



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE

GESTIONE E CONTROLLO

ex D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231
e successive modifiche ed integrazioni

Approvato con Determina dell'Amministratore Unico del 15 giugno 2023 n.1

PARTE GENERALE

SOMMARIO

1. IL QUADRO NORMATIVO	3
1.1. INTRODUZIONE	
1.2. L'ELENCO DEI REATI PRESUPPOSTO	
1.3. LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DA REATO DEGLI ENTI	
1.4. I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E DI CONTROLLO	
1.5. SANZIONI E VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE	



2. LA SOCIETA'	41
2.1. LA SOCIETA' MEDICAL TI	
2.2. IL MODELLO DI MEDICAL TI	
2.3. IL CODICE ETICO DI MEDICAL TI	
3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	53
3.1. LA STRUTTURA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	
3.2. POTERI E COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	
3.3. I FLUSSI INFORMATIVI DA E VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA	
4. IL SISTEMA DISCIPLINARE	65
4.1. I PRINCIPI DEL SISTEMA DISCIPLINARE	
4.2. MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI APICALI	
4.3. MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI SUBORDINATI	
4.4. MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DEI TERZI AVENTI RAPPORTI CONTRATTUALI CON LA SOCIETA'	
5. DIFFUSIONE DEL MODELLO	74
5.1. PRINCIPI GENERALI	
5.2. COMUNICAZIONE DEL MODELLO	
5.3. FORMAZIONE	



1. IL QUADRO NORMATIVO

1.1. INTRODUZIONE

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito “*Il Decreto*”) ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano la responsabilità amministrativa degli enti per un fatto costituente reato.

In base a tale disciplina, la commissione di determinati reati da parte di soggetti funzionalmente legati all’ente può comportare l’applicazione di sanzioni amministrative pecuniarie o interdittive, che possono incidere in modo significativo sull’esercizio dell’attività della società che abbia tratto profitto dal reato.

Il sistema introdotto dal Decreto coniuga i tratti dell’ordinamento penale e di quello amministrativo, configurando un “*tertium genus*” di responsabilità, compatibile con i principi costituzionali di responsabilità per fatto proprio e di colpevolezza.

In particolare, sebbene la normativa delineata dal Decreto sia strettamente agganciata alla commissione di un fatto illecito e la sede in cui essa viene accertata è quella del processo penale – rientrando nella competenza del giudice chiamato a conoscere il reato-presupposto l’accertamento della responsabilità dell’ente e la conseguente irrogazione delle sanzioni – la responsabilità amministrativa dell’ente non si sostituisce, ma si affianca alla responsabilità penale personale dei singoli individui che abbiano commesso uno dei delitti specificamente previsti dalla normativa.



Allo stesso tempo, per espressa previsione legislativa, la responsabilità dell'ente è autonoma rispetto a quella penale, in quanto prescinde dalla punibilità in concreto dell'autore del reato presupposto, non assumendo alcuna rilevanza la circostanza che l'autore del reato non sia stato identificato, non sia imputabile, oppure che il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia.

Il D. Lgs. 231/2001 si applica agli enti dotati di personalità giuridica, alle società e alle associazioni anche prive di personalità giuridica, con esclusione dello Stato, degli enti pubblici territoriali, degli enti pubblici non economici, nonché degli altri enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Il sistema delineato dal Legislatore non prevede, tuttavia, la responsabilità *tout court* dell'ente, ma la esclude o la attenua qualora lo stesso abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

1.2. L'ELENCO DEI REATI PRESUPPOSTO

I reati consumati o tentati in grado di far sorgere la responsabilità amministrativa degli enti sono tassativamente indicati nella Sezione III del Decreto. La crescente attenzione sociale per i fenomeni di devianza dei soggetti collettivi ha portato nel tempo il Legislatore ad ampliare progressivamente l'originaria formulazione dei cd. reati-presupposto.



Attualmente, l'elenco comprende:

- Delitti di indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture, previsti dall'**art. 24** D. Lgs 231/2001:
 - Malversazione di erogazioni pubbliche;
 - Indebita percezione di erogazioni pubbliche;
 - Frode nelle pubbliche forniture;
 - Truffa a danno dello Stato, o di altro ente pubblico o dell'Unione europea;
 - Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche;
 - Frode informatica in danno dello Stato, o di altro ente pubblico o dell'Unione europea;
 - Frode informatica in danno del Fondo Europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale.

- Delitti informatici e trattamento illecito di dati indicati dall'**art. 24 bis** D. Lgs 231/2001, inserito dall'art. 7 della Legge 18 marzo 2008 n. 48 di ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla



criminalità informatica, stipulata a Budapest il 23 novembre 2001. Sono previste sanzioni a carico dell'ente in caso di commissione dei reati di:

- Falsità riguardanti un documento informatico;
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico;
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici;
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico;
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche;
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche;
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici;
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità;
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici;
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità;



- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica.

- Delitti di criminalità organizzata indicati dall'art. **24 ter** D. Lgs 231/2001, così come introdotti dall'art. 2 comma 29 della Legge 15 luglio 2009 n. 94 in materia di sicurezza pubblica:
 - Associazione per delinquere;
 - Associazioni di tipo mafioso anche straniere;
 - Delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416 bis c.p. o al fine di agevolare l'attività di tali associazioni;
 - Scambio elettorale politico mafioso;
 - Sequestro di persona a scopo di estorsione;
 - Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope.

- Delitti di concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione. La Legge 6 novembre 2012 n. 190 (cd. "Legge Severino"), recante disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione, ha modificato le fattispecie di reato presupposto previste dal codice penale, ne ha



inasprito le pene ed ha introdotto l'ipotesi delittuosa di cui all'art. 319 *quater* c.p. Ad oggi, ai sensi dell'**art. 25** D. Lgs 231/2001, l'ente è responsabile della commissione dei seguenti reati:

- Concussione;
 - Corruzione per l'esercizio della funzione;
 - Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio;
 - Corruzione in atti giudiziari;
 - Induzione indebita a dare o promettere utilità;
 - Istigazione alla corruzione;
 - Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri della Corte penale internazionale o degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati Esteri.
-
- Delitti di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento previsti dall'art. **25 bis** D. Lgs 231/2001. Tale articolo - inserito dall'art. 6 del D. L. 25 settembre 2001 n. 350 e convertito con modificazioni nella Legge 23 novembre 2001 n. 409 recante disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'euro - è stato modificato dalla Legge 23 luglio 2009 n. 99 nella prospettiva di



rafforzare e rendere più efficace la protezione dei diritti di proprietà industriale. L'art. 25 *bis* D. Lgs 231/2001 comprende i delitti di:

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate;
- Alterazione di monete;
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate;
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede;
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati;
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo;
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo, o di carta filigranata;
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati;
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni;
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi.



La sopra citata Legge 23 luglio 2009 n. 99, che disciplina lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, ha ulteriormente ampliato l'elenco dei cd. reati presupposto, inserendo nel Decreto gli **articoli 25 bis 1 e 25 nonies**, ed estendendo la responsabilità dell'ente per i seguenti illeciti:

- Delitti contro l'industria e il commercio (ex art. 25 bis 1 Decreto):
 - Turbata libertà dell'industria o del commercio;
 - Illecita concorrenza con minaccia o violenza;
 - Frodi contro le industrie nazionali;
 - Frode nell'esercizio del commercio;
 - Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine;
 - Vendita di prodotti industriali con segni mendaci;
 - Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale;
 - Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari.

- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 nonies Decreto):
 - Divulgazione di opere dell'ingegno attraverso la rete telematica;



- Reati in materia di software e banche dati;
 - Reati in materia di opere dell'ingegno destinate ai circuiti radiotelevisivi e cinematografico oppure letterarie, scientifiche e didattiche;
 - Violazioni nei confronti della SIAE;
 - Manomissione di apparati per la decodificazione di segnali audiovisivi ad accesso condizionato.
- L'art. **25 ter** D. Lgs. 231/2001 sancisce la punibilità dell'ente per i cd. reati societari. La norma è stata oggetto di numerosi interventi legislativi avvenuti con la Legge 28 dicembre 2005 n. 262 - che ha aumentato le sanzioni ivi originariamente previste ed introdotto il reato di omessa comunicazione del conflitto d'interessi di cui all'art. 2629 bis del codice civile - e con la Legge 27 maggio 2015 n. 69. Tale provvedimento ha previsto al contempo una serie di modifiche al codice civile consistenti nella punibilità del reato di false comunicazioni sociali (anche nelle ipotesi di lieve entità) e nell'aumento delle pene per il reato di falso in bilancio, in caso di società quotate e non. Successivamente, l'art. 6 del D. Lgs. 15 marzo 2017 n. 38, in attuazione della decisione quadro 2003/568/GAI del Consiglio dell'Unione Europea del 22 luglio 2003, relativa alla lotta contro la corruzione nel settore privato, ha riformulato il delitto di corruzione tra privati di cui all'art. 2635 del



codice civile ed ha introdotto la nuova fattispecie di istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.), modificando le sanzioni di cui al D. Lgs. 231/2001 in tema di responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato. Da ultimo, l'art. 55, comma 1, del D. Lgs. 2 marzo 2023 n. 19, ha esteso l'applicazione del Decreto al caso in cui il delitto di false o omesse dichiarazioni sia commesso per il rilascio del certificato preliminare previsto dalla normativa attuativa della direttiva UE 2019/2121, del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019. Attualmente l'ente potrà essere chiamato a rispondere dei reati di:

- False comunicazioni sociali (anche di lieve entità);
- False comunicazioni sociali delle società quotate;
- Impedito controllo;
- Indebita restituzione dei conferimenti;
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve;
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante;
- Operazioni in pregiudizio dei creditori;
- Omessa comunicazione del conflitto di interessi;
- Formazione fittizia del capitale;



- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori;
 - Corruzione tra privati;
 - Istigazione alla corruzione tra privati;
 - Illecita influenza sull'assemblea;
 - Aggiotaggio;
 - Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza.
-
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico indicati dall'art. **25 quater** del Decreto, introdotto dall'art. 3 della Legge 14 gennaio 2003 n. 7, di ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, stipulata a New York il 9 dicembre 1999:
 - Associazioni sovversive;
 - Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico;
 - Assistenza agli associati;
 - Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale;
 - Organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo;



- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale;
 - Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo;
 - sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro;
 - Attentato per finalità terroristiche o di eversione;
 - Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi;
 - Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione;
 - Attentato a impianti di pubblica utilità.
-
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. **25 quater 1** Decreto, introdotto dall'art. 8 della Legge 9 gennaio 2006 n. 7).

