Tesoreria;
- Gestione dei rapporti con le Autorità di Vigilanza;
- Gestione del patrimonio immobiliare;
- Gestione dei servizi diagnostici e di cura dei pazienti ricoverati;
- Gestione del personale per quanto attiene alle modalità di assunzione ed all'applicazione di trattamenti premiali
- Gestione degli acquisti e delle consulenze
- Gestione fornitori
- Gestione note spese
- Gestione archivio cartaceo ed informatico

3. Delitti di ricettazione, autoriciclaggio e delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico

- Adempimenti antiterrorismo;
- Gestione degli acquisti e delle consulenze;
- Flussi di Tesoreria;
- Gestione investimenti;
- Gestione adempimenti fiscali.

4. Delitti informatici

- Gestione degli strumenti e dei sistemi informatici aziendali.

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

- Gestione di tutte le attività e gli adempimenti disposti ai sensi del D. Lgs. 81/2008.



6. Delitti di falsità in monete

- Gestione incassi.

7. Delitti di criminalità organizzata e reati transnazionali

- Potenzialmente tutti i processi aziendali.

8. Reati ambientali

- Gestione immobiliare / Gestione rifiuti

9. Delitti contro l'industria e il commercio

- Servizi di ristorazione.

10. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore

- Gestione degli strumenti e dei sistemi informatici aziendali.

11. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

- Gestione degli acquisti e delle consulenze;
- Gestione del personale;
- Gestione immobiliare;
- Servizi di ristorazione.

12. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria

- Gestione dei rapporti con soggetti (amministratori, dipendenti o terzi) coinvolti in procedimenti giudiziari.

13. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili

- Erogazione di prestazioni sanitarie.

14. Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro

- Gestione del personale;
- Gestione degli acquisti e delle consulenze;
- Gestione immobiliare;
- Servizi di ristorazione.

L'OdV, nell'esecuzione delle proprie funzioni, potrà individuare eventuali ulteriori attività a rischio



reati delle quali, in relazione all'evoluzione legislativa o all'attività della Società, il Consiglio di Amministrazione valuterà l'inclusione nel novero delle attività sensibili.

ORGANISMO DI CONTROLLO E VIGILANZA

Istituzione, nomina e revoca dell'Organismo di Vigilanza

In attuazione di quanto previsto dal Decreto all'art. 6 lett. b), che pone come condizione per la concessione dell'esimente della responsabilità amministrativa che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello sia affidato ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, la Società ha affidato l'incarico al c.d. Organismo di Vigilanza, ossia un organo misto di controllo, composto da uno o 3 membri, scelti sia tra soggetti interni alla Società che da collaboratori esterni e precisamente tra:

- soggetti interni alla Società, che rivestano ruoli di coordinamento e di controllo e/o
- soggetti esterni da scegliersi tra soggetti con comprovata esperienza in ambito D.Lgs 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza viene nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione, che dovrà altresì valutarne periodicamente la composizione e l'adeguatezza, tenendo conto dell'evoluzione della complessità organizzativa della Società, del progressivo adeguamento del sistema di governo societario e dell'implementazione del sistema di controllo interno, oltre che delle eventuali future evoluzioni normative.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per tre anni.

La nomina deve rispettare requisiti di eleggibilità in ordine all'onorabilità e indipendenza dei singoli componenti. A tal fine, la carica di Organismo di Vigilanza non può essere ricoperta da coloro che:

- siano stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;
- siano stati condannati con sentenza passata in giudicato, salvi gli effetti della riabilitazione: a pena detentiva per uno dei reati previsti in materia bancaria, finanziaria e tributaria; a pena detentiva per uno dei reati previsti nel titolo XI del libro V del codice civile e nel R.D. 16 marzo



1942, n. 267; alla reclusione per un tempo non inferiore a sei mesi per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, la fede pubblica, il patrimonio, l'ordine pubblico e l'economia pubblica; alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per qualunque delitto non colposo;

- siano stati condannati con sentenza anche non definitiva per uno dei reati previsti come presupposto della responsabilità amministrativa dell'Ente;
- si trovino in relazione di parentela o affinità con i soggetti apicali della Società;
- siano legati alla Società o al Consiglio di Amministrazione da funzioni di controllo, interessi economici o da qualsiasi situazione che possa generare un conflitto di interesse.

