



**CASA DI CURA  
LA MADONNINA**

# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO. PARTE GENERALE



AI SENSI DELL'ART.6, 3° COMMA DEL D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N.231  
(disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche,  
delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica).



**CASA DI CURA  
LA MADONNINA**

**INDICE GENERALE:**

**0. PREMESSA**

**1. IL D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231.**

- 1.1. Introduzione: natura penale della responsabilità dell'ente e ambito di applicazione del Decreto
- 1.2. I reati-presupposto della responsabilità dell'ente
- 1.3. I reati commessi all'estero
- 1.4. Criteri di imputazione della responsabilità all'ente
- 1.5. I criteri soggettivi di imputazione della responsabilità dell'ente ed il ruolo esimente del Modello di organizzazione, gestione e controllo
- 1.6. Caratteristiche e valutazione di idoneità del Modello
- 1.7. Le sanzioni a carico dell'ente
- 1.8. Le vicende modificative dell'ente

**2. IL MODELLO 231 DELLA CASA DI CURA LA MADONNINA**

- 2.1. La CCLM: struttura e organizzazione dell'attività dell'ente
- 2.2. Finalità e principi fondamentali del Modello della Casa di Cura
- 2.3. Presupposti e modalità di adozione del Modello
- 2.4. Destinatari del Modello
- 2.5. Adozione, attuazione e modifiche del Modello

**3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

- 3.1. Introduzione
- 3.2. Nomina, durata e sostituzione dei membri
- 3.3. Compenso e capacità di spesa
- 3.4. Regole di funzionamento e convocazione
- 3.5. Funzioni e poteri
- 3.6. I flussi informativi e le segnalazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza e le relazioni con gli organi sociali



**CASA DI CURA  
LA MADONNINA**

- 3.7. I flussi informativi e le segnalazioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza
- 3.8. Registro delle attività, libro delle riunioni dell'OdV, raccolta e conservazione delle informazioni

**4. IL SISTEMA DISCIPLINARE**

- 4.1. Introduzione
- 4.2. Misure nei confronti degli Amministratori
- 4.3. Misure nei confronti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza
- 4.4. Misure nei confronti dei dipendenti inquadrati nella categoria dei dirigenti
- 4.5. Misure nei confronti dei lavoratori subordinati
- 4.6. Misure nei confronti dei medici
- 4.7. Misure nei confronti dei collaboratori esterni
- 4.8. Misure nei confronti dei fornitori

**5. DIFFUSIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO**

- 5.1. Introduzione
- 5.2. Formazione sul Modello



CASA DI CURA  
LA MADONNINA

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231  
Parte Generale

## O. PREMESSA

Il presente documento descrive il Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito “Modello”) adottato dalla Casa di Cura la Madonnina S.p.A. (di seguito, “Società” o “Casa di Cura” o “CCLM”) ai sensi dell’art. 6 del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito “Decreto 231”).

Il Modello è inteso come l’insieme dei principi e delle norme deontologiche e delle regole operative adottate dalla CCLM in funzione delle specifiche attività svolte al fine di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto 231 (e successivi aggiornamenti legislativi).

Con l’adozione del Modello la Società intende adempiere compiutamente alle previsioni di legge e, in particolare, conformarsi ai principi ispiratori del Decreto 231 e rendere più efficace il sistema dei controlli interni e di *corporate governance* già esistenti rispetto all’obiettivo di prevenire la commissione dei reati.

Il Modello è volto a garantire, attraverso un sistema integrato ed efficiente, la migliore qualità di gestione, la massima sicurezza per i lavoratori e per tutti gli utenti della struttura sanitaria, nonché la protezione ambientale, la correttezza nello svolgimento dell’attività sanitaria e la massima trasparenza nei rapporti con la Pubblica amministrazione.

In particolare, il Modello si inserisce nel complessivo processo di diffusione di una cultura di impresa improntata alla onestà, alla eticità, alla legalità, al controllo.

Il Modello si pone come obiettivo principale quello di configurare un sistema strutturato e organico di principi e procedure organizzative e di controllo, idonee a prevenire, nel limite del possibile e del concretamente esigibile, la



## CASA DI CURA LA MADONNINA

commissione di illeciti penali per i quali anche la Casa di Cura potrebbe essere ritenuta responsabile e subire le sanzioni punitive previste dal Decreto 231.

Nello specifico, il Modello si propone di realizzare un'adeguata informazione dei dipendenti e di coloro che agiscono su mandato della Società, o sono legati alla Società da rapporti rilevanti ai fini del Decreto, circa le attività che comportano il rischio di realizzazione dei reati. A tale scopo la CCLM, attraverso il Modello, intende dotarsi di un'efficiente ed equilibrata organizzazione con riguardo alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza, alla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché alla gestione dell'informazione societaria interna ed esterna.

Il presente Modello si articola in una Parte Generale ed in una Parte Speciale.

La Parte Generale è suddivisa in cinque capitoli:

- ✓ nel primo capitolo (1.) si riassume il contenuto normativo del Decreto 231, illustrandone i principi e le regole basilari che disciplinano la responsabilità da reato degli enti collettivi;
- ✓ nel secondo capitolo (2.) si fornisce un quadro sintetico dell'organizzazione aziendale e dell'attività svolta dalla Casa di Cura La Madonnina, sulla base del quale è stato redatto il Modello stesso;
- ✓ nel terzo capitolo (3.) sono disciplinati la composizione, i poteri e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza (di seguito "OdV") istituito in seno alla CCLM;
- ✓ nel quarto capitolo (4.) è formalizzato il sistema sanzionatorio relativo alla violazione delle prescrizioni contenute nel presente Modello;
- ✓ infine, nel quinto capitolo (5.) è compendiata la diffusione e la formazione sul Modello.

La Parte Speciale assorbe i risultati del Documento di mappatura e valutazione dei rischi e formalizza, per ciascuna tipologia di reato-presupposto - illustrati seguendo pedissequamente la successione normativa del Decreto 231 (artt. 24 ss.) - i Presidi Preventivi, composti dai Principi generali di comportamento e dalle eventuali Regole specifiche



**CASA DI CURA  
LA MADONNINA**

di comportamento, nonché da eventuali Protocolli/Procedure di prevenzione.

**Il Modello rappresenta un “atto di emanazione dell’organo dirigente”, ai sensi dell’art. 6, comma 1, lettera a) del D.lgs. 231/2001 e, in quanto tale, le eventuali successive modifiche strutturali sono demandate all’approvazione del Consiglio d’Amministrazione.**



CASA DI CURA  
LA MADONNINA

Modello di organizzazione, gestione e  
controllo ex d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231  
Parte Generale

## 1. IL D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231.

### SOMMARIO:

- 1.1. *Introduzione: natura penale della responsabilità dell'ente e ambito di applicazione del Decreto*
- 1.2. *I reati-presupposto della responsabilità dell'ente*
- 1.3. *I reati commessi all'estero*
- 1.4. *Criteri di imputazione della responsabilità all'ente*
- 1.5. *I criteri soggettivi di imputazione della responsabilità dell'ente ed il ruolo esimente del Modello di organizzazione, gestione e controllo*
- 1.6. *Caratteristiche e valutazione di idoneità del Modello*
- 1.7. *Le sanzioni a carico dell'ente*
- 1.8. *Le vicende modificative dell'ente*

### **1.1. Introduzione: natura penale della responsabilità dell'ente e ambito di applicazione del Decreto**

Il Decreto 231 introduce e disciplina nel nostro ordinamento la responsabilità amministrativa degli enti.

A dispetto dell'etichetta 'amministrativa' si tratta di una responsabilità sostanzialmente *penale*: deriva, infatti, dalla commissione di 'reati' – cioè di illeciti penali in senso stretto (sociologicamente 'crimini') – e viene accertata attraverso i riti e le forme del processo penale (l'autorità competente a contestare l'illecito è il Pubblico Ministero, avvalendosi della Polizia giudiziaria, e l'autorità competente ad irrogare le sanzioni è il Giudice penale).

Il Decreto 231 costituisce un'assoluta novità per l'ordinamento italiano, che non conosceva, fino al 2001, forme di responsabilità penale o amministrativa per i soggetti collettivi, che potevano essere chiamati soltanto a pagare, in



## CASA DI CURA LA MADONNINA

via solidale, le multe e le ammende inflitte per reati commessi dai propri rappresentanti legali.

L'ambito di operatività del Decreto 231 è piuttosto vasto. La nozione di 'ente' comprende infatti le società, le associazioni, anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio. Non sono invece destinatari del Decreto lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici, gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (per esempio i partiti politici e i sindacati).

Con il Decreto 231 si introduce una responsabilità diretta dell'ente per la commissione di taluni reati da parte di soggetti (dirigenti o dipendenti) ad esso funzionalmente legati e statuisce l'applicabilità nei confronti dell'ente di sanzioni punitive che possono avere serie ripercussioni sullo svolgimento dell'attività sociale.

In particolare, per tutti gli illeciti imputabili alla responsabilità dell'ente è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per le ipotesi di maggiore gravità sono previste anche misure interdittive, quali la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze e concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione o la revoca di agevolazioni, finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi, la confisca del profitto del reato e la pubblicazione della sentenza, l'interdizione dall'esercizio dell'attività.

La responsabilità dell'ente, in ogni caso, si aggiunge e non sostituisce a quella della persona fisica autrice del reato. Tuttavia, la responsabilità amministrativa dell'ente è autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato: il legislatore richiede pertanto che sia accertato un reato in tutti i suoi elementi costitutivi a prescindere dal fatto che l'autore del reato sia stato identificato o che il reato si sia estinto per una causa diversa dall'ammnistia.





## CASA DI CURA LA MADONNINA

La condanna definitiva dell'ente è iscritta nell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative da reato degli enti, cioè un archivio - simile al casellario giudiziale delle persone fisiche - contenente tutte le condanne divenute irrevocabili applicate agli enti ai sensi del Decreto.

### **1.2. I reati-presupposto della responsabilità dell'ente**

La responsabilità dell'ente sorge nei limiti previsti dalla legge. Il primo e fondamentale limite legale consiste nel numero chiuso dei reati per i quali l'ente può essere chiamato a rispondere (c.d. "reati-presupposto").

L'ente non è quindi responsabile per qualsiasi reato commesso nello svolgimento delle sue attività, bensì soltanto per quei reati selezionati dal legislatore ed espressamente indicati dal Decreto (agli artt. 24 e seguenti), nella sua versione originaria e nelle sue successive integrazioni, nonché nelle leggi che espressamente richiamano la disciplina del Decreto 231.

