

Organizzazione

ATTIHOSPITAL S.R.L.

Strada Statale, 87 Sannitica KM20+700, cap 81020 – San Marco Evangelista (CE)

Tel. 0823450686 - Fax. 0823451383

Web: www.attihospital.com

E-Mail: attihospital@pec.it

MOGC 231 – PARTE GENERALE

ai sensi del D.Lgs.n.**231** del 8 giugno 2001 e s.m.i.

Master	<input checked="" type="checkbox"/>
Copia controllata	<input checked="" type="checkbox"/>
Copia non controllata	<input type="checkbox"/>
Numero della copia	<input type="text" value="02"/>

Emissione AU	Data	6.12.2023	Firma	<input type="text"/>
Approvazione AU	Data	18.12.2023	Firma	<input type="text"/>
Approvazione ODV	Data	18.12.2023	Firma	<input type="text"/>

Stato delle revisioni

Versione	Data	Descrizione	Autore
01	22.02.2016	Prima emissione	Attihospital S.r.l.
02	18.12.2023	Versione 1.2	Beinnovative2020 s.r.l. – Dott. Francesco Maria de Vivo

0.1 Introduzione

In data 8 Giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo n. 231/2001 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'Articolo 11 della Legge n. 300 del 29 Settembre 2000", entrato in vigore il 4 Luglio successivo che ha inteso adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali alle quali l'Italia ha 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 1996, anch'essa firmata a Bruxelles, in materia di lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati Membri e la Convenzione OCSE del 17 Dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali.

Il D.Lgs.231/01 ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi da persone che rivestono funzioni di pubblica rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso ed infine da persone sottoposte dalla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il reato.

Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame, trattandosi di alcuni reati contro la Pubblica Amministrazione (indebita percezione di erogazioni pubbliche, truffa in danno dello Stato di altro ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatiche in danno dello stato o di altro ente pubblico, concussione e corruzione) a cui si sono successivamente aggiunti i reati di falsità in monete, in carta di pubblico credito e in valor di bollo, alcune fattispecie di reati in materia societaria, i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico ed i reati contro la personalità individuale, i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (abusi di mercato), una nuova fattispecie di reato contro la vita e l'incolumità individuale, nonché i cosiddetti "illeciti transazionali".

A ciò si aggiunga che tra fattispecie di reati in materia societaria è stata inclusa quella dell'omessa comunicazione del conflitto di interessi da parte, tra l'altro, dell'amministratore o del componente del consiglio di gestione di una società con titoli quotati mentre, a seguito dell'abrogazione dell'Articolo 2623 c.c. da parte della Legge 262/2005, in reato di falso in prospetto non è più parte delle fattispecie di reati in materia societaria rilevanti ai sensi del D.Lgs.n.231/01.

Con la Legge n. 123 del 3 Agosto 2007, in novero dei reati ai fini del D.Lgs.231/01 è stato ulteriormente ampliato con l'introduzione dei reati concernenti i delitti di omicidio colposo e di lesioni colpose gravi o gravissime conseguenti a violazioni delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, mentre il D.Lgs.231 del 21 Novembre 2007 ha ampliato la responsabilità delle società anche ai delitti di ricettazione, riciclaggio ed impiego di beni o denaro di provenienza illecita.

La Legge n. 94 del 15 luglio 2009 ha introdotto tra i reati presupposto i delitti di criminalità organizzata mentre la Legge n. 99 del 23 luglio 2009 ha amplificato le fattispecie rilevanti con i delitti contro l'industria ed il commercio ed i delitti in materia di violazione del diritto d'autore. Infine, la Legge n. 116 del 3 agosto 2009 ha introdotto il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.

Tra la fine del 2014 e gli ultimi mesi del 2021, decreti leggi e Decreti legislativi hanno avuto un impatto sui reati presupposto del D.Lgs.n.231 ed i relativi Modelli Organizzativi:

- **La legge N° 68 del 22 maggio 2015**, ha introdotto i cosiddetti ecoreati, ovvero i reati di inquinamento ambientale (Art. 452-bis c.p.), disastro ambientale (Art. 452-quater c.p.), delitti colposi contro l'ambiente (Art. 452-quinquies c.p.), traffico ed abbandono di materiale ad alta radioattività (Art. 452 sexies c.p.), circostanze aggravanti (Art.452-novies c.p.).
- **La legge N.186 del 15 dicembre 2015** ha introdotto il reato di autoriciclaggio (Art.648-ter-1bis c.p.).
- **La legge N.69 del 27 maggio 2015**, ha modificato il reato di false comunicazioni sociali (Art. 2621 c.c.), introdotto il reato di fatti di lieve entità (Art. 2621 bis c.c.), introdotto il reato di false comunicazioni sociali delle società quotate (Art. 2622 c.c.) novellando l'Art. 2622 c.c. che prima era false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori.
- **Il DL n.7 del 18 Febbraio 2015, modificato dalla L. n. 43 del 17 Aprile 2015** ha introdotto modifiche a vari articoli dei " Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali" per il contrasto al terrorismo internazionale con la possibilità di applicare la misura della sorveglianza speciale di pubblica sicurezza ai potenziali "foreign fighters", l'introduzione di una nuova figura di reato destinata a punire chi organizza, finanzia e propaganda viaggi per commettere condotte terroristiche ,l'autorizzazione alla polizia a entrare all'interno dei computer da remoto per intercettare le comunicazioni via web dei sospettati di terrorismo, l'aggiornamento di una black-list dei siti internet che vengano utilizzati per la commissione di reati di terrorismo, anche al fine di favorire lo svolgimento delle indagini della polizia giudiziaria, effettuate anche sotto copertura, l'attribuzione al Procuratore nazionale antimafia anche delle funzioni in materia di antiterrorismo relativamente al coordinamento nazionale delle indagini nei procedimenti per i delitti di terrorismo, anche internazionale.
- **Il D.Lgs.n.7 del 15 gennaio 2016** ha introdotto modifiche a vari articoli dei" Reati informatici e di trattamento illecito di dati".
- **Il D.Lgs.202 del 29 ottobre 2016** aggiunge la confisca per "L'associazione a delinquere finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope".
- **Il D.Lgs.n.125 del 21 giugno 2016** ha introdotto modifiche a vari articoli dei" Reati di falsità di monete, carte di pubblico credito ed in valori di bollo".
- **La legge N. 199/2016 del 29 ottobre** ha modificato l'art.603-bis "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro.
- **La legge N.236 del 11 dicembre 2016** ha introdotto il reato "di traffico di organi prelevati da persona vivente art.601-bis c.p."