All'atto della nomina, il Consiglio di Amministrazione dovrà prevedere gli emolumenti spettanti ai membri dell'Organismo di Vigilanza, fatto salvo il caso in cui il soggetto nominato sia dipendente o componente di altri organi i cui compiti, in tutto o per la parte preponderante, consistano nella vigilanza sull'adeguatezza e sul concreto funzionamento del sistema di controllo interno, costituendo il Modello parte integrante dello stesso.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza cessano il proprio ruolo per:

1. rinuncia;
2. sopravvenuta incapacità;
3. revoca, che ricorre e può essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione esclusivamente nei seguenti casi:
 - a. grave inadempimento agli obblighi di vigilanza;
 - b. mancanza dei requisiti di onorabilità e moralità;
 - c. irrogazione, nei confronti della Società, di una sanzione interdittiva, a causa dell'inattività dei componenti;
 - d. subentro, dopo la nomina, di una qualsiasi delle cause di ineleggibilità di cui sopra.

La revoca dalla carica per una qualunque delle suddette ragioni comporta la non rieleggibilità del componente.

Nei casi di cessazione del proprio ruolo di uno dei membri dell'Organismo di Vigilanza, per cause



diverse dalla revoca, il Presidente o altro componente ne dà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione, al fine di prendere senza indugio le decisioni del caso.

L'Organismo di Vigilanza si doterà autonomamente di un Regolamento di funzionamento.

Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di svolgere le proprie funzioni in ottemperanza a quanto previsto dal Decreto, l'Organismo di Vigilanza deve rispondere ai seguenti requisiti:

a) Autonomia e indipendenza:

La posizione dell'Organismo di Vigilanza all'interno della Società *deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente dell'Ente*. A tale fine l'Organismo di Vigilanza riporta, a livello gerarchico, al Consiglio di Amministrazione, ciò consentendo di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati.

Esso non deve inoltre essere coinvolto in alcun modo in attività operative, né partecipare ad attività di gestione che ne minaccerebbero l'obiettività del giudizio nello svolgimento delle proprie attività di verifica.

b) Professionalità:

L'Organismo di Vigilanza deve possedere le competenze tecniche specialistiche necessarie allo svolgimento dei compiti attribuiti. A tal fine sono richieste competenze di natura giuridica, aziendale ed organizzativa, nonché la conoscenza delle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, del *flow charting* di procedure e processi, delle metodologie per l'individuazione di frodi e delle modalità realizzative dei reati.

c) Continuità di azione:

L'Organismo di Vigilanza deve prevedere una struttura dedicata, tale da garantire un impegno continuo e regolare, anche se non esclusivo. Per tale scopo, può avvalersi - sotto la propria responsabilità - anche del supporto di strutture interne della Società o di consulenti esterni.



Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Secondo quanto previsto dagli articoli 6 e 7 del D. Lgs. n. 231/2001, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti le funzioni ed i poteri di seguito descritti.

a) Funzioni:

Vigilanza e controllo sul Modello adottato. In particolare, l'Organismo ha il compito di vigilare:

- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari;
- sulla reale efficacia ed effettiva capacità del Modello, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali;
- sulla congruità del sistema delle deleghe di funzioni e dei poteri e doveri con le medesime attribuiti, al fine di garantire l'efficacia del Modello.

Formulazione di proposte al Consiglio di Amministrazione per gli eventuali aggiornamenti del Modello che si dovessero rendere necessari in ragione di:

- significative violazioni dello stesso;
- modifiche dell'assetto interno e/o delle modalità di svolgimento delle attività della Società;
- modifiche normative, in particolare, di integrazione dei reati presupposto all'interno del Decreto.

Monitoraggio delle iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello stesso, nonché vigilare sulla diffusione, comprensione e attuazione dei Principi etici di comportamento adottati, proponendo al Consiglio di Amministrazione eventuali necessità di aggiornamento dei Principi stessi.