 - Delitti contro la personalità individuale, introdotti con la Legge 11 agosto 2003 n. 228, recante misure contro la tratta di persone. La norma è stata in seguito modificata dalla Legge 6 febbraio 2006 n. 38, che ha introdotto specifiche disposizioni mirate alla lotta allo sfruttamento sessuale dei bambini ed alla pedopornografia (anche virtuale); dal D. Lgs. 4 marzo 2014 n. 39, sostitutivo della decisione quadro 2004/68/GAI ed attuativo della direttiva 2011/93/UE relativa alla lotta contro l'abuso e lo sfruttamento sessuale dei minori e la



pornografia minorile, nonché, in seguito, dalla Legge 29 ottobre 2016 n. 199 contenente disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo. L'art. **25 quinquies** del Decreto prevede dunque la responsabilità amministrativa dell'ente per i reati di:

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù;
- Prostituzione minorile;
- Pornografia minorile;
- Detenzione o accesso a materiale pornografico;
- Pornografia virtuale;
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile;
- Tratta di persone;
- Acquisto e alienazione di schiavi;
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro;
- Adescamento di minorenni.



- L'art. **25 sexies** del Decreto, con cui è sono state recepite sia la direttiva 2003/6/CE del Parlamento europeo e del Consiglio europeo del 28 gennaio 2003, relativa agli abusi di mercato, che le direttive della Commissione di attuazione 2003/124/CE, 2003/125/CE e 2004/72/CE, ha esteso la punibilità dell'ente per le condotte di:
 - Abuso di informazioni privilegiate;
 - Manipolazione del mercato.
- Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (art. **25 septies** del Decreto) così come modificati dall'art. 300 del D. Lgs. 9 aprile 2008 n. 81, attuativo dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123.
- Delitti di riciclaggio indicati dall'art. **25 octies** del Decreto, modificato dal D. Lgs 25 maggio 2017 n. 90, attuativo della direttiva UE 2015/849 relativa alla prevenzione dell'uso del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo:
 - Ricettazione;



- Riciclaggio;
 - Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
 - Autoriciclaggio.
- L'art. **25 octies 1** del Decreto, introdotto dall'art. 3, comma 1, del D. Lgs. 8 novembre 2021 n. 184, ha esteso la punibilità dell'ente per i reati di:
 - indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti;
 - detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti.

Importanti modifiche normative sono avvenute in seguito all'emanazione del D. Lgs. 7 luglio 2011 n. 121, attuativo della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente e della direttiva 2009/123/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi. Con tale disciplina sono stati introdotti gli **articoli 25 decies e 25 undecies** del Decreto i quali, rispettivamente, estendono la punibilità dell'ente a due distinte categorie di illeciti:



- Delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria, previsto e punito dall'art. 377 bis del codice penale (art. 25 *decies* Decreto).
- Reati ambientali previsti dall'art. 25 *undecies* D. Lgs. 231/2001, così come modificato dall'art. 1, comma 8, della Legge 22 maggio 2015 n. 68, recante disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente:
 - Inquinamento ambientale;
 - Disastro ambientale;
 - Delitti colposi contro l'ambiente;
 - Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività;
 - Delitti associativi;
 - Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette;
 - Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto;
 - Scarico di acque reflue industriali;
 - Attività di gestione di rifiuti non autorizzata;
 - Bonifica dei siti;
 - Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari;



- Traffico illecito di rifiuti;

- Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti;

Importazione, esportazione o riesportazione sotto qualsiasi regime doganale, vendita, esposizione per la vendita, detenzione per la vendita, offerta in vendita, trasporto anche per conto terzi di esemplari di specie indicate nell'allegato A, appendice I, e nell'allegato C parte 1, del Regolamento CEE n.3626/82;

- Importazione, esportazione o riesportazione sotto qualsiasi regime doganale, vendita, esposizione per la vendita, detenzione per la vendita, offerta in vendita, trasporto, anche per conto terzi, di esemplari di specie indicate nell'allegato A, appendici II e III - escluse quelle inserite nell'allegato C, parte 1 - e nell'allegato C, parte 2, del Regolamento CEE n. 3626/82;

- Falsificazione o alterazione di certificati, licenze, notifiche di importazione, dichiarazioni, comunicazioni di informazioni al fine di acquisizione di una licenza o di un certificato, di uso di certificati o licenze falsi o alterati relative all'articolo 16, paragrafo 1, lettere a), c), d), e), ed l), del Regolamento CE n.338/97;

- Detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili di specie selvatica ed esemplari vivi di mammiferi e rettili provenienti da riproduzioni in cattività che costituiscano pericolo per la salute e per l'incolumità pubblica;



- Violazione delle disposizioni relative alla cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive dell'ozono atmosferico;
 - Inquinamento doloso e/o colposo provocato dalle navi.
-
- L'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, invece, determina la responsabilità dell'ente ai sensi dell'**art. 25 duodecies** del Decreto, inserito dal D. Lgs. 16 luglio 2012 n 109 - che ha introdotto norme minime relative a sanzioni ed a provvedimenti nei confronti dei datori di lavoro - e successivamente modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161. Si tratta dei reati di:
 - Immigrazioni clandestine;
 - Favoreggiamento dell'irregolare permanenza dello straniero nel territorio dello Stato;
 - Occupazione, a tempo determinato e indeterminato, di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno o il cui permesso sia scaduto.
-
- Reati di razzismo e xenofobia, previsti dall'**art. 25 terdecies** del Decreto. Tale categoria di reati, introdotta dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, recante disposizioni per l'attuazione della decisione quadro 2008/913/GAI sulla lotta contro talune forme ed espressioni di



razzismo e xenofobia mediante il diritto penale (Caso EU Pilot 8184/15/JUST), prevede la punibilità dell'ente per le condotte di:

- Propaganda di idee fondate sulla superiorità o sull'odio razziale o etnico, ovvero istigazione e/o incitamento a commettere atti di discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi, commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, fondanti in tutto o in parte sulla negazione della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra, come definiti dagli articoli 6, 7 e 8 dello statuto della Corte penale internazionale, ratificato ai sensi della Legge 12 luglio 1999 n. 232.

Secondo l'art. 4 del Decreto, qualora taluno dei reati sopraindicati sia stato commesso all'estero dagli amministratori, preposti e dipendenti dell'ente, quest'ultimo può esserne chiamato a rispondere se:

- il reato è stato commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5 comma 1 del Decreto;
- l'ente ha la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- ricorrono i casi e le condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 del codice penale. Il rinvio agli artt. da 7 a 10 c.p. è da coordinare con le previsioni degli articoli da 24 a 25 *duodecies* del Decreto sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del medesimo Decreto - la società potrà rispondere soltanto dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;



- lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non abbia già proceduto nei confronti dell'ente stesso.

- **L'art. 25 quaterdecies** del Decreto, introdotto dall'art. 5, comma 1, della Legge 3 maggio 2019 n. 39, ha esteso la punibilità dell'ente per i reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati.

- Ancora, **l'art. 25 quinquiesdecies** del Decreto, introdotto con la Legge 19 dicembre 2019, n. 157, ha esteso l'ambito di applicazione della disciplina a taluni reati tributari commessi per interesse o vantaggio dell'ente prevedendo:
 - a) per il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti previsto dall'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 74/2000, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;

 - b) per il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti previsto dall'art. 2, comma 2-bis, d.lgs. 74/2000, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote;

 - c) per il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici previsto dall'art. 3, d.lgs. 74/2000, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;



d) per il delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti previsto dall'art. 8, d.lgs. 74/2000, comma 1, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;

e) per il delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti previsto dall'art. 8, comma 2-bis, d.lgs. 74/2000, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote;

f) per il delitto di occultamento o distruzione di documenti contabili previsto dall'art.10, d.lgs. 74/2000, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote;

g) per il delitto di sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte previsto dall'art. 11, d.lgs.74/2000, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote.

In caso di profitto di rilevante entità la sanzione pecuniaria subisce un aumento di un terzo.

Sono inoltre applicabili le sanzioni interdittive di cui all'art. 9, comma 2, d.lgs. 231/2001, lettera c) (divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio), lettera d) (esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi) e lettera e) (divieto di pubblicizzare beni o servizi).



Recentemente, il catalogo dei reati previsti dal Decreto è stato modificato ed ampliato dal Decreto Legislativo 14 luglio 2020 n. 75, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 15 luglio 2020, che recepisce la direttiva europea (UE) 2017/1371 (cd. "*direttiva PIF*" - direttiva per la protezione interessi finanziari), relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione.

In particolare, è stato inserito il delitto di frode in pubbliche forniture (art. 356 codice penale), si è integrato l'art. 25 del Decreto con il riferimento all'Unione Europea quale soggetto finanziariamente leso nei casi di peculato, anche mediante profitto dell'errore altrui (articoli 314 e 316 codice penale) e abuso d'ufficio (articolo 323 codice penale).

Per i reati in materia di imposte sui redditi e sul valore aggiunto ai sensi del decreto legislativo 10 marzo 2000 n. 74, sono state previste, a far data dal 30 luglio 2020, sanzioni amministrative più severe (da trecento a cinquecento quote), se i reati vengono commessi nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro.