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

- ✓ Reati commessi nei rapporti con la pubblica amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);
- ✓ Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 25-bis del Decreto, introdotto dal decreto legge 25 settembre 2001 n. 350);
- ✓ Reati societari (art. 25-ter del decreto, introdotto dal d.lgs. 11 aprile 2002 n. 61);
- ✓ Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del decreto, introdotto dalla legge 14 gennaio 2003 n. 7);
- ✓ Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 del Decreto, introdotto dalla legge n. 7 del 9 gennaio 2006);
- ✓ Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quiennes del Decreto, introdotto dalla legge 11 agosto 2003 n. 228);



## CASA DI CURA LA MADONNINA

- ✓ Abusi di mercato (finanziario) (art. 25-sexies del decreto e art. 187-*quinquies Tuf*, introdotti dalla legge 18 aprile 2005 n. 62);
- ✓ Omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-*septies* del Decreto, introdotto dal d.lgs. 81/2008);
- ✓ Partecipazione ad associazioni criminali transnazionali (fattispecie prevista dall'art. 10 l. 146/2000);
- ✓ Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni di utilità di provenienza illecita (art. 25-*octies* del Decreto, introdotto dal d.lgs. 21 settembre 2007 n. 231);
- ✓ Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (25-*novies* del Decreto, introdotto dalla legge 23 luglio 2009 n. 99);
- ✓ Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies* del Decreto, introdotto dalla l. 3 agosto 2009 n. 16);
- ✓ Reati ambientali (art. 25-*undecies* del Decreto, introdotto dal d.lgs. 7 luglio 2011 n. 121);
- ✓ Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* del Decreto, introdotto dal d.lgs. 16 luglio 2012, n. 109).

La responsabilità amministrativa dell'ente, peraltro, si estende anche alle ipotesi in cui uno dei reati elencati sia commesso nella forma del tentativo, salva la riduzione delle pene da un terzo alla metà.

### **1.3. I reati commessi all'estero**

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia anche per reati-presupposto commessi all'estero.

Il Decreto, tuttavia, subordina questa possibilità alle seguenti condizioni:

- ✓ non procede lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato;



## CASA DI CURA LA MADONNINA

- ✓ l'ente ha la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- ✓ il reato è commesso all'estero da un soggetto apicale o subordinato dell'ente italiano;
- ✓ sussistono le condizioni generali di procedibilità previste dagli articoli 7, 8, 9, 10 del codice penale per poter perseguire in Italia un reato commesso all'estero, cioè – quantomeno per buona parte dei reati-presupposto imputabili agli enti – la specifica richiesta del Ministro della Giustizia.

Il rischio-reato sussiste pertanto, potenzialmente, anche in relazione alle attività aziendali svolte fuori dal territorio dello Stato: si pensi, ad esempio, ai rapporti di qualsiasi genere con autorità pubbliche europee o straniere (esposti a rischi di corruzione) o alla gestione di stabilimenti produttivi all'estero (parimenti sottoposta al rispetto della normativa antinfortunistica e ambientale). Bisogna tuttavia riconoscere che la diffusa necessità di una specifica richiesta del Ministro della Giustizia, ai fini della procedibilità del reato, potrebbe rendere più difficoltoso l'esercizio dell'azione penale.

### **1.4. Criteri di imputazione della responsabilità all'ente**

Qualora venga commesso uno dei suddetti reati-presupposto, l'ente incorre nella responsabilità sanzionatoria solo se si verificano determinate condizioni, che vengono definite come criteri oggettivi di imputazione del reato all'ente.

(a) Il primo presupposto oggettivo è che il reato sia commesso da un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato. Deve, quindi, sussistere un collegamento rilevante tra individuo-autore del reato ed ente. Ai sensi del Decreto 231, la responsabilità dell'ente può sussistere se l'autore del reato appartiene a una di queste due categorie di soggetti:

- ✓ soggetti in «posizione apicale»: coloro che hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto della società. Appartengono a questa categoria il legale



## CASA DI CURA LA MADONNINA

rappresentante, gli amministratori, il direttore generale, il direttore di una unità organizzativa autonoma, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione dell'ente. Si ritiene che appartengano a questa categoria anche tutti i soggetti delegati, dotati di autonomia finanziaria e funzionale, che esercitano una attività parziale di gestione o di direzione dell'ente o di sue sedi distaccate. Anche un direttore di stabilimento se dotato dal consiglio di amministrazione dei mezzi finanziari per svolgere la propria attività, è considerato pertanto a tutti gli effetti un soggetto apicale. In tale ottica, la struttura del sistema di deleghe di poteri e di funzioni riveste particolare importanza nella logica complessiva di definizione del presente Modello;

- ✓ soggetti «subordinati»: tutti coloro che sono sottoposti alla direzione e vigilanza dei soggetti apicali; tipicamente, i lavoratori dipendenti, ma anche soggetti non appartenenti al personale all'ente, ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali. Quello che conta ai fini dell'appartenenza a questa categoria non è l'esistenza di un contratto di lavoro subordinato, bensì l'attività in concreto svolta. E' evidente l'esigenza della legge di evitare che l'ente possa sfuggire a responsabilità, delegando a collaboratori esterni attività nell'ambito delle quali può essere commesso un reato previsto dal Decreto. Possono ritenersi appartenenti a questa categoria, per esempio, i collaboratori, gli agenti/professionisti o i consulenti, i quali, su mandato della società o in ragione di rapporti contrattuali, agiscano in nome, per conto o nell'interesse dell'ente.

(b) La seconda condizione oggettiva richiede che il fatto di reato sia commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente. Le due condizioni sono alternative ed è sufficiente che sussista almeno una delle due.

- ✓ l'interesse sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'ente. La sussistenza dell'interesse è valutata con un giudizio *ex-ante*, al momento della condotta criminosa e prescinde quindi circostanza che poi



## CASA DI CURA LA MADONNINA

l'ente sia stato effettivamente favorito dalla condotta del soggetto.

- ✓ il vantaggio sussiste quando l'ente ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura. Tale condizione è valutata *ex-post*, dopo la consumazione del reato.

Il Decreto non richiede quindi che il beneficio ottenuto o sperato dall'ente sia necessariamente di natura economica: la responsabilità anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di un vantaggio patrimoniale per l'ente, il reato trovi ragione in un interesse, anche di tipo immateriale, dell'ente, quale, ad esempio, il miglioramento della posizione sul mercato, l'occultamento di una situazione di crisi finanziaria, la conquista di un'area territoriale nuova.

L'ente non risponde invece se il fatto di reato è stato commesso contro il proprio interesse o nell'interesse esclusivo dell'autore del reato o di terzi.

Si discute se il requisito del "vantaggio" sia dotato di una reale autonomia ascrittiva della responsabilità dell'ente: sebbene un'ampia parte della dottrina penalistica lo metta in dubbio, la giurisprudenza è piuttosto ferma nel sostenere il carattere alternativo e l'autonomia funzionale dei due criteri oggettivi. D'altra parte, la funzionalità propria del "vantaggio" è concretamente apprezzabile in relazione ai reati-presupposto colposi (in materia di sicurezza sul lavoro e ambientale), rispetto ai quali la condotta illecita colposa potrebbe essere realizzata senza una specifica intenzione lucrativa (non sarebbe pertanto rintracciabile un "interesse" dell'ente alla commissione del reato), ma tale condotta ricada comunque a "vantaggio" della persona giuridica.



CASA DI CURA  
LA MADONNINA

Modello di organizzazione, gestione e  
controllo ex d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231  
Parte Generale

### **1.5. I criteri soggettivi di imputazione della responsabilità dell'ente ed il ruolo esimente del Modello di organizzazione, gestione e controllo**

La responsabilità dell'ente è ulteriormente subordinata ad un criterio soggettivo di imputabilità del reato, individuabile in sostanza nella c.d. "colpa di organizzazione".

Si può affermare, in sostanza, che la responsabilità dell'ente è ricondotta alla *mancata adozione ovvero al mancato rispetto di standard doverosi* attinenti alla propria organizzazione e allo svolgimento dell'attività d'impresa: difetto riconducibile ad una politica di impresa sbagliata oppure a deficit strutturali dell'organizzazione aziendale. Sotto questo profilo, all'ente è rimproverabile la commissione del reato - che sia stato perpetrato nel suo interesse o a suo vantaggio - solo se non ha apprestato un efficace sistema organizzativo diretto alla prevenzione-gestione del rischio-reato.

Volgendo in positivo il dettato normativo, il Decreto esclude la responsabilità dell'ente, nel caso in cui questo - *prima della commissione del reato* - abbia adottato ed efficacemente attuato un "Modello di organizzazione di gestione" idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato.

Più in particolare, affinché sia esclusa la colpevolezza dell'ente, il Decreto richiede che operino congiuntamente le seguenti condizioni:

- ✓ l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- ✓ il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento sia stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (c.d. "Organismo di Vigilanza");
- ✓ non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo, che deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.



## CASA DI CURA LA MADONNINA

Il Modello opera quale causa di esclusione della colpevolezza sia quando il reato presupposto è commesso da un soggetto apicale sia quando lo stesso è commesso da un soggetto subordinato.

Tuttavia, il Decreto è molto più rigoroso circa la colpevolezza dell'ente quando il reato è commesso da un soggetto apicale. In questa ipotesi, vi è una sorta di presunzione di colpevolezza dell'ente, che muove dalla considerazione che il reato commesso da un soggetto di vertice è il reato dell'ente, nel senso che la volontà del vertice esprime la volontà dell'ente. Con un meccanismo di inversione dell'onere della prova, il Decreto consente all'ente di dissociarsi dal proprio vertice e dal reato da questi commesso, dimostrando oltre alla sussistenza delle tre condizioni sopra indicate, anche che il soggetto apicale ha commesso il reato *eludendo fraudolentemente il Modello*. In sostanza, l'ente non è colpevole se dimostra che il reato è stato commesso al di fuori di qualsiasi possibilità di controllo.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, invece, l'ente è colpevole solo qualora l'accusa accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. L'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi: in questa ipotesi - a differenza di quella precedente - spetta pertanto all'accusa dimostrare l'inadeguatezza del Modello (e la conseguente colpa di organizzazione dell'ente).

Alla luce dei citati criteri di imputazione, il Modello è quindi l'unico strumento a disposizione dell'ente per dimostrare la propria estraneità al reato e, in definitiva, per non subire le sanzioni stabilite dal Decreto.



CASA DI CURA  
LA MADONNINA

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231  
Parte Generale

### **1.6. Caratteristiche e valutazione di idoneità del Modello**

Il Decreto non disciplina analiticamente la natura e le caratteristiche del Modello, ma si limita a dettare alcuni principi di ordine generale e alcuni contenuti minimi.