L'Organismo di Vigilanza deve relazionare al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale gli esiti delle proprie attività, in particolare:

- periodicamente, su base almeno annuale, sulle verifiche compiute e sulle eventuali criticità



emerse sotto il profilo dell'adeguatezza ed efficacia del Modello, nonché sulle proposte di adeguamento dello stesso;

- all'occorrenza, per la segnalazione di eventuali significative violazioni del Modello, in ordine alla potenziale insorgenza di una responsabilità in capo alla Società, al fine di consentire l'adozione dei necessari provvedimenti.

Allo stesso modo, l'Organismo di Vigilanza può essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

b) Poteri:

Al fine di consentire lo svolgimento delle proprie funzioni, all'Organismo di Vigilanza sono assegnati i seguenti principali poteri:

- definizione delle procedure operative interne, ovvero di un proprio regolamento che disciplini le modalità di funzionamento ed organizzazione delle attività di vigilanza, dei controlli e della loro documentazione;
- attivazione delle procedure di controllo, anche attraverso periodiche verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di rischio;
- libero accesso, senza necessità di preventivo consenso, a tutte le funzioni della Società per ottenere ogni dato e informazione necessari per lo svolgimento dei propri compiti;
- ricorso al supporto di tutte le strutture interne alla Società ed alla collaborazione di consulenti esterni per esigenze specifiche che, in tali casi, operano quale mero supporto tecnico-specialistico sotto la responsabilità dell'Organismo di Vigilanza;
- verifica dell'attivazione e dell'attuazione del sistema disciplinare da parte della Società;
- controllo dell'effettiva presenza e della regolare conservazione della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nelle parti speciali del presente Modello.

Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

Il Modello, oltre a presidi e protocolli di controllo specifici che i destinatari sono tenuti a porre in



essere, contiene una serie di “flussi informativi” ossia una serie di informazioni correlate ad “attività sensibili”, che soggetti determinati (individuati nella Parte Speciale del Modello) devono comunicare all’Organismo di Vigilanza, a scadenze prestabilite. Si tratta di una serie di informazioni attinenti ad “attività sensibili”, che si è ritenuto di sottoporre ad un controllo più stringente, rendendole oggetto dei summenzionati flussi.

Dovrà, inoltre, essere portata a conoscenza dell’Organismo di Vigilanza ogni altra informazione, anche proveniente da terzi, attinente all’attuazione del Modello nelle aree di rischio, nonché qualsiasi segnalazione di sospetta violazione del Modello o dell’insorgere di situazioni potenzialmente a rischio verificazione di reato.

Le segnalazioni suddette, possono provenire da esponenti aziendali, da parte di terzi e da parte di responsabili di funzione e riguardano più nello specifico:

- l’insorgere di nuove tipologie di rischi-reato per le aree di attività da parte dei relativi responsabili;
- le anomalie, le atipicità riscontrate o le risultanze da parte delle funzioni aziendali o di Organi Ispettivi esterni in funzione di controllo (anche a seguito di attività di controllo poste in essere per dare attuazione al Modello);
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità pubblica, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto;
- l’informazione su presunti casi di ipotesi di reato o violazioni di specifici principi di comportamento o protocolli di controllo, ovvero di qualsiasi atteggiamento sospetto con riferimento ai reati presupposti previsti dal Decreto, da parte di soggetti interni od esterni che, a qualunque titolo, operano nell’ambito delle aree di attività cosiddette sensibili per conto o nell’interesse della Società;
- le notizie relative ad eventuali sanzioni disciplinari applicate in relazione ad inadempienze previste dal Modello, ovvero dei provvedimenti di archiviazione dei procedimenti sanzionatori, con relative motivazioni.



Relativamente alle modalità di invio e gestione delle *segnalazioni* da parte dei soggetti sia interni, sia esterni alla Società, si prevede che:

- debbano essere effettuate per iscritto utilizzando l'indirizzo di posta elettronica o, anche in forma anonima, inviandole all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza presso la Società;
- l'Organismo di Vigilanza deve garantire la riservatezza circa l'identità degli autori delle segnalazioni, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede;
- i destinatari del Modello sono tenuti a collaborare con l'Organismo di Vigilanza relativamente agli obblighi informativi, consentendo la raccolta di tutte le ulteriori informazioni ritenute necessarie per una loro adeguata valutazione;
- l'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la propria responsabilità i *flussi informativi* e le *segnalazioni* ricevute, essendo di sua competenza il giudizio sui singoli casi portati alla sua attenzione e sull'opportunità di intraprendere ulteriori attività di verifica, di proporre eventuali azioni disciplinari e di inoltrare le informazioni ottenute all'organo amministrativo.