- **Il D.Lgs.n.38 del 15 marzo 2017** ha inserito il reato "di Istigazione alla corruzione tra privati art. 2635-bis c.c." ed ha introdotto modifiche agli artt. 2635 c.c. e 2635 -ter c.c.
- **Il D.L. n.124 del 26 ottobre 2019** coordinato con la **Legge di conversione n.157 del 19 dicembre 2019** ha introdotto **l'articolo 25-quinquiesdecies "Reati tributari"** nel D.Lgs.n.231/01 seguendo le origini di fonte comunitaria (obbligo di attuazione della direttiva PIF).
- **Il D.Lgs.n.75 del 14 luglio 2020** nell'ambito della lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale, ha introdotto **l'articolo 25-sexiesdecies "Contrabbando"** ed ha apportato modifiche agli Artt. 24, 25 e 25-quinquiesdecies del D.Lgs.n.231/01.
- **Il D.Lgs.n.116 del 3 settembre 2020** per l'attuazione della direttiva (UE) 2018/851 relativa ai rifiuti e modifica della direttiva sugli imballaggi e i rifiuti di imballaggio con l'Art.4 ha interessato il sistema sanzionatorio modificando integralmente **l'Art. 258 del D.Lgs.n.152/06, "Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari"**.
- **Il D.Lgs. n. 184 dell'8 novembre 2021** per l'attuazione della direttiva (UE) 2019/713 relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti ha ampliato i reati previsti dal D.Lgs. 231/01 con l'inserimento, dopo l'articolo 25-octies, del nuovo Art. 25-octies.1 (Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti).
- **Il D.Lgs. n. 195 dell'8 novembre 2021** per l'attuazione della direttiva (UE) 2018/1673 relativa alla lotta al riciclaggio mediante diritto penale, con l'Art.1 ha apportate modifiche al Codice penale che hanno riguardato i "Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio" contemplati dall'Art. 25-octies del D.Lgs.n.231/01.
- **La Legge n.238 del 23 dicembre 2021** "Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea - Legge europea 2019-2020" con gli Artt. 19,20 e 26 ha apportate modifiche al Codice penale che hanno riguardato i "Delitti informatici e trattamento illecito di dati", i "Delitti contro la personalità individuale" e "Abusi di mercato" contemplati rispettivamente dagli articoli 24-bis , 25-quinquies e 25-sexies del D.Lgs.n.231/01.
- **L'Art.2 "Misure sanzionatorie contro le frodi in materia di erogazioni pubbliche" del D.L. n.13 del 25 febbraio 2022** "Misure urgenti per il contrasto alle frodi e per la sicurezza nei luoghi di lavoro in materia edilizia, nonché sull'elettricità prodotta da impianti da fonti rinnovabili" ha apportato modifiche alle rubriche e ai contenuti degli Articoli di Codice penale 316-bis e 316-ter e al contenuto dell'Art. 640-bis c.p.
- **La legge n.22 del 09 marzo 2022** "Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale" ha introdotto nel novero dei reati presupposto l'Art.25-septiesdecies "Delitti contro il patrimonio culturale" e l'Art.25-duodevices "Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici". La stessa legge ha interessato l'Art.733-bis c.p. relativo ai reati ambientali (Art. 25-undecies D.Lgs231/01) e l'Art. 9 della L. n. 146/2006 relativo ai reati transnazionali.
- **Il D.Lgs. n. 150 del 10 ottobre 2022** "Attuazione della legge 27 settembre 2021, n. 134, recante delega al Governo per l'efficienza del processo penale, nonché in materia di giustizia riparativa e disposizioni

per la celere definizione dei procedimenti giudiziari" ha apportato modifiche agli articoli del Codice penale 640 (Truffa) e 640-ter (Frode informatica) che hanno interessato gli Artt. 24, 24-bis e 25-octies.1 D.Lgs. 231/01.

- **Il D.Lgs. n. 156 del 4 Ottobre 2022** "Disposizioni correttive e integrative del decreto legislativo 14 luglio 2020, n. 75, di attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale" ha apportato modifiche all'Art.322-bis c.p. (Peculato, concussione, etc.), all'Art.2 L.898 23 dicembre 1986 (frode in agricoltura), al testo Art.25-quinquiesdecies (Reati tributari), all'inserimento dell'Art.301 del DPR n.43/1973 (Delle misure di sicurezza patrimoniali. Confisca) nel novero dei reati previsti dall'Art. 25-sexiesdecies (Contrabbando) e l'inserimento dell'Art.6 del D.Lgs74/2000 "Tentativo " nel novero dei reati previsti dall'Art.25-quinquiesdecies (Reati tributari) che hanno interessato gli Artt. 24, 25, 25-quinquiesdecies e 25-sexiesdecies D.Lgs. 231/01.

Leggi, decreti leggi e decreti legislativi che impattano sul D.Lgs.n.231/01 sono riportati puntualmente nelle singole voci dei reati di tutte le sezioni della parte speciale.

Occorre pertanto una revisione organica e periodica del Modello Organizzativo e l'Organismo di Vigilanza deve essere parte diligente nel segnalare all'Organo Amministrativo tale necessità.

La portata innovativa del D.Lgs.n.231/01 è rappresentata dalla previsione della responsabilità amministrativa della persona giuridica in dipendenza della commissione di un fatto di reato. Con l'entrata in vigore di tale Decreto, le società non possono più dirsi estranee alle conseguenze dirette dei reati commessi da singole persone fisiche nell'interesse o a vantaggio delle società stesse. Il sistema sanzionatorio previsto dal D.Lgs.n.231/01 è particolarmente severo: infatti, oltre alle sanzioni pecuniarie, vi sono quelle di sospensione e di interdizione parziale o totale dalle attività di impresa che possono avere effetti permanenti per le società che ne siano oggetto.

Tuttavia, a fronte di tale scenario, l'Articolo 6 del Decreto in questione contempla l'esonero della società da responsabilità se questa dimostra, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati considerati, di aver adottato modelli organizzativi idonei a prevenire la realizzazione dei già menzionati reati. Tale esonero da responsabilità passa, ovviamente, attraverso il giudizio di idoneità del sistema interno di organizzazione e controllo che il giudice penale è chiamato a formulare in occasione del procedimento penale relativo all'accertamento di un fatto di reati di quelli specificamente previsti dal D.Lgs.n.231/01.

2.0 Premessa

AttiHospital S.r.l., è stata costituita nel 1985 da un'idea di Flora Perrotta; ha sede in San Marco Evangelista (CE) - SS 87 Sannitica, Km 20+700 81020.

La compagine societaria è costituita da tre soci: Flora Perrotta (anche Amministratrice e socia fondatrice), Gennaro Ferraro (Direttore commerciale) e Luigi Aprile (Responsabile assistenza tecnica); dispone di un organico, anche ad interim, composto da Ingegneri elettronici, per la verifica e controllo della qualità, tecnici in elettronica/elettrotecnica con esperienza decennale, per le attività di assistenza post-vendita e manutenzione. Da oltre trent'anni opera nel campo dei dispositivi sanitari, rispondendo perfettamente alle varie esigenze di strutture ospedaliere, case di cura, strutture pubbliche e private. È rappresentante delle più rinomate case leader del mondo elettromedicale, per Anestesia, Rianimazione, Terapia Intensiva, Sala Operatoria, Cardiologia e Neurologia, Ecografia, Internistica, Presidi Medico Chirurgici, si avvale di personale

altamente qualificato per garantire un adeguato supporto nella scelta delle attrezzature e per l'assistenza tecnica. Ad inizio 2017, la Società, ha trasferito la propria attività, in San Marco Evangelista (CE). La nuova sede ha rappresentato, per l'azienda un nuovo impulso allo sviluppo ed al contempo, il consolidamento delle attività sino ad allora condotte. La sede aziendale occupa una superficie di circa 1.200 mq, parte destinata ad uffici, sale conferenza/formazione/aree dimostrative e parte ad area manutenzione e magazzino.

CERTIFICAZIONI

La "Qualità" è l'obiettivo primario che la società intende fornire ai propri clienti, così come previsto dal Sistema di Qualità, certificato in base alle Norme EN ISO:

1. 9001:2015
2. 14001:2015
3. 45001:2018
4. 13485:2016

In data 13 giugno 2023, l'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, ha deliberato di attribuire a ATTIHOSPITAL S.R.L. il Rating di legalità con il seguente punteggio: ★★.

IL BUSINESS MODEL SOSTENIBILE.