- Ancora, l'**art. 25 *sexiesdecies*** aggiunge all'elenco dei reati presupposto il contrabbando, punito con sanzioni da duecento a quattrocento quote, a seconda del valore dei diritti di confine evasi (inferiore o superiore centomila euro).

In tutti questi casi si applicano le seguenti sanzioni interdittive:



- divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi.
- Recentissimamente, l'art. 3, comma 1, della Legge 9 marzo 2022, ha introdotto:
 - l'**art. 25 septiesdecies**, che aggiunge all'elenco dei reati presupposto i delitti di contro il furto, appropriazione indebita, ricettazione, importazione illecita, violazioni in materia di alienazione, uscita o esportazione illecite di beni culturali; falsificazione in scrittura relativa a beni culturali; distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici; contraffazione di opere d'arte;
 - l'**art. 25 octiesdecies**, che include i delitti di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici.



1.3. LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DA REATO DEGLI ENTI

Ai sensi dell'art. 5 del Decreto, la commissione di uno o più reati tra quelli elencati al paragrafo precedente comporta la responsabilità dell'ente qualora ricorrano specifici requisiti di natura oggettiva e soggettiva.

- Quanto ai **requisiti di natura oggettiva**, il Decreto circoscrive la responsabilità amministrativa dell'ente ai soli reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso.

La Relazione governativa che accompagna il Decreto e l'elaborazione giurisprudenziale inducono a ritenere che i due criteri di imputazione, alternativi e concorrenti tra loro, abbiano un differente significato.

L'*interesse* ha una valenza "soggettiva" e si riferisce alla volontà della persona fisica che ha materialmente commesso il reato: questi deve aver agito con l'intento di favorire l'ente, anche solo parzialmente o indirettamente. L'indagine sulla sussistenza di tale requisito richiede una verifica *ex ante*, avendo riguardo all'intenzione posseduta dall'agente al momento della commissione del fatto, secondo un metro di giudizio marcatamente soggettivo.

La responsabilità della persona giuridica sussiste anche quando, perseguendo il proprio autonomo interesse, l'agente obiettivamente realizzi anche quello del soggetto collettivo (cfr. Cassazione Penale Sez. II, 5.10.2017 n. 295).

In definitiva, affinché possa ascriversi all'ente la responsabilità per il reato, è sufficiente che la condotta dell'autore tenda oggettivamente e concretamente a



realizzare, nella prospettiva del soggetto collettivo, anche l'interesse del medesimo.

Si attribuisce viceversa al *vantaggio* una connotazione di tipo “oggettivo”, relativa ai risultati effettivi della condotta tenuta dal soggetto agente e che possono essere conseguiti dall'ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse. Il vantaggio richiede sempre una valutazione *ex post*, operata sulla base degli effetti concretamente derivati dalla realizzazione dell'illecito (Cassazione, Sezioni Unite, 24 aprile 2014, n. 38343), a nulla rilevando l'assenza di un fine *pro societate*.

Secondo diverse pronunce della Suprema Corte in materia di reati di omicidio colposo o di lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 *septies* Decreto), ricorre il requisito dell'interesse dell'ente quando la persona fisica, pur non volendo il verificarsi dell'evento morte o lesioni del lavoratore, ha consapevolmente agito allo scopo di far conseguire un'utilità alla persona giuridica.

Ciò accade, ad esempio, quando la mancata adozione delle cautele antinfortunistiche risulti essere l'esito, non di una semplice sottovalutazione dei rischi o di una cattiva considerazione delle misure di prevenzione necessarie, ma di una scelta scientemente orientata a risparmiare sui costi d'impresa: pur non volendo il verificarsi dell'infortunio in danno del lavoratore, l'autore del reato ha consapevolmente violato la normativa allo scopo di soddisfare un interesse dell'ente (ad esempio, far ottenere alla società un risparmio sui costi in materia di prevenzione).



Ricorre, invece, il requisito del vantaggio per l'ente quando la persona fisica, agendo per conto dell'ente, ed anche in questo caso non volendo il verificarsi dell'evento morte o lesioni del lavoratore, ha violato sistematicamente le norme prevenzionistiche e, dunque, ha realizzato una politica d'impresa disattenta alla materia della sicurezza sul lavoro, consentendo una riduzione dei costi e un contenimento della spesa con conseguente massimizzazione del profitto (Cass. Pen. Sez. IV, 19.05.2016, n. 31210).

Analogamente, anche il risparmio dei costi relativi alle consulenze, agli interventi strumentali necessari, nonché alle attività di formazione e informazione del personale in materia antinfortunistica, è idoneo ad integrare il requisito dell'interesse o del vantaggio per l'ente (Cass. Pen. Sez. IV, 19.02.2015, n. 18073).

Sempre secondo consolidato orientamento dottrinale e giurisprudenziale, non è poi necessario che l'interesse o il vantaggio abbiano un contenuto strettamente economico, ben potendo essi consistere anche nell'acquisizione di particolari posizioni di mercato e/o di vantaggi strategici.

L'art. 5, comma II, del Decreto delimita la responsabilità del soggetto collettivo escludendo i casi in cui il reato, pur rivelatosi vantaggioso per l'ente, è stato commesso dal soggetto agente perseguendo esclusivamente il proprio interesse o quello di soggetti terzi. La norma va letta in combinazione con quella dell'art. 12, comma 1 lett. a), del medesimo Decreto, ove si stabilisce un'attenuazione della sanzione pecuniaria per il caso in cui *“l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato*



vantaggio o ne ha ricevuto vantaggio minimo". Di conseguenza, ove l'interesse dell'agente risulti prevalente rispetto a quello dell'ente sarà possibile una mitigazione della sanzione, a condizione che l'ente non abbia tratto vantaggio o abbia tratto vantaggio minimo dalla commissione dell'illecito. Nel caso in cui, infine, si accerti che il soggetto abbia perseguito esclusivamente un interesse personale o di terzi, l'ente non sarà affatto responsabile, a prescindere dal vantaggio eventualmente acquisito.

- Per ciò che concerne i **requisiti di natura soggettiva**, il Decreto individua una particolare relazione tra l'ente e l'autore del reato in modo da poter imputare al primo le conseguenze dell'illecito realizzato dal secondo, superando la posizione di naturale estraneità del soggetto collettivo alla commissione del reato stesso.

L'art. 5 del Decreto prevede la responsabilità del soggetto collettivo per i reati commessi da due distinte categorie di soggetti funzionalmente legati all'ente:

a) Soggetti apicali: sono coloro che si pongono al vertice della struttura aziendale e che s'identificano con essa, esprimendo la volontà dell'impresa. Si tratta, secondo la previsione normativa, di persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché di persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso.

b) Soggetti subordinati o sottoposti: le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti apicali.



L'individuazione di tali figure non si fonda su un criterio rigido e formale, ma richiede un approccio elastico e di tipo funzionale, incentrato sull'attività concretamente svolta dal soggetto autore del reato presupposto.

A titolo esemplificativo, sono soggetti apicali i rappresentanti legali, i direttori generali, gli amministratori, i componenti del consiglio di gestione, i membri del comitato esecutivo, i dirigenti, i direttori, i preposti alle sedi secondarie, i soci, nonché tutti i soggetti delegati dai soci e/o dai rappresentanti legali ad esercitare attività di gestione o direzione dell'ente o delle sedi distaccate. Sono esclusi i membri del collegio sindacale in quanto non esercitano funzioni gestorie, ma hanno solo poteri di controllo.

Appartengono alla categoria dei soggetti cd. *sottoposti* i dipendenti dell'ente, nonché tutti coloro che, per mandato o per contratto, agiscono in nome, per conto o nell'interesse dello stesso, quali a titolo di esempio il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, il Medico Competente, i collaboratori o i parasubordinati. Con riguardo ai soggetti esterni che operano continuativamente per la società (ad esempio, gli agenti e i fornitori), occorre valutare l'effettivo svolgimento di mansioni aziendali sotto la direzione o il controllo di soggetti apicali, secondo quanto previsto dalla normativa giuslavoristica.

La differenza tra le due categorie soggettive non è semplicemente descrittiva, giacché ad essa la legge ricollega diverse conseguenze sul piano probatorio.



Ed infatti, per ciò che concerne i reati commessi dai soggetti che rivestono una posizione apicale, sussiste una presunzione di responsabilità a carico dell'ente che può essere superata soltanto fornendo la prova della correttezza del proprio operato, dimostrando in particolare che:

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

In termini pratici, l'ente che non vorrà incorrere nelle sanzioni disciplinari dovrà dimostrare di aver fatto tutto il possibile per evitare la commissione del reato - avendo adottato efficaci ed idonei modelli di organizzazione e di gestione - e che il soggetto in posizione apicale abbia posto in essere una condotta ingannevole e subdola, di aggiramento e non di semplice "frontale" violazione delle prescrizioni adottate (Cass. Pen. Sez. V 18.12.2013, n. 4677).



Per i reati commessi dai sottoposti o subordinati invece, ai sensi dell'art. 7 del Decreto, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza e, dunque, se vi sia stato un deficit di controllo da parte dei soggetti a ciò preposti.

Anche in questo caso, l'adozione e l'efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi esclude la responsabilità dell'ente, senza che la legge preveda alcuna presunzione di colpevolezza a suo carico.

1.4. I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

All'ente viene dunque richiesta l'adozione di particolari modelli comportamentali (cd. MOGC) specificamente calibrati sul rischio-reato, volti ad impedire la commissione degli illeciti, nonché a rilevare ed eliminare tempestivamente le situazioni di rischio potenziale, attraverso la fissazione di precise regole di condotta e di misure idonee a garantire lo svolgimento della propria attività nel rispetto della legge.

Secondo quanto disposto dall'art. 6, comma II, del Decreto, affinché tali Modelli siano realmente idonei a prevenire i reati indicati dal Decreto, devono:

- a) individuare le aree a rischio di reato e le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;



- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire. Si richiede, in altri termini, la definizione dei processi decisionali ed operativi e la responsabilizzazione dei diversi soggetti aziendali incaricati dello svolgimento di ogni funzione;
- c) individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

Inoltre, ai sensi dell'art. 6, comma II *bis*, del Decreto - introdotto dalla Legge 30 novembre 2017 n. 179 - i Modelli devono altresì prevedere:

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti apicali e sottoposti di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto stesso e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;



- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi della precedente lett. e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

L'efficace attuazione del Modello richiede, infine, la verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni, ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione aziendale o nell'attività svolta dalla Società.

