

<b>POLIAMBULATORIO della Misericordia di Sesto Fiorentino srl</b>		<b>Modello Organizzativo</b>		CAP. 231 - 01	Pagina 1 di 14
Riferimenti D. Lgs 231/2001	<b>INTRODUZIONE E GENERALITÀ</b>			<b>Riferimenti</b>	

# Modello di Organizzazione e Gestione

## INDICE

1	INTRODUZIONE E INFORMAZIONI GENERALI .....	2
1.1	Glossario: .....	2
1.2	Introduzione e impostazione del Manuale .....	2
1.3	Decreto Legislativo 231/2001 .....	2
2	PRESENTAZIONE DELL'AZIENDA .....	4
2.1	Descrizione .....	4
2.2	Organigramma.....	5
3	IL MODELLO .....	5
3.1	Adozione.....	5
3.2	Aggiornamento del modello .....	5
3.3	Struttura del modello .....	6
3.4	Destinatari .....	6
4	VALUTAZIONE DEI RISCHI E INDIVIDUAZIONE AREE A RISCHIO.....	6
4.1	Metodologia utilizzata per la valutazione dei rischi .....	6
4.2	Individuazione dei processi sensibili .....	6
4.3	Valutazione del rischio.....	7
4.3.1	Valutazione del rischio nei processi principali: .....	7
4.3.2	Valutazione del rischio nei processi di supporto: .....	8
4.4	PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO NEI RAPPORTI CON LA P.A. ....	8
5	IL SISTEMA DELLE DELEGHE.....	10
6	L'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	10
7	FORMAZIONE DEL PERSONALE E INFORMAZIONE A TERZI .....	11
7.1	Formazione del Personale.....	11
7.2	Informazione verso terzi:.....	12
8	SISTEMA SANZIONATORIO .....	12
9	CODICE ETICO E DI CONDOTTA .....	14
10	APPENDICE: link.....	14

<b>REVISIONE N° 0</b>	DATA EMISSIONE 01/09/2014	DATA REVISIONE	VISTO	APPROVAZIONE
<b>D. Lgs 231/2001</b>				

<b>POLIAMBULATORIO della Misericordia di Sesto Fiorentino srl</b>		<b>Modello Organizzativo</b>	CAP. 231 - 01	Pagina 2 di 14
Riferimenti D. Lgs 231/2001	<b>INTRODUZIONE E GENERALITÀ</b>		<b>Riferimenti</b>	

## 1 INTRODUZIONE E INFORMAZIONI GENERALI

### 1.1 Glossario:

P.R.R.: probabilità rischio reato

MOG: modello organizzativo

Reato 231: reato indicato dal D.Lgs 231/2001 e successive integrazioni

### 1.2 Introduzione e impostazione del Manuale

Il presente Modello Organizzativo (di seguito MOG) è stato impiantato su richiesta del Consiglio di Amministrazione alla luce di quanto stabilito dal Decreto Legislativo 231/2001 circa la responsabilità amministrativa degli enti.

Esso ha lo scopo di:

- Analizzare tutti i processi aziendali per determinare quali siano i rischi di commissione di uno dei reati individuati dal Decreto legislativo 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni; evidenziare, inoltre, eventuali rischi economici per la Società;
- Valutare i livelli di rischio dei processi analizzati ;
- Apportare le eventuali azioni correttive affinché il rischio diventi accettabile.

### 1.3 Decreto Legislativo 231/2001

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

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

Il D.Lgs. 231/2001 è stato emanato in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 19 giugno 2001 n. 140, al fine di adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali, cui l'Italia ha già da tempo aderito, quali:

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

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

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

DATA EMISSIONE D. LGS 231	2001	DATA REVISIONE	INDICE REVISIONE 0
---------------------------	------	----------------	--------------------

<b>POLIAMBULATORIO della Misericordia di Sesto Fiorentino srl</b>		<b>Modello Organizzativo</b>		CAP. 231 - 01	Pagina 3 di 14
Riferimenti D. Lgs 231/2001	<b>INTRODUZIONE E GENERALITÀ</b>			<b>Riferimenti</b>	

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

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

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

- a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa (ad esempio, amministratori e direttori generali), cosiddetti "soggetti apicali";
- b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati alla precedente lettera a) (ad esempio dipendenti).

Peraltro, l'art. 25 ter (Reati societari) limita i soggetti apicali rilevanti per i reati da esso richiamati ai soli "amministratori, direttori generali o liquidatori", da integrare, in via interpretativa, con i "dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari" ai sensi del D.Lgs. n. 262/2005.

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

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

Le fattispecie di reato suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa degli enti sono soltanto quelle espressamente contemplate dal legislatore, in via originaria e a seguito delle successive modifiche al D.Lgs. 231/2001.