L'azienda relazionale non è un insieme di individui ma è in realtà ciò che si avvicina maggiormente al concetto di vero gruppo. E per vero gruppo intendiamo un insieme di individui produttivi che condividono uno scopo e che operano in coordinazione di sforzi e di intenti verso la realizzazione di obiettivi comuni. Utilizziamo la locuzione "vero gruppo" per differenziare il concetto da quello di "gruppo". Un gruppo semplicemente si limita a condividere la parte tangibile (spazi operativi, strumenti di lavoro, materiali); i membri di un vero gruppo, oltre a condividere la parte tangibile, possiedono in comune anche il lato intangibile (scopi, valori, principi, emozioni). A prescindere dal fatto che le persone possano avvicinarsi o che qualcuno possa lasciare l'azienda, l'essenza del vero gruppo rimane comunque immutata, poiché è un patrimonio collettivo che non dipende dai singoli membri. Le attività di apprendistato e formazione sono intense e regolari e concepite con lo scopo di far crescere personalmente e professionalmente i collaboratori, non solo di istruirli o correggerli. Non sono appannaggio di poche persone considerate "importanti", ma sono fruibili da parte di tutto il gruppo, anche ai livelli più bassi dell'organigramma. Il modello adottato è caratterizzato da crescita sostenibile e profittabilità sana. Il tutto realizzato nel pieno rispetto del territorio e della sua storia, dalla volontà di rispettare la dignità umana tramite retribuzioni eque. Per questo motivo la nostra azienda rappresenta un esempio di come sia possibile realizzare un'interazione virtuosa tra impresa e territorio e di quanto ciò sia fondamentale sia per l'azienda che per la comunità. Attihospital, infatti, fin dalle origini del suo progetto, decide di investire sul suo territorio e di coltivare un rapporto di onestà e rispetto con la comunità locale, muovendosi in contro tendenza rispetto ai concorrenti, ma dimostrando di riconoscere l'importanza del capitale sociale territoriale nel determinare il successo di un'impresa. Le persone nell'ottica Attihospital. All'interno dell'azienda, i locali che ospitano la sala da pranzo sono luminosi ed accoglienti, contribuendo a creare un clima di familiarità e condivisione. Per quanto riguarda la struttura organizzativa non si può dire che sia fortemente gerarchizzata, tutt'altro: viene privilegiato il lavoro in team e si tende ad attribuire una responsabilità individuale sui risultati, pur restando fermi "punti fissi" a cui far riferimento per i diversi processi aziendali. All'interno dell'organizzazione rivestono un importante ruolo i vari comitati, istituiti al fine di individuare e declinare le linee guida dell'attività aziendale, che si riuniscono secondo tempistiche differenti a seconda di ciò di cui si occupano. Tra i tanti il "Comitato Risorse Umane" dedicato esclusivamente alle tematiche relative alle risorse. Anche i dipendenti vengono periodicamente informati riguardo ai piani ed alle strategie aziendali attraverso apposite riunioni. Questo spirito di coinvolgimento e l'informazione pervasiva, sono fondamentali soprattutto per favorire il pieno inserimento in azienda delle nuove leve, i giovani essenzialmente che, seppur in possesso di titoli di studio e competenze specifiche, continuano comunque la loro formazione all'interno dell'azienda,

rendendo possibile così un continuo trasferimento del know-how. Il Work life balance permette il raggiungimento del successo individuale e l'aumento della produttività individuale e aziendale. Percorsi che strutturano iniziative di conciliazione dei tempi non possono infatti dimenticare di strutturare anche modularmente i processi di sviluppo delle persone nell'organizzazione, dei percorsi di carriera e di empowerment lavorativo in un'ottica lungimirante e strategica. Il NOSTRO Work life balance si inserisce nei processi aziendali per facilitare e promuovere atteggiamenti positivi che generano un buon clima di lavoro in azienda e dunque, benessere organizzativo a medio e lungo termine; è per le organizzazioni una forma di attrazione e "retention", nonché una modalità per ottenere un "feedback" costante sul gradimento da parte del cliente. L'obiettivo è quello di creare una sinergia della dimensione privata e lavorativa e, per farlo, crediamo sia necessario strutturare dei programmi specifici che possano rinforzare la cultura aziendale. Il giusto equilibrio tra i tempi può portare un duplice vantaggio: permette all'azienda di puntare al benessere organizzativo e di contare su personale più produttivo e maggiormente motivato; permette alla persona di gestire al meglio la propria vita, i propri impegni extra lavorativi e di aumentare il benessere personale.

Raggiungere questo duplice vantaggio non è scontato: è necessario sviluppare un percorso che, partendo dall'analisi dell'organizzazione e dall'indagine sui bisogni delle persone, possa condurre all'individuazione di strategie di conciliazione e all'individuazione delle situazioni da monitorare con particolare attenzione e sulle quali intervenire con progetti mirati.

Sta proprio nelle risposte che collaboratori e imprese danno a queste domande il patto di Work-life Balance. Un riscontro quantitativo di questi benefici si può ottenere da un'analisi del turnover spontaneo. Negli ultimi due anni è, infatti, risultato in costante diminuzione. Certamente, le attività di WLB non possono essere considerate l'unica variabile nel condizionare l'indicatore, ma certamente hanno fornito un contributo significativo. Le iniziative in cantiere cui Attihospital sta lavorando per sperimentare, nel breve-medio periodo, alcune nuove iniziative tra cui:

- percorso di counselling al rientro dalla maternità
- attivazione di servizi salva tempo
- apertura di una cucina a disposizione dei dipendenti
- campus estivi e colonie sportive per figli dei dipendenti.

L'Azienda ha anche in cantiere l'articolazione di un progetto di medio-lungo periodo che arricchisca e dia continuità al progetto. I servizi erogati al personale saranno articolati su quattro aree chiave: salute, famiglia, tempo libero e risparmio.

Le attività collegate al WLB sono inserite in un programma più ampio quello della Corporate Social Responsibility. Nell'azienda sarà presente, dal 2024, sul sito aziendale, un'area dedicata.

Argomenti come la "banca delle ore", il "job sharing", la "self efficacy" nell'esercizio della propria leadership, la comunicazione efficace, il "counseling" e il "coaching", il "problem solving" e il "decision making", diventano i temi privilegiati della nostra formazione per facilitare lo sviluppo e l'implementazione di processi di lavoro basati su un'omeostasi organizzativa, a favore della valorizzazione della persona in azienda.

MERCATO E SETTORE

Tradizionalmente, le aziende produttrici e distributrici di dispositivi medici hanno apportato valore principalmente attraverso la produzione e la vendita dei loro prodotti. Ma le nuove politiche del sistema sanitario, e l'avanzamento del digitale, determineranno cambiamenti fondamentali nel modello di fornitura di assistenza e, di conseguenza, la catena del valore del settore necessita di una drastica revisione.

Oggi non basta più produrre un dispositivo e venderlo ai fornitori di servizi sanitari. Il valore è il nuovo sinonimo di successo, la prevenzione è il risultato clinico preferito e l'intelligence è il nuovo vantaggio competitivo. Nella nuova realtà, le aziende dovranno uscire dal loro ruolo di produzione e vendita convenzionale. I servizi e l'intelligence dei dati dovranno essere integrati con altri prodotti e servizi per offrire soluzioni olistiche, che

richiedono un "power play" lungo tutta la catena del valore, rafforzando le strategie business-to-business (B2B) esistenti e creandone di nuove. Le aziende produttrici e distributrici di dispositivi medici, alla fine cercheranno di giocare un ruolo più ampio nella catena del valore e si avvicineranno a clienti, pazienti e consumatori. Sarà necessario uscire dal ruolo convenzionale.

Gli attuali obiettivi della ricerca medica hanno un ruolo più ampio che avvicina i clienti, i consumatori dei pazienti. Questo non solo aumenterà le entrate dei produttori e distributori di device, ma contribuirà anche a visite ospedaliere più brevi, meno costose: questa, la catena del valore del dispositivo del futuro.

Entro il 2030, i principali attori dei dispositivi medici saranno quelli che svolgeranno un ruolo attivo nel fornire valore connettendosi con clienti, pazienti e consumatori. Ciò richiederà un passaggio dal trattamento e dalla cura alla prevenzione attraverso servizi e soluzioni "intelligenti" integrate che ridurranno il costo delle cure e miglioreranno i risultati. Le aziende produttrici e distributrici di dispositivi medici, dovranno valutare attentamente i propri modelli operativi, al fine di fornire valore oltre il dispositivo.

Dati e analisi consentono alle aziende di connettersi direttamente e continuamente con gli utenti, ponendo la prevenzione prima del trattamento e della cura e offrendo ai pazienti maggiore controllo sulla loro cura. Per migliorare rapidamente le loro capacità tecnologiche e introdurre efficacemente offerte intelligenti nel proprio portafoglio, le società produttrici e distributrici di dispositivi medici prenderanno in considerazione, il rafforzamento del rapporto con la catena di distribuzione e manutenzione, fonte inestimabile, di dati.

