



---

---

# **ALETHEIA S.R.L.**

Modello Organizzativo D. LGS. 231/01

Codice di comportamento ex art.6 comma 3 del D. Lgs 8 Giugno 2001 N.231

---

Revisione del 19/04/2019

---

---

**Titolare del Documento**

	<b>ALETHEIA S.R.L.</b>
	Sede Legale: Via Flaminia Km 33.700, 00068 Rignano Flaminio (RM)
	Sede Operativa: Via Flaminia Km 33.700, 00068 Rignano Flaminio (RM)

Revisione	Motivazione	Data
00	Redazione del Modello Organizzativo ex D. Lgs 231/01	07/12/2015
01	Revisione del Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/01	13/05/2016
02	Revisione del Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/01	06/09/2017
03	Revisione del Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/01	03/10/2018
04	Revisione del Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/01	19/04/2019
05		

Timbro e Firma Rappresentante Legale

---

Il presente documento contiene informazioni e dati di **Aletheia Srl**. Pertanto documento e contenuti non sono divulgabili in nessuna forma senza esplicito consenso da parte del titolare.

## Sommario

<b>D. Lgs 231/2001</b> .....	<b>5</b>
<b>1.INTRODUZIONE</b> .....	<b>10</b>
1.1 Generalità.....	10
1.2 STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO 231 .....	11
1.3 INTEGRABILITA' CON GLI ALTRI SISTEMI DI GESTIONE .....	14
1.3.1 APPROCCIO PER PROCESSI.....	14
1.3.2 METODOLOGIA APPLICATA PER LA DEFINIZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO 231 14	
<b>2 SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE/PRESENTAZIONE E POLITICA DELLA SOCIETA'</b> .....	<b>15</b>
2.1 GENERALITA' .....	15
2.2 SCOPO .....	15
2.3 APPLICAZIONE .....	15
2.4 PRESENTAZIONE DELLA SOCIETA' .....	16
Modifiche ed integrazioni del modello.....	18
2.5 LA POLITICA .....	18
<b>3 RIFERIMENTI NORMATIVI</b> .....	<b>21</b>
3.1 NORME E LINEE GUIDA .....	21
<b>4 TERMINI E DEFINIZIONI</b> .....	<b>22</b>
<b>5 SISTEMA DI GESTIONE PER LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA (SGRA) 25</b>	
5.1 REQUISITI GENERALI.....	25
<b>6 PIANIFICAZIONE DELLA IDENTIFICAZIONE DEI POSSIBILI REATI E D.LGS 231/01</b> .....	<b>27</b>
6.1 GENERALITA' .....	27
6.2 DEFINIZIONE DI RISCHIO ACCETTABILE .....	29
6.3 POSSIBILI REATI PREVISTI DAL D.LGS 231/01 .....	31
6.4 GESTIONE DELLA DOCUMENTAZIONE.....	39
6.5 ASPETTI GENERALI.....	39
6.6 LE PROCEDURE .....	40
6.7 TENUTA SOTTO CONTROLLO DEI DOCUMENTI.....	42
<b>7 CONTROLLO DELLA VALIDITA' DEL SISTEMA DI GESTIONE</b> .....	<b>42</b>
7.1 DOCUMENTI RELATIVI AL PROGRAMMA DI AUDIT INTERNI.....	43
7.2 ATTUAZIONE E STANDARDIZZAZIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE .....	43

<b>8</b>	<b>RESPONSABILITA' DELLA DIREZIONE</b> .....	<b>44</b>
8.1	IMPEGNO DELLA DIREZIONE .....	44
8.2	CODICE ETICO E POLITICA PER LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA.....	44
8.3	AUTORITA' E RESPONSABILITA'.....	45
<b>9</b>	<b>ORGANISMO DI VIGILANZA</b> .....	<b>46</b>
9.1	RUOLO E COMPOSIZIONE.....	47
9.2	RISERVATEZZA .....	48
9.3	COMPITI E POTERI .....	48
9.4	FLUSSI INFORMATIVI .....	49
9.5	INIZIATIVA DI CONTROLLO .....	52
9.6	STRUMENTI DI CONTROLLO E AZIONE .....	52
<b>10</b>	<b>OPERAZIONI PROMANATE DIRETTAMENTE DAL VERTICE AZIENDALE</b> .....	<b>52</b>
10.1	AMBITO DI RIFERIMENTO.....	52
10.2	ATTIVITA' DI CONTROLLO .....	53
10.3	RIESAME DELLA DIREZIONE .....	53
<b>11</b>	<b>GESTIONE DELLE RISORSE UMANE</b> .....	<b>54</b>
11.1	SCOPO.....	54
11.2	MESSA A DISPOSIZIONE DELLE RISORSE.....	55
11.3	FORMAZIONE, INFORMAZIONE, COMUNICAZIONE .....	55
<b>12</b>	<b>SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO</b> .....	<b>56</b>
12.1	Premessa.....	56
12.2	DIPENDENTI, COLLABORATORI, CONSULENTI .....	56
12.3	LE CONDOTTE RILEVANTI.....	58
12.4	LE SANZIONI.....	58
12.5	LE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI.....	59
12.6	LE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI TERZI DESTINATARI.....	59
12.7	MISURE NEI CONFRONTI DEI MEDICI .....	60
12.8	IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI .....	61

## PREMESSA

### D. Lgs 231/2001

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo 231/2001 ("Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300"), 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 1997, anch'essa firmata da Bruxelles, sulla 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 Decreto legislativo 231/2001 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 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 o il controllo dello stesso e, infine, da persone sottoposte alla 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 fatto reato.

Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame, trattasi di alcuni reati contro la Pubblica Amministrazione (Indebita percezione di erogazioni pubbliche, Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico, Concussione e Corruzione), a cui si sono successivamente aggiunti altri ad opera delle successive integrazioni normative, che hanno ampliato il novero dei reati compresi nell'ambito di operatività della norma in esame, nello specifico:

- Decreto Legge n. 350 del 25 settembre 2001, convertito con Legge n. 409 del 23/11/2001;
- Decreto Legislativo n. 61 dell'11 Aprile 2002;
- Legge n. 7 del 14 gennaio 2003;
- Legge n. 228 dell'11 agosto 2003;
- Legge n. 62 del 18 aprile 2005;
- Legge n. 262 del 28 dicembre 2005 in materia di tutela del risparmio;

- Legge n. 7 del 9 gennaio 2006, recante “Disposizioni concernenti la prevenzione e il divieto delle pratiche di mutilazione genitale femminile”;
- Decreto Legislativo 231 del 2007 che estende la responsabilità dell’ente ai reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro beni o utilità di provenienza illecita, modificato dalla legge n. 186/2014;
- Legge n. 48 del 18 marzo 2008 che prevede, tra i reati presupposto, i delitti informatici ed il trattamento illecito dei dati, modificato dal D.lgs. n. 7 e 8/2016;
- Legge n. 94 del 15 luglio 2009 che introduce (art. 2, co. 29) Delitti di criminalità organizzata, modificato dalla Legge 69/2015;
- Legge n. 99 del 23 luglio 2009 “Disposizioni per lo sviluppo e internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia” che introduce (art. 15, co. 7) delitti contro l’industria e il commercio e Delitti in materia di violazione del diritto d’autore (Art. 25-novies, D. Lgs. n. 231/2001);
- Legge n. 116 del 3 agosto 2009 che all’art. 4 introduce il reato di “Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria”;
- Legge n. 108 del 2 luglio 2010 che ha modificato alcuni articoli del codice Penale richiamati dal D.Lgs. 231/01;
- il reato di falso in prospetto (ora previsto dall’art. 173-bis del Decreto legislativo 58/1998), non è più parte delle fattispecie di reati in materia societaria rilevanti ai sensi del Decreto legislativo 231/2001.
- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico.
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 – bis d.lgs. 231/2001 articolo aggiunto dalla legge n. 48/2008, modificato dal D. Lgs. n. 7 e 8/2016)
- Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione art. 25 d.lgs. 231/2001 modificato dalla L. n. 190/2012.
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D. Lgs. 125/2016]
- Delitti contro l’industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
- Reati societari Art. 25-ter, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L. 69/2015]

- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 583-bis c.p.) (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]
- Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003] modificato dalla L. 199 del 2016,
- Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005]
- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007]

La responsabilità amministrativa di un ente sorge anche in relazione ai seguenti reati:

- Reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10).
- Reati ambientali (art. 25-undecies, D. Lgs. 231/01) [articolo aggiunto dal d.lgs. 121 del 7 luglio 2011 e modificato dalla L. n. 68/2015] - [Art. 6 del D.Lgs. 135 del 14.12.2018 - Abolizione SISTRI].
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25- duodecies, art. 22, comma 12 bis, D.Lgs. n. 286/1998, aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012).

Inoltre il Decreto Legislativo n. 58 del 24 febbraio 1998 prevede, per le Società quotate, oltre al reato di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato, anche l'ipotesi delle corrispondenti fattispecie di illeciti amministrativi, stabilendo per essi specifiche sanzioni e l'applicazione in linea di massima dei principi enunciati dal Decreto Legislativo n. 231/2001. La Legge n. 146 del 16 marzo 2006 ha previsto un'ulteriore estensione della responsabilità amministrativa degli enti in relazione a determinate ipotesi di reato transnazionale. In questo caso i reati presupposto non sono stati inseriti nel Decreto Legislativo n. 231/2001, ma sono contenuti nella suddetta Legge, che prevede anche le sanzioni e l'applicabilità del Decreto per i conseguenti illeciti amministrativi. Il 23 Marzo 2010 è stato pubblicato in G.U. il Decreto Legislativo n. 39 del 27 gennaio 2010, Attuazione della direttiva 2006/43/CE, relativa alle revisioni legali dei conti annuali e dei conti consolidati, che modifica le direttive 78/660/CEE e 83/349/CEE, che abroga la direttiva 84/253/CEE (10G0057). Con tale Decreto viene abrogato l'Art. 2624, e modificato l'Art. 2625 c.c. con conseguente modifica dell'Art. 25 ter del D.Lgs. n. 231/2001. Si rileva

che in data 1 agosto 2011 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il Decreto Legislativo n. 121 del 7 luglio 2011 rubricato “Attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni”. Tale Decreto prevede all'art. 2: – la diversa numerazione dell'art. 25-novies del D. Lgs. 231 (Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria) in art. 25-decies; – l'inserimento dell'art. 25-undecies nel D. Lgs. 231 “Reati ambientali”. Il novero dei reati 231 è poi stato ulteriormente ampliato dal D.lgs. n.109 del 16 luglio 2012, che ha inserito attraverso l'art. 25-duodecies il reato di Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, e dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190 art. 1 comma 77 che, nel modificare l'art. 25 ter ha inserito tra i “Reati societari” quello di Corruzione tra privati nei casi previsti dal terzo comma dell'art. 2635 cod. civ. Il testo attualmente in vigore del Decreto Legislativo contempla dunque le seguenti fattispecie di reato: – art. 24 (indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello stato e di un ente pubblico); – art. 24 bis (delitti informatici e trattamento illecito di dati); – art. 24 ter (delitti di criminalità organizzata); – art. 25 (concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione); – art. 25 bis (falsità in monete, in carte di pubblico credito in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento); – art. 25 bis.1. (delitti contro l'industria e il commercio); – art. 25 ter (reati societari); – art. 25 quater (delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico); – art. 25 quater.1 (pratiche di mutilazione di organi genitali femminili); – art. 25 quinquies (delitti contro la personalità individuale); – art. 25 sexies (abusi di mercato); – art. 25 septies (omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro); – art. 25 octies (ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita); – art. 25 novies (delitti in materia di violazione del diritto d'autore); – art. 25 decies (induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria); – art. 25 undecies (reati ambientali); – art. 25 duodecies (impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare). Ad esse si aggiungono altresì i seguenti reati transnazionali, di cui all'art. 10 della Legge 146/2006, in quanto ai conseguenti illeciti amministrativi previsti da detto articolo si applicano le disposizioni di cui al D. Lgs. n. 231/2001. – art. 416 c.p. associazione per delinquere; – art. 416 bis c.p. associazione di tipo mafioso; – art. 291 quater T.U. D.P.R. 43/73 (materia doganale) associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi esteri; – art. 74 del T.U. D.P.R. 309/90 associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze

stupefacenti o psicotrope; – art. 12 commi 3, 3bis, 3ter e 5 del T.U. di cui al D.Lgs. n.286/98 disposizioni contro le immigrazioni clandestine; – art. 377 bis c.p. induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’Autorità Giudiziaria; – art. 378 c.p. favoreggiamento personale. Particolare rilevanza assumono le "sanzioni interdittive", che si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste e quando ricorrono le condizioni indicate dall'art. 13: la loro gravità deriva anche dalla comminabilità in sede cautelare. Le sanzioni possono essere evitate ove l'ente adotti modelli di comportamento (procedure di autocontrollo) idonei a prevenire i reati.

La portata innovativa del Decreto legislativo 231/2001 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 della società stessa. Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto legislativo 231/2001 è particolarmente severo: infatti oltre alle sanzioni pecuniarie vi sono quelle di sospensione e di interdizione parziale o totale delle attività di impresa che possono avere effetti permanenti per le società che ne siano oggetto.

Tuttavia, a fronte di tale scenario, l’art. 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 predetti 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 reato di quelli specificamente previsti dal Decreto legislativo 231/2001.

# 1.INTRODUZIONE

## 1.1 Generalità

In tale ottica, la società **Aletheia S.r.l.** ha provveduto ad effettuare un'analisi del contesto aziendale per evidenziare le aree e le modalità con le quali si possono realizzare i reati previsti dal Decreto legislativo 231/2001 (attività di *risk assessment*), al fine di elaborare un modello organizzativo coerente con la specifica attività della Società, conformemente a quanto previsto dal Decreto legislativo 231/2001.

Si rileva comunque che i modelli organizzativi previsti dal Decreto legislativo 231/2001 non costituiscono un "*quid nov*", poiché l'attività di impresa svolta dalla Società è sostanzialmente caratterizzata da un proprio sistema di controllo, particolarmente rigoroso basato sull'implementazione di un Sistema di Gestione in accordo alle norme:

- UNI EN ISO 9001:2015;
- SGSL 81/08

di cui il modello organizzativo 231 descritto nel presente Manuale è parte integrante.

Ulteriormente, la società **Aletheia S.r.l.** ha adottato il Codice di autoregolamentazione per la protezione dei dati personali, con il quale intende assicurare che il trattamento dei dati personali avvenga in conformità al RUE 2016/679.

Per la società si è trattato, quindi, di effettuare un riscontro delle strutture organizzative interne già attive e operanti per verificarne la rispondenza, anche formale, al dettato del Decreto legislativo 231/2001 e integrare il Modello Organizzativo 231 nel Sistema di Gestione sempre in ottemperanza a quanto stabilito nel Regolamento Europeo 2016/679 .

**Aletheia S.r.l.** è sensibile all'esigenza di diffondere e consolidare una cultura di correttezza, integrità e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria immagine e posizione, delle aspettative dei propri soci e del lavoro dei propri dipendenti ed è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, rappresentanti e partner d'affari. A tal fine, la società ha avviato un programma di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la corrispondenza delle procedure aziendali già esistenti alle finalità previste dal Decreto e ad integrare i principi comportamentali e le procedure già adottate. La Direzione ha dato attuazione al Modello Organizzativo con la nomina dell'apposito Organismo di Vigilanza. La direzione si riserva, a seguito di verifiche periodiche, anche sulla base delle

proposte formulate dall'Organismo di Vigilanza, di procedere all'approvazione di ulteriori eventuali modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di significative violazioni delle prescrizioni del Modello Organizzativo, significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa, modifiche normative al Decreto legislativo 231/2001.

## 1.2 STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO 231

Il modello di organizzazione e di gestione (di seguito, il "Modello") assolve alla funzione di assicurare un sistema integrato di controlli e di procedure volte a minimizzare il rischio di commissione di illeciti nel contesto aziendale, rappresentando altresì uno strumento di comunicazione verso l'interno (soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione) e l'esterno (investitori, terzi, creditori, collaboratori esterni) dei valori e dell'etica aziendale.

Il Modello si inserisce ed integra tale complesso sistema allo scopo specifico di presidiare lo svolgimento delle attività che presentano astratti profili di rischio di compimento dei reati compresi nel perimetro del Decreto, attraverso protocolli procedurali ed elementi di controllo aventi lo scopo di prevenire comportamenti degli esponenti aziendali che possano porsi in contrasto con la normativa vigente o i principi etici cui la società si ispira.

Il presente Modello è adottato sulla base delle Linee guida di Confindustria ed in specifico sulla base delle Linee guida dell'Associazione Italiana Ospedalità Privata e delle Linee Guida della Feder Anisap.

A tale riguardo, **Aletheia S.r.l.** ritiene che l'adozione e l'efficace e continua attuazione del Modello di Organizzazione possa limitare il rischio di commissione dei reati e consentire alla Società di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs. 231/2001 e garantire alla stessa un efficace corporate governance.

Inoltre, lo scopo del presente Modello Organizzativo è di:

- definire un sistema organizzativo chiaro e formalizzato;
- assegnare dei poteri (autorizzazioni e firme) coerenti con le responsabilità gestionali della Società;
- stabilire delle procedure per la registrazione, l'autorizzazione e la verifica di ogni operazione ritenuta critica;
- istituire un Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

- definire delle procedure di comunicazioni al personale e formare lo stesso sulle caratteristiche del Modello e sulle responsabilità di ognuno per la sua corretta applicazione.

Per la valutazione del sistema organizzativo esistente la Società ha avviato le seguenti attività:

- identificazione e mappatura dettagliata delle attività aziendali considerate “a rischio reato”;
- valutazione dell’esistenza di adeguate procedure di controllo delle attività aziendali “a rischio reato” e definizione delle eventuali implementazioni necessarie a garantire l’adeguamento alle prescrizioni del Decreto.
- individuazione dei principi di comportamento ai quali tutto il personale deve rigorosamente adeguarsi;
- definizione delle modalità di formazione del personale;
- definizione delle modalità di informazione dei soggetti terzi con cui la Società intrattenga rapporti (Outsourcer, consulenti esterni, ecc.);
- definizione di disposizioni disciplinari idonee a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- definizione delle funzioni, dei compiti e delle modalità operative dell’Organismo di Vigilanza;
- definizione dei flussi informativi nei confronti dell’Organismo di Vigilanza.

Il Modello organizzativo integra le procedure ed i sistemi di controllo esistenti e già ampiamente operanti in azienda ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e come controllo sui processi sensibili.

Conformemente a quanto previsto anche dalle linee guida, sono da considerare parte integrante, del Modello organizzativo le seguenti procedure:

- il sistema organizzativo aziendale (organigramma aziendale);
- il regolamento generale e le procedure aziendali;
- il codice etico;
- il sistema di deleghe di poteri e delle procure;
- il sistema di qualità certificato;
- il sistema di formazione del personale;
- il sistema disciplinare;
- il modello di gestione dei rischi sui luoghi di lavoro;
- il sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL);

- il documento programmatico per la sicurezza dei dati.

Il Modello Organizzativo è così schematizzabile:

Identificativo della Parte	Titolo	Contenuti	Allegati
A	Parte Generale	La responsabilità penale degli enti	Allegato 1: Fattispecie di reato
		Il Modello Organizzativo	Allegato 2: Aree a rischio reati
		Organismo di Vigilanza	
		Codice Etico (Rinvio)	
		Sistema Disciplinare	
B	Codice Etico		Allegato 3: Codice etico
C	Parte Speciale	Sezione Introduttiva	
		Reati contro la PA	
		Reati Societari	
		Sicurezza	
		Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita; Falsità in segni di riconoscimento, delitti contro l'industria e commercio;	
		Reati Informatici	
Reati Ambientali			

### 1.3 INTEGRABILITA' CON GLI ALTRI SISTEMI DI GESTIONE

Per rendere il Modello Organizzativo 231 formalmente e sostanzialmente simile al proprio Sistema di Gestione interno la società ha scelto di applicare l'Approccio per Processi e la Metodologia PDCA (*Plan-Do-Check-Act*).

#### 1.3.1 APPROCCIO PER PROCESSI

**Aletheia S.r.l.** dopo aver individuato le attività nel cui ambito possano essere commessi reati rilevanti, ha utilizzato l'approccio per processi che evidenzia anche le interazioni tra i vari processi e ne consente la loro gestione al fine ottenere la deresponsabilizzazione amministrativa delle persone giuridiche e della Società stessa.

#### 1.3.2 METODOLOGIA APPLICATA PER LA DEFINIZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO 231

La società **Aletheia S.r.l.** per stabilire, documentare, attuare, mantenere attiva e migliorare l'efficacia del Modello Organizzativo, utilizza ove possibile la metodologia PDCA secondo la seguente corrispondenza di fasi:

ATTIVITA PREVISTE NEL MO	FASI DEL PDCA	RESPONSABILITA
PIANIFICAZIONE	PLAN	Funzione Qualità
IMPLEMENTAZIONE	DO	Tutte le Funzioni
CONTROLLO	CHECK	Organo di Vigilanza
MIGLIORAMENTO	ACT	Tutte le Funzioni

## 2 SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE/PRESENTAZIONE E POLITICA DELLA SOCIETA'

### 2.1 GENERALITA'

Il presente Manuale, descrive la struttura del Modello di Controllo con cui la società **Aletheia S.r.l.** intende attuare e tenere sotto controllo le proprie attività al fine di prevenire la realizzazione dei reati secondo quanto previsto dal Decreto Legislativo 231/2001 ("Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300").

### 2.2 SCOPO

Scopo del presente manuale è definire il Modello organizzativo 231 aziendale:

- Definendo un Sistema Organizzativo chiaro e formalizzato;
- assegnando dei poteri (autorizzazioni e firme) coerenti con le responsabilità gestionali della Società;
- stabilendo delle procedure per la registrazione, l'autorizzazione e la verifica di ogni operazione ritenuta critica;
- istituendo un Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- definendo le procedure di comunicazione al personale e formando lo stesso sulle caratteristiche del Modello e sulle responsabilità di ognuno per la sua corretta applicazione.

Il modello Organizzativo 231 descritto nel presente manuale è parte integrante del Sistema di Gestione per la Qualità adottato dalla Società.

### 2.3 APPLICAZIONE

Il modello organizzativo 231 si applica a tutti i settori di attività e a tutti i processi aziendali che presentano potenzialmente dei fattori di rischio in relazione alla realizzazione dei reati previsti dal D.lgs 231/2001.

## 2.4 PRESENTAZIONE DELLA SOCIETA'

Competenza, professionalità ed esperienza sono gli elementi distintivi di **Aletheia S.r.l.** L'obiettivo è quello di creare sempre nuovo valore aggiunto per i propri clienti.

Il poliambulatorio apre nel 2015.

I principi di accreditamento e autorizzativo, fondati sulla verifica dell'idoneità strutturale, tecnologica ed organizzativa, hanno rappresentato il punto di partenza di una evoluzione della struttura che si è posta come obiettivo di primaria importanza la massima soddisfazione del cliente attraverso il perseguimento di livelli di qualità sempre più soddisfacenti in termini di cortesia, affidabilità e disponibilità.

La struttura con una superficie di circa 295 m<sup>2</sup> sorge al piano terra di un edificio commerciale sito a Rignano Flaminio, Via Flaminia KM 33,700.

Gli obiettivi prefissati sono perseguiti mediante il **Laboratorio di analisi di base, la diagnostica per immagini**, convenzionate e **le visite specialistiche** in regime privatistico.

Il Poliambulatorio per gestire i requisiti minimi per l'autorizzazione regionale all'esercizio e gli ulteriori requisiti di accreditamento istituzionale, sta adottando un sistema di gestione interno della qualità in riferimento alla norma UNI EN ISO 9001/2008; tale sistema pur non essendo certificato è attivo.

Nella struttura sono operativa più sezioni che erogano servizi in regime di accreditamento (convenzionati) o in regime privato:

### **Laboratorio Analisi accreditato**

E' classificato come Laboratorio Generale di Base, diretto dal Dott. Edoardo Leonardis, (Laureato in Scienze biologiche), con sezione di specialità in:

- **Patologia Clinica**
- **Chimica clinica**
- **Esame Emocromocitometrico**
- **Indagini Ormonali**
- **Marcatori Tumorali**
- **Microbiologia**
- **Breath test per Elicobacter pylori**
- **Breath test per intolleranza al lattosio**

Vista La legge Regionale N. 296/2006 (Finanziaria 2007), art.1, comma 796 e l'emanazione del Decreto Commissariale n 115/2015 la società Aletheia SRL insieme ad altri 4 laboratori ha costituito la rete PREVISAL, conseguentemente, per le sole analisi eseguite in convenzione, i processi relativi alla fase analitica: a) ricevimento dei campioni e loro verifica b) esecuzione delle analisi e validazione dei risultati ,vengono affidati al "laboratorio di riferimento".

Il "laboratorio di riferimento" della rete PREVISAL è il C.I.D. Laboratori S.R.L

Il Laboratorio è in grado di espletare quasi tutte le analisi di laboratorio richieste, ricorrendo, per le analisi di particolare impegno e/o bassa frequenza, alla consulenza di due laboratori esterni in service quali il C.I.D. Laboratori S.R.L e GENOMA Group S.R.L.

Per le prestazioni in convenzione con il S.S.N. è richiesta l'impegnativa del medico di base, un documento di riconoscimento, l'eventuale pagamento delle prestazioni fuori convenzione.

➤ **Diagnostica per Immagini, accreditata**, diretta dalla Dott.ssa Federica Vasselli:

- **Ecografia 3d/4d**
- **Mammografia Digitale Diretta**
- **CtMOC**
- **TC**
- **Dentalscan**
- **Radiologia Tradizionale**
- **Ortopanoramica**
- **Colonscopia Virtuale**

➤ **Visite specialistiche in regime privatistico** dirette dal Dott. Cesare Orzi:

- **Allergologia ed Immunologia: responsabile sanitario Dott.ssa Altomonte Giorgia**
- **Angiologia: responsabile sanitario Dott. Sainato Vincenzo**
- **Cardiologia: responsabile sanitario Dott. Blasio Antonio**
- **Dermatologia e Venerologia: responsabile sanitario Dott.ssa Riccardi Fabiana**
- **Endocrinologia: responsabile sanitario Dott. Leonardis Sergio**
- **Fisioterapia**
- **Gastroenterologia: responsabile sanitario Dott. Zampaletta Ugo**

- **Geriatría: responsabile sanitario Dott.ssa De Laurentis Tiziana**
- **Ginecologia ed Ostetricia: responsabile sanitario Dott. Orzi Cesare**
- **Odontoiatria (in regime di Ambulatorio di specialistica odontoiatrica): responsabile sanitario Dott.Pazzani Alfredo**
- **Oftalmologia: responsabile sanitario Dott. Marchi Stefano**
- **Oncologia: responsabile sanitario Dott.ssa Dal Gallo Maria Antonietta**
- **Ortopedia e Traumatologia: responsabile sanitario Dott. Massoni Carlo**
- **Otorinolaringoiatria: responsabile sanitario Dott. Carriere Giovanni**
- **Pediatria responsabile sanitario: Dott. Vannicelli Angelo**
- **Psicologia**
- **Reumatologia: responsabile sanitario Dott.ssa Altomonte Giorgia**
- **Scienza dell'Alimentazione e Dietetica: responsabile sanitario Dott Zampaletta Ugo**
- **Urologia: responsabile sanitario Dott. Mavilla Luca**

### **Modifiche ed integrazioni del modello**

Il presente Modello (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 2, lettera a del Decreto) è un "atto di emanazione dell'organo dirigente" pertanto l'adozione dello stesso, così come le successive modifiche e integrazioni sono rimesse alla competenza della Direzione di **Aletheia S.r.l.**

In particolare è demandato alla Direzione il compito di integrare il presente Modello in relazione ad ulteriori tipologie di reati che nuove previsioni normative colleghino all'ambito di applicazione del Decreto 231, o in conseguenza di modifiche strutturali dell'organizzazione dell'azienda.

## **2.5 LA POLITICA**

La politica di **Aletheia S.r.l.** è sintetizzabile nei seguenti aspetti:

- Gestire e migliorare costantemente la soddisfazione di tutti coloro che usufruiscono dei servizi erogati, valutata attraverso appositi questionari di soddisfazione;
- Promuovere la costante crescita della professionalità e delle competenze del personale interno, attraverso la continua formazione ed aggiornamento dello stesso;

- Perseguire, compatibilmente con l'ottenimento delle autorizzazioni regionali e locali, l'obiettivo di mantenere ed eventualmente acquisire attrezzature tecnologicamente all'avanguardia.

La politica è quindi quella di assicurare che i servizi erogati siano tesi a soddisfare tutte le esigenze esplicite ed implicite del paziente/cliente, con un approccio orientato alla piena soddisfazione di quest'ultimo, in un'ottica di innovazione e miglioramento continui.

Il D.Lgs. 231/2001 ha messo in evidenza la necessità di definire un preciso e chiaro schema di comportamento inteso ad orientare l'impegno professionale