Dette fattispecie di reato sono riconducibili alle seguenti categorie:

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

DATA EMISSIONE D. LGS 231	2001	DATA REVISIONE	INDICE REVISIONE 0
---------------------------	------	----------------	--------------------

<b>POLIAMBULATORIO</b> della Misericordia di Sesto Fiorentino srl		<b>Modello Organizzativo</b>		CAP. 231 - 01	Pagina 4 di 14
Riferimenti D. Lgs 231/2001	<b>INTRODUZIONE E GENERALITÀ</b>			<b>Riferimenti</b>	

**terzi.**

**reato di corruzione tra privati**

**Reati di falsità in monete, ad eccezione del reato di spendita di monete falsificate ricevute in buona fede di cui all'art. 457 c.p.;**

**Reati aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;**

**Reati contro la personalità individuale;**

**Reati di abuso di mercato, nell'ambito dell'operatività corrente non sono suscettibili di entrare in possesso di informazioni privilegiate ai sensi dell'art. 187 del TUF;**

**pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili.**

## **2 PRESENTAZIONE DELL'AZIENDA**

### **2.1 Descrizione**

La Poliambulatorio della Misericordia di Sesto Fiorentino srl a socio unico, di seguito Poliambulatorio, nasce a novembre 2011 dalla volontà della Misericordia di Sesto Fiorentino per la gestione dell'attività sanitaria ambulatoriale e diagnostica; è un'impresa sociale senza fini di lucro e, come tale, gli utili derivanti sono reinvestiti per lo sviluppo ed il miglioramento dei servizi sanitari a beneficio dell'utenza.

La Poliambulatorio è accreditata e convenzionata con il SSN e garantisce le proprie prestazioni a tutti i cittadini italiani e stranieri in forma programmata, sia in convenzione che a pagamento.

Nella struttura organizzativa della Poliambulatorio sono stati individuati due tipi di processi:

- **Processi principali:** sono i processi in cui si ritrovano le attività caratteristiche svolte dalla Poliambulatorio e si dividono in :
  - Diagnostica per immagini
  - Fisioterapia
  - Poliambulatorio specialistico
- **Processi di supporto:** sono tutte le attività, di supporto alle principali, che ne consentono il funzionamento (a titolo esemplificativo: prenotazione, accettazione, amministrazione, acquisti, ecc).

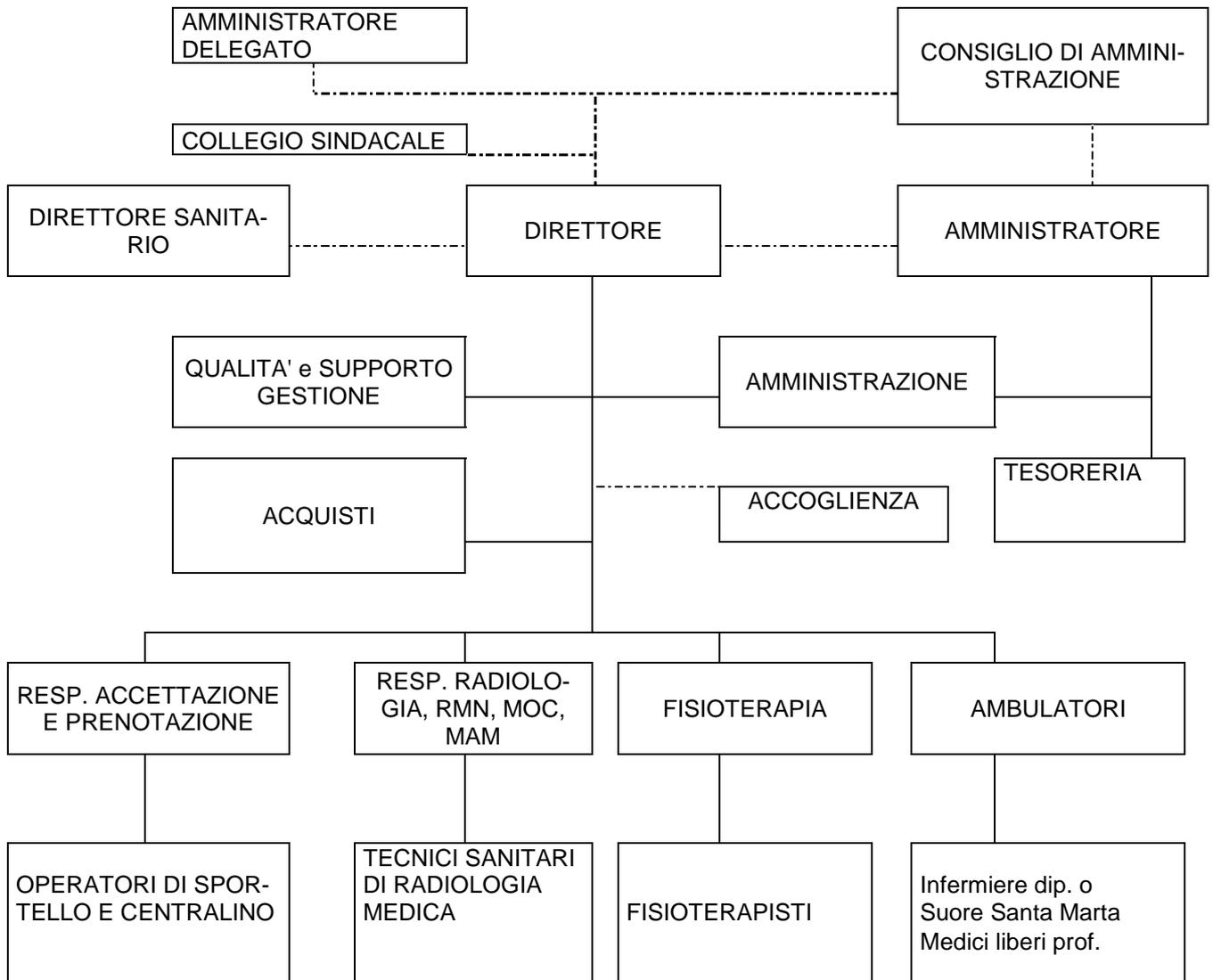
I Servizi erogati dalla Poliambulatorio attraverso i processi principali sono meglio descritti nella Carta dei Servizi.