Il mercato globale per il monitoraggio dei pazienti in remoto è previsto possa raggiungere US \$ 1,9 miliardi, nel 2025.

I produttori stanno inoltre integrando, nei loro dispositivi, le app, offrendo dati basati su approfondimenti in tempo reale.

Come risultato, il rapporto con i clienti cambierà in modo significativo, richiedendo un modello operativo commerciale basato su una CRM adeguata e contemporanea.

La prevenzione personalizzata diventa trattamento, le tecnologie comportamentali influenzano l'alta domanda positiva: dispositivi sempre più utilizzati in casa o, nel caso degli indossabili, in ogni momento, il rapporto con gli utenti cambia, drasticamente.

Sebbene molte aziende abbiano stabilito, inizialmente, le loro attività di servizi come entità separate, vediamo che queste ora sono parte dell'offerta core integrata.

Inoltre, per ciascun portafoglio di dispositivi, sarà necessario definire in che modo i clienti, identificano le opportunità di differenziazione del prodotto attraverso dispositivi intelligenti complementari. Per raccogliere correttamente dati significativi e misurabili sui risultati, è necessario investire in un'infrastruttura strategica digitale che consenta un chiaro collegamento tra dispositivi, aumentando costantemente la trasparenza tra le parti interessate. Reinvenzione quindi, del modello operativo verso il 2030.

Ciò determinerà decisioni di portafoglio significative (incluse le cessioni di segmenti a margine più basso) e canali di assistenza (online, telemedicina, monitoraggio remoto, ecc.). Per raccogliere e riportare risultati significativi e misurabili, le aziende produttrici e distributrici e rivenditrici di dispositivi medici, dovranno investire in una strategia digitale e in un'infrastruttura tecnologica che consenta loro di collegare chiaramente i dati al dispositivo, definire coerentemente i risultati e aumentare la trasparenza tra gli operatori sanitari.

Le aziende dovranno studiare attentamente il percorso di cura per ogni area del dispositivo e in ogni mercato in cui operano, per determinare come dovrebbero essere le loro attività future.

Il panorama competitivo dei dispositivi medici nel 2030 è destinato a divenire completamente diverso rispetto a oggi, grazie a nuovi e non tradizionali concorrenti, con ambizioni globali che emergono dai mercati ad alta crescita.

Utilizzando la tecnologia, è molto probabile che questi nuovi concorrenti possano causare rotture nell'attuale catena del valore, proprio come hanno già fatto altre piattaforme. Il gigante dell'e-commerce Alibaba è già entrato nel mercato, sfruttando le sue vaste capacità logistiche e l'enorme base di clienti.

I rivenditori online seguiranno questo esempio, con alcune aziende che presentano una vasta gamma di forniture mediche come pompe per infusione, cateteri, sacche per flebo, suture, pinze, letti ospedalieri, bisturi e altri articoli da laboratorio. Potrebbero ridurre i prezzi fino al 20 per cento, mettendo sotto pressione i distributori e i produttori di forniture mediche con reti di vendita tradizionali. Nel corso del tempo, si prevede che questi nuovi operatori supereranno le barriere normative e si sposteranno verso l'alto per vendere prodotti di fascia più alta - stiamo già assistendo a questa tendenza nel segmento delle farmacie. C'è però spazio per la collaborazione in questo ambito, dal momento che le tradizionali compagnie di dispositivi medici possono coniugare la propria esperienza clinica con offerte innovative di altri Partner tecnologici. Google ha collaborato con Ethicon (filiale di Johnson & Johnson) per avviare una nuova società di venture denominata Verb Surgical - stanno sviluppando robot chirurgici più sicuri, convenienti e più intelligenti che utilizzano l'intelligenza.

I produttori e distributori di dispositivi medici devono dare guardare le loro attuali organizzazioni e reinventare i loro modelli di business per adattarsi al futuro, in particolare:

- ☒ Integrare l'intelligence nelle proprie offerte, per influenzare positivamente la customer care e connettersi direttamente con clienti, pazienti e consumatori.
- ☒ Fornire servizi oltre il dispositivo e l'intelligence.
- ☒ Investire nella tecnologia abilitante. Fare le giuste scelte, a supporto di una vasta gamma di modelli di business paralleli, personalizzati per segmento di clienti, pazienti e consumatori (potenziali pazienti).
- ☒ Per combattere la crescente sfida dei nuovi attori del mercato, i produttori e distributori, di dispositivi, devono pensare in modo più ampio rispetto ad ora, fare un passo indietro per capire come la distribuzione della "torta" stia cambiando; devono stare al passo con il panorama competitivo, istituendo un processo robusto per monitorare le tendenze dirompenti identificando i partner strategici potenziali. Le alleanze con i concorrenti potrebbero essere la scelta del modello di business per molte aziende entro il 2030.

Le seguenti cinque tecnologie incorporano le traiettorie che permetteranno, ove valutate in tempo utile, alle aziende, di vincere la sfida del 2030: wearable device - dispositivi indossabili - applicazioni intelligenti, IoT, analisi basata su cloud, blockchain.

Collettivamente, chiamiamo queste tecnologie di condivisione dei consumatori. I dispositivi Blockchain possono avere un impatto enorme o addirittura maggiore sul settore finanziario globale. La manutenzione preventiva ha rafforzato il processo di produzione, i "contratti" dei processi digitalizzati, le misure di sicurezza sono migliorate, questi, sono solo alcuni dei modi in cui la blockchain può essere utilizzata nell'industria attraverso il ciclo di vita del prodotto.

È altrettanto importante prepararsi per il futuro prendendo in considerazione ciò che viene "dall'esterno". Infatti, l'ambiente esterno sarà sempre più dinamico e le aziende produttrici e distributrici di dispositivi medici dovranno riposizionarsi nel nuovo scenario competitivo, per far fronte a:

- ☒ nuovi entranti, compresi i concorrenti di industrie non collegate
- ☒ nuove tecnologie, poiché l'Innovazione tecnologica continuerà a superare l'Innovazione clinica
- ☒ nuovi mercati, come i paesi considerati oggi in via di sviluppo i quali continuano le loro traiettorie ad alta crescita

Nel prossimo decennio, ci aspettiamo che il percorso di cura per la maggior parte delle categorie di dispositivi medici sarà radicalmente modificato con l'introduzione di numerose innovazioni. I protocolli di trattamento si

evolveranno in modo significativo, grazie ai progressi delle tecnologie come la stampa 3D e la Realtà Aumentata / Virtuale e il lancio di diversi dispositivi "intelligenti", riducendo i costi sanitari. In definitiva, con la riduzione del tempo trascorso in ospedale, l'attenzione si sposterà sulle tecnologie preventive.

È necessario, riconfigurare la propria posizione nella value chain del futuro, interagendo direttamente con pazienti e consumatori (B2C), integrandosi verticalmente (B2B).

La tradizionale catena del valore dei dispositivi medici si evolverà rapidamente, e nel futuro le aziende assumeranno ruoli significativamente diversi. A seguito della loro reinvenzione e riposizionamento, le aziende produttrici e distributrici di dispositivi medici dovranno riconfigurare le rispettive catene di valore e definire il loro posto al loro interno. Come evidenziato dal contesto attuale, i produttori e distributori, continueranno a collegarsi direttamente con pazienti e consumatori, o si uniranno a loro fornitori attraverso l'integrazione verticale. La sfida per le aziende operanti nel settore è dunque quella di reinventare il pensiero convenzionale e reimmaginare i ruoli che le loro aziende svolgeranno nel futuro.

Il passaggio al consumatore è reso possibile dalle soluzioni per la salute digitale, inclusi dispositivi indossabili, applicazioni mobili e monitoraggio remoto. L'intelligenza e la facilità di accesso saranno i fattori chiave di differenziazione, rafforzati da partnership non tradizionali con aziende come aziende alimentari, aziende di fitness e sportive e società sportive. In definitiva, poiché il dispositivo diventa di per sé una merce, i dati intelligenti saranno sempre più critici con l'interoperabilità e l'integrazione come fattori trainanti.