La mera adozione del Modello non è condizione di per sé sufficiente per escludere la responsabilità dell'ente. Il Modello opera, infatti, quale causa di esclusione della colpevolezza, solo se:

- ✓ efficace, ovvero se ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi. A tal fine, il Decreto prevede che il Modello abbia il seguente contenuto minimo:
  - siano individuate le attività dell'ente nel cui ambito possono essere commessi reati;
  - siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire;
  - siano individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
  - sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
  - siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
  - in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, siano previste misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.
  
- ✓ attuato, ovvero se il contenuto del Modello trova effettiva applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno. A tal fine, il Decreto prevede in particolare:
  - la necessità di una verifica periodica e di un aggiornamento o una revisione del Modello quando emergono significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute o quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della Società;





## CASA DI CURA LA MADONNINA

- l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

La giurisprudenza e la dottrina hanno poi ulteriormente puntualizzato, nel corso dei primi anni di applicazione del Decreto, i requisiti di idoneità del Modello, precisando in particolare che esso debba ispirarsi ai seguenti canoni:

- ❖ *specificità*: il Modello deve tener conto della tipologia, delle dimensioni, dell'attività svolta dall'ente e della sua storia (anche giudiziaria);
- ❖ *attualità*: deve essere cioè assicurato il costante adeguamento del Modello alle mutate esigenze organizzative che si producono nella compagine aziendale, nonché all'evoluzione normativa e giurisprudenziale;
- ❖ *dinamicità*: deve essere cioè garantito il continuo controllo del sistema prevenzionale, mediante il ricorso a sistematiche procedure di ricerca ed identificazione dei rischi e controlli periodici sulle attività aziendali sensibili.

Il Modello è quindi un complesso di principi, strumenti di controllo e regole di condotta che governano l'organizzazione e la gestione dell'impresa con la precisa finalità di prevenire e gestire il rischio-reato. Il Modello deve, anzitutto, consentire all'ente di scoprire se nella propria struttura o nello svolgimento della propria attività vi siano delle situazioni o delle aree che favoriscano la commissione di un reato rilevante per il Decreto.

Il Modello deve poi consentire all'ente, nei limiti del possibile, di eliminare – comunque di minimizzare – le predette aree o situazioni di rischio attraverso l'imposizione di regole di condotta stringenti e di controlli efficaci.



## CASA DI CURA LA MADONNINA

### 1.7. Le sanzioni a carico dell'ente

L'ente ritenuto responsabile per la commissione di uno dei reati presupposto può essere condannato a quattro tipi di sanzioni, diverse per natura e per modalità di esecuzione:

#### *(a) la sanzione pecuniaria*

In caso di condanna è sempre applicata la sanzione pecuniaria, attraverso un meccanismo di gradazione basato su "quote", corrispondenti a somme di denaro. Il valore unitario di ciascuna quota può variare da euro 258 a euro 1.549 ed è determinato di volta in volta dal giudice sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente (in modo da rendere la sanzione pecuniaria proporzionata alle dimensioni dell'ente e tendenzialmente dotata di efficacia deterrente). In particolare, per ciascun reato il Decreto fissa la pena pecuniaria individuando un minimo (non inferiore a 100 quote) e un massimo (non superiore a 1000 quote). La determinazione *in concreto* del numero di quote, compreso tra il minimo e il massimo, è effettuata dal giudice tenendo conto (a) della gravità del fatto concreto, (b) del grado di responsabilità dell'ente e (c) dell'attività svolta dall'ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Sono previsti casi di riduzione della sanzione pecuniaria, quando - alternativamente - l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato un vantaggio ovvero ne abbia ricavato un *vantaggio minimo*, oppure quando il danno cagionato è di *particolare tenuità*.

#### *(b) le sanzioni interdittive*

Le sanzioni interdittive possono essere applicate in aggiunta alle sanzioni pecuniarie ma soltanto se:

- ✓ espressamente previste per il reato per cui si procede (tali sanzioni non sono previste per esempio per i reati societari e per i reati di abuso di mercato)
- ✓ purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:
  - l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o nel caso in



## CASA DI CURA LA MADONNINA

cui il reato sia stato commesso da un soggetto subordinato solo qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;

- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- ❖ l'interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;
- ❖ la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- ❖ il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- ❖ l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- ❖ il divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive colpiscono la specifica attività o ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato. Sono normalmente temporanee, in un intervallo che va da tre mesi a due anni, ma possono eccezionalmente essere applicate con effetti definitivi. Esse possono essere applicate anche *in via cautelare*, durante le indagini e prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e il pericolo concreto che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede. Le sanzioni interdittive, tuttavia, non si applicano (o sono revocate, se già applicate nel corso delle indagini) qualora l'ente - prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado - abbia risarcito o riparato il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, almeno, si sia adoperato in tal senso), abbia messo a disposizione dell'autorità giudiziaria il profitto del reato, e - soprattutto - abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati.

### *(c) la confisca*

Consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato ovvero, quando non è possibile eseguire la confisca direttamente sul prezzo o sul profitto del reato,



## CASA DI CURA LA MADONNINA

nell'apprensione di somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato. La confisca è sempre applicata in caso di condanna.

### *(d) la pubblicazione della sentenza di condanna*

Consiste o nella pubblicazione della sentenza di condanna, per estratto o per intero e a spese dell'ente, in uno o più giornali indicati dal giudice o nella affissione della sentenza nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

Tutte le sanzioni indicate dal Decreto hanno natura amministrativa, ancorché applicate da un giudice penale. Il quadro sanzionatorio stabilito dal Decreto è molto severo, sia perché le sanzioni pecuniarie possono essere molto elevate, sia perché le sanzioni interdittive possono limitare in tutto o in parte l'esercizio normale delle attività.

Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono, salvo i casi di interruzione della prescrizione, nel termine di 5 anni dalla data di consumazione del reato.

### **1.8. Le vicende modificative dell'ente**

Il principio fondamentale che informa l'intero apparato sanzionatorio a carico dell'ente stabilisce che dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria inflitta all'ente risponde soltanto l'ente, con il suo patrimonio o il fondo comune. La norma, dunque, esclude una responsabilità patrimoniale diretta dei soci o degli associati.

Il Decreto disciplina in particolare il regime della responsabilità dell'ente in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

Il legislatore ha adottato, come criterio generale, quello di applicare alle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente i principi delle leggi civili sulla responsabilità dell'ente oggetto di trasformazione per i debiti dell'ente originario; correlativamente, per le sanzioni interdittive si è stabilito che esse rimangano a carico dell'ente in cui sia rimasto (o sia



## CASA DI CURA LA MADONNINA

confluito) il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato.

In caso di trasformazione dell'ente resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di fusione, l'ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione. Se la fusione è intervenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice debba tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

In caso di scissione parziale, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla scissione. Tuttavia, gli enti beneficiari della scissione, parziale o totale, sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per reati anteriori alla scissione. L'obbligo è limitato al valore del patrimonio trasferito.

In caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, o di cui il cessionario era comunque a conoscenza. In ogni caso, le sanzioni interdittive si applicano agli enti a cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.



CASA DI CURA  
LA MADONNINA

Modello di organizzazione, gestione e  
controllo ex d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231  
Parte Generale

## 2. IL MODELLO 231 DELLA CASA DI CURA LA MADONNINA

### SOMMARIO:

- 2.1. *La CCLM: struttura e organizzazione dell'attività dell'ente*
- 2.2. *Finalità e principi fondamentali del Modello della Casa di Cura*
- 2.3. *Presupposti e modalità di adozione del Modello*
- 2.4. *Destinatari del Modello*
- 2.5. *Adozione, attuazione e modifiche del Modello*

### 2.1. La CCLM: struttura e organizzazione dell'attività dell'ente

#### *Struttura ed oggetto sociale*

La Casa di Cura La Madonnina, fondata nel 1955, inizia a svolgere la sua attività a partire dal 1958 ed è situata nel centro di Milano, in via Quadronno 29.

È una struttura sanitaria dedicata alla libera professione medica ed opera in un regime interamente privatistico, senza alcuna convenzione con il Servizio Sanitario Nazionale (SSN).

Dal punto di vista dell'organizzazione societaria, la Casa di Cura La Madonnina è strutturata come società per azioni, facente parte del Gruppo Ospedaliero San Donato. E' amministrata da un Consiglio di Amministrazione, che può essere composto, come da Statuto, da tre a nove membri. La determinazione del numero dei membri del Consiglio e la loro nomina è riservata all'assemblea dei soci. Gli amministratori durano in carica per il periodo determinato dall'assemblea stessa all'atto della nomina e comunque per un periodo non superiore a tre esercizi e possono essere rieletti.

La società ha per oggetto principale la gestione di case di cura



## CASA DI CURA LA MADONNINA

ed affini e l'organizzazione di servizi sanitari in genere, ivi compreso lo svolgimento di attività di formazione per tutto il personale.

### *Organizzazione gestionale e sanitaria*

L'attività della Casa di Cura La Madonnina è organizzata con una struttura bipartita.

Da una parte, la dimensione gestionale è coordinata dal Direttore amministrativo, il quale gestisce le sottoarticolazioni relative alla contabilità, all'ufficio del personale, al CED, al servizio tecnico, all'ufficio formazione-qualità, al servizio di ingegneria clinica, all'area sviluppo & convenzioni ed al servizio di accettazione clienti.

Dall'altra, la dimensione strettamente medica è coordinata dal Direttore sanitario, il quale a sua volta gestisce le sottoarticolazioni relative all'ufficio cartelle cliniche, al servizio laboratorio, al P.M.A., alla farmacia, al servizio anestesia e rianimazione e al servizio infermieristico.

La complessiva struttura e organizzazione aziendale è analiticamente fotografata nell'organigramma della Casa di Cura La Madonnina, che costituisce allegato e parte integrante del presente Modello.

È cura dell'organo gestionale provvedere all'immediato e continuo aggiornamento dell'organigramma aziendale, dandone comunicazione agli organi di controllo per gli eventuali adeguamenti del presente Modello.

Dal punto di vista strutturale, la Casa di Cura La Madonnina occupa un'area complessiva di circa 5.600 mq con una superficie coperta di oltre 12.000 mq, è autorizzata all'esercizio di 131 posti letto ed è disposta su nove piani. Tutte le camere di degenza, adibite a ricovero singolo, sono dotate di bagno privato.