DATA EMISSIONE D. LGS 231	2001	DATA REVISIONE	INDICE REVISIONE 0
---------------------------	------	----------------	--------------------

<b>POLIAMBULATORIO della Misericordia di Sesto Fiorentino srl</b>		<b>Modello Organizzativo</b>		CAP. 231 - 01	Pagina 5 di 14
Riferimenti D. Lgs 231/2001	<b>INTRODUZIONE E GENERALITÀ</b>			<b>Riferimenti</b>	

## 2.2 Organigramma

L'organigramma presentato è aggiornato al 30/04/2016.



## 3 IL MODELLO

### 3.1 Adozione

Il modello viene adottato in seguito a delibera del Consiglio di amministrazione ed entra in vigore il giorno successivo alla delibera.

### 3.2 Aggiornamento del modello

Il Consiglio di Amministrazione può deliberare modifiche ed aggiornamenti al modello, formali o sostanziali, in seguito a variazioni nell'assetto organizzativo, a ampliamento o riduzione delle attività della Poliambulatorio, a variazioni legislative, a indicazioni ricevute dall'ODV o, comunque, in qualsiasi caso lo ritenga necessario per il mantenimento dell'efficacia del modello stesso.

DATA EMISSIONE D. LGS 231	2001	DATA REVISIONE	INDICE REVISIONE 0
---------------------------	------	----------------	--------------------

<b>POLIAMBULATORIO della Misericordia di Sesto Fiorentino srl</b>		<b>Modello Organizzativo</b>		CAP. 231 - 01	Pagina 6 di 14
Riferimenti D. Lgs 231/2001	<b>INTRODUZIONE E GENERALITÀ</b>			<b>Riferimenti</b>	

L'amministratore delegato dovrà dare notizia delle variazioni apportate al modello al personale incaricato dell'aggiornamento del Modello stesso e delle procedure da esso richiamate, e all'OdV mediante consegna dell'estratto del verbale del CDA relativo.

### **3.3 Struttura del modello**

Il modello è strutturato nel modo seguente:

- Mappatura delle attività principali e di supporto con individuazione dei potenziali rischi reato ed individuazione delle procedure utili alla prevenzione dei rischi (capitolo 5)
- Organismo di Vigilanza (Capitolo 6)
- Formazione ed informazione del personale (capitolo 7)
- Sistema sanzionatorio (Capitolo 8)

### **3.4 Destinatari**

I destinatari del presente MOG sono tutti coloro che interagiscono, a qualsiasi titolo, con la Poliambulatorio. Nella fattispecie:

- Gli amministratori
- I dirigenti
- I dipendenti a qualunque livello
- I volontari
- I fornitori, i clienti e gli utenti finali
- I collaboratori a qualunque titolo
- Enti laici o ecclesiastici destinatari di contributi
- La Pubblica Amministrazione (enti locali, ASL, enti sovranazionali, ecc)

## **4 VALUTAZIONE DEI RISCHI E INDIVIDUAZIONE AREE A RISCHIO**

### **4.1 Metodologia utilizzata per la valutazione dei rischi**

Tutti i processi aziendali, principali e di supporto, sono stati analizzati alla luce della possibilità di commissione dei reati relativi al Dlgs 231 e, nel caso sia stato rilevato un potenziale rischio, questo è stato valutato utilizzando una tabella che prende in considerazione i seguenti aspetti:

- Gravità del reato: 1 valore minimo, 5 valore massimo.
- Possibilità di commissione: 1 valore minimo, 5 valore massimo. Il valore indica la possibilità di commettere il reato in esame, nel caso in cui ci fosse la volontà del soggetto.
- Possibilità di intervento: 1 valore massimo, 5 valore minimo. L'indice mostra il grado di capacità dell'ente di intervenire. Un valore alto significa che l'ente non ha modo di interferire, pertanto è, a maggior ragione, importante, agire a monte dell'evento, con apposite procedure e modelli di comportamento.