Dato che il mercato B2C è un territorio inesplorato per la maggior parte delle aziende distributrici di dispositivi medici oggi, sarà necessario essere aperti alla sperimentazione. Partnership con aziende che hanno legami più stretti con pazienti e consumatori (sia all'interno che all'esterno di ecosistema sanitario) può essere una via verso questa configurazione. Tuttavia, oltre a un cambiamento di mentalità, i leader dei dispositivi medici dovrebbero essere disposti a investire in questo approccio incentrato sul cliente (senza focalizzarsi sui rendimenti immediati), migliorando allo stesso tempo le loro principali attività B2B. Livelli più elevati di convergenza nel settore porteranno ad una maggiore attività di negoziazione e all'integrazione verticale. Le aziende produttrici e distributrici di dispositivi medici dovranno essere disposte a portare di più sul tavolo in termini di servizi e intelligence, in cambio di una maggiore influenza lungo il percorso di cura. L'introduzione delle leve di innovazione sociale e sostenibilità ambientale nella Governance sarà imprescindibile. Il codice Etico include le policy aziendali nel pieno rispetto degli obiettivi di agenda 2030.

2.1 Il contenuto del D.Lgs.n.231/01

Il Decreto, recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa (assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, etc., di seguito denominati "Enti") per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio:

- Da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, ovvero;
- Da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. La responsabilità dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica, che ha commesso materialmente il reato. La previsione della responsabilità amministrativa di cui al Decreto coinvolge, nella repressione

degli illeciti penali ivi espressamente previsti, gli Enti che abbiano tratto interesse e/o vantaggio dalla commissione del reato.

In base al disposto del D.Lgs.n.231/01 e successive integrazioni - la responsabilità amministrativa dell'ente si configura con riferimento alle seguenti fattispecie di reato:

Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato..... nelle pubbliche forniture

Art. 24 | D.Lgs.n.231/01

Delitti informatici e trattamento illecito dei dati

Art. 24-bis | D.Lgs.n.231/01

Reati di criminalità organizzata

Art. 24-ter | D.Lgs.n.231/01

Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità', corruzione...d'ufficio

Art. 25 | D.Lgs.n.231/01

Falsità in monete, spendita ed introduzione nello stato, previo concerto di monete false

Art. 25-bis | D.Lgs.n.231/01

Delitti contro l'industria ed il commercio

Art. 25-bis.1 | D.Lgs.n.231/01

Reati societari

Art. 25-ter | D.Lgs.n.231/01

Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico

Art. 25-quater | D.Lgs.n.231/01

Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili

Art. 25-quater.1 | D.Lgs.n.231/01

Delitti contro la personalità individuale etc.

Art. 25-quinquies | D.Lgs.n.231/01

Reati finanziari o abusi di mercato

Art. 25-sexies | D.Lgs.n.231/01

Omicidio colposo o lesioni commesse con violazione delle norme sulla sicurezza sul lavoro

Art. 25-septies | D.Lgs.n.231/01

Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio

Art. 25-octies | D.Lgs.n.231/01

Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti

Art. 25-octies.1 | D.Lgs.n.231/01

Delitti in materia di violazione del diritto d'autore

Art. 25-novies | D.Lgs.n.231/01

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

Art. 25-decies | D.Lgs.n.231/01

Reati ambientali

Art. 25-undecies | D.Lgs.n.231/01

Reati di impiego irregolare lavoratori stranieri

Art. 25-duodecies | D.Lgs.n.231/01

Reati di razzismo e xenofobia

Art. 25-terdecies | D.Lgs.n.231/01

Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco... a mezzo di apparecchi vietati

Art. 25-quaterdecies | D.Lgs.n.231/01

Reati tributari

Art.25-quinquiesdecies|D.Lgs. n.231/01

Contrabbando (diritti di confine)

Art.25-sexiesdecies|D.Lgs. n.231/01

Delitti contro il patrimonio culturale

Art.25-septiesdecies|D.Lgs. n.231/01

Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici

Art.25-duodevicies|D.Lgs. n.231/01

Delitti tentati

Art. 26 | D.Lgs.n.231/01

Reati transnazionali

L. n 146/20016

Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato

Art.12 L.9/2013

2.2 La condizione esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente

Istituita la responsabilità amministrativa degli Enti, l'articolo 6 del Decreto stabilisce che l'ente non ne risponde nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del

fatto, "modelli di organizzazione di gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi".

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei già menzionati modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

Detti modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito denominati i "Modelli"), ex Art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs.n.231/01, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- Individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- Prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- Individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- Prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- Introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Ove il reato venga commesso da soggetti 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 da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'ente non risponde se prova che:

- L'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- I soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- Non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al Modello.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'art.6 del Decreto dispone, infine, che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto con i Ministeri competenti, potrà formulare, entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

2.3 Linee guida di Confindustria

Per espressa previsione legislativa (Art. 6, comma 3, D.Lgs.n.231/2001), i Modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

L'azienda aderisce a Confindustria, la quale in data 31 marzo 2008, ha emanato una versione aggiornata delle proprie "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs.n.231/01".

Il Ministero di Grazia e Giustizia in data 9 aprile 2008 ha approvato dette Linee Guida, ritenendo che l'aggiornamento effettuato sia da considerarsi "complessivamente adeguato ed idoneo al raggiungimento dello scopo fissato dall'Art. 6 del Decreto".

Le Linee guida di Confindustria indicano un percorso che può essere in sintesi così riepilogato:

- Individuazione delle aree di rischio, al fine di evidenziare le funzioni aziendali nell'ambito delle quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;
- Predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:

- Codice Etico;
- Sistema organizzativo;
- Procedure manuali ed informatiche;
- Poteri autorizzativi e di firma;
- Sistemi di controllo e gestione;
- Comunicazione al personale e sua formazione.

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

- Verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- Applicazione del principio di segregazione dei compiti;
- Documentazione dei controlli;
- Previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure.

Individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili in:

- Autonomia e indipendenza;
- Professionalità;
- Continuità di azione;
- Previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie;

- Obblighi di informazione dell'organismo di controllo.

Il mancato rispetto di punti specifici delle già menzionate Linee Guida non inficia la validità del Modello. Infatti, il Modello adottato dall'Ente deve essere necessariamente redatto con specifico riferimento alla realtà concreta della società, e pertanto lo stesso può anche discostarsi dalle Linee Guida di Confindustria, le quali, per loro natura, hanno carattere generale.

3 Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

3.1 Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello

La società è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali. A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, l'azienda ha avviato un Progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la rispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto della società, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto stesso.

In particolare, attraverso l'adozione del Modello, l'azienda si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- Determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto dell'azienda nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili all'azienda;
- Ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dall'azienda, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche al "Codice Etico" al quale l'azienda intende attenersi nell'esercizio delle attività aziendali;
- Consentire alla società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di Attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Nell'ottica della realizzazione di un programma d'interventi sistematici e razionali per l'adeguamento dei propri modelli organizzativi e di controllo, la società ha predisposto una mappa delle attività aziendali e ha individuato nell'ambito delle stesse le cosiddette attività "a rischio" ovvero quelle che, per loro natura, rientrano tra le attività da sottoporre ad analisi e monitoraggio alla luce delle prescrizioni del Decreto.

A seguito dell'individuazione delle attività "a rischio", l'azienda ha ritenuto opportuno definire i principi di riferimento del Modello Organizzativo che intende attuare, tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto, le linee guida elaborate in materia dalle associazioni di categoria.

La Società si impegna a svolgere un continuo monitoraggio della propria attività sia in relazione ai suddetti reati, sia in relazione all'espansione normativa cui potrà essere soggetto il Decreto 231. Qualora dovesse emergere la rilevanza di uno o più dei reati sopra menzionati, o di eventuali nuovi reati che il Legislatore riterrà di inserire nell'ambito del Decreto 231, la Società valuterà l'opportunità di integrare il presente Modello con nuove misure di controllo e/o nuove Parti Speciali.