L'adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo rappresenta dunque un indiscutibile vantaggio per l'ente stesso in quanto:

- ✓ se viene adottato ed efficacemente attuato prima della commissione di uno dei reati presupposto, esso costituisce un'esimente idonea a far venir meno la responsabilità amministrativa dell'ente stesso. In tal caso, l'accertamento dell'elusione fraudolenta delle sue prescrizioni dovrà essere effettuato mediante una valutazione "ex ante", con riferimento al tempo della sua adozione ed attuazione (art. 6);



- ✓ se l'adozione e l'effettiva attuazione avvengono in epoca successiva alla commissione del reato (ma prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado) esse valgono quale circostanza attenuante e comportano una riduzione della sanzione pecuniaria (art. 12).

In sintesi, l'effetto esimente è subordinato all'adozione di un MOGC che sia:

- non esclusivamente formale, ma contenente riferimenti a situazioni reali e concrete;
- adeguato alla specifica organizzazione e attività dell'ente per cui il modello è costruito;
- sottoposto a verifica periodica;
- modificato qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni, qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione, nell'attività dell'ente o modifiche legislative;
- dotato di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

Al fine di soddisfare tali esigenze l'ente deve anche dotarsi, ove non già presente, di un Codice Etico contenente regole integrative dei doveri e degli obblighi contrattuali che gravano su soggetti apicali e dipendenti, nonché su qualsiasi soggetto terzo che abbia rapporti con l'ente stesso.



1.5. SANZIONI E VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE

Secondo quanto disposto dalla Sezione II del D. Lgs. 231/2001, le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- la sanzione pecuniaria;
- le sanzioni interdittive;
- la confisca;
- la pubblicazione della sentenza.

La sanzione pecuniaria e la confisca vengono sempre applicate in caso di accertamento della responsabilità, mentre le sanzioni interdittive e la pubblicazione della sentenza sono previste solo per alcune tipologie di reato.

In dettaglio:

a) la sanzione pecuniaria è commisurata dal giudice con un sistema basato su “quote” a struttura bifasica: il numero delle quote da applicare viene determinato in considerazione della gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta per eliminare e/o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti; l'entità della singola quota viene stabilita dal giudice tenendo conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, assicurando così l'efficacia della sanzione.

È ridotta della metà se il colpevole ha commesso il fatto nell'interesse prevalente suo o di terzi e l'ente non ne ha ricavato alcun vantaggio minimo o,



ancora quando il danno patrimoniale derivante dalla commissione del reato è di particolare tenuità. Il giudice può operare una riduzione da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente ha adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire la commissione di ulteriori reati oppure se ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, o se si è comunque efficacemente adoperato in tal senso.

b) le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- l'interdizione all'esercizio dell'attività;
- la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze, concessioni che siano funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- l'esclusione dalle agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Esse vengono irrogate in caso di reiterazione dell'illecito o qualora l'ente abbia tratto un profitto rilevante. Il giudice ne determina il tipo e la durata tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso. Di regola, tali sanzioni hanno durata temporanea ma possono essere applicate anche in casi particolarmente gravi in via definitiva o, in via cautelare, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e vi



siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere il concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

c) la confisca è sempre disposta con la sentenza di condanna. L'oggetto è costituito dal prezzo o dal profitto del reato, esclusa la parte che può essere restituita al danneggiato e salvi i diritti acquisiti da terzi in buona fede. In via residuale è previsto un meccanismo di confisca per equivalente.

d) la pubblicazione della sentenza di condanna viene disposta facoltativamente qualora sia applicata una sanzione interdittiva, sul sito internet del Ministero della Giustizia, nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

Il Decreto prevede inoltre la possibilità di applicare all'ente misure cautelari qualora, in caso di contestazione di un illecito amministrativo, sussistano gravi indizi per ritenere la responsabilità dell'ente stesso e vi siano fondati e specifici elementi che inducano a reputare la ricorrenza in concreto del pericolo che vengano commessi altri illeciti dello stesso tipo di quello per cui si procede. Ai sensi degli articoli 45, 53 e 54 del D. Lgs 231/2001 possono essere applicate all'ente, quali misure cautelari:

- le sanzioni interdittive sopra elencate;
- il sequestro preventivo del prezzo o del profitto del reato (cd. sequestro diretto). In via subordinata, soltanto quando all'esito di una valutazione dello stato degli atti sullo stato patrimoniale della persona giuridica risulti impossibile il sequestro diretto del profitto del reato, potrà essere eseguito il



sequestro delle somme di denaro, beni od altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato (così, Cass. Pen., Sez. III, 17.5.2018, n. 38723). Sebbene la lettera dell'art. 53 del Decreto preveda testualmente che nei confronti degli enti possa essere applicato il solo sequestro preventivo del prezzo o del profitto del reato, anche per equivalente, la giurisprudenza della Corte di Cassazione ritiene ammissibile anche il cd. "sequestro impeditivo" di cui all'art. 321, comma 1, del codice di procedura penale, applicabile quando vi sia il pericolo che la libera disponibilità della cosa pertinente al reato possa aggravare o protrarre le conseguenze di esso, ovvero agevolare la commissione di altri reati. Tale orientamento trova il suo fondamento nell'amplissimo disposto dell'art. 34 del Decreto, a norma del quale *"per il procedimento relativo agli illeciti amministrativi dipendenti da reato si osservano [...] in quanto compatibili, le disposizioni del codice di procedura penale e del decreto legislativo 28 luglio 1989 n.271"* e si giustifica con il fatto che, diversamente, si teorizzerebbe per l'ente un regime privilegiato rispetto a quello generale previsto dal codice di rito, privando la collettività di un agile strumento di tutela finalizzato a eliminare dalla circolazione beni criminogeni (cfr. Cass. Pen. Sez. II, 10.7.2018 n. 34293). In tal caso, il "pericolo" richiesto dal Legislatore deve presentare i requisiti della concretezza ed attualità e richiede che sia dimostrata con ragionevole certezza l'utilizzazione del bene per la commissione di ulteriori reati o per l'aggravamento o la prosecuzione di quello per cui si procede (Cass. Pen. Sez. VI, 23.11.2017, n. 18183). Il D.L. 5 gennaio 2013 n. 2, convertito con modificazione dalla Legge 3 marzo 2023, n. 17, ha previsto che, nel caso in cui il sequestro ha ad oggetto stabilimenti industriali



o parti di essi che siano stati dichiarati di interesse strategico nazionale, ovvero impianti o infrastrutture necessari ad assicurarne la continuità produttiva, il giudice dispone la prosecuzione dell'attività avvalendosi di un amministratore giudiziario.

- il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'ente o delle somme o cose allo stesso dovute, se vi è fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento e di ogni altra somma dovuta all'Erario.

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità dell'ente nel caso delle seguenti vicende modificative:

- *Trasformazione*: resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto;
- *Fusione*: l'ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione;
- *Scissione*: 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;



– *Cessione di azienda*: 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.

Se la fusione o la scissione sono intervenute prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente il giudice, nella commisurazione della sanzione pecuniaria, tiene conto delle condizioni economiche dell'ente originario. 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.

Il fallimento della società, infine, non determina l'estinzione dell'illecito previsto dal D. Lgs. 231/2001, né delle sanzioni irrogate a seguito del suo accertamento (Cass. Pen. Sez. VI 25.07.2017, n. 49056).



2. LA SOCIETA'

2.1. LA SOCIETA' MEDICAL TI

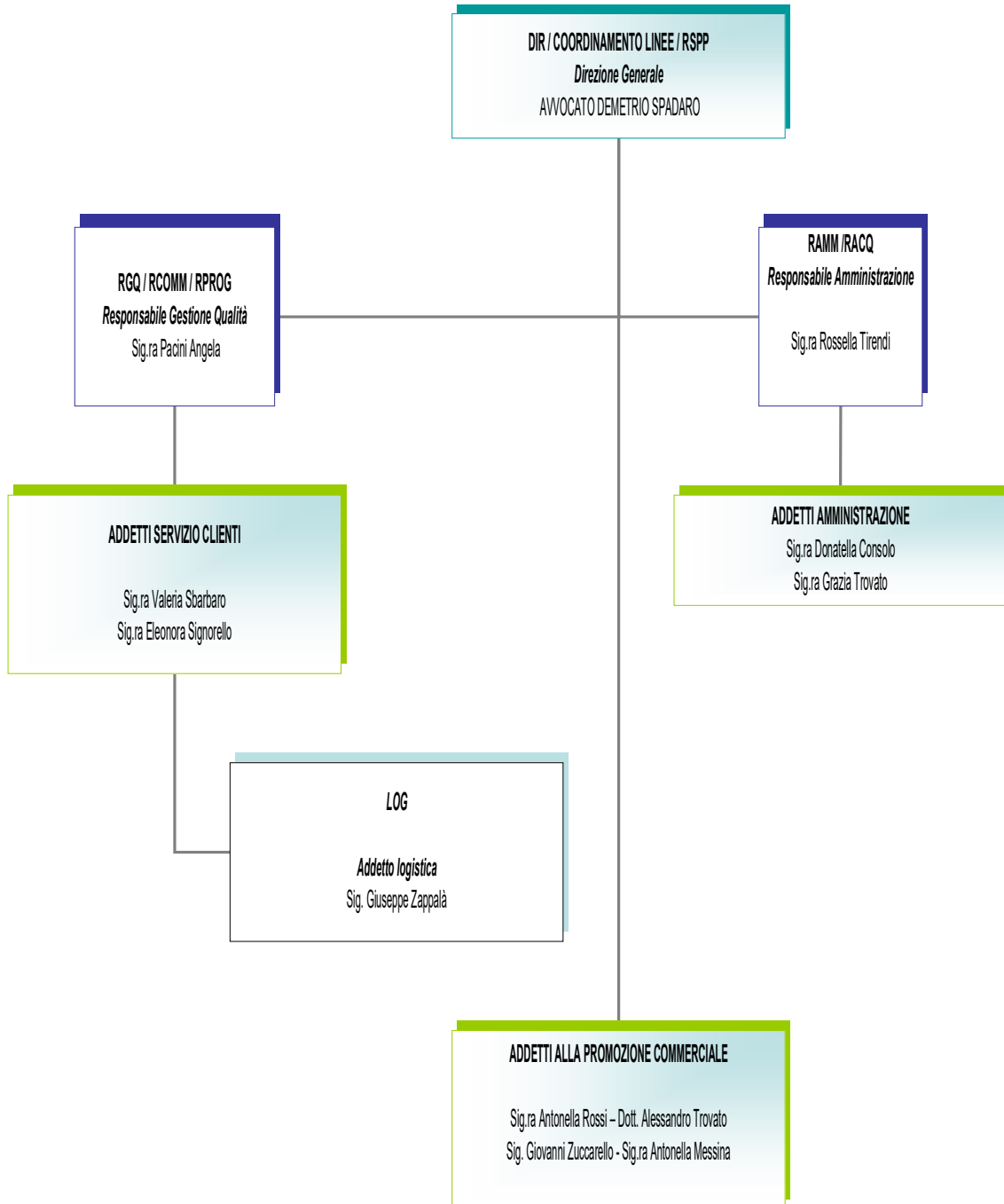
MEDICAL TI S.r.l. è un'azienda costituita nel 1986, che opera da 37 anni nel settore ospedaliero, occupandosi della distribuzione, su tutto il territorio della Regione Sicilia, di presidi medico-chirurgici, protesi vascolari ed urologiche, strumentario, attrezzature per sale operatorie.