Sono presenti due blocchi operatori, per un totale di cinque



## CASA DI CURA LA MADONNINA

sale operatorie ed una sala parto. Per le visite e le prestazioni ambulatoriali sono disponibili venti studi medici dedicati. L'area di diagnostica per immagini dispone di tutte le attrezzature in grado di eseguire indagini radiografiche, mammografie, TAC, risonanza magnetica, ecografie ed esami ecodoppler.

L'assistenza sanitaria è affidata a oltre 150 dipendenti, tra medici, infermieri e ausiliari, che svolgono attività di supporto alle numerose équipe di specialisti, 24 ore su 24 per tutti i giorni dell'anno.

Oltre al personale dipendente, svolgono attività medico-sanitaria presso la Casa di Cura La Madonnina altri professionisti esterni (c.d. "medici frequentatori"), che possono essere suddivisi in tre categorie:

- medici non ospedalieri;
- medici ospedalieri dipendenti o collaboratori di strutture private accreditate con il Servizio Sanitario Nazionale;
- medici ospedalieri dipendenti di strutture pubbliche autorizzati all'esercizio della libera professione presso la Casa di Cura (extramoenia o intramoenia allargata).

È onere della Direzione Sanitaria verificare che i medici frequentatori della Casa di Cura La Madonnina siano in possesso dei requisiti formali per l'esercizio della professione e che le pratiche mediche eseguite siano corrispondenti alla normativa in vigore.

### *Attività e modalità di lavoro*

La Casa di Cura La Madonnina eroga servizi sanitari sia in regime di ricovero, sia in regime ambulatoriale.

I servizi in concreto erogati dalla Casa di Cura La Madonnina posso essere così compendati:

- guardia medica
- guardia medica anestesiologicala
- guardia medica ostetrico-ginecologica





## CASA DI CURA LA MADONNINA

- servizio di neonatologia
- terapia intensiva post operatoria
- servizio di diagnostica per immagine
- servizio di laboratorio analisi
- poliambulatorio.

Dal punto di vista prasseologico, il paziente ricoverato accede alla Casa di Cura La Madonnina dopo aver preso contatti diretti con il medico specialista.

Il medico prescelto diventa il medico curante e sarà lui ad effettuare la prenotazione del ricovero e della camera di degenza, a determinare la tipologia e la durata del ricovero, ad aprire e chiudere la cartella clinica del paziente e a deciderne l'intero iter diagnostico e terapeutico.

Se lo ritiene opportuno, il medico curante può avvalersi della collaborazione di medici collaboratori, suoi assistenti o consulenti di propria fiducia.

### *Audit*

La Casa di Cura la Madonnina, nella redazione del bilancio annuale, si avvale, oltre che del proprio ufficio contabilità, della consulenza esterna di uno studio di commercialisti.

### *Fornitori*

Per quanto attiene la maggior parte degli acquisti di materiale sanitario e di ingegneria clinica, la Casa di Cura si avvale dei servizi erogati dalla società consortile GSD, che gestisce le scelte ed i rapporti con i principali fornitori della Casa di Cura La Madonnina. Tale consorzio è nato appositamente dall'accordo di tutte le aziende riferibili al medesimo gruppo di appartenenza, al fine di gestire in maniera omogenea e unitaria gli acquisti afferenti alle diverse società del gruppo.

Sul versante non strettamente sanitario, vengono appaltati su base annuale a società terze i servizi di pulizia e di ristorazione.



## CASA DI CURA LA MADONNINA

### *Pagamenti e flussi finanziari*

La Casa di Cura La Madonnina riduce al minimo l'utilizzo di contante in ingresso e in uscita, in ossequio al principio della tracciabilità dei flussi finanziari. Lo strumento privilegiato è il bonifico bancario, di cui è di norma espressa la causale. Vi è comunque ampio uso di carte di credito e assegni bancari.

La Casa di Cura non è destinataria, di norma, di erogazioni pubbliche nazionali o europee, né finanzia partiti politici.

### *Informatizzazione*

Pressoché la totalità del sistema di archiviazione dei dati della Casa di Cura La Madonnina, organizzato dal CED, si basa su sistemi informatici (fatturazione, accettazione, prenotazioni ambulatoriali, ricoveri).

Dal punto di vista sanitario, invece, le sale operatorie sono solo parzialmente coperta da sistemi informatici, poiché i registri di sala sono ancora cartacei.

Vi sono due reti wifi connesse a internet: una dotata di connessione continua, previa username e password, destinata ai soggetti che usufruiscono costantemente del servizio, l'altra invece, con accesso temporaneo, è riservata principalmente ai pazienti.

Per quanto attiene al backup della posta elettronica, il provider è esterno, mentre il CED conserva un ulteriore backup per due mesi.

### *Sicurezza e igiene sul lavoro*

La Casa di Cura La Madonnina ha compilato e aggiorna con regolarità il Documento di Valutazione dei Rischi, redatto ai sensi dell'art. 28 del D. Lgs. 81/2008.

Il ruolo di R.S.P.P. è ricoperto, attualmente, da un soggetto esterno.



CASA DI CURA  
LA MADONNINA

Modello di organizzazione, gestione e  
controllo ex d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231  
Parte Generale

Per quanto riguarda l'erogazione di alimenti, la Madonnina ha contrattualizzato i controlli sull'HACCP.

## **2.2. Finalità e principi fondamentali del Modello della Casa di Cura**

La CCLM, nell'intento di assicurare, a tutela della propria posizione e immagine, condizioni di correttezza, integrità e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, nella convinzione che l'assoluto rispetto di tali valori rappresenti una premessa indispensabile ai fini del raggiungimento degli obiettivi aziendali di eccellenza ha ritenuto di procedere all'attuazione del Modello secondo i dettami del Decreto 231. Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che il Modello stesso – che peraltro riassume ed integra l'insieme di regole e procedure interne già presenti – possa costituire un valido e più efficace strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano nella CCLM, affinché si attengano, nell'espletamento delle proprie attività, a comportamenti corretti, trasparenti e lineari, tali da prevenire il rischio di compimento dei reati contemplati nel Decreto.

In particolare, attraverso l'adozione ed il costante aggiornamento del Modello, la Casa di Cura si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- determinare, in tutti coloro che svolgono per conto della Società attività nel cui ambito è più verosimile il rischio della commissione dei reati presupposto previsti dal Decreto (di seguito le "attività sensibili"), la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni impartite in materia, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali, oltre che in sanzioni penali e amministrative irrogabili nei loro stessi confronti;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate e stigmatizzate dalla CCLM, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle



## CASA DI CURA LA MADONNINA

disposizioni di legge, anche ai fondamentali principi etici ai quali la Società intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;

- consentire alla CCLM, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente, al fine di prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi e sanzionare i comportamenti contrari al proprio Modello.

In tale ottica, il Modello introduce e garantisce, in sintesi:

- un'attività di sensibilizzazione e di formazione ai fini della diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali in vigore nella società;
- il costante aggiornamento della mappatura delle attività sensibili ai sensi del Decreto e delle unità organizzative a maggior rischio di commissione delle fattispecie di reato in parola;
- l'istituzione di apposito Organismo di Vigilanza e l'attribuzione allo stesso di specifici compiti di controllo sull'efficace e corretto funzionamento del Modello, nonché la messa a disposizione dell'Organismo stesso di risorse aziendali adeguate e proporzionate ai compiti affidatigli e ai risultati attesi e ragionevolmente attendibili;
- la verifica e la documentabilità delle operazioni sensibili (c.d. "tracciabilità");
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico;
- la previsione di programmi di formazione interna, obbligatori per tutti i livelli aziendali, e di informazione e diffusione ai terzi sui contenuti del Decreto, sulle regole comportamentali e sulle procedure adottate dalla Casa di Cura La Madonnina.
- l'introduzione di un sistema sanzionatorio che si renderà applicabile in caso di violazione delle linee di condotta indicate ai fini della prevenzione dei reati



## CASA DI CURA LA MADONNINA

di cui al D. Lgs. 231/2001 e delle procedure interne previste dal Modello stesso.

### **2.3. Presupposti e modalità di adozione del Modello**

Nel corso degli ultimi mesi, la CCLM ha avviato le attività per la predisposizione del Modello di cui agli artt. 6 e 7 del Decreto, svolgendo una serie di attività propedeutiche suddivise in differenti fasi e dirette alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi in linea con le disposizioni del Decreto.

A tale scopo, la CCLM si è affidata alla consulenza di professionisti esterni, specialisti della materia (anche sul piano accademico), i quali, ai fini dell'espletamento dell'incarico, hanno tenuto conto non solo del D.lgs. 231/2001 (integrato degli aggiornamenti ad oggi intervenuti) e dell'evoluzione giurisprudenziale in materia, ma anche del complessivo quadro normativo nazionale e regionale di riferimento, delle raccomandazioni emanate dalle varie Autorità di Controllo e delle indicazioni delle diverse associazioni di categoria; ci riferiamo, in particolare, alle indicazioni contenute nel *Codice di Comportamento - Linee guida della A.I.O.P. (Associazione Italiana Ospedalità Privata) per l'adozione del Modello organizzativo e gestionale*, approvato il 2 novembre 2004 ed aggiornato ed integrato il 9 settembre 2014; alle *Linee Guida Regionali per l'adozione del Codice etico e dei Modelli di organizzazione e controllo delle aziende sanitarie locali e aziende ospedaliere*, nonché, alle *Linee guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo*, approvate il 7 marzo 2002 ed aggiornate al marzo 2014.

Una componente fondamentale per l'elaborazione e per la concreta efficacia del Modello è costituita dai presidi organizzativi già presenti nella gestione dell'attività aziendale; quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali e ad effettuare i controlli sull'attività di impresa,



## CASA DI CURA LA MADONNINA

anche in relazione ai reati e agli illeciti da prevenire, la CCLM ha individuato ed approvato:

- Statuto sociale;
- Organigramma aziendale;
- Carta dei Servizi;
- Carta europea dei diritti del malato;
- Manuale della cartella clinica;
- Sistema di gestione per la sicurezza sul lavoro e l'ambiente;
- Documento di valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori e le relative misure di prevenzione e protezione;
- Funzionigramma della sicurezza;
- Policy aziendali.

Contestualmente all'adozione del Modello, la Casa di Cura ha provveduto altresì a dotarsi di un Codice Etico, che recepisce i principi – peraltro già formalizzati ed adottati nell'ambito del Gruppo San Donato – ai quali tutti i soggetti che, a qualunque titolo, agiscono in nome o per conto della Società sono tenuti a conformarsi.

Le regole, le procedure e i principi di cui agli strumenti sopra elencati non vengono riportati dettagliatamente nel Modello, ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione, gestione e controllo che lo stesso intende integrare e che tutti i soggetti destinatari, sia interni che esterni, sono tenuti a rispettare, in relazione al tipo di rapporto in essere con la Casa di Cura.