3.2 Elementi fondamentali del Modello

Con riferimento alle "esigenze" individuate dal legislatore nel Decreto, i punti fondamentali individuati dalla società nella definizione del Modello possono essere così brevemente riassunti:

- Mappa delle attività aziendali "sensibili" ovvero di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
- Analisi dei protocolli in essere e definizione delle eventuali implementazioni finalizzate, con riferimento alle attività aziendali "sensibili", a garantire i principi di controllo (vedi punto 4);
- Modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- Identificazione dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "Organismo" o "OdV"), ruolo attribuito in azienda sia a componenti interni che esterni all'azienda, e l'attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- Definizione dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo;
- Attività di informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- Definizione delle responsabilità nell'approvazione, nel recepimento, nell'integrazione e nell'implementazione del Modello, oltre che nella verifica del funzionamento dei medesimi e dei comportamenti aziendali con relativo aggiornamento periodico (controllo ex post).

Ulteriormente, la Società ha adottato il Codice di autoregolamentazione dei dati personali con il quale intende assicurare che il trattamento dei dati personali avvenga in conformità al Regolamento europeo 679/2016 denominato GDPR.

È stato effettuato, poi, un riscontro delle strutture organizzative interne già attive ed operanti per verificarne la rispondenza, anche formale, al dettato del D.Lgs.n.231/01 ed integrare nel Modello Organizzativo 231 i Sistemi di Gestione già in essere.

3.3 Modello, Codice Etico e Sistema disciplinare

L'azienda ha ritenuto opportuno formalizzare i principi etici a cui la Società quotidianamente si ispira nella gestione delle attività aziendali all'interno di un Codice Etico, in considerazione anche dei comportamenti che possono determinare la commissione dei reati previsti dal Decreto.

Gli obiettivi che l'azienda ha inteso perseguire mediante la definizione del Codice Etico possono essere così riepilogati:

- Improntare su principi di correttezza e trasparenza i rapporti con le terze parti ed in particolar modo con la Pubblica Amministrazione;

- Richiamare l'attenzione del personale dipendente, dei collaboratori, dei fornitori, e, in via generale, di tutti gli operatori, sul puntuale rispetto delle leggi vigenti, delle norme previste dal Codice etico, nonché delle procedure a presidio dei processi aziendali;
- Definire un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

I principi di riferimento del Modello si integrano con quelli del Codice Etico adottato dalla società, per quanto il Modello, per le finalità che lo stesso intende perseguire in specifica attuazione delle disposizioni del Decreto, abbia una diversa portata rispetto al Codice Etico.

Sotto tale profilo, infatti, è opportuno precisare che:

- Il Codice Etico riveste una portata generale in quanto contiene una serie di principi di "deontologia aziendale" che l'azienda riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- Il Codice Etico rimanda al sistema disciplinare aziendale atto a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, previsto all'articolo 6, comma 2 lett. e) del Decreto;
- Il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

3.4 Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico

Essendo il Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'articolo 6, comma 1, lett. a del Decreto), è rimessa all'organo amministrativo la responsabilità di approvarlo e recepirlo, mediante apposita delibera.

Parimenti, anche il Codice Etico è stato approvato con delibera del CdA in quanto parte integrante del Modello Organizzativo a cui è allegato.

4.0 Potenziali aree a rischio e processi strumentali

Le attività considerate rilevanti ai fini della predisposizione del Modello sono quelle che, a seguito di specifica analisi dei rischi, hanno manifestato fattori di rischio relativi alla commissione di violazioni delle norme penali indicate dal D.Lgs.n.231/01 o, in generale, dal Codice Etico della Società stessa.

L'analisi dei rischi è stata strutturata in modo da valutare per ciascuna fase dei processi, quali possono essere quelli potenzialmente a rischio relativamente ai singoli articoli del D.Lgs.n.231/01.

In tal senso è stata creata la seguente tabella per poter valutare questi aspetti e definirne delle priorità di intervento.

	Probabilità "P"	Danno "D"	Valore
Inevitabile	$\geq 30\%$	Altissimo	5
Alta	$5\% \leq P < 30\%$	Alto	4
Moderata	$1\% \leq P < 5\%$	Moderato	3
Bassa	$0,01\% \leq P < 1\%$	Basso	2
Remota	$< 0,01\%$	Irrilevante	1

P x D	1	2	3	4	5
1	1	2	3	4	5
2	2	4	6	8	10
3	3	6	9	12	15
4	4	8	12	16	20
5	5	10	15	20	25

Se P x D **0 - 5** Nessuna azione

Se P x D **6 - 10** Azione necessaria entro 1 anno

Se P x D **11 - 16** Azione necessaria entro 1 mese

Se P x D **17-25** Azione necessaria entro 2 giorni

Le principali aree di attività potenzialmente a rischio sono elencate nell'allegato – “analisi dei rischi”.

Si precisa che i reati di cui all'Art. 25-septies del Decreto (omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro) per loro natura possono essere riferibili a tutte le aree aziendali.

L'azienda si è dotata di una politica aziendale in materia di sicurezza ed igiene del lavoro e delle strutture di prevenzione e protezione previste dalla normativa di riferimento. (D.Lgs.n.81/08 e successive modifiche). Ha ottenuto la certificazione ISO 45001.

5.0 Principi di controllo nelle potenziali aree di attività a rischio

Nell'ambito dello sviluppo delle attività di definizione dei protocolli necessari a prevenire le fattispecie di rischio-reato, sono stati individuati, sulla base della conoscenza della struttura interna e della documentazione aziendale, i principali processi, sotto processi o attività nell'ambito dei quali, in linea di principio, potrebbero realizzarsi i reati o potrebbero configurarsi le occasioni o i mezzi per la realizzazione degli stessi.

Con riferimento a tali processi, sotto processi o attività è stato rilevato il sistema di gestione e di controllo in essere focalizzando l'analisi sulla presenza/assenza all'interno dello stesso dei seguenti elementi di controllo:

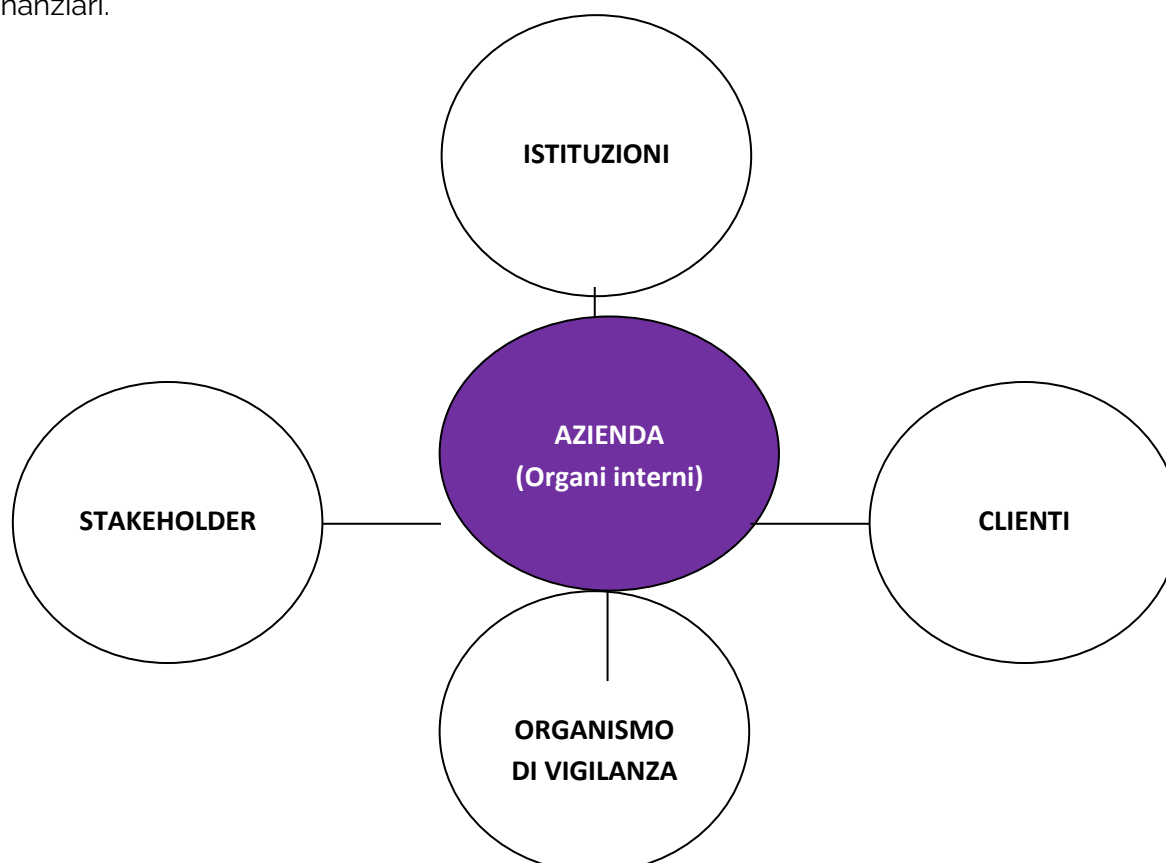
- **Regole comportamentali:** esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale.
 - Procedure:** esistenza di procedure interne a presidio dei processi nel cui ambito potrebbero realizzarsi le fattispecie di reati previste dal D.Lgs.n.231/01 o nel cui ambito potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi di commissione degli stessi reati. Le caratteristiche minime che sono state esaminate sono:
 - Definizione e regolamentazione delle modalità e tempistiche di svolgimento delle attività;

- Tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);
 - Chiara definizione della responsabilità delle attività;
 - Esistenza di criteri oggettivi per l'effettuazione delle scelte aziendali;
 - Adeguata formalizzazione e diffusione delle procedure aziendali in esame;
- **Segregazione dei compiti:** una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto.
 - **Livelli autorizzativi:** chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio in coerenza con le mansioni attribuite e con le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa.
 - **Attività di controllo:** esistenza e documentazione di attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali.
 - **Attività di monitoraggio:** esistenza di meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione/accesso ai dati e ai beni aziendali.

6.0 Destinatario del Modello

Sono destinatari del Modello (di seguito i "Destinatari") tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi aziendali.

Fra i destinatari del Modello sono annoverati i componenti degli organi sociali aziendali, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti aziendali, i consulenti esterni e i partner commerciali e/o finanziari.



7.0 Organismo di Vigilanza

7.1 I requisiti

L'articolo 6, comma 1, lett. b), del D.Lgs.n.231/01, individua l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, come requisito affinché l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità "amministrativa" dipendente dalla commissione dei reati specificati nel Decreto legislativo stesso.

I requisiti che l'organo di controllo deve soddisfare per un efficace svolgimento delle già menzionate funzioni sono:

- Autonomia e indipendenza: l'Organismo di Vigilanza deve essere sprovvisto di compiti operativi e deve avere solo rapporti di staff - come meglio si dirà in seguito - con il vertice operativo aziendale e con l'organo amministrativo;
- Professionalità nell'espletamento dei suoi compiti istituzionali: a tal fine i componenti del suddetto organo devono avere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per prevenire la commissione di reati, per scoprire quelli già commessi e individuarne le cause, nonché per verificare il rispetto dei modelli da parte degli appartenenti all'organizzazione aziendale;
- Continuità di azione, al fine di garantire la costante attività di monitoraggio e di aggiornamento del Modello e la sua variazione al mutare delle condizioni aziendali di riferimento.

7.2 Individuazione

In considerazione delle caratteristiche sopra evidenziate, della specificità dei compiti assegnati all'Organismo di Vigilanza, nonché dell'attuale struttura organizzativa adottata dall'azienda, si ritiene opportuno identificare e regolamentare tale organismo come segue:

L'Organismo di Vigilanza ha una struttura monocratica

- L'organo amministrativo, al fine di garantire la presenza dei requisiti sopra menzionati, valuta periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando le modifiche e/o le integrazioni ritenute necessarie;
- L'Organismo di Vigilanza è configurato come unità di staff in posizione verticistica, riportando direttamente all'organo amministrativo;
- Il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza è disciplinato da un apposito Regolamento, predisposto dall'Organismo medesimo ed approvato dall'organo amministrativo. Tale regolamento prevede, tra l'altro, le funzioni, i poteri e i doveri dell'Organismo, nonché i flussi informativi verso l'organo amministrativo. Sotto questo profilo è opportuno prevedere che ogni attività dell'Organismo di Vigilanza sia documentata per iscritto ed ogni riunione o ispezione cui esso partecipi sia opportunamente verbalizzata.

7.3 Nomina

L'organo amministrativo dell'azienda provvede alla nomina dell'Organismo di Vigilanza.

La durata in carica dei componenti dell'Organismo di Vigilanza è stabilita dall'organo amministrativo della Società.

L'Organismo di Vigilanza è dotato ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera b), del D.Lgs.n.231/01 di "autonomi poteri di iniziativa e controllo".

7.4 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

In base a quanto emerge dal testo del D.Lgs.n.231/01, le funzioni svolte dall'Organismo di Vigilanza possono essere così riepilogate:

- Vigilanza sull'effettività del Modello, che consiste nel verificare la coerenza tra comportamenti concreti e Modello istituito;
- Valutazione dell'adeguatezza del Modello, ossia della idoneità dello stesso, in relazione alla tipologia di attività e alle caratteristiche dell'impresa, a ridurre ad un livello accettabile i rischi di realizzazione di reati. Ciò impone un'attività di aggiornamento dei modelli sia alle mutate realtà organizzative aziendali, sia ad eventuali mutamenti della legge in esame. L'aggiornamento può essere proposto dall'Organismo di Vigilanza, ma deve essere adottato - come già ricordato - dall'organo amministrativo.

In particolare, i compiti dell'Organismo di Vigilanza sono così definiti:

- Vigilare sull'effettività del Modello attuando le procedure di controllo previste;
- Verificare l'efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti;
- Verificare il mantenimento, nel tempo, dei requisiti richiesti promuovendo, qualora necessario, il necessario aggiornamento;
- Promuovere e contribuire, in collegamento con le altre unità interessate, all'aggiornamento e adeguamento continuo del Modello e del sistema di vigilanza sull'attuazione dello stesso;
- Assicurarci i flussi informativi di competenza;
- Assicurare l'attuazione degli interventi di controllo programmati e non programmati;
- Segnalare alle funzioni competenti la notizia di violazione del Modello e monitorare l'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Nell'espletamento delle sue funzioni, l'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di:

- Emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'Organismo di Vigilanza;
- Accedere a qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs.n.231/01;
- Ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello;
- Disporre che i Responsabili delle funzioni aziendali forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dall'organo amministrativo e potrà, a sua volta, chiedere di essere ascoltato in qualsiasi momento, al fine di riferire sul funzionamento del Modello o su situazioni specifiche.

7.5 Flussi informativi dell'OdV nei confronti del vertice societario

Sistema delle deleghe

All'OdV devono essere trasmessi e tenuti costantemente aggiornati i documenti afferenti al sistema di procure e deleghe in vigore presso la Società.

Segnalazioni di esponenti aziendali o di terzi

Allo stesso tempo, dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV qualunque informazione, di qualsiasi tipo, sia giudicata attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio così come individuate nel Modello. L'obbligo riguarda principalmente le risultanze delle attività attuate dalla Società, nonché le atipicità e le anomalie riscontrate.

A tale riguardo valgono le seguenti prescrizioni:

- Devono essere raccolte le segnalazioni relative a possibili ipotesi di commissione di reati previsti dal Decreto o, comunque, di condotte non in linea con le regole di condotta adottate dalla società;
- L'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e adotterà i provvedimenti conseguenti, dopo aver ascoltato, se ritenuto opportuno, l'autore della segnalazione ed il responsabile della presunta violazione;
- Le segnalazioni potranno essere effettuate in forma scritta ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello e delle procedure aziendali adottate. L'OdV agirà in modo da garantire i soggetti segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando, altresì, l'assoluta riservatezza dell'identità del segnalante.