La Società ha una struttura capillare, che le ha permesso di acquisire una posizione di rilievo nel proprio mercato di riferimento, e, nei lunghi anni di attività, si è fatta apprezzare per un servizio che coniuga con elevati standard qualitativi nella vendita ed assistenza, incontrando pienamente le esigenze dei propri clienti, ed instaurando un solido rapporto con i fornitori.

Medical Ti, in forza di appositi mandati di rivendita e/o agenzia, rappresenta Aziende, italiane ed estere, leader nel settore ospedaliero.

La sede sociale è ubicata nella città di Catania.

Medical ti ha una struttura aziendale snella ma efficace, riassumibile nell'organigramma che segue, ove sono individuati, per ciascuna area e/o funzione, i soggetti responsabili.





Sotto il profilo operativo, i compiti e le funzioni della governance e dei responsabili di area sono attribuiti e specificati nel modo che segue.

Direzione.

- Definisce la Politica e le strategie di impostazione, attuazione e aggiornamento del Sistema di Gestione per la qualità.
- Provvede al reperimento delle risorse tecniche, umane e finanziarie necessarie per il raggiungimento degli obiettivi prefissati.
- Riesamina periodicamente il Sistema Qualità col supporto del Responsabile Qualità.
- Definisce le responsabilità, gli incaricati e gli obiettivi di ogni singola funzione aziendale.
- Verifica ed approva il piano annuale di formazione del personale.
- Pianifica il miglioramento continuo delle prestazioni aziendali, attraverso la definizione di obiettivi specifici e misurabili.
- Approva il piano annuale delle verifiche ispettive predisposto dal Responsabile Qualità.
- Stabilisce l'estensione, il modo e i mezzi per attuare quanto necessario al miglioramento del Sistema Qualità istituito.
- Approva le azioni correttive da intraprendere.



- Approva i documenti del Sistema Qualità.

Responsabile Gestione Qualità.

- Provvede all'applicazione e al mantenimento dei requisiti previsti dalla norma UNI EN ISO 9001/2015.
- Individua le esigenze di formazione del personale, formula il piano annuale di formazione, organizza e coordina lo svolgimento dei corsi e ne verifica i risultati.
- Redige e aggiorna i documenti relativi alla valutazione e alla sorveglianza dei fornitori con la collaborazione del Responsabile Commerciale.
- Gestisce il Sistema Qualità aziendale con autorità funzionale sull'intera struttura, e risponde alla Direzione per tutte le problematiche ad esso inerenti.
- Verifica e sottopone all'approvazione della Direzione tutti i documenti in fase d'implementazione del Sistema Qualità e ad ogni revisione.
- Distribuisce, archivia ed elimina la documentazione di sistema.
- Acquisisce, distribuisce ed archivia la documentazione esterna di interesse per l'azienda.
- Verifica che i responsabili di funzione gestiscano la documentazione di registrazione della qualità secondo le procedure aziendali applicabili.



- Individua le tecniche statistiche da adottare per definire, tenere sotto controllo e verificare la capacità dei processi.
- Raccoglie i dati forniti dai Responsabili di Funzione e li elabora per il monitoraggio del miglioramento continuo delle prestazioni aziendali.
- Definisce, con la collaborazione dei Responsabili di Funzione competenti, le azioni da intraprendere per la risoluzione dei reclami e comunica al cliente le soluzioni adottate dall'azienda in merito alla segnalazione pervenuta.
- Pianifica e coordina le attività di verifica nelle varie aree funzionali.
- Notifica le verifiche ispettive interne alle funzioni interessate.
- Richiede, in base alla gravità delle non conformità riscontrate, azioni correttive e ne verifica l'attuazione e l'efficacia.
- Esamina le non conformità manifestate e individua i responsabili competenti per la risoluzione.
- Definisce, con la collaborazione dei Responsabili di Funzione competenti, le azioni da intraprendere per la risoluzione delle non conformità.
- Descrive il trattamento delle non conformità, dalla rilevazione, al fine di risalire alle cause che le hanno originate, alla verifica di risoluzione, ne valuta l'importanza e decide, con la collaborazione dei Responsabili di Funzione competenti, quali azioni correttive intraprendere



- Verifica l'attuazione e l'efficacia delle azioni correttive intraprese.

Responsabile Amministrazione – Acquisti.

- Cura la gestione di tutta la parte amministrativa e contabile dell'azienda.
- Assicura il collegamento con gli enti esterni inclusi Banche, Clienti, Fornitori, Enti fiscali e previdenziali.
- Si occupa di garantire la gestione delle attività contabili interne, fiscali, finanziarie e dei servizi generali aziendali, unitamente a quelle inerenti l'amministrazione del personale.
- Gestisce le attività relative alla contabilità clienti e fornitori e si occupa, inoltre, della gestione dei crediti, dei servizi generali e dei rapporti con i consulenti esterni, che provvedono alla tenuta della contabilità, in linea con la legislazione in materia.

Responsabile Commerciale.

- Analizza i bandi di gara al fine di valutare il possesso dei requisiti per la partecipazione da parte dell'azienda e produce la documentazione amministrativa richiesta per la predisposizione dell'eventuale offerta.



- Effettua l'analisi di fattibilità delle richieste di offerta valutando la capacità dell'azienda di realizzare i prodotti/servizi rispettando i requisiti richiesti dal cliente.
- Emette le offerte.
- Riesamina gli ordini pervenuti.
- Esegue, in collaborazione con il Responsabile Qualità, la valutazione preventiva e periodica dei fornitori.
- Individua la necessità di emettere gli ordini di acquisto.
- Sceglie i fornitori ai quali inviare le richieste di preventivo o gli ordini di acquisto.
- Compara le offerte e seleziona il fornitore al quale spedire l'ordine di acquisto.
- Riesamina gli ordini di acquisto.
- Gestisce le modifiche ai contratti di acquisto e di vendita, comunicandole alle funzioni interessate.
- Coordina e supervisiona l'evasione delle consegne nel loro complesso.

Responsabile Magazzino.

- Esegue le attività di movimentazione fisica dei materiali.



- Verifica i prodotti approvvigionati al ricevimento.
- Provvede all'identificazione e allo stoccaggio dei prodotti approvvigionati.
- Prepara e controlla la merce da consegnare.

2.2. IL MODELLO DI MEDICAL TI

Il presente Modello è costituito da una “Parte Generale” e da una “Parte Speciale”.

Nella Parte Generale vengono descritte le linee fondamentali della disciplina delineata dal D. Lgs. 231/2001 ed i sistemi di controllo ivi previsti, con particolare riferimento all'Organismo di Vigilanza, al sistema sanzionatorio e di diffusione del Modello stesso e delle sue parti integranti.

La Parte Speciale è invece dedicata all'analisi delle singole fattispecie di reato previste dal predetto Decreto e dal sistema di controlli e procedure interne adottati dalla Società al fine di prevenire la commissione dei reati presupposto.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di **MEDICAL TI** è stato redatto sulla scorta delle seguenti attività fondamentali:

a) Raccolta e analisi della documentazione

Preliminarmente sono stati acquisiti i dati e le informazioni relative al sistema organizzativo della Società.



b) Asis analysis

Successivamente sono stati individuati i diversi ruoli dei soggetti aziendali, la ripartizione delle competenze, le attività concretamente svolte nei diversi comparti aziendali e le relative modalità operative nonché, infine, la sussistenza di eventuali criticità, I possibili rischi di commissione dei reati presupposto, ed eventuali vicende di rilevanza penale già verificatesi e/o in corso.

c) Risk analysis

L'analisi delle caratteristiche organizzative di **MEDICAL TI**, delle procedure adottate dalla Società per lo svolgimento delle c.d. *attività a rischio*, dei processi decisionali, dei sistemi operativi e dei controlli all'atto esistenti, ha condotto all'individuazione delle cd. *aree a rischio* della Società ed alla valutazione delle probabilità di commissione dei reati presupposto.