### **2.4. Destinatari del Modello**

Il Modello, e le disposizioni ivi contenute e richiamate, devono essere rispettati dagli esponenti aziendali, da tutto il personale della CCLM e, in particolare, da coloro che si trovino a svolgere le attività sensibili.

Al fine di garantire l'efficace ed effettiva prevenzione dei reati, il Modello è destinato anche ai soggetti esterni (intendendosi



## CASA DI CURA LA MADONNINA

per tali i lavoratori autonomi, i professionisti, i consulenti, gli agenti, i fornitori, i partner commerciali, ecc.) che, in forza di rapporti contrattuali, prestino la loro collaborazione alla CCLM per la realizzazione delle sue attività.

La formazione del personale e l'informazione interna sul contenuto del Modello vengono costantemente assicurati con le modalità in seguito descritte nella presente Parte Generale.

### **2.5. Adozione, attuazione e modifiche del Modello**

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto 231/01, atti di competenza e di emanazione del Consiglio di Amministrazione che lo approva, mediante apposita delibera, su proposta dell'Amministratore Delegato.

È cura del Consiglio di Amministrazione provvedere all'efficace attuazione del Modello, mediante valutazione e approvazione delle azioni necessarie per implementarlo o modificarlo. Per l'individuazione di tali azioni, l'organo amministrativo si avvale del supporto dell'Organismo di Vigilanza (cfr. *infra* cap. 3) .

L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine, anche avvalendosi della consulenza di professionisti esterni, può formulare in qualsiasi momento osservazioni e proposte di modifica attinenti l'organizzazione ed il sistema di controllo.

Le modifiche al Modello sono in ogni caso deliberate dal Consiglio di Amministrazione e l'Organismo di Vigilanza provvede successivamente a renderle operative e a curarne la divulgazione dei contenuti all'interno della CCLM e, per quanto necessario, anche all'esterno della stessa.



CASA DI CURA  
LA MADONNINA

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231  
Parte Generale

### 3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

#### SOMMARIO:

- 3.1. *Introduzione*
- 3.2. *Nomina, durata e sostituzione dei membri*
- 3.3. *Compenso e capacità di spesa*
- 3.4. *Regole di funzionamento e convocazione*
- 3.5. *Funzioni e poteri*
- 3.6. *I flussi informativi e le segnalazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza e le relazioni con gli organi sociali*
- 3.7. *I flussi informativi e le segnalazioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza*
- 3.8. *Registro delle attività, libro delle riunioni dell'OdV, raccolta e conservazione delle informazioni*

#### 3.1. Introduzione

Ai sensi del D.lgs. 231/2001, il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne il costante e tempestivo aggiornamento è assegnato ad un apposito Organismo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (art. 6, 1° comma, lett. b).

Tale Organismo deve ispirare la propria azione ai seguenti principi:

- controllo sull'effettività del Modello;
- vigilanza sull'adeguatezza del Modello;
- continuità di azione.

Esso dovrà:

- avere poteri di acquisizione e di richiesta di informazioni da e verso ogni livello e ambito operativo della società;
- aver accesso a risorse finanziarie dedicate all'espletamento delle sue funzioni;





## CASA DI CURA LA MADONNINA

- segnalare eventuali violazioni del Modello e proporre procedimenti disciplinari ed eventuali sanzioni a carico di soggetti che non abbiano rispettato le prescrizioni contenute nel Modello;
- essere indipendente da responsabilità di gestione aziendale ed autonomo rispetto ai vertici aziendali.

### **3.2. Nomina, durata e sostituzione dei membri**

L'Organismo di Vigilanza della CCLM è un organo collegiale misto composto da tre membri, di cui uno esterno, uno interno ed uno scelto tra persone interne o esterne alla struttura a decisione del CdA, tutti scelti in base a requisiti di competenza e comprovata esperienza in merito ai compiti assegnati all'OdV; l'Organismo nomina quale Presidente un proprio membro esterno, ad ulteriore garanzia dell'autonomia ed indipendenza dell'Organismo stesso.

Tale organo viene nominato dal CdA della società che, a tal fine, deve garantire il rispetto dei seguenti requisiti:

- professionalità, intesa come "possesso di adeguate competenze specialistiche". I componenti esterni dell'Organismo di Vigilanza dovrebbero essere scelti preferibilmente tra professionisti con esperienza maturata in ambito ispettivo, consulenziale e/o penalistico (avvocati, commercialisti, revisori, giuslavoristi, ecc.) o comunque tra soggetti che abbiano già maturato esperienza in analoghe organismi di controllo nel settore sanitario;
- onorabilità, intesa come assenza di cause di ineleggibilità, previste per i soggetti che svolgono funzioni di amministrazione, direzione e controllo;
- autonomia e indipendenza, intese come
  - (i) possesso di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
  - (ii) assenza di vincoli di parentela, entro il quarto grado, con gli Amministratori e/o i componenti del Collegio Sindacale e/o i dipendenti del CCLM;



## CASA DI CURA LA MADONNINA

- (iii) assenza di legami con la società derivanti da interessi economici rilevanti o di altra natura che possano generare conflitti o condizionare i doveri di controllo da esercitare ai sensi del D.lgs. 231/2001;
- (iv) possibilità di relazionarsi direttamente con il vertice societario e gli organi di controllo;
- continuità di azione, da realizzarsi anche attraverso il supporto di una struttura interna dedicata; l'OdV è organismo dedito esclusivamente all'espletamento delle funzioni assegnategli e non possono, pertanto, venir ad esso attribuite ulteriori funzioni.

Ciascun membro dell'Organismo di Vigilanza eletto deve, al momento dell'accettazione dell'incarico, rilasciare formale dichiarazione di sussistenza, in capo alla propria persona, dei sopra indicati requisiti di onorabilità, autonomia e indipendenza.

Il CdA deve garantire autonomia e indipendenza all'Organismo di Vigilanza attraverso:

- il rispetto dei criteri di nomina sopra enunciati;
- l'attribuzione dei poteri che di seguito verranno elencati;
- l'approvazione annuale del budget di spesa;
- la dotazione di strumenti idonei per poter svolgere l'attività, anche avvalendosi, se del caso, di ausili specializzati esterni.

È rimessa al CdA la responsabilità di valutare periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza, in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando, mediante delibera consiliare, tutte le modifiche e/o integrazioni ritenute necessarie.

In particolare:

- i componenti dell'Organismo rimangono in carica tre anni, con possibilità di rinnovare il mandato, con apposita delibera del CdA, che stabilisce, nella medesima seduta, il compenso loro spettante per gli incarichi assegnati;



## CASA DI CURA LA MADONNINA

- i membri dell'Organismo decadono in caso di perdita dei requisiti di eleggibilità, onorabilità, professionalità e indipendenza; essi devono comunicare tempestivamente al Presidente del CdA e agli altri componenti l'eventuale perdita dei requisiti;
- l'Organismo di Vigilanza si intende decaduto se viene a mancare la maggioranza dei componenti. In tal caso, il CdA provvede a nominare, senza indugio, i nuovi membri, sulla base dei criteri di composizione sopra definiti; l'Organismo si intende, altresì, decaduto se la società incorre in sentenza di condanna per violazione del D. Lgs. 231/2001 a seguito di accertata inadeguatezza ovvero omissione dell'attività di vigilanza;
- l'Organismo di Vigilanza o i suoi singoli membri non possono essere revocati dal CdA se non per giusta causa, cui partecipano anche gli altri membri dell'Organismo. Per giusta causa di revoca può anche intendersi, a titolo meramente esemplificativo:
  - una grave negligenza nell'espletamento dei compiti assegnati;
  - un'assenza ingiustificata per più di tre volte consecutive alle sedute dell'Organismo;
  - l'interruzione del rapporto di lavoro, laddove il componente sia anche dipendente della società.

La rinuncia di uno o più membri può essere esercitata in qualsiasi momento tramite comunicazione al CdA o all'Amministratore Delegato.

### **3.3. *Compenso e capacità di spesa***

Il compenso ai membri dell'Organismo di Vigilanza è fissato dal CdA.

L'Organismo deve essere dotato di autonoma capacità di spesa, sulla base del budget assegnatogli dal CdA con cadenza annuale su proposta dell'OdV stesso, commisurata



## CASA DI CURA LA MADONNINA

con i compiti da svolgere; tale capacità potrà essere esercitata per le esigenze derivate dall'espletamento dei compiti assegnati ed ogniqualvolta l'Organismo decida di avvalersi di servizi o di professionisti esterni al fine di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello, nonché di curarne il costante e tempestivo aggiornamento, nell'ambito dell'attuazione delle disposizioni di cui al D.lgs. 231/2001.

### **3.4. Regole di funzionamento e convocazione**

L'Organismo di Vigilanza riferisce al CdA e, una volta costituito, può provvedere a dotarsi di proprie regole di organizzazione e funzionamento che integrano il presente Modello.

L'Organismo si riunisce, su convocazione del suo Presidente con cadenza almeno semestrale; se necessario, può programmare verifiche più frequenti. Le formalità di convocazione potranno essere espletate mediante l'invio di un fax o di un messaggio di posta elettronica.

La convocazione deve indicare l'ordine del giorno, ovvero i temi su cui l'OdV è chiamato a pronunciarsi nel corso della riunione.

L'Organismo potrà essere convocato in qualsiasi momento dal CdA o dall'Amministratore Delegato per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

Per la validità delle sedute è richiesto l'intervento della maggioranza dei membri in carica, anche a mezzo di videoconferenza o di altri mezzi di comunicazione a distanza. In caso di assenza o impedimento, il Presidente è sostituito dal componente dell'Organismo più anziano di età. Le decisioni vengono assunte a maggioranza dei presenti; in caso di parità, prevale il voto del Presidente o del membro più anziano.

Le funzioni di segretario sono esercitate da un componente interno all'OdV, salvo diversa disposizione dell'OdV stesso. Il



## CASA DI CURA LA MADONNINA

segretario redige il verbale di ciascuna seduta, che sottoscrive insieme al Presidente (anche in caso di riunione svolta per video conferenza o altri mezzi di comunicazione a distanza, in qual caso la firma sarà successiva).

Il segretario custodisce e aggiorna i libri e l'archivio dell'OdV. Salvo diversa disposizione risultante dal verbale, il Segretario cura il buon esito delle comunicazioni e delle operazioni che derivano dalle decisioni assunte dall'OdV.