Si rileva, infine, che la documentazione ricevuta dall'Organismo di Vigilanza è conservata in uno specifico archivio di natura informatica e/o cartacea, il cui accesso/ conservazione/protezione è a cura dell'Organismo stesso, nel rispetto della normativa vigente.

Il corretto funzionamento dei flussi informativi è condizione essenziale per il corretto svolgimento dell'attività di controllo dell'Organismo di Vigilanza.

IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

Principi generali

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e), e dell'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto, i modelli di organizzazione, gestione e controllo possono ritenersi efficacemente attuati solo se prevedano un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate.



La definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale per la valenza scriminante del Modello rispetto alla responsabilità amministrativa dell'Ente.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole contenute nel Modello sono vincolanti per i destinatari e la loro violazione deve essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

Peraltro, i principi di tempestività ed immediatezza rendono non soltanto non doveroso, ma altresì sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti all'Autorità Giudiziaria.

La Società, conscia della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni pattizie vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del presente sistema disciplinare e sanzionatorio, siano conformi a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore, per quanto riguarda i dirigenti e i lavoratori dipendenti.

La Società assicura altresì che l'iter procedurale per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione sia rispettoso delle procedure previste dall'art 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (cosiddetto "Statuto dei lavoratori").

Per i destinatari del Modello che sono legati da contratti di natura diversa dal rapporto di lavoro dipendente, e quindi gli amministratori, i collaboratori, i consulenti, i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo e in generale i soggetti terzi, le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono avvenire nel rispetto della legge e delle condizioni contrattuali applicabili.

I destinatari del Modello hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi etici ed ai principi generali di comportamento, protocolli di controllo ed obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza.

Ogni eventuale violazione dei principi etici e dei principi generali di comportamento, protocolli di controllo ed obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza rappresenta, se accertata:

- a) nel caso di dipendenti e dirigenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2106 c.c.;



- b) nel caso di amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 c.c.;
- c) nel caso dei collaboratori, dei consulenti, dei soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo e in generale dei soggetti terzi, costituisce inadempimento contrattuale e legittima la Società a risolvere il contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza deve essere coinvolto nel procedimento di irrogazione delle sanzioni disciplinari.

L'Organismo di Vigilanza verifica che siano adottate procedure specifiche per l'informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con la Società, circa l'esistenza ed il contenuto del presente sistema disciplinare e sanzionatorio.

Criteria applicativi delle sanzioni

Le sanzioni irrogate a fronte delle infrazioni devono, in ogni caso, rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità rispetto alla gravità delle violazioni commesse.

La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione di infrazioni, ivi compresi illeciti rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, deve essere improntata al rispetto e alla valutazione di quanto segue:

- intensità del comportamento doloso o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia del comportamento colposo da cui è scaturita la violazione, anche con riguardo alla prevedibilità dell'evento;
- la posizione del destinatario all'interno dell'organizzazione aziendale, specie in considerazione delle responsabilità connesse alle sue mansioni;
- gravità del pericolo creato come conseguenza della condotta indebita ed entità del danno cagionato alla Società;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal destinatario (es. sono considerate aggravanti precedenti sanzioni disciplinari a carico dello stesso destinatario, nei due anni precedenti la violazione



o l'illecito, oppure il concorso di più destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito).

Le sanzioni e il relativo *iter* di contestazione dell'infrazione si differenziano in relazione alla diversa categoria di destinatario.

Sanzioni per i lavoratori dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione ai principi etici ed ai principi generali di comportamento, protocolli di controllo ed obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza, sono definiti come "illeciti disciplinari".

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei soggetti che operano con rapporto di lavoro dipendente, si ha riguardo a quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e/o dal sistema sanzionatorio di cui al CCNL, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori.