Dal prodotto fra i tre valori emerge il grado di rischio fissato dall'ente.

### **4.2 Individuazione dei processi sensibili**

Dall'analisi delle attività svolte è emerso che i processi che risultano sensibili in quanto a potenziale rischio di reato sono i seguenti:

Processi principali:

1. Diagnostica per immagini
2. Fisioterapia
3. Poliambulatorio specialistico

I processi di supporto sono quelli che forniscono servizi ai processi principali e sono:

1. Accettazione e prenotazione (anche tramite servizio CUP)
2. Amministrazione
3. Approvvigionamenti

DATA EMISSIONE D. LGS 231	2001	DATA REVISIONE	INDICE REVISIONE 0
---------------------------	------	----------------	--------------------

<b>POLIAMBULATORIO della Misericordia di Sesto Fiorentino srl</b>		<b>Modello Organizzativo</b>		CAP. 231 - 01	Pagina 7 di 14
Riferimenti D. Lgs 231/2001	<b>INTRODUZIONE E GENERALITÀ</b>			<b>Riferimenti</b>	

4. Selezione e gestione del personale
5. Direzione
6. Servizi vari alle attività sanitarie (trasporto materiale biologico, smaltimento rifiuti, ecc)

### 4.3 Valutazione del rischio

La valutazione del rischio è stata fatta in parallelo per i reati relativi al D.Lgs e per il rischio economico per l'ente e segue i seguenti criteri:

Basso: possibilità nulla o remota della commissione dei reati e/o di danno economico

Medio: rischio esclusivamente di tipo economico tollerabile, quindi la Direzione lo accetta in quanto la sua correzione sarebbe troppo onerosa.

Alto: rischio D.Lgs e/o economico che obbliga a riprogettare il processo, annullando o abbassando livelli di rischio.

Il primo presidio per contenere il rischio della commissione di reati 231 è l'adozione del Codice Etico e di Condotta, allegato e parte integrante del presente Modello.

Dall'analisi dei processi principali sono emerse possibili criticità nelle seguenti aree con rischio medio o alto in cui, in linea teorica, potrebbero essere commessi i reati elencati nel DLgs 231/2001.

#### 4.3.1 Valutazione del rischio nei processi principali:

PROCESSO	ATTIVITA'	REATO	LIVELLO DI RISCHIO	PRESIDIO A-DOTTATO
Diagnostica per immagini	Somministrazione farmaci	Danni alla persona	Medio	PPC06
Diagnostica per immagini	Emissione radiazioni ionizzanti	Danni alla persona	Medio	PPC11 e PPC23
Diagnostica per immagini	Sterilizzazione e sanificazione strumenti	Danni alla persona	Medio	PPC12 e PPC30
Diagnostica per immagini	Pulizia degli ambienti	Danni alla persona	Medio	PPC08
Diagnostica per immagini	Contagio malattie infettive	Danni alla persona	Medio	PPC37
Fisioterapia	Sterilizzazione e sanificazione strumenti	Danni alla persona	Medio	PPC12 e PPC30
Fisioterapia	Pulizia degli ambienti	Danni alla persona	Medio	PPC08
Fisioterapia	Contagio malattie infettive	Danni alla persona	Medio	PPC37
Poliambulatorio specialistico	Somministrazione farmaci	Danni alla persona	Medio	PPC06
Poliambulatorio specialistico	Sterilizzazione e sanificazione strumenti	Danni alla persona	Medio	PPC12 e PPC30
Poliambulatorio specialistico	Pulizia degli ambienti	Danni alla persona	Medio	PPC08
Poliambulatorio specialistico	Contagio malattie infettive	Danni alla persona	Medio	PPC37

DATA EMISSIONE D. LGS 231	2001	DATA REVISIONE	INDICE REVISIONE 0
---------------------------	------	----------------	--------------------

<b>POLIAMBULATORIO</b> della Misericordia di Sesto Fiorentino srl		<b>Modello Organizzativo</b>		CAP. 231 - 01	Pagina 8 di 14
Riferimenti D. Lgs 231/2001	<b>INTRODUZIONE E GENERALITÀ</b>			<b>Riferimenti</b>	