Per un miglior coordinamento delle attività di vigilanza e per un più efficace scambio di informazioni, alle riunioni dell'Organismo possono essere invitati anche l'AD, il DS, i responsabili delle Unità Operative ed almeno una volta l'anno deve essere invitato il Collegio Sindacale e il Responsabile della Sicurezza.

Annualmente, in concomitanza con l'approvazione del bilancio sociale, l'Organismo di Vigilanza redige una Relazione che consegna al CdA e al Collegio Sindacale e che deve:

1. riepilogare l'attività svolta nel corso dell'esercizio e le eventuali criticità emerse;
2. render conto del budget di spesa;
3. evidenziare le modifiche non strutturali apportate al Modello nel corso dell'esercizio.

### **3.5. Funzioni e poteri**

All'Organismo di Vigilanza è attribuito il compito di vigilare con autonomi poteri di controllo e iniziativa:

a) sull'attività di diffusione del Modello all'interno della società e di informazione nei confronti dei soggetti esterni (fornitori, consulenti, collaboratori etc.). In particolare, l'OdV deve:

- promuovere idonee iniziative per la diffusione, l'informazione e la comprensione del Modello;



## CASA DI CURA LA MADONNINA

- predisporre la documentazione organizzativa interna necessaria al funzionamento del Modello stesso, contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;

b) sull'attività di formazione sui contenuti del Decreto e del Modello nei confronti di tutto il personale dipendente e medico a contratto libero professionale della società, così come meglio descritto nel successivo capitolo 5. A tal fine, esso deve:

- definire, insieme all'organo gestorio, (i) i programmi di formazione per il personale dipendente e medico e (ii) il contenuto delle comunicazioni periodiche agli Organi Sociali, al personale dipendente e medico e ai collaboratori esterni, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al Decreto;
- verificare la completa attuazione dei piani di formazione sul Decreto e sul Modello;

c) sull'osservanza e sul funzionamento delle prescrizioni del Modello da parte dei suoi destinatari (organi sociali, personale dipendente, medici, collaboratori e qualsiasi altro soggetto che possa agire in nome e per conto della società). Più precisamente, esso deve:

- attivare le procedure di controllo e verificare che le stesse siano adeguate e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal D.lgs. 231/2001;
- disporre periodicamente verifiche su determinate operazioni, processi o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività sensibili;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali per il migliore monitoraggio delle attività sensibili. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante; deve essere tenuto costantemente informato dagli Organi Sociali e dai responsabili delle unità operative sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la società al rischio di commissione dei reati;
- effettuare verifiche relative al grado di conoscenza acquisito dal personale dipendente e medico rispetto alle ipotesi di reato previste dal D.Lgs.



## CASA DI CURA LA MADONNINA

231/2001 e al Modello adottato, anche tramite interviste a campione;

- attivare indagini interne, anche con l'eventuale collaborazione delle strutture aziendali, per la raccolta, l'elaborazione e la conservazione delle informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello e per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello stesso;
- segnalare al responsabile dell'Ufficio Risorse Umane l'eventuale violazione accertata affinché vengano applicate le sanzioni previste dallo specifico sistema disciplinare;

d) sulla reale efficacia ed adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale, ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al D.lgs. 231/2001, nonché sull'opportunità di aggiornamento del Modello e delle relative procedure, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative. A tal fine, l'Organismo deve:

- svolgere ricognizioni dell'attività aziendale ai fini di un aggiornamento periodico della mappatura delle attività "a rischio reato" e dei relativi processi sensibili;
- esprimere periodicamente una valutazione sull'adeguatezza del Modello rispetto alle prescrizioni del Decreto, nonché sulla efficace attuazione dello stesso (presentando apposita relazione annuale al CdA);
- verificare periodicamente l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni/azioni correttive proposte;
- collaborare con le altre unità organizzative interessate, proponendo agli organi competenti (CdA) eventuali correzioni e adeguamenti.

Resta fermo che:

- l'Organismo di Vigilanza deve proporre procedimenti sanzionatori ogniqualvolta si riscontrino casi di violazione del Modello, delle Procedure o del Codice Etico;
- nell'espletamento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza può assumere informazioni da qualsiasi



## CASA DI CURA LA MADONNINA

struttura e/o persona della società, accedere a tutti i documenti aziendali, avvalendosi anche di funzione di interne, per effettuare accertamenti e verifiche presso qualunque unità organizzativa. Accertamenti in tal senso possono essere disposti anche con la collaborazione del Collegio Sindacale.

### **3.6. I flussi informativi e le segnalazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza e le relazioni con gli organi sociali**

È compito dell'Organismo assicurare adeguati flussi informativi verso il CdA mediante la presentazione della Relazione Annuale, che dovrà contenere informazioni:

- sull'attività svolta e sulla gestione finanziaria del budget assegnato, motivando gli eventuali scostamenti;
- in merito alle eventuali proposte di variazioni da apportate al Modello e alle procedure che formano parte integrante dello stesso;
- sulle segnalazioni ricevute nel corso dell'esercizio, suddividendole per ciascuna attività a rischio ed indicando le strutture coinvolte, unitamente ad una sintesi degli esiti;
- sull'eventuale presenza di violazioni accertate e sul buon funzionamento del sistema disciplinare e sanzionatorio;
- sull'adozione di un Programma annuale delle verifiche ai sensi del D.lgs. 231/2001, anche in base al piano di spesa per l'esercizio successivo.

Gli incontri con gli Organi Sociali cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV, conformemente a quanto previsto *supra* nel presente capitolo.

Il Consiglio di Amministrazione, il Presidente del C.d.A. e l'Amministratore Delegato hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di





## CASA DI CURA LA MADONNINA

richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la formale convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

### **3.7. I flussi informativi e le segnalazioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di monitorare le operazioni potenzialmente sensibili e di predisporre un efficace sistema di comunicazione interno per consentire la trasmissione e la raccolta di notizie rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, il quale prevede, all'art. 6, comma 2, lettera d), al fine di favorire il corretto espletamento dei compiti ad esso assegnati, l'obbligo d'informazione verso l'OdV da parte dei Destinatari del Modello.

Le segnalazioni verso l'OdV possono riguardare tutte le violazioni del Modello, anche solo presunte, e fatti, ordinari e straordinari, rilevanti ai fini dell'attuazione e dell'efficacia dello stesso.

In particolare, quanto agli obblighi di informativa devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informative concernenti:

1. la pendenza di un procedimento penale a carico dei dipendenti e le segnalazioni o le richieste di assistenza legale inoltrate dal personale in caso di avvio di procedimento giudiziario per uno dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001; a tale proposito è fatto obbligo ai Destinatari del Modello di dare comunicazione alla Direzione medica o gestionale in merito alla pendenza di procedimenti penali a proprio carico per reati commessi nello svolgimento delle proprie funzioni professionali o comunque per reati uno dei reati-presupposto del Decreto 231;
2. i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali e/o unità operative nell'ambito della loro attività di controllo dai quali possano emergere notizie relative all'effettiva attuazione del Modello, nonché fatti, atti, eventi od omissioni con



### CASA DI CURA LA MADONNINA

- profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.lgs. 231/2001;
3. le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate, in relazione a fattispecie previste dal D. Lgs. 231/2001, ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
  4. le violazioni o sospetta violazioni delle regole previste dal Modello, comprensivo degli eventuali Protocolli di prevenzione.

Tale obbligo grava su tutti i Destinatari (amministratori, dipendenti, medici, collaboratori, consulenti esterni, fornitori ecc.) che, nello svolgimento della loro attività, vengano a conoscenza delle suddette violazioni.

Ciascuna segnalazione dovrà essere sufficientemente circostanziata e dovrà evidenziare tutte le informazioni necessarie e sufficienti ad identificare i termini della violazione, al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza di attivarsi tempestivamente e in modo efficace nelle attività di indagine.

Le segnalazioni possono pervenire all'Organismo di Vigilanza sia in forma cartacea, sia in forma elettronica; a tal proposito, l'indirizzo di posta elettronica (protetto da password) di riferimento dell'Organismo di Vigilanza dovrà essere divulgato a tutti i dirigenti, medici, dipendenti, collaboratori, consulenti e fornitori della società.

L'Organismo di Vigilanza dovrà valutare con tempestività le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti che si rendessero necessari. L'eventuale decisione di non dar corso allo svolgimento di indagini interne dovrà essere motivata, documentata e conservata gli atti dell'Organismo stesso.

Compito dell'Organismo di Vigilanza è garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando anche la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede; il venir meno a tale obbligo rappresenta una grave violazione del Modello.



CASA DI CURA  
LA MADONNINA

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231  
Parte Generale

In ogni caso, l'OdV dovrà svolgere tempestivamente attività di verifica anche in relazione a segnalazioni pervenute in forma anonima, motivando anche in questo caso in relazione all'attività di indagine svolta.

### **3.8. Registro delle attività, libro delle riunioni dell'OdV, raccolta e conservazione delle informazioni**

L'Organismo di Vigilanza deve costituire un dossier contenente la documentazione delle attività svolte con particolare riferimento alle:

- attività di formazione intraprese dalla società e relativi risultati;
- attività di verifica svolte, con indicazione della durata e motivazione della verifica, dell'attività sensibile e delle unità organizzative interessate, della sintesi della verifica, delle principali evidenze e degli eventuali suggerimenti;
- segnalazioni ricevute, suddivise per attività sensibile, con indicazione del numero di segnalazioni che hanno avuto seguito e delle strutture coinvolte;
- attività periodiche di aggiornamento del Modello, indicando i principali interventi eseguiti.

L'Organismo dovrà, inoltre, tenere un libro delle proprie adunanze, ove, per ogni convocazione, dovranno essere riportate le seguenti informazioni:

- numero progressivo e anno di riferimento;
- data riunione;
- ordine del giorno;
- verbale della riunione, con evidenza delle principali decisioni assunte.

Ogni informazione, segnalazione, report previsto nel presente Modello (e nei suoi eventuali successivi aggiornamenti) deve essere custodito per un periodo di 10 anni nell'apposito data base (informatico e cartaceo) gestito dall'Organismo, ferma restando l'osservanza delle disposizioni in materia di riservatezza dei dati personali e dei diritti da essa garantiti in favore degli interessati.



## CASA DI CURA LA MADONNINA

### 4. IL SISTEMA DISCIPLINARE

#### SOMMARIO:

- 4.1. *Introduzione*
- 4.2. *Misure nei confronti degli Amministratori*
- 4.3. *Misure nei confronti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza*
- 4.4. *Misure nei confronti dei dipendenti inquadrati nella categoria dei dirigenti*
- 4.5. *Misure nei confronti dei lavoratori subordinati*
- 4.6. *Misure nei confronti dei medici*
- 4.7. *Misure nei confronti dei collaboratori esterni*
- 4.8. *Misure nei confronti dei fornitori*

#### 4.1. *Introduzione*

La definizione di misure disciplinari, applicabili in caso di violazione delle regole previste dal Modello, rende efficiente l'azione svolta dall'Organismo di Vigilanza ed ha l'obiettivo di garantire l'efficacia del Modello stesso .