In particolare, l'applicazione di dette sanzioni deve essere disposta e graduata nel modo di seguito indicato:

a) ammonizione verbale:

- il dipendente che violi, o comunque non rispetti, i principi etici di comportamento, i principi generali di comportamento o i protocolli di controllo e in generale gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza per inosservanza delle disposizioni di servizio, ovvero per esecuzione della prestazione lavorativa, con scarsa diligenza, non imputabili a deliberata volontà di mancare al proprio dovere;

b) ammonizione scritta:

- il dipendente che tolleri consapevolmente le violazioni o comunque il mancato rispetto dei principi etici di comportamento, dei principi generali di comportamento o dei protocolli di controllo e in generale degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza da parte dei soggetti sottoposti alla sua direzione sanzionabili con l'ammonizione verbale;
- il dipendente, che, in generale, commetta infrazioni di gravità maggiore rispetto a quelle



sanzionabili con l'ammonizione verbale, o le commetta con reiterazione.

c) multa fino ad un importo equivalente a due ore dell'elemento retributivo nazionale, il dipendente che:

- il dipendente che violi, o comunque non rispetti, i principi etici di comportamento, i principi generali di comportamento o i protocolli di controllo e in generale gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza per negligente inosservanza delle disposizioni di servizio;
- il dipendente commetta infrazioni di gravità maggiore rispetto a quelle sanzionabili con l'ammonizione scritta, o le commetta con reiterazione;

d) sospensione dal lavoro per un massimo di tre giorni:

- il dipendente che tolleri con negligenza le violazioni, o comunque il mancato rispetto, dei Principi etici di comportamento, dei principi generali di comportamento o dei protocolli di controllo e in generale degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza da parte dei soggetti sottoposti alla sua direzione sanzionabili con la multa fino ad un importo equivalente a due ore dell'elemento retributivo nazionale;
- il dipendente che, in generale, commetta, con negligenza e causando pregiudizio alla Società o ad altri destinatari, infrazioni di gravità maggiore rispetto a quelle sanzionabili con multa fino ad un importo equivalente a due ore dell'elemento retributivo nazionale, o le commetta con reiterazione;
- il dipendente che in particolare abbia, con negligenza, compiuto un'infrazione di tale rilevanza da integrare, anche in via puramente astratta, gli estremi di una delle fattispecie di reato contemplate dal D. Lgs. n. 231/2001;

e) licenziamento individuale:

- il dipendente che violi, o comunque non rispetti, con colpa grave e causando grave pregiudizio alla Società o ad altri destinatari o con dolo, i principi etici di comportamento, i principi generali di comportamento o i protocolli di controllo e in generale gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza;



- il dipendente che tolleri con colpa grave e causando grave pregiudizio alla Società o ad altri destinatari o con dolo, le violazioni, o comunque il mancato rispetto, dei principi etici di comportamento, dei principi generali di comportamento o dei protocolli di controllo e in generale degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza da parte dei soggetti sottoposti alla sua direzione sanzionabili con il licenziamento individuale;
- il dipendente che in generale, commetta, con grave negligenza e causando grave pregiudizio alla Società o ad altri destinatari, infrazioni di gravità maggiore rispetto a quelle sanzionabili con la sospensione dal lavoro per un massimo di tre giorni, o le commetta con reiterazione;
- il dipendente che, in particolare, abbia, con grave negligenza o con dolo, compiuto un'infrazione di tale rilevanza da integrare, in via ragionevolmente concreta, gli estremi di una delle fattispecie di reato contemplate dal D. Lgs. n. 231/2001, prescindendo dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale a carico del dipendente o della Società.

Fermo quanto sopra, per quanto concerne la posizione degli impiegati e/o quadri muniti di apposita procura, si rileva che gli stessi, oltre all'avvio del procedimento disciplinare volto all'applicazione di una delle predette sanzioni, potranno essere prudenzialmente altresì soggetti, nei casi più gravi e previa apposita delibera del Consiglio di Amministrazione, alla sospensione dall'esercizio dei poteri contemplati dalla procura, ovvero alla revoca della procura medesima, rispettivamente per l'ipotesi di cui alle precedenti lettere d) e e).

È previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Modello senza la preventiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza. I comportamenti che non costituiscono una violazione del Modello restano disciplinati dalla normativa in vigore e dalle procedure correnti senza il coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza.