Oltre a ciò, devono essere necessariamente trasmesse all'OdV tutte le informazioni che presentino elementi rilevanti in relazione all'attività di vigilanza, come ad esempio:

- I provvedimenti o le notizie provenienti da organi di polizia o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al Decreto;
- Tutte le richieste di assistenza legale effettuate dalla Società;
- L'eventuale richiesta per la concessione di fondi pubblici in gestione o per l'ottenimento di forme di finanziamento dei fondi già in gestione;

Le notizie relative all'attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari intrapresi e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti.

Relativamente agli obblighi di informativa valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- Devono essere raccolte tutte le segnalazioni relative alla commissione di reati previsti dal Decreto ed a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate;

- L'afflusso di segnalazioni deve essere canalizzato verso l'OdV dell'azienda;
- L'OdV, valutate le segnalazioni ricevute, sentite le parti coinvolte (autore della segnalazione e presunto responsabile della violazione), determinerà i provvedimenti del caso;
- Le segnalazioni dovranno essere formalizzate per iscritto;
- Le stesse dovranno riguardare ogni violazione o sospetto di violazione del Modello.

Spetta all'OdV il compito di garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante e la tutela dei diritti dell'azienda o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

8.0 Informazione, formazione ed aggiornamento

Al fine di promuovere una cultura di impresa ispirata al rispetto della legalità e della trasparenza, l'azienda assicura l'ampia divulgazione del Modello e l'effettiva conoscenza dello stesso da parte di chi è tenuto a rispettarlo.

Una copia del Modello - nonché una copia di ogni intervenuta modifica e aggiornamento - è consegnata, oltre che all'organo amministrativo e a ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza, a ciascun dipendente ed a ciascun soggetto tenuto a rispettare le prescrizioni del Modello.

Una copia del Modello, in formato elettronico, è altresì inserita nel server aziendale, al fine di consentire ai dipendenti una consultazione giornaliera, e pubblicata sul sito della Società al fine di renderlo disponibile a tutte le parti interessate.

Prima dell'entrata in servizio i dipendenti neoassunti riceveranno una copia del Modello.

L'adozione del Modello e le sue successive modifiche ed integrazioni, sono portate a conoscenza di tutti i soggetti con i quali l'azienda intrattiene rapporti d'affari rilevanti.

La società predispone, ogni anno, un piano di interventi formativi per i propri dipendenti e per le figure apicali al fine della completa acquisizione dei contenuti del modello di gestione.

9.0 Sistema sanzionatorio, disciplinare e civilistico

L'articolo 6, comma 2, lett. e) e l'articolo 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs.n.231/01 stabiliscono, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale che ai soggetti sottoposti ad altrui direzione, la necessaria predisposizione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

L'efficace attuazione del Modello e del Codice di Comportamento non può prescindere dalla predisposizione di un adeguato apparato sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nel sistema del D. Lgs. 231/01, costituendo il presidio di tutela per le procedure interne.

In altri termini, la previsione di un adeguato sistema che risulti idoneo a sanzionare le violazioni delle disposizioni e delle procedure organizzative richiamate dal Modello rappresenta un elemento qualificante dello stesso ed una condizione imprescindibile per la sua concreta operatività, applicazione e rispetto da parte di tutti i Destinatari.

Al riguardo, è opportuno puntualizzare che l'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale: la finalità delle sanzioni qui previste è infatti quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali, promuovendo nel personale aziendale e in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con la Società, la consapevolezza della ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o degli incarichi assegnati.

Quindi il sistema disciplinare applicabile in caso di violazione di quanto previsto dal Modello è volto a rendere effettiva ed efficace l'adozione dello stesso e l'azione dell'OdV, ciò in virtù anche di quanto previsto dall'art. 6 del Decreto.

Requisito fondamentale delle sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a tre criteri:

- Gravità della violazione;
- Tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale, etc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano normativo e contrattuale;
- Eventuale recidiva.

9.1 Violazione del Modello

Ai fini dell'ottemperanza al D.Lgs.n.231/2001, a titolo esemplificativo, costituiscono violazione del Modello:

- La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati (ossia nei c.d. processi sensibili) o di attività a questi connesse;
- La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Codice Etico, nell'espletamento dei processi sensibili o di attività a questi connesse.

Di seguito sono riportate le sanzioni previste per le diverse tipologie di Destinatari.

9.1.1 Segnalazione violazione

La società, per le segnalazioni, si è dotata di una procedura interna di controllo **P-INT-23 "Segnalazione di sospetti-Whistleblowing"** con relativa modulistica e istruzioni che la stessa distribuisce a tutto il personale all'atto di nuova assunzione.

9.2 Misure nei confronti dell'Organo Amministrativo

La Società valuta con rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne manifestano l'immagine verso i dipendenti, i soci, i creditori e il pubblico. La formazione e il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppongono, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

In caso di violazione del Modello da parte del CdA, l'OdV prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge e/o la revoca di deleghe eventualmente conferite all'amministratore.

In ogni caso, è fatta salva la facoltà delle società di proporre azioni di responsabilità e risarcitorie.

9.3 Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti

L'inosservanza delle procedure descritte nel Modello adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs.n.231/2001 implica l'applicazione di sanzioni disciplinari individuate a carico dei Destinatari che verranno applicate nel rispetto delle procedure previste dalla normativa vigente.

Qualora venga accertata una o più delle violazioni indicate al paragrafo precedente, in ragione della sua gravità ed eventuale reiterazione, sono comminati, sulla base degli specifici CCNL di categoria applicati, i seguenti provvedimenti disciplinari:

- Richiamo verbale;
- Ammonizione scritta;
- Multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni;
- Licenziamento senza preavviso.

La irrogazione delle sanzioni disciplinari avverrà nel rispetto delle norme procedurali di cui al vigente CCNL, secondo un principio di proporzionalità (in base alla gravità della violazione e tenuto conto della recidiva).

In particolare, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, in relazione:

- All'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- Al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- Alle mansioni del lavoratore;
- Alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- Alla violazione di norme, leggi e regolamenti interni della Società;
- Alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, verrà sempre informato l'OdV.

9.4 Le misure e le sanzioni nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali con la società

L'inosservanza delle norme indicate nel Modello adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs.n.231/2001 da parte di fornitori, collaboratori, consulenti esterni, partner aventi rapporti contrattuali/commerciali con l'azienda, può determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal D. Lgs.n.231/2001.

10.0 Modifica, implementazione e verifica del funzionamento del Modello

10.1 Modifiche ed integrazioni dei principi di riferimento del Modello

L'organo amministrativo aziendale provvede ad effettuare le successive ed eventuali modifiche e integrazioni dei principi di riferimento del Modello, allo scopo di consentire la continua rispondenza del Modello medesimo alle prescrizioni del Decreto ed alle eventuali mutate condizioni della struttura dell'Ente.

10.2 Implementazione del Modello ed attuazione dei controlli sulle aree di attività a rischio

L'organo amministrativo provvede all'attuazione del Modello, mediante valutazione ed approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi fondamentali dello stesso; per l'individuazione di tali azioni, L'organo amministrativo si avvale del supporto dell'Organismo di Vigilanza.

L'organo amministrativo della società deve altresì garantire, anche attraverso l'intervento dell'Organismo di Vigilanza, l'aggiornamento del Modello, in relazione alle esigenze che si rendessero necessarie nel futuro.

L'efficace e concreta attuazione del modello deliberato dall'Organo Amministrativo è verificata dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei poteri di controllo allo stesso conferiti sulle attività svolte dalle singole funzioni aziendali nelle aree a rischio.



**perché essere sostenibili, conviene
i nostri obiettivi, le nostre policy**