L'applicazione del sistema disciplinare, al quale verrà data ampia diffusione mediante pubblicazione sul sito internet aziendale, presuppone la violazione del Modello e prescinde dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria.

La Casa di Cura La Madonnina deve procedere ad una graduazione delle sanzioni applicabili, con riferimento al differente grado di pericolosità e/o gravità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

In particolare, la tipologia e l'entità della sanzione varieranno in funzione dei seguenti fattori:



### CASA DI CURA LA MADONNINA

- elemento soggettivo della condotta, a seconda, cioè, che quest'ultima sia stata contraddistinta da dolo, colpa, negligenza o imperizia;
- rilevanza oggettiva degli obblighi violati;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica ricoperto dall'autore del comportamento, oggetto di sanzione;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nella violazione delle regole previste dal Modello;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto;
- eventuale reiterazione delle condotte sanzionabili.

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7 del D.lgs. 231/2001, le sanzioni previste nei successivi paragrafi verranno applicate, a seconda della gravità, nei confronti del personale della CCLM che abbia posto in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- mancato rispetto delle disposizioni previste dal Modello (che si intende, in ogni caso, comprensivo di eventuali Protocolli, Procedure o Policy rilevanti) o dal Codice Etico;
- mancato rispetto delle norme previste nell'ambito della normativa sulla Sicurezza sul Lavoro;
- mancata ed ingiustificata partecipazione agli incontri di formazione organizzati dalla società sul funzionamento del Modello e, in generale, sul Decreto Legislativo 231/01;
- mancato rispetto delle modalità di documentazione, di conservazione e controllo degli atti (verbali, relazioni, report, etc.) previsti dal Modello;
- omessa vigilanza dei superiori gerarchici sui propri sottoposti in merito alla applicazione del Modello;
- violazioni e/o elusioni del sistema di controllo poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dal Modello ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle



## CASA DI CURA LA MADONNINA

informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza.

Il presente Modello è parte integrante della normativa aziendale. Eventuali violazioni sostanziali delle singole regole di comportamento contenute nel Modello e delle correlate procedure aziendali, costituiscono (a) inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, (b) illecito disciplinare, nonché (c) fatto pregiudizievole al riconoscimento di eventuali parti variabili della retribuzione e/o bonus e/o incentivi e saranno regolate come di seguito specificato.

Costituiscono violazioni sostanziali, sanzionabili ai sensi del presente sistema disciplinare, tutte le violazioni del Modello che saranno ritenute significative dall'OdV a seguito dell'attività di indagine svolta in relazione alle segnalazioni ricevute.

### **4.2. Misure nei confronti degli Amministratori**

Nel caso di compimento di reato, anche solo ipotizzato dall'Autorità Giudiziaria, o di violazione del Codice Etico, del Modello e/o relative Procedure Operative da parte degli Amministratori o dei Sindaci della Società, l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Consiglio d'Amministrazione, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative e provvedimenti, anche ai sensi della vigente normativa societaria.

In casi di gravi violazioni da parte di un amministratore, non giustificate e/o non ratificate dal Consiglio di Amministrazione, il fatto potrà considerarsi giusta causa per la revoca dello stesso. Se del caso, la Società agirà per il risarcimento del danno.

In caso di inerzia degli Organi competenti, sarà compito dell'Organismo di Vigilanza richiedere l'intervento dell'assemblea dei soci.



CASA DI CURA  
LA MADONNINA

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231  
Parte Generale

#### ***4.3. Misure nei confronti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza***

Nel caso di compimento di reato, anche solo ipotizzato dall'Autorità Giudiziaria, o di violazione del Codice Etico, del Modello e/o relative Procedure, da parte dei membri dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione, su segnalazione dell'Organismo stesso o del Controllo Interno e sentito il Collegio Sindacale, provvederà a rimuovere i membri coinvolti dal loro incarico e a sostituirli tempestivamente.

#### ***4.4. Misure nei confronti dei dipendenti inquadrati nella categoria dei dirigenti***

In caso di segnalazione di violazione, commessa da dirigenti, delle procedure previste dal Modello o di adozione, nell'espletamento delle attività sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, l'Organismo di Vigilanza deve attivare tutte le procedure volte ad accertare la fondatezza della segnalazione.

Nei confronti dei dirigenti l'accertamento della violazione può dar luogo all'applicazione delle misure e dei provvedimenti ritenuti più idonei nel rispetto delle disposizioni di legge, di contratto e aziendali che regolano la materia, in relazione alla gravità della violazione e dell'eventuale reiterazione, nonché in considerazione del particolare vincolo fiduciario che caratterizza il rapporto tra l'azienda e il dirigente stesso.

In caso di effettivo accertamento della violazione, verranno applicate le sanzioni di seguito indicate, in proporzione ai seguenti aspetti:

- gravità delle infrazioni accertate;
- livello di responsabilità e autonomia del dirigente;



**CASA DI CURA  
LA MADONNINA**

- eventuale reiterazione dei comportamenti non conformi;
  - intenzionalità del comportamento;
  - livello di rischio cui la società può ragionevolmente ritenersi esposta a seguito della condotta irregolare accertata.
- a. Diffida - nel caso di:
- inosservanza non grave di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello o adozione di un comportamento negligente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;
  - omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei propositi, di irregolarità commesse da altri dipendenti.
- Oltre all'eventuale risarcimento del danno cui il Dirigente potrà essere tenuto, potranno essere applicate in aggiunta sanzioni patrimoniali, in relazione alla gravità delle inosservanze e/o delle omesse segnalazioni e tolleranze.
- b. Licenziamento ex art. 2118 c.c. - nel caso di:
- grave inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello o gravi negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello stesso;
  - omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri dipendenti;
  - violazione delle prescrizioni del Modello con un comportamento tale da configurare una possibile ipotesi di reato sanzionato dal D. Lgs 231/2001 di una gravità tale da esporre la società ad una situazione oggettiva di pericolo o tale da determinare riflessi negativi per la società stessa, intendendosi in tal modo un inadempimento notevole degli obblighi cui il lavoratore è tenuto nello svolgimento del proprio rapporto di lavoro.
- c. Licenziamento per giusta causa - nel caso di:
- adozione di un comportamento in palese grave violazione alle prescrizioni del Modello e tale da





## CASA DI CURA LA MADONNINA

determinare la possibile concreta applicazione a carico della società delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001, riconducibile a mancanze di gravità tale da far venir meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso.

In attesa di deliberare la definitiva sanzione disciplinare, la società può disporre l'allontanamento temporaneo del dirigente dal servizio per il tempo strettamente necessario a svolgere tutti gli accertamenti richiesti.

Per quanto riguarda l'accertamento e la valutazione delle infrazioni e la conseguente irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, agli organi sociali e funzioni aziendali per i procedimenti disciplinari ordinari.

Sono in questa sede richiamate tutte le disposizioni, previste dalla legge e dai Contratti Collettivi applicati, relativi alle procedure e agli obblighi da osservare nell'applicazione delle sanzioni.

### **4.5. Misure nei confronti dei lavoratori subordinati**

Con riguardo ai Dipendenti non dirigenti occorre rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall'articolo 7 della legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dai CCNL, sia per quanto riguarda le sanzioni applicabili (che in linea di principio risultano "tipizzate" in relazione al collegamento con specificati indebiti disciplinari) sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

La CCLM ritiene che il Sistema Disciplinare correntemente applicato al proprio interno, in linea con le previsioni di cui al vigente CCNL, sia munito dei prescritti requisiti di efficacia e deterrenza.



## CASA DI CURA LA MADONNINA

Il mancato rispetto e/o la violazione dei principi generali del Modello, del Codice Etico e delle Procedure Operative, ad opera di Dipendenti non dirigenti della Società, costituiscono quindi inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare.

Con riferimento alle sanzioni applicabili, si precisa che esse saranno adottate nel pieno rispetto delle procedure previste dalle normative collettive nazionali ed aziendali applicabili al rapporto di lavoro. In particolare, per il personale dipendente non dirigente, saranno applicate le sanzioni di cui all'art. 30 (richiamo verbale; ammonizione scritta; multa fino a un massimo di 3 ore di retribuzione; sospensione fino a un massimo di 3 giorni; licenziamento) del CCNL, nei seguenti termini.

a. Richiamo verbale

- Lieve inosservanza delle norme di comportamento del Codice Etico aziendale, delle Procedure Aziendali previste dal Modello e/o del sistema dei controlli interni.
- Tolleranza di lievi inosservanze o irregolarità commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello, delle Procedure Aziendali e del sistema dei controlli interni.

Si ha “lieve inosservanza” nei casi in cui le condotte non siano caratterizzate da dolo o colpa grave e non abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società.

b. Richiamo scritto

- Inosservanza colposa delle norme di comportamento del Codice Etico aziendale e delle Procedure Aziendali previste dal Modello e/o del sistema dei controlli interni.
- Tolleranza di inosservanze colpose commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello, delle Procedure Aziendali e del sistema dei controlli interni.



## CASA DI CURA LA MADONNINA

- Mancato adempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo giustificazioni motivate.
- Reiterazione dei comportamenti rappresentanti "lieve inosservanza".

Si ha "inosservanza colposa" nei casi in cui le condotte non siano caratterizzate da dolo e/o non abbiano generato potenziali rischi di sanzioni o danni per la Società.

### c. Multa

Violazione colposa riguardante una procedura relativa alle aree/attività a rischio commissione reati i sensi del D.lgs. 2031/2001, tale da compromettere l'efficacia generale del Modello a prevenire gli specifici reati presupposto.

L'applicazione della multa, che dovrà essere d'importo non superiore a quattro ore della retribuzione base, dovrà avvenire nel rispetto dei limiti previsti dal CCNL di categoria.

- d. Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni
  - Inosservanza ripetuta o grave delle norme di comportamento del Codice Etico aziendale e delle Procedure previste dal Modello.
  - Omessa segnalazione o tolleranza di inosservanze gravi commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello, del Codice Etico e delle Procedure Aziendali.
  - Ripetuto inadempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo giustificazioni motivate.

- e. Sospensione dal servizio con mantenimento del trattamento economico per lavoratori sottoposti a procedimento penale ex D.lgs. 231/2001.