--	--	--	--	--

#### 4.3.2 Valutazione del rischio nei processi di supporto:

Dall'analisi eseguita sono emerse criticità nelle seguenti aree:

PROCESSO	ATTIVITA'	REATO	LIVELLO DI RISCHIO	PRESIDIO ADOTTATO
Accoglienza ed accettazione	Accettazione amministrativa	Corruzione	Medio	PPC14
Accoglienza ed accettazione	Accettazione amministrativa	Immissione denaro falso	Medio	PPC14, MOP02
Accoglienza ed accettazione	Accettazione amministrativa	Documenti falsi	Alto	MOP05
Amministrazione	Contabilità	Corruzione	Alto	MOP00, PPC05
Amministrazione	Contabilità	Falso in bilancio	Medio	MOP00
Amministrazione	Accesso a finanziamenti	Malversazione	Medio	PPC38
Direzione	Contrattazione budget ASL	Corruzione	Alto	MPO00, MPO02, PPC05, PPC38
Gestione delle Risorse umane	Assunzione di personale	Corruzione	Alto	PPC38, PPC15
Gestione delle Risorse umane	Valutazione del personale	Corruzione	Alto	PPC10

#### 4.4 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO NEI RAPPORTI CON LA P.A.

Oltre ai riferimenti procedurali sopra riportati, vanno aggiunti ulteriori principi di comportamento relativi all'attività sensibile in esame. Tutti i rappresentanti della Società di qualsiasi livello, nonché gli operatori esterni, siano essi Consulenti e/o prestatori d'opera, e gli eventuali partner nel caso di Associazioni di Impresa o di Consorzi, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione hanno l'obbligo di conformarsi ai principi e regole di condotta previste dal presente Modello Organizzativo e dalle sue successive integrazioni e modifiche.

Il Modello prevede quali principi generali di comportamento l'espresso divieto a carico degli esponenti aziendali, in via diretta, ed a carico dei Collaboratori esterni e Partner, tramite apposite clausole contrattuali di:

- porre in essere comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato sopra considerate (artt 24 e 25 del D.Lgs);
- porre in essere comportamenti che, per quanto risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelli sopra evidenziate, possano sostanzialmente diventarlo;
- porre in essere qualsiasi situazione di conflitto di interessi nei confronti della Pubblica Amministrazione in relazione a quanto previsto dalle suddette ipotesi di reato.

Nell'ambito dei suddetti principi di comportamento (pure sanciti nel Codice Etico) è fatto divieto in particolare di tenere le seguenti condotte:

- effettuare elargizioni in denaro a pubblici funzionari;
- effettuare omaggi e regali al di fuori di quanto non possa essere ritenuto normale – sempre nei limiti previsti dal Codice Etico – e nella normale pratica commerciale e di

DATA EMISSIONE D. LGS 231	2001	DATA REVISIONE	INDICE REVISIONE 0
---------------------------	------	----------------	--------------------

<b>POLIAMBULATORIO della Misericordia di Sesto Fiorentino srl</b>		<b>Modello Organizzativo</b>	CAP. 231 - 01	Pagina 9 di 14
Riferimenti D. Lgs 231/2001	<b>INTRODUZIONE E GENERALITÀ</b>			Riferimenti

cortesias per la promozione della Società e non per ottenere vantaggi e/o trattamenti di favore nella gestione dei contratti.

- Accordare vantaggi di qualsiasi natura, quali ad es. promesse di assunzione per persone legate a rappresentanti della Pubblica Amministrazione con i quali la società abbia in corso rapporti contrattuali e/o trattative/gare in corso per la acquisizione di contratti;
- effettuare prestazioni in favore di soggetti rappresentanti di una Pubblica Amministrazione con la quale la Società abbia rapporti sia di carattere commerciale che operativo per la gestione di contratti in essere;
- riconoscere compensi in favore di Collaboratori esterni che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere;
- presentare dichiarazioni non coerenti con la realtà delle cose per ottenerne vantaggi in fase di partecipazione a gare ovvero per ottenere finanziamenti agevolati;
- effettuare contabilità per la valorizzazione dei corrispettivi che dovranno essere poi fatturati alla Pubblica Amministrazione su parametri non corretti e non aderenti alle clausole contrattuali;
- utilizzare fondi ricevuti da organismi pubblici a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti, per scopi diversi da quelli cui erano destinati;
- effettuare i servizi oggetto dei contratti in essere con prestazioni che siano al di sotto di quelle contrattualmente previste, potendo potenzialmente causare un danno al bene gestito e quindi al patrimonio dell'Ente/Cliente.