Tale comunicazione diviene superflua allorché la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.



All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente capitolo.

Sanzioni per i livelli dirigenziali

Il rapporto dirigenziale è un rapporto che si caratterizza per la sua natura eminentemente fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette infatti non solo all'interno della Società, ma anche all'esterno, in termini di immagine rispetto al mercato e in generale rispetto ai diversi portatori di interesse.

Pertanto il rispetto da parte dei dirigenti della Società di quanto previsto nel presente Modello e l'obbligo a che essi facciano rispettare quanto ivi previsto è elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, poiché costituisce stimolo ed esempio per tutti coloro che a loro riportano gerarchicamente.

Eventuali infrazioni poste in essere dai dirigenti della Società, in virtù del particolare rapporto di fiducia esistente tra gli stessi e la Società, saranno sanzionate con i provvedimenti disciplinari ritenuti più idonei al singolo caso, nel rispetto dei principi generali di gradualità e di proporzionalità delle sanzioni rispetto alla gravità delle violazioni commesse, compatibilmente con le previsioni di legge e contrattuali e tenendo in considerazione il fatto che le suddette violazioni costituiscono, in ogni caso, inadempimenti alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Gli stessi provvedimenti disciplinari sono previsti nei casi in cui un dirigente consenta a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, espressamente o per omessa vigilanza, di adottare comportamenti non conformi al Modello e/o in violazione dello stesso o che possano essere qualificati come infrazioni.

In particolare, i provvedimenti disciplinari adottati nel caso di infrazioni di maggiore gravità sono i seguenti:

- a) licenziamento con preavviso, nel caso di infrazioni di particolare gravità nell'espletamento di *attività sensibili*, tali tuttavia da non potere determinare l'applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto;
- b) licenziamento senza preavviso, nel caso di infrazioni di particolare gravità che possano



determinare l'applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto. In ogni caso, l'infrazione dovrà essere connotata da un grado di maggiore gravità rispetto a quanto previsto in caso di licenziamento con preavviso e tale da concretizzare una grave negazione dell'elemento fiduciario, così da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro che trova nel rapporto fiduciario il suo presupposto fondamentale.

Qualora le infrazioni del Modello, da parte dei dirigenti, costituiscano una fattispecie penalmente rilevante ai sensi del Decreto e se al dirigente venga notificato l'esercizio dell'azione penale o venga notificato o eseguito un provvedimento cautelare prima dell'erogazione della sanzione disciplinare prevista dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, la Società, a sua scelta, si riserva di applicare nei confronti dei responsabili e in attesa del giudizio penale le seguenti misure provvisorie alternative:

- sospensione cautelare del dirigente con diritto comunque all'integrale retribuzione;
- attribuzione di una diversa collocazione all'interno della Società.

A seguito del giudizio penale qualora l'esito confermi la violazione del Modello da parte del dirigente stesso, questi sarà soggetto al provvedimento disciplinare previsto per i casi di maggiore gravità.

Nell'irrogazione della sanzione ai dirigenti per violazione del Modello, dovrà necessariamente essere coinvolto l'Organismo di Vigilanza. Tale coinvolgimento si presume quando la proposta per l'applicazione della sanzione provenga direttamente da quest'ultimo.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data anche comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

Sanzioni nei confronti degli amministratori

La Società valuta con estremo rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne manifestano dunque l'immagine verso i dipendenti, i clienti, il mercato ed il pubblico.

I principi etici devono essere innanzitutto fatti propri, condivisi e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.



Le violazioni dei principi e delle misure previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società ad opera dei componenti del Consiglio di Amministrazione, nonché, nello specifico, l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza sulla corretta applicazione dello stesso ad opera degli Amministratori devono tempestivamente essere comunicate dall'Organismo di Vigilanza all'intero Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione dovrà valutare l'infrazione ed adottare i provvedimenti più idonei nei confronti del o degli amministratori che hanno commesso le infrazioni. In tale valutazione, il Consiglio di Amministrazione è coadiuvato dall'Organismo di Vigilanza e delibera a maggioranza assoluta dei presenti, escluso l'amministratore o gli amministratori che hanno commesso le infrazioni, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Ai sensi dell'art. 2406 c.c., il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale sono competenti, in ossequio alle disposizioni di legge applicabili, per la convocazione, se considerato necessario, dell'Assemblea dei Soci.