La valutazione complessiva dei rischi (fattore rischio totale: *FRT*) per ciascun reato presupposto contemplato dal Decreto è stata elaborata sulla base dei seguenti indici:

- gravità della sanzione in funzione del massimo edittale della sanzione pecuniaria (G);
- probabilità di esposizione al rischio (P);
- precedenti storici (S);
- rilevanza del comportamento illecito da parte dell'organizzazione (R);



- indice di correzione (C).

d) Definizione di protocolli e procedure preventivi

Al fine di ricondurre la probabilità di commissione dei reati ad un livello cd. “accettabile”, sono state elaborate e/o riviste le regole di condotta ed i protocolli da adottare per ciascuna attività a rischio.

Il sistema dei protocolli e delle procedure così delineato è stato infine integrato con una nuova versione del Codice Etico, elaborata sulla base dei principi di sana, trasparente e corretta gestione dell’attività aziendale, nel rispetto del principio della separazione delle funzioni.

Il presente Modello è stato creato per la Società **MEDICAL TI** sulla base delle attività aziendali concretamente svolte e dei processi operativi attualmente in essere.

Per tali motivi, il Modello necessita di un periodico aggiornamento avente ad oggetto l’esame delle criticità emerse e la sua rispondenza ai mutamenti intervenuti della legislazione di riferimento e/o nell’organizzazione aziendale.

Tali verifiche saranno svolte dall’Organismo di Vigilanza che potrà avvalersi della collaborazione di professionisti esterni al fine di sottoporre all’approvazione dell’organo amministrativo le eventuali integrazioni o modifiche ritenute necessarie e/o opportune.



2.3. IL CODICE ETICO DI MEDICAL TI

Il nuovo Codice Etico è un documento ufficiale, voluto ed approvato dalla governance di **MEDICAL TI**, contenente l'insieme dei diritti, dei doveri e dei principi adottati dalla Società in ogni settore della propria attività aziendale. La Società, infatti, intende dedicare maggiore attenzione ai valori etici della correttezza, della trasparenza, della legalità, del rispetto dell'ambiente e della sicurezza dei luoghi di lavoro.

Il Codice Etico di **MEDICAL TI** - strumento essenziale ai fini della prevenzione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 - mira a raccomandare, promuovere o vietare, al di là ed indipendentemente da quanto previsto a livello normativo, determinati comportamenti, definendo i principi di "deontologia aziendale" che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i soggetti che operano al suo interno.

Il Codice Etico, infatti è vincolante e si applica agli Amministratori ed ai componenti degli organi di controllo (ivi compreso l'O.d.V.), a tutti coloro che rivestono una posizione apicale, ai dipendenti, ai collaboratori, ai fornitori nonché a chiunque altro tratti affari o abbia rapporti con **MEDICAL TI**.

Il Codice Etico costituisce parte integrante del presente Modello ed è allegato alla Parte Speciale; esso entra in vigore all'atto della nomina dell'Organismo di Vigilanza.



3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1. LA STRUTTURA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

La mera adozione di un Modello organizzativo non è da sola sufficiente ad escludere la responsabilità del soggetto collettivo, essendo altresì necessaria l'istituzione di una attività di vigilanza sul suo funzionamento e sulla sua osservanza, attribuita a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo. La giurisprudenza della Suprema Corte di Cassazione è molto chiara sul punto: iniziativa e controllo possono essere ritenuti effettivi e non meramente “cartolari” soltanto ove risulti la non subordinazione dell'organismo controllante al soggetto controllato (cfr. Cass. Pen. Sez. V, 18.12.2013 n. 4677) o l'assenza di ingerenze e condizionamenti di tipo economico o personale da parte degli organi di vertice della società.

Così, ad esempio, risulterà inadeguato ai fini esimenti quell'Organismo di Vigilanza che preveda la partecipazione, in qualità di presidente, di un consigliere di amministrazione della società o, ancora, la presenza tra i suoi componenti di altri soggetti che, per i loro rapporti o il loro ruolo, non possono essere considerati realmente indipendenti rispetto ai proprietari dell'ente stesso (Cass. Pen. Sez. II, 27.09.2016 n. 52316).

I componenti dell'O.d.V. devono altresì essere dotati - in aggiunta alle già accennate caratteristiche di autonomia e indipendenza - dei requisiti della onorabilità e della professionalità, e devono svolgere le funzioni loro attribuite garantendo una continuità di azione. Nello specifico, secondo quanto chiarito dalla giurisprudenza, questi ultimi devono possedere competenze in attività



ispettiva e consulenziale, ovvero conoscenze tecniche specifiche, idonee a garantire l'efficacia dei poteri propositivi e di controllo ad esso demandati. Infine, allo scopo di garantire una costante ed efficiente attuazione del MOGC, l'O.d.V. deve configurarsi come una struttura dedicata a tempo pieno alla vigilanza sul Modello stesso che assicuri la conservazione e la tracciabilità della documentazione relativa all'attività espletata.

REQUISITO	SIGNIFICATO
<p>AUTONOMIA</p> <p>INDIPENDENZA</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Evitare che all'Organismo di vigilanza complessivamente inteso siano affidati compiti operativi. Non deve esserci identità tra controllato e controllante. - Eliminare ingerenze e condizionamenti di tipo economico o personale da parte degli organi di vertice. - Prevedere nel Modello cause effettive di ineleggibilità e decadenza dal ruolo di membri dell'Organismo di vigilanza, che garantiscano onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice.



<p>PROFESSIONALITÀ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nominare soggetti competenti in materia ispettiva e consulenziale, in grado di compiere attività di campionamento statistico, di analisi, valutazione e contenimento dei rischi, di elaborazione e valutazione dei questionari. - È opportuno prevedere che almeno taluno tra i membri dell'Organismo di vigilanza abbia competenze giuridiche.
<p>CONTINUITÀ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Predisporre una struttura dedicata all'attività di vigilanza sul modello. Curare la documentazione dell'attività svolta.

Dal combinato disposto degli articoli 6 e 7 del Decreto, emerge che la struttura dell'O.d.V. può variare in relazione alla natura e alle dimensioni dell'organizzazione aziendale nonché al tipo di attività svolta, ben potendo il soggetto collettivo optare per l'istituzione di Organismo di Vigilanza *ad hoc* in composizione monocratica o plurisoggettiva.

Il Decreto, inoltre, consente agli enti di piccole dimensioni di affidare tale compito direttamente all'organo dirigente e, ove si tratti di società di capitali, al Comitato per il controllo della gestione o al Collegio Sindacale. Sul punto, si evidenzia che l'attribuzione di tale duplice ruolo deve essere oggetto di attenta valutazione al fine di evitare in concreto l'insorgere di possibili conflitti



d'interesse o di carenze nel sistema dei controlli. Ed infatti, sebbene la giurisprudenza di merito non consideri la concentrazione di funzioni di controllo diverse in capo al medesimo organo un elemento di per sé capace di svilire l'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di vigilanza, compete alla singola impresa circondare i membri dell'organo di controllo di rafforzate garanzie in modo da rendere questa soluzione organizzativa davvero efficace in ottica esimente.

La Società, anche tenuto conto della giurisprudenza formatasi in merito, ritiene che la costituzione di un organo nominato *ad hoc* dall'Amministratore Unico possa meglio rispondere alle esigenze di autonomia e controllo richieste dalla legge.

L'Organismo di Vigilanza di **MEDICAL TI** viene inizialmente costituito in forma monocratica.

I componenti dell'O.d.V. non devono versare in una delle seguenti condizioni di ineleggibilità e/o decadenza:

- esistenza di relazioni di parentela, coniugio (o situazioni di convivenza di fatto equiparabili al coniugio) o affinità entro il quarto grado con componenti degli organi di amministrazione o di controllo, nonché con i soggetti apicali della Società (direttori generali, responsabili di settore, etc.);
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni di entità tale da permettere di esercitare una influenza dominante o notevole sulla Società, ai sensi dell'art. 2359 c.c., ovvero esistenza di relazioni di parentela, coniugio (o situazioni di



convivenza di fatto equiparabili al coniugio) o affinità entro il quarto grado con persone fisiche direttamente o indirettamente titolari di tali partecipazioni;

- esercizio, anche solo potenziale, di attività in concorrenza o in conflitto di interessi con quella svolta dalla Società;

- funzioni di amministrazione presso la Società o altre società collegate;

- funzioni di amministrazione, nei tre esercizi precedenti alla nomina di componente dell'O.d.V., di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;

- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina di componente dell'O.d.V.;

- sentenza di condanna, anche patteggiata o anche non passata in giudicato, emessa in Italia o all'Estero, per i delitti richiamati dal D. Lgs. 231/2001 o per reati che incidono sulla moralità professionale;

- sentenza di condanna, anche patteggiata o anche non passata in giudicato, a una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'incapacità ad esercitare anche temporaneamente gli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

L'O.d.V. resta in carica per la durata stabilita dall'organo di amministrazione all'atto della nomina; in assenza di una specifica determinazione, rimane in carica per tutto il periodo di permanenza nell'ufficio dell'Amministratore Unico



o del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato e cesserà le sue funzioni all'atto dell'accettazione della carica dei nuovi componenti l'O.d.V.

I componenti dell'O.d.V. devono comunicare al Consiglio di Amministrazione della Società l'esistenza di una delle predette condizioni costituenti causa di decadenza dalla carica. Il Presidente del C.d.A., anche nel caso in cui venga direttamente a conoscenza del verificarsi di una causa di decadenza di uno dei componenti l'O.d.V., deve convocare senza indugio il Consiglio di Amministrazione affinché proceda alla dichiarazione di decadenza dell'interessato dalla carica di componente dell'O.d.V. ed alla sua sostituzione. Ove la Società sia retta da un Amministratore Unico, questi, avuta cognizione diretta della causa di decadenza di uno dei componenti dell'O.d.V., provvederà senza indugio a dichiarare la decadenza ed alla sua sostituzione.

L'O.d.V. si intende decaduto se viene a mancare, per dimissioni o decadenza, la maggioranza dei componenti. In tal caso il Consiglio di Amministrazione, o l'Amministratore Unico, provvede tempestivamente a nominare i componenti del nuovo O.d.V.