Al fine di garantire il rispetto dei comportamenti sopra evidenziati, la Società ad integrazione di quanto previsto nel proprio Manuale Qualità Aziendale e nelle Procedure aziendali evidenzia nel presente Modello le seguenti regole:

- i rapporti nei confronti della P.A. per le suddette aree di attività a rischio devono essere gestiti in modo unitario;
- gli accordi di associazione con i Partners devono essere definiti per iscritto con l'evidenziazione di tutte le condizioni dell' accordo stesso, in particolare per quanto concerne le condizioni economiche concordate per la partecipazione congiunta alla procedura;
- gli incarichi conferiti ai Collaboratori esterni devono essere anch' essi redatti per iscritto, con l'indicazione del compenso pattuito ed essere sottoscritti conformemente alle deleghe ricevute;
- le dichiarazioni rese ad organismi pubblici nazionali o comunitari ai fini dell' ottenimento di erogazioni, contributi o finanziamenti, devono contenere solo elementi assolutamente veritieri e, in caso di ottenimento degli stessi, deve essere rilasciato apposito rendiconto;
- coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione su adempimenti connessi all'espletamento delle suddette attività (pagamento di fatture, destinazione di finanziamenti ottenuti dallo Stato o da organismi comunitari, ecc.) devono porre particolare attenzione sull'attuazione degli adempimenti stessi e riferire immediatamente all'Organismo di Vigilanza eventuali situazioni di irregolarità.

DATA EMISSIONE D. LGS 231	2001	DATA REVISIONE	INDICE REVISIONE 0
---------------------------	------	----------------	--------------------

<b>POLIAMBULATORIO della Misericordia di Sesto Fiorentino srl</b>		<b>Modello Organizzativo</b>		CAP. 231 - 01	Pagina 10 di 14
Riferimenti D. Lgs 231/2001	<b>INTRODUZIONE E GENERALITÀ</b>			<b>Riferimenti</b>	

## 5 IL SISTEMA DELLE DELEGHE

Per delega si intende la possibilità di agire in nome e per conto della Poliambulatorio. Esse sono suddivise in:

1. Delega con potere di spesa
2. Delega di gestione organizzativa

Le deleghe vengono conferite/revocate da parte del Consiglio di Amministrazione e si revocano automaticamente con il decadere del Consiglio di amministrazione stesso.

Il dettaglio dei poteri conferiti fa riferimento alla procedura PPC042.

Le funzioni con delega sono:

Responsabile risorse umane  
 Responsabile amministrativo  
 Tesoriere  
 Personale amministrativo

I documenti attestanti le deleghe vengono conservati nel raccoglitore dei verbali delle adunanze del Consiglio di Amministrazione, in apposito fascicolo.

## 6 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6 del DLgs 231/2001, viene istituito un Organismo di Vigilanza (di seguito ODV) dotato di un autonomo potere di controllo e di iniziativa.

Date le dimensioni e la struttura della Poliambulatorio, si ritiene sufficiente affidare l'incarico ad un organismo composto da un minimo di 1 membro ad un massimo di 3 (di cui uno può essere interno alla struttura), nominato dal CdA, che risponda alle seguenti caratteristiche:

- Autonomia ed indipendenza: non potrà essere una persona direttamente coinvolta nelle attività oggetto di ispezione e controllo
- Professionalità: dovrà aver maturato esperienza in ambiti di controllo aziendale e auditing, e dovrà avere un'adeguata conoscenza della struttura organizzativa della Poliambulatorio.
- Continuità d'azione: dovrà monitorare costantemente sul rispetto delle regole e promuovere, se necessario, azioni correttive e/o modifiche al MOG.
- L'ODV non deve aver rapporti di parentela con i soggetti apicali ex DLgs 231/2001
- L'ODV non deve intrattenere rapporti patrimoniali con la società o con i soggetti apicali ex DLgs 231/2001(oltre al compenso).
- L'ODV non deve avere interessi in conflitto con la società.
- L'ODV non deve aver riportato condanne penali.

Nomina, durata e revoca:

L'ODV viene nominato direttamente dal CdA e resta in carica fino alla decadenza del CDA che lo ha nominato.

Al momento dell'accettazione dell'incarico l'ODV dichiarerà per iscritto, e sotto la propria responsabilità, al CDA, l'insussistenza delle cause di incompatibilità sopra indicate.

Il CdA può revocare la nomina qualora venissero a mancare le caratteristiche sopra esposte o i requisiti, personali, di onorabilità. Il CdA dovrà verificare il permanere dei requisiti richiesti: la sentenza di condanna per reati penali costituisce causa di ineleggibilità o di decadenza dalla carica.