La convocazione dell'Assemblea dei Soci è obbligatoria per le deliberazioni di eventuale revoca dall'incarico o di azione di responsabilità nei confronti degli amministratori.

Misure nei confronti dei collaboratori esterni

Ogni comportamento posto in essere da parte dei collaboratori, dei consulenti, dei soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo in contrasto con i principi etici di comportamento, con i principi generali di comportamento e con i protocolli di controllo, tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto, può determinare, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nei contratti di appalto, di fornitura, di prestazione d'opera o nelle lettere di incarico, la risoluzione del rapporto contrattuale ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società (es. l'applicazione nei confronti della Società, anche in via cautelare, delle sanzioni previste dal Decreto).

L'Organismo di Vigilanza, in coordinamento con la Direzione competente, verifica che siano adottate procedure specifiche per comunicare ai Soggetti Esterni, e per ottenerne accettazione, i principi etici



di comportamento, i principi generali di comportamento e i protocolli di controllo, nonché verifica che vengano informati delle conseguenze che possono derivare dalla violazione degli stessi.

FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO IN AZIENDA

Comunicazione iniziale

L'adozione e gli aggiornamenti del Modello devono essere tempestivamente comunicati a tutti i dipendenti, ai fornitori, ai collaboratori ed agli organi sociali.

Ai soggetti che verranno successivamente assunti dovranno essere consegnati, oltre ai documenti di regola consegnati al momento dell'assunzione, copia del Codice Etico e del Modello adottato, in modo da assicurare agli stessi un'adeguata conoscenza/informazione dei principi e delle disposizioni in essi indicati e cui devono attenersi.

Formazione del personale

Per garantire l'efficace attuazione del Modello, la Società, in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza, deve prevedere dei programmi di informazione e formazione nei confronti del personale dipendente e dei collaboratori esterni.

L'attività di formazione e di informazione dovrà riguardare tutto il personale, compreso il personale direttivo e dovrà prevedere, oltre a una specifica informativa all'atto dell'assunzione, lo svolgimento di ulteriori attività ritenute necessarie al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto.

L'adozione del Modello ed i suoi aggiornamenti prevedono un percorso di formazione ed informazione ai destinatari finalizzato a consentire agli stessi un'adeguata conoscenza dello stesso, cosicché il documento possa essere correttamente applicato e risulti così idoneo ed efficace alla prevenzione di fattispecie di reato fonte di responsabilità amministrativa e, in particolare, ad escludere che i destinatari possano giustificare il proprio comportamento invocando l'ignoranza delle regole di condotta adottate dalla Società.

La diffusione del Modello, che deve strutturarsi secondo un piano formalizzato, è articolata e



differenziata per categoria di destinatari, sulla base dei seguenti principi:

- a) comunicazione ai dipendenti dell'adozione del Modello e dei successivi aggiornamenti, anche attraverso la pubblicazione, a cura dell'Organismo di Vigilanza, sulla rete intranet aziendale di una sezione specifica, di carattere informativo e formativo;
- b) pubblicazione sul sito internet della Società di una informativa dedicata al Modello adottato dalla Società;
- c) organizzazione di periodiche sessioni formative rivolte ai principali destinatari del Modello, ovvero ai dipendenti con funzioni direttive e/o di rappresentanza della Società, finalizzate ad illustrare gli aspetti rilevanti del D. Lgs. n. 231/2001 e del Modello adottato;
- d) promozione di adeguate attività informative relative al Modello e ai Principi etici di comportamento.

Informativa a collaboratori e fornitori

I responsabili delle funzioni aventi contatti con collaboratori e fornitori, sotto il coordinamento dell'Organismo di Vigilanza, dovranno fornire ai suddetti soggetti apposite informative sulle politiche e sulle procedure adottate da Ospedale Piccole Figlie, sul Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, sul Codice Etico, nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari ai documenti citati o alla normativa vigente possono avere con riguardo ai loro rapporti contrattuali.

IL GOVERNO SOCIETARIO

Il sistema organizzativo di Piccole Figlie Hospital

La Società ha adottato un sistema di governance improntato al sistema tradizionale e costituito come segue:

- Organo Amministrativo;
- Assemblea dei Soci.