3.2. POTERI E COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza è deputato al controllo sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e ne cura altresì l'aggiornamento.

In particolare, l'O.d.V.:



- a) verifica l'efficacia del Modello rispetto alla prevenzione e all'impedimento della commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- b) vigila sul rispetto delle modalità e delle procedure previste dal MOGC rilevando gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni eventualmente ricevute;
- c) segnala all'organo dirigente le violazioni del Modello - accertate o potenziali - che possano comportare l'applicazione di sanzioni e/o la responsabilità dell'ente;
- d) formula all'organo dirigente le proposte relative agli eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello, resi necessari dalle accertate violazioni delle prescrizioni in esso contenute, dalle modificazioni dell'organizzazione aziendale o dell'attività concretamente svolta dall'ente, nonché dalle modifiche legislative intervenute in materia;
- e) cura la formazione del personale in materia di D. Lgs. 231/2001.

Al fine di garantire l'espletamento dei compiti affidati, l'Organismo di Vigilanza deve mantenere un flusso costante di informazioni con gli organi del vertice societario, può svolgere controlli e verifiche a campione, attività di *internal audit* ed avere libero accesso a tutte le funzioni della Società - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario avvalendosi, se del caso e sotto la propria diretta sorveglianza e



responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture societarie o di consulenti esterni.

I componenti dell'O.d.V., nonché i soggetti di cui l'Organismo stesso si avvale a qualunque titolo, sono tenuti all'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali siano venuti a conoscenza nel compimento delle relative attività.

Allo scopo di assicurare l'effettività delle attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza e la sua continuità di azione, si rende opportuna la tracciabilità e la conservazione della documentazione di tutte le attività svolte quali, a titolo esemplificativo, la verbalizzazione delle riunioni, le relazioni o le informative specifiche, le segnalazioni o i report inviati e ricevuti.

Per garantire la piena autonomia e la propria indipendenza, l'Organismo di Vigilanza si riporta direttamente all'organo di amministrazione. Quest'ultimo, in particolare, destina un apposito *budget* alle attività proprie dell'O.d.V. e delibera il compenso spettante ai suoi componenti per lo svolgimento delle relative funzioni, oltre al rimborso delle spese sostenute e documentate inerenti alla carica.

I principi di costituzione e di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza (nomina e revoca dei suoi componenti, poteri e doveri, determinazione delle cadenze temporali dei controlli, flussi informativi, registrazione e conservazione dell'attività svolta. etc..) sono disciplinati da un apposito Regolamento, predisposto ed approvato dall'O.d.V. a seguito del proprio insediamento.



3.3. I FLUSSI INFORMATIVI DA E VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Al fine di vigilare sul corretto funzionamento e sull'osservanza del presente Modello, la Società istituisce appositi canali informativi dedicati alla trasmissione delle due principali categorie di comunicazioni da e verso l'O.d.V., costituite da:

- le segnalazioni relative alle presunte violazioni del Modello

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 6 comma 2 bis lett. a) del Decreto, Medical Ti consente a tutti i Destinatari del presente Modello ed ai soggetti terzi di presentare, a tutela dell'integrità della Società, segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e succ. mod., fondate su elementi di fatto precisi e concordanti nonché le segnalazioni relative ad ogni informazione - proveniente anche da terzi - circa le presunte violazioni del presente Modello di Organizzazione e Gestione.

Tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

- i flussi informativi periodici

I cd. *report* pervengono all'Organismo di Vigilanza ed agli Organi di vertice della Società con cadenza prestabilita dalle singole funzioni aziendali coinvolte nelle attività a rischio e si riferiscono alle notizie rilevanti e alle eventuali criticità riscontrate nell'ambito dell'area aziendale di pertinenza.



Due sono i canali dedicati alla trasmissione delle suddette comunicazioni:

- ✓ i flussi informativi delle segnalazioni e dei report provenienti da tutti i destinatari del Modello verso l'Organismo di Vigilanza;
- ✓ I flussi informativi delle segnalazioni e dei report trasmessi dall'O.d.V. agli Organi di vertice di Medical Ti ed alle altre funzioni aziendali di volta in volta individuate.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'O.d.V., le informative concernenti:

- ogni fatto, notizia o evento relativo a circostanze che potrebbero determinare, anche solo potenzialmente, la responsabilità della Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- le violazioni del presente Modello o degli atti che lo compongono;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D. Lgs. 231/2001;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- le notizie relative alle ispezioni o iniziative di qualsivoglia autorità pubblica di vigilanza;
- i rapporti preparati dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti,



eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. 231/2001;

- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo comprese eventuali anomalie riscontrate rispetto ai principi in esso delineati e l'adozione di comportamenti significativamente difformi da quelli descritti nel MOGC, nonché le motivazioni che hanno reso necessaria e/o opportuna tale devianza.

Ancora a titolo esemplificativo, devono essere obbligatoriamente trasmessi dall'O.d.V. agli Organi di vertice di Medical Ti ed ai Responsabili delle altre funzioni aziendali di volta in volta individuate le informative concernenti:

- le violazioni delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico riscontrate, richiedendo anche il supporto delle altre strutture aziendali che possono collaborare nell'attività di accertamento e individuazione delle azioni volte ad impedire il ripetersi delle violazioni;
- le procedure disciplinari e le eventuali sanzioni richieste ed applicate, i provvedimenti di archiviazione e le relative motivazioni;
- eventuali carenze riscontrate nelle procedure attuative delle disposizioni del presente Modello;
- i progetti da attivare per il miglioramento del Modello stesso, compresa l'individuazione di nuove aree di attività della Società a rischio di commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001;
- la rendicontazione delle spese sostenute.



Il processo gestionale delle segnalazioni concernenti qualsiasi violazione del presente Modello o del Codice Etico si articola in due distinte fasi:

a) *Ricezione della segnalazione*

L'Organismo di Vigilanza riceve tutte le segnalazioni direttamente dal segnalante o tramite il Responsabile di ciascun settore aziendale. Tutte le segnalazioni devono essere redatte in forma scritta ed inviate all'indirizzo e-mail: odv@medicalti.it, o in alternativa all'indirizzo di posta ordinaria presso la sede sociale.

In accordo con quanto previsto dall'art. 6, comma II *bis* lett. b), del Decreto, la Società assicura l'istituzione di almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante. Le segnalazioni da fonte ignota, se opportunamente circostanziate, possono essere utilizzate come atto di impulso di eventuali indagini da parte dell'O.d.V.

Il Responsabile del trattamento dei dati personali ai sensi della normativa sulla privacy richiede che i contenuti delle segnalazioni inoltrate siano pertinenti rispetto alle finalità di cui al D. Lgs. 231/2001 e garantisce al segnalante l'esercizio dei diritti riconosciuti dall'art. 7 del D. Lgs. 196/2003 (cd. "Codice Privacy") e dagli articoli 15 e ss. del Regolamento UE n. 2016/679 (cd. "GDPR 2016/679") recanti disposizioni a tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali.



Il segnalante è in ogni caso personalmente responsabile dell'eventuale contenuto diffamatorio delle proprie comunicazioni e Medical Ti, per mezzo del proprio O.d.V., si riserva il diritto di non prendere in considerazione le segnalazioni prodotte in evidente mala fede, nonché di applicare sanzioni nei confronti di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede, ai sensi dell'art. 6, commi II *bis*, II *ter* e II *quater* del Decreto, l'Organismo di Vigilanza garantisce il segnalante da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione diretta o indiretta, ivi compresi il licenziamento, il demansionamento o l'irrogazione di sanzioni disciplinari conseguenti all'attività di segnalazione, potendo altresì irrogare sanzioni nei confronti di chi viola le misure a tutela del segnalante stesso.

Ai sensi della citata normativa, è fatto divieto di compiere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o



discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

b) Istruttoria e Accertamento

L'Organismo di Vigilanza valuta tutte le segnalazioni ricevute avvalendosi, a seconda della loro natura, delle strutture interne della Società per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di segnalazione. Può ascoltare direttamente l'autore della segnalazione o i soggetti menzionati nella medesima; ad esito dell'attività istruttoria assume, motivandole, le decisioni conseguenti, archiviando la segnalazione - ove del caso - o richiedendo alla Società di procedere alla valutazione ai fini disciplinari e sanzionatori di quanto accertato e/o agli opportuni interventi sul MOGC. Ove gli approfondimenti effettuati evidenzino situazioni di gravi violazioni del Modello e/o del Codice Etico, ovvero nel caso in cui abbia maturato il fondato sospetto di commissione di un reato, l'O.d.V. procede alla comunicazione della segnalazione e delle proprie valutazioni all'organo di amministrazione e, se del caso, al Collegio Sindacale e/o al Revisore.



4. IL SISTEMA DISCIPLINARE

4.1. PRINCIPI DEL SISTEMA DISCIPLINARE

L'efficace e concreta attuazione del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo esige, in linea con quanto disposto dagli artt. 6, comma II lett. e), e 7, comma IV lett. b), del Decreto, l'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni e dei codici di comportamento indicati nel Modello stesso e nel Codice Etico.

Tale meccanismo sanzionatorio opera come presidio interno all'impresa, che si aggiunge e prescinde dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale volto all'accertamento del reato commesso.

È importante sottolineare che la funzione propria del sistema disciplinare delineato dal presente Modello è quella di prevenire la commissione dei reati presupposto e la conseguente applicazione alla Società di sanzioni "esterne" da parte dello Stato, censurando in via immediata e anticipata non soltanto i comportamenti costituenti reato ai sensi del D. Lgs. 231/2001, ma anche quelle condotte che, violando le disposizioni del Modello e del Codice Etico, possono potenzialmente diventarlo.

Diversamente, un sistema disciplinare volto a sanzionare comportamenti già di per sé costituenti reato finirebbe per duplicare inutilmente le sanzioni previste dall'ordinamento statale (pena per la persona fisica e sanzione amministrativa ex Decreto 231) e rendere intrinsecamente inefficace il presente Modello.