Compiti:

l'ODV ha il compito di monitorare sull'osservanza del Codice Etico, del presente MOG e di tutte le procedure ad esso collegate ai fini 231/01. Deve inoltre vigilare sull'effettiva efficacia del MOG stesso nell'impedire la commissione dei reati e, nel caso ne ravveda la necessità, promuovere presso il CdA opportune modifiche ed integrazioni. E' chiamato inoltre a verificare

DATA EMISSIONE D. LGS 231	2001	DATA REVISIONE	INDICE REVISIONE 0
---------------------------	------	----------------	--------------------

<b>POLIAMBULATORIO della Misericordia di Sesto Fiorentino srl</b>		<b>Modello Organizzativo</b>		CAP. 231 - 01	Pagina 11 di 14
Riferimenti D. Lgs 231/2001	<b>INTRODUZIONE E GENERALITÀ</b>			<b>Riferimenti</b>	

sull'adeguatezza delle iniziative di formazione ed informazione del personale circa il MOG stesso.

Almeno 3 volte l'anno, a sua discrezione, ed in tutti i casi di segnalazione di possibili violazioni, è tenuto a svolgere controlli su specifici processi aziendali, soprattutto quelli che coinvolgono aree a rischio.

Ad ogni verifica deve produrre un report al CdA con la descrizione dettagliata dei controlli eseguiti contenente eventuali raccomandazioni e suggerimenti e conserva tutta la documentazione inerente. Nel caso ravvisi irregolarità deve tempestivamente informare il CdA.

Per poter eseguire i controlli si avvale della collaborazione delle risorse aziendali di volta in volta coinvolte e/o, qualora lo ritenesse necessario, può farsi assistere da collaboratori esterni, garantendone l'idoneità, previa autorizzazione di spesa da parte dell'amministratore.

L'ODV ed i suoi collaboratori sono obbligati a non divulgare all'esterno alcuna informazione che abbiano appreso nell'esercizio delle loro funzioni.

Tutto il personale è tenuto a dare la massima collaborazione all'OdV, pena l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dal presente MOG e dal CCNL in vigore.

Inoltre, chiunque venga a conoscenza di irregolarità o illeciti è tenuto a darne tempestiva notizia all'OdV in forma non anonima nel modo che riterrà più opportuno (e-mail [odv@misericordia-sesto.it](mailto:odv@misericordia-sesto.it), o presso cassetta postale interna chiusa a chiave).

La società e l'OdV si impegnano a tutelare chi abbia segnalato irregolarità.

## **7 FORMAZIONE DEL PERSONALE E INFORMAZIONE A TERZI**

### **7.1 Formazione del Personale**

In conformità a quanto previsto dal Dlgs 231/2001, Poliambulatorio si impegna a dare massima diffusione del Modello organizzativo e del Codice etico a tutto il personale interno ed ai destinatari esterni, qualora ne dovessero far richiesta.

Copia del Modello e del Codice etico viene conservata presso ogni funzione aziendale, a cura del referente della funzione.

E' cura del Presidente del Consiglio di Amministrazione (o suo delegato) o dell'OdV comunicare ai referenti di funzione le variazioni apportate, i quali provvederanno a dare comunicazione ai loro collaboratori, anche tramite e-mail.

La Poliambulatorio articola la formazione del personale su due livelli:

- 1. Personale dipendente e volontario** che opera nella struttura: al momento dell'entrata in vigore del modello, ad ogni nuova assunzione o ad ogni nuovo inserimento di personale volontario vengono organizzati più incontri formativi, durante l'orario di lavoro, ai quali è obbligatorio partecipare. Il Modello verrà consegnato a tutti i dipendenti all'entrata in vigore e ad ogni nuova assunzione. Verrà predisposto apposito registro di raccolta firme per la consegna della documentazione e per la partecipazione all'incontro.
- 2. Personale in Libera Professione:** al momento dell'entrata in vigore del presente modello verranno organizzati incontri formativi destinati al personale non dipendente e non volontario. La partecipazione non è obbligatoria. Ad ogni libero professionista verrà consegnata copia del modello e verrà predisposto apposito registro di raccolta firme per la consegna della documentazione. Il modello verrà inoltre consegnato ad ogni nuovo collaboratore.

Dal momento dell'entrata in vigore del presente, sia nei contratti di lavoro subordinato, sia nei contratti di libera professione verrà fatto esplicito riferimento al Modello e al Codice etico.

DATA EMISSIONE D. LGS 231	2001	DATA REVISIONE	INDICE REVISIONE 0
---------------------------	------	----------------	--------------------

<b>POLIAMBULATORIO</b> della Misericordia di Sesto Fiorentino srl		<b>Modello Organizzativo</b>		CAP. 231 - 01	Pagina 12 di 14
Riferimenti D. Lgs 231/2001	<b>INTRODUZIONE E GENERALITÀ</b>			<b>Riferimenti</b>	

## 7.2 Informazione verso terzi:

I portatori di interesse, diversi da quelli sopra elencati, saranno informati secondo le modalità ritenute più opportune dalla Direzione in relazione al tipo di rapporto con la Poliambulatorio.