Si rimanda allo Statuto sociale per la descrizione della disciplina relativa all'Organo Amministrativo (nomina, composizione, durata, ecc.) nonché all'Assemblea dei Soci. Si evidenzia che la Società ha un unico socio, titolare del 100% del capitale sociale, Parma Healthcare S.p.A..



In ordine agli organi di controllo l'azienda è così strutturata:

1. Revisori legali disciplinata nell' art. 14 del D.lgs. 39/2010
2. Collegio Sindacale disciplinata nell' Art. 2043 Codice Civile.

Il sistema delle procure e delle deleghe

Il sistema delle procure e delle deleghe concorre, insieme agli altri strumenti del presente Modello, ai fini della prevenzione dei rischi-reato nell'ambito delle attività sensibili identificate.

Si intende per "procura" il negozio giuridico unilaterale con il quale la Società attribuisce ad un singolo soggetto il potere di agire in rappresentanza della stessa.

Tutti i soggetti che hanno il potere di impegnare la Società all'esterno sono titolari della relativa procura.

Si intendono per "deleghe ai Consiglieri di Amministrazione" le deliberazioni con cui il Consiglio di Amministrazione della Società conferisce ad uno o più dei suoi componenti il potere di esercitare autonomamente alcune delle attribuzioni proprie dell'organo amministrativo nel suo complesso, determinandone in modo non equivoco il contenuto, i limiti e le eventuali modalità di esercizio delle stesse.

Si intende per "delega organizzativa" qualsiasi atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative.

Ciascuna delega organizzativa a valenza interna definisce in modo specifico e non equivoco i poteri del delegato, precisandone i limiti, nonché il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente.

Al momento vi sono le seguenti deleghe e procure conferite:

- il Consiglio di Amministrazione in data 26 febbraio 2020 ha nominato il dott. Roberto Gallosti Amministratore Delegato, attribuendogli i poteri di ordinaria amministrazione, riservando le altre materie all'esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione. Per i dettagli si rimanda alla relativa delibera;
- il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione ai sensi del D. Lgs. 81/2008 è il sig.



Mario Pinazzi.

Le eventuali adozioni/modifiche di deleghe dei Consiglieri di Amministrazione e alle procure che dovessero intervenire successivamente all'adozione del Modello dovranno essere condivise dal Consiglio di Amministrazione, ovvero dall'Amministratore Delegato con l'Organismo di Vigilanza, che sarà chiamato a verificare la conformità delle deleghe/proposta di modifica delle deleghe dei Consiglieri di Amministrazione e delle procure con il Modello vigente ed a porre all'attenzione del Consiglio di Amministrazione gli eventuali profili di incompatibilità che dovessero rendere necessario provvedere al tempestivo aggiornamento del Modello organizzativo stesso.

EFFICACE ATTUAZIONE DEL MODELLO

Conferma dell'adeguatezza del Modello e della sua efficace attuazione

La conferma dell'adeguatezza del Modello e della sua efficace attuazione è garantita dalle risultanze delle attività di monitoraggio svolte nel continuo dai responsabili di funzione, per i processi di propria competenza anche sulle procedure aziendali approvate o approvande, relativi processi e istruzioni operative che si devono intendere parte integrante del presente Modello.

A tale scopo gli Amministratori della Società confermano formalmente almeno una volta l'anno, per il tramite delle informazioni raccolte dai responsabili di funzione stessi:

- l'identificazione di eventuali attività cosiddette *sensibili*, con l'indicazione della propria valutazione in merito alla rilevanza in termini di necessità di presidio dei rischi relativi ai reati presupposto;
- che siano state rispettate le indicazioni ed i contenuti del presente Modello, con indicazione delle principali anomalie o delle atipicità riscontrate a seguito delle attività di controllo poste in essere per dare attuazione al Modello, fermo restando gli obblighi di comunicazione periodica di tali informazioni rilevanti verso l'Organismo di Vigilanza.

L'adeguatezza del Modello e la sua efficace attuazione sono, inoltre, presidiate dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei poteri di vigilanza e controllo descritti precedentemente ed a cui si rinvia.