Nei confronti di lavoratori/lavoratrici sottoposti ad indagini preliminari ovvero sottoposti ad azione penale per un Reato, la Società può disporre, in ogni fase del procedimento penale



## CASA DI CURA LA MADONNINA

in atto, l'allontanamento dal servizio del soggetto interessato per motivi cautelari.

L'allontanamento dal servizio deve essere reso noto per iscritto al lavoratore/lavoratrice interessato e può essere mantenuto dalla Società per il tempo dalla medesima ritenuto necessario ma non oltre il momento in cui sia divenuta irrevocabile la decisione del giudice penale.

Il lavoratore/lavoratrice allontanato dal servizio conserva per il periodo relativo il diritto all'intero trattamento economico ed il periodo stesso è considerato servizio attivo per ogni altro effetto previsto dal CCNL.

f. Licenziamento per giusta causa (ex art. 2119 cod.civ.)  
Notevole violazione (dolosa o con colpa grave) delle norme di comportamento previste dal Modello, dal Codice Etico e dalle relative Procedure aziendali, tali da provocare grave nocumento morale o materiale alla Società e tali da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea, quale l'adozione di comportamenti che integrano uno o più fatti illeciti che rappresentino presupposti dei Reati, ovvero a titolo di esempio:

- Infrazione dolosa delle norme aziendali emanate ai sensi del D.lgs. 231/2001 di gravità tale, o per la dolosità del fatto o per i riflessi penali o pecuniari o per la recidività o per la sua particolare natura, da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro, e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso.
- Compimento doloso di atti non dovuti od omissione di atti dovuti ai sensi del Modello o delle relative Procedure, che abbia causato, al termine di un processo giudiziario, la condanna della Società a pene pecuniarie e/o interdittive per aver compiuto i reati previsti dal D.lgs. 231/2001.
- Infrazione dolosa di Procedure Aziendali e/o del sistema dei controlli interni di gravità tale, o per la dolosità del fatto o per i riflessi tecnico organizzativi, legali, economici o reputazionali o per la recidività o per la sua particolare natura, da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro, e da non consentire



## CASA DI CURA LA MADONNINA

comunque la prosecuzione nemmeno  
provvisoria del rapporto stesso.

### **4.6. Misure nei confronti dei medici**

Particolare rilievo assume, all'interno delle strutture organizzative di ospedalità privata, la figura del medico libero professionista che presta la propria opera professionale all'interno della Casa di Cura La Madonnina, in ragione di un contratto di incarico libero professionale.

I contratti di incarico libero professionale attualmente sottoscritti tra la CCLM e i medici prevedono l'assunzione di responsabilità da parte del medico contraente in merito all'assoluta osservanza dei principi contenuti nel Codice Etico e nel Modello di Organizzazione e Controllo ex D.lgs.231/01 adottati dalla CCLM, nonché delle Procedure previste dal Modello stesso e ad esso allegate.

L'osservanza, da parte del medico libero professionista, dei principi e delle procedure contenute nel Modello nell'espletamento dell'incarico lui assegnato rappresenta una delle condizioni indispensabili ai fini dell'erogazione della remunerazione stabilita per lo stesso, come previsto dall'art. 8 del contratto.

La decurtazione della parte variabile della remunerazione del medico verrà effettuata a seguito del ricevimento da parte di quest'ultimo di un richiamo scritto da parte del DS della Casa di Cura La Madonnina che presuppone una violazione colposa del Modello.

La grave negligenza nel rispetto dei principi e delle procedure contenuti nel Modello e la recidiva commissione di infrazioni individua, invece, una clausola risolutiva del contratto, ai sensi dell'art. 1456 .c.c., come previsto all'art. 10 dello stesso, fatta salva, in ogni caso, la facoltà di richiesta di risarcimento da parte della Casa di Cura La Madonnina



## CASA DI CURA LA MADONNINA

qualora le suddette violazioni possano arrecare ad esso danni concreti.

### **4.7. Misure nei confronti dei collaboratori esterni**

La violazione del Modello da parte di collaboratori esterni della società può determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali contenute nelle lettere di incarico o negli accordi di convenzione, la risoluzione anticipata del rapporto contrattuale, ai sensi dell'art. 1456 c.c., fatta salva la facoltà di richiesta del risarcimento qualora le suddette violazioni possano arrecare danni concreti alla società.

Conseguentemente, in tutti i rapporti nei confronti di tali soggetti devono prevedersi, laddove possibile, specifiche clausole risolutive all'interno dei contratti di fornitura e collaborazione o lettere di incarico, nonché clausole di risarcimento del danno e manleva.

A tal fine, il Modello e il Codice Etico dovranno essere consegnati a tutti i collaboratori esterni della società, con apposita accompagnatoria firmata per ricevuta e presa d'atto.

### **4.8. Misure nei confronti dei fornitori**

La violazione del Modello da parte di fornitori della società può determinare la risoluzione anticipata del rapporto contrattuale, ai sensi dell'art. 1456 c.c.

La società provvede a predisporre apposite regole di condotta e un Codice Etico che costituiscono parte integrante del presente Modello e della normativa aziendale.

Le regole di condotta devono ritenersi vincolanti per i comportamenti posti in essere da tutti i destinatari del Modello e sono suscettibili di modifiche e/o integrazioni in ragione dell'evoluzione delle norme di legge e delle mutate esigenze aziendali.



## CASA DI CURA LA MADONNINA

### 5. DIFFUSIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO

#### SOMMARIO:

- 5.1. INTRODUZIONE
- 5.2. FORMAZIONE SUL MODELLO

#### **5.1. Introduzione**

Al Modello sarà garantita la massima diffusione e pubblicità mediante la pubblicazione della Parte Generale dello stesso e del Codice Etico sul sito Internet della Casa di Cura La Madonnina.

Tutto il personale deve essere informato sul contenuto del Decreto 231/2001 e del Modello tramite invio del Modello stesso attraverso posta elettronica oppure tramite Circolari interne che informino sull'adozione e sulla reperibilità del Modello attraverso rete Intranet Aziendale.

I documenti presenti in tale spazio devono essere opportunamente aggiornati in relazione alle evoluzioni delle normative esterne e del Modello stesso.

La componente del Modello relativa al Sistema Disciplinare e Sanzionatorio dovrà inoltre essere esposta nelle bacheche aziendali, così come previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, Legge 20 maggio 1970, n. 300.

Alle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL verrà inviata copia del Modello tramite raccomandata A.R.

Ai nuovi assunti deve essere consegnato un set informativo, con il quale assicurare loro le conoscenze considerate di primaria rilevanza. Tale set informativo deve contenere le indicazioni per l'immediato reperimento del Codice Etico e del Modello in formato elettronico. I dipendenti sono tenuti a rilasciare alla CCLM una dichiarazione sottoscritta, ove si attesti la ricezione del set informativo nonché l'impegno ad osservarne le prescrizioni.



CASA DI CURA  
LA MADONNINA

Modello di organizzazione, gestione e  
controllo ex d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231  
Parte Generale

Il Medico libero professionista è tenuto a rilasciare alla CCLM dichiarazione sottoscritta dell'avvenuta ricezione del Modello, del Codice etico – anche in formato elettronico – e dell'impegno alla completa osservanza, nell'espletamento delle proprie funzioni, delle norme e dei principi in essi contenute.

È, inoltre, necessario prevedere analogia informativa e pubblicità del Modello per i collaboratori esterni (ad esempio, consulenti), nonché per i collaboratori a contratto, cosiddetti parasubordinati, e *outsourcer*, secondo modalità differenziate, in relazione alla possibilità di accesso alla normativa aziendale, piuttosto che attraverso consegna cartacea od elettronica del Modello e del Codice Etico (con ricevuta di presa visione) ed eventualmente distinguendo, in relazione alla tipologia di rapporto contrattuale e alla tipologia di attività svolta in relazione ai rischi di reato presupposto del D.lgs. 231/2001.

## 5.2. Formazione sul Modello

Al fine di garantire l'effettiva conoscenza del Modello, una volta che sia stato diffuso e consegnato, e sensibilizzare il personale sul rispetto della normativa e sull'osservanza dei principi e dei Protocolli in esso contenuti, devono essere previste specifiche attività formative definite all'interno di apposito e organico piano formativo. Tale piano formativo dovrà essere articolato attraverso specifiche attività (ad esempio, corsi, seminari, ecc.) a cui è posto l'obbligo di partecipazione.

La partecipazione alle attività di formazione previste dal piano formativo rappresenta una condizione essenziale non solo a garanzia dell'effettiva attuazione del Modello, ma anche ai fini della corretta osservanza dello stesso, anche in relazione a quanto previsto dal sistema sanzionatorio (di cui al capitolo 4 del presente Modello).

Per quanto riguarda il personale medico a contratto libero professionale, essa costituisce inoltre uno dei parametri





## CASA DI CURA LA MADONNINA

qualitativi per l'erogazione della parte variabile della retribuzione.

La formazione è obbligatoria per tutti i livelli aziendali. Deve essere rilevata attestazione di frequenza dei corsi.

È compito dell'Organismo di Vigilanza pianificare adeguatamente, con la funzione aziendale preposta, l'attività di formazione dei dipendenti, dei medici liberi professionisti e dell'organo gestorio della CCLM sui contenuti del Codice Etico, del Modello e gli eventuali protocolli operative, sulle modalità di attuazione ad esse relative, sul livello di rischio di ogni singola area aziendale e sul sistema sanzionatorio previsto in caso di mancata osservanza dei suddetti documenti di *governance* aziendali.

La formazione deve prevedere i seguenti contenuti:

- una parte comune per tutti i destinatari, avente ad oggetto la normativa di riferimento, il Modello e il suo funzionamento;
- una parte speciale, con riferimento a specifici e ben determinati ambiti operativi. Essa deve essere finalizzata a diffondere la conoscenza dei reati, le fattispecie configurabili e i presidi specifici delle aree di competenza dei singoli operatori.

I contenuti formativi devono essere opportunamente aggiornati in relazione alle evoluzioni della normativa e del Modello; nel caso di aggiornamento significativo della normativa di riferimento, la formazione deve prevedere le necessarie integrazioni.

È compito dell'Organismo di Vigilanza verificare la completa attuazione del piano formativo, raccogliere le evidenze relative all'effettiva partecipazione ai corsi e conservarle negli appositi archivi, nonché effettuare controlli periodici sul grado di conoscenza da parte dei dipendenti del D.lgs. 231/2001, del Modello e delle procedure aziendali.



CASA DI CURA  
LA MADONNINA

Modello di organizzazione, gestione e  
controllo ex d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231  
Parte Generale

# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO. PARTE GENERALE