## 8 SISTEMA SANZIONATORIO

### Funzioni del sistema disciplinare

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

In particolare, tale sistema definisce le sanzioni e le modalità applicative da intraprendere nei confronti dei soggetti (dipendenti o terze parti) responsabili di comportamenti illeciti o di violazione delle norme contenute nei documenti di cui si compone il Modello, tenuto conto delle leggi vigenti che regolano i rapporti di lavoro. In particolare:

- Il Contratto Collettivo Nazionale per i dipendenti delle Misericordie e delle Organizzazioni operanti nell'ambito socio-sanitario ed assistenziale educativo;
- Legge 300 del 20 maggio 1970 (Statuto dei Lavoratori), art. 7 Sanzioni disciplinari;
- Libro V Codice Civile, art. 2104 Diligenza del Prestatore di lavoro, art. 2105 Obbligo di fedeltà, art. 2106 Sanzioni disciplinari, art. 2118-2119 Licenziamento con e senza preavviso, art. 2392 Responsabilità (degli Amministratori) verso la società, art. 2407 Responsabilità (dei Sindaci), art. 2409 Denuncia al tribunale, art. 2409 sexies Responsabilità (dei controllori e delle Società di Revisione).

La definizione, attraverso un sistema disciplinare, di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello, rende efficiente l'azione di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso, infatti, la definizione di tale sistema sanzionatorio costituisce, ai sensi dell'art. 6 primo comma lettera e) del Decreto, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità dell'ente.

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

### Procedimento e misure disciplinari

#### Dipendenti

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

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

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione;
- licenziamento (nei casi previsti dalla legge).

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, agli organi societari e funzioni aziendali competenti.

I comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del presente Modello sono la violazione di procedure interne previste dal Modello o l'adozione di comportamenti non conformi al-

DATA EMISSIONE D. LGS 231	2001	DATA REVISIONE	INDICE REVISIONE 0
---------------------------	------	----------------	--------------------

<b>POLIAMBULATORIO</b> della Misericordia di Sesto Fiorentino srl		<b>Modello Organizzativo</b>		CAP. 231 - 01	Pagina 13 di 14
Riferimenti D. Lgs 231/2001	<b>INTRODUZIONE E GENERALITÀ</b>			<b>Riferimenti</b>	

le prescrizioni del Modello (indipendentemente dal fatto che esponano o meno la Società ad una situazione oggettiva di rischio imminente di commissione di un Reato).

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

Il sistema sanzionatorio è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'OdV e della Direzione, rimanendo quest'ultima responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate, su eventuale segnalazione dell'OdV.

### **Dirigenti.**

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

### **Amministratori.**

Nel caso di violazione del Modello da parte di Amministratori della Società e del Direttore di struttura, l'Organismo di Vigilanza ne informerà il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti consentiti dalla normativa vigente.

### **Collaboratori**

Ogni comportamento posto in essere dai soggetti esterni (i collaboratori, i borsisti, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, nonché i fornitori e i partner, etc.) in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente MOG 231 e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal D.Lgs. 231/01, potrà determinare, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o nei contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni a Poliambulatorio, come, a puro titolo di esempio, nel caso di applicazione, anche in via cautelare delle sanzioni previste dal decreto a carico dell'Ente. L'Organismo di Vigilanza, in coordinamento con il Direttore o altro soggetto da questi delegato, verifica che siano adottate procedure specifiche per trasmettere ai soggetti esterni i principi e le linee di condotta contenute nel presente MOG 231 e verifica che questi ultimi vengano informati delle conseguenze che possono derivare dalla violazione degli stessi.

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

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

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

Le segnalazioni devono pervenire all'OdV in forma non anonima. I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Se un dipendente o un collaboratore desidera segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello, può riferire direttamente all'OdV.

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

DATA EMISSIONE D. LGS 231	2001	DATA REVISIONE	INDICE REVISIONE 0
---------------------------	------	----------------	--------------------

<b>POLIAMBULATORIO della Misericordia di Sesto Fiorentino srl</b>		<b>Modello Organizzativo</b>		CAP. 231 - 01	Pagina 14 di 14
Riferimenti D. Lgs 231/2001	<b>INTRODUZIONE E GENERALITÀ</b>			<b>Riferimenti</b>	

## 9 CODICE ETICO E DI CONDOTTA

Il Codice Etico e di condotta è inserito, nella sua interezza, come allegato al presente documento.

## 10 APPENDICE: link

Il decreto aggiornato è reperibile al seguente link:

<http://www.normattiva.it/atto/caricaDettaglioAtto?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2001-06-19&atto.codiceRedazionale=001G0293&currentPage=1>