Se il sistema disciplinare adottato da Medical Ti ha una funzione essenzialmente preventiva, è necessario che lo stesso risponda ai seguenti principi:

- *pluralità*: occorre determinare un ventaglio di sanzioni cui si espone chiunque non osservi le misure organizzative adottate;
- *proporzionalità*: le sanzioni devono essere graduate in ragione della gravità delle violazioni accertate o potenziali, delle funzioni aziendali espletate e/o delle qualifiche eventualmente possedute dal soggetto agente e della presenza di pregresse contestazioni;
- *contraddittorio*: una volta formulata la contestazione specifica dell'addebito, deve essere assicurata la partecipazione del soggetto interessato al proprio procedimento disciplinare, al fine di garantire la possibilità di esercitare il proprio diritto di difesa;
- *pubblicità*: la possibilità di muovere un rimprovero al soggetto che ha violato le prescrizioni del Modello e del Codice Etico presuppone la conoscibilità di ciò che è consentito e di ciò che non lo è.

Il presente Modello prevede sanzioni disciplinari distinte per le diverse categorie dei soggetti che operano all'interno di Medical Ti, applicabili in tutti i casi di violazioni che ledono il rapporto di fiducia instaurato con la Società stessa. Quest'ultima, infatti, con l'adozione del presente Modello e del Codice Etico, persegue l'obiettivo di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela del patrimonio aziendale e della propria immagine nel mercato.



I provvedimenti disciplinari sono irrogati dall'organo di amministrazione sulla base delle segnalazioni ricevute.

4.2. MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI APICALI

La Società valuta con oggettività ed inflessibilità le violazioni del Codice Etico o delle procedure interne previste dal presente Modello, nonché l'adozione di comportamenti non conformi alle suddette prescrizioni, posti in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società.

In caso di violazioni commesse dai responsabili, potranno applicarsi le misure ritenute più idonee, avuto riguardo anche a quanto stabilito dal contratto di lavoro vigente. Quale specifica sanzione disciplinare, in considerazione della violazione del vincolo fiduciario che presiede alla natura del rapporto dirigenziale, è prevista la possibilità del licenziamento del soggetto apicale.

Per ciò che concerne le violazioni commesse da parte di uno o più componenti degli organi di amministrazione e di controllo, si applicheranno adeguati provvedimenti, che possono consistere, in relazione alla gravità del comportamento, in:

- censura orale:

- per le lievi inosservanze di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal presente Modello o in seguito all'adozione di comportamenti negligenti di lieve entità;



- in caso di tolleranza o di omessa segnalazione di lievi irregolarità commesse da altri soggetti.

• censura scritta a verbale:

- applicabile alle inosservanze punibili con il rimprovero verbale ma che, in ragione delle conseguenze negative per la Società o della recidività dell'autore, abbiano una maggiore rilevanza (es.: violazione reiterata delle procedure previste dal presente Modello o reiterata adozione di condotte non conformi alle prescrizioni del Modello stesso);

- in caso di omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei Responsabili di funzione, di irregolarità non gravi o reiterate commesse da altri soggetti.

• segnalazione all'Assemblea dei soci per gli opportuni provvedimenti:

- applicabile in caso di grave inosservanza delle procedure interne previste dal presente Modello o gravi negligenze rispetto alle prescrizioni in esso contenute;

- per le violazioni delle prescrizioni contenute nel presente Modello, suscettibili di integrare le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. 231/2001, nonché per i comportamenti tali da comportare la possibile applicazione, in capo alla Società, delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001;

- per le ipotesi di omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità, commesse da altri soggetti, tali da esporre la Società ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare riflessi negativi per la stessa.



È in ogni caso salva la facoltà di proporre azioni di risarcimento e/o responsabilità secondo le norme del codice civile.

4.3. MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI SUBORDINATI

I provvedimenti disciplinari applicabili ai soggetti sottoposti all'altrui direzione e controllo nelle ipotesi di violazione delle singole regole comportamentali del Codice Etico e/o del presente Modello, in ordine crescente di gravità, sono:

- il richiamo verbale:

- per la lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello o in occasione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello stesso;

- applicabile in caso di tolleranza o omessa segnalazione, da parte dei Responsabili di funzione, di lievi irregolarità commesse da altri soggetti.

- l'ammonizione scritta:

- applicabile in occasione di mancanze punibili con il richiamo verbale ma che, in ragione delle conseguenze negative per la Società o della recidività dell'autore, abbiano una maggiore rilevanza (es.: violazione reiterata delle procedure previste dal presente Modello o reiterata adozione di condotte non conformi alle prescrizioni del Modello stesso);



- in caso di omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei Responsabili di funzione, di irregolarità non lievi o reiterate commesse da altri soggetti.

• la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni:

- applicabile in caso di grave inosservanza delle procedure interne previste dal presente Modello o gravi negligenze rispetto alle prescrizioni in esso contenute;

- per le ipotesi di omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità, commesse da altri soggetti, tali da esporre la Società ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare riflessi negativi per la stessa.

• il licenziamento:

- per le violazioni delle prescrizioni contenute nel presente Modello, suscettibili di integrare le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. 231/2001;

- per i comportamenti tali da comportare la possibile applicazione, in capo alla Società, delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001, o tali da far venir meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro o da non consentirne più la prosecuzione.

Tali provvedimenti sono irrogati sulla base degli specifici CCNL di categoria applicati, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (cd. Statuto dei Lavoratori) e dei principi di proporzionalità e del contraddittorio sopra richiamati.



4.4. MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DI SOGGETTI TERZI AVENTI RAPPORTI CONTRATTUALI CON LA SOCIETÀ

La violazione delle regole del Codice Etico e del presente Modello da parte dei soggetti terzi, quali fornitori, collaboratori, consulenti esterni o *partners* commerciali, può comportare l'attivazione obbligatoria delle clausole sanzionatorie inserite nei relativi contratti, nonché la risoluzione del rapporto contrattuale stesso.

È in ogni caso fatto salvo il diritto della Società di chiedere il risarcimento dei danni subiti in considerazione di tali condotte.



5. DIFFUSIONE DEL MODELLO

5.1. PRINCIPI GENERALI

Al fine di dare efficace attuazione al Modello, la Società intende assicurare la comprensione e la divulgazione delle disposizioni in esso contenute e dei principi Codice Etico, sia all'interno che all'esterno della propria organizzazione.

L'attività di comunicazione del Modello e delle sue parti integranti, nonché la formazione del personale sui contenuti del D. Lgs. 231/2001, è affidata all'Amministratore Unico di Medical Ti in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza.

Tali attività, improntate ai principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità, sono diversificate in ragione della qualifica rivestita dalle diverse categorie dei Destinatari del presente Modello (soggetti apicali, soggetti sottoposti all'altrui direzione e controlli, terzi in genere).

5.2. COMUNICAZIONE DEL MODELLO

Il presente Modello è oggetto di comunicazione a tutti i soggetti aziendali interessati secondo modalità e tempi - definiti dall'Organismo di Vigilanza d'intesa con l'Amministratore Unico - tali da favorire la massima conoscenza delle regole comportamentali che la Società ha ritenuto di adottare.



In particolare, per ciò che concerne i soggetti in posizione apicale e quelli soggetti all'altrui direzione e controllo, la Società prevede che:

- a tutto il personale ed ai vertici aziendali venga data apposita informativa relativa alla pubblicazione del presente Modello e del Codice Etico sulla rete aziendale nonché della sua affissione nelle bacheche aziendali. Ai nuovi dipendenti la suddetta comunicazione sarà fornita all'atto della loro assunzione;

- a tutti i soggetti operanti in Medical Ti venga data comunicazione della versione aggiornata del Modello, approvata dall'organo di amministrazione, mediante pubblicazione sulla rete aziendale e affissione della stessa nelle bacheche aziendali;

- tutti i dipendenti hanno facoltà di accesso e di consultazione di tutta la documentazione costituente il Modello;

- un estratto della parte generale del presente Modello e del Codice Etico sarà pubblicato sul sito internet della Società.

Medical Ti provvede inoltre ad informare i fornitori, i collaboratori, i consulenti e i terzi in genere dell'esistenza delle regole comportamentali e procedurali contenute nel presente Modello e nel Codice Etico. Nei rapporti contrattuali con tali soggetti saranno inserite apposite clausole di tutela della Società in caso di contravvenzione alle predette prescrizioni nonché ai principi etici generali cui sono tenuti ad uniformarsi.



5.3. FORMAZIONE

L'Organismo di Vigilanza, in accordo con l'Amministratore Unico, definisce annualmente i programmi di formazione e informazione di tutti i soggetti aziendali in funzione della qualifica ricoperta, dei poteri e delle deleghe attribuite, nonché del livello di rischio dell'area aziendale in cui operano.

L'attività di formazione viene erogata attraverso corsi *ad hoc* la cui partecipazione è obbligatoria. Tale obbligo costituisce una regola fondamentale del presente Modello, alla cui violazione sono connesse le sanzioni previste dal sistema disciplinare. È cura dell'Organismo di Vigilanza verificare l'attuazione del piano di formazione, anche effettuando controlli periodici sul grado di conoscenza da parte dei dipendenti del D. Lgs. 231/2001, del Modello e del Codice Etico.

In particolare, i corsi di formazione devono avere ad oggetto:

- il D. Lgs. 231/2001 e le sue successive modifiche;
- il catalogo dei reati presupposto richiamati dal presente Modello;
- il Codice Etico;
- l'Organismo di Vigilanza;
- le modalità di segnalazione delle violazioni, anche potenziali, del presente Modello e del Codice Etico;
- il sistema disciplinare.



Il contenuto delle attività di formazione viene aggiornato in relazione all'evoluzione della normativa di riferimento, del contenuto del Modello nonché dei mutamenti nell'organizzazione aziendale.

Consapevole dell'importanza e della centralità dei temi della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, Medical Ti si impegna a prestare particolare attenzione alle attività di formazione relative alla prevenzione degli infortuni sul lavoro e dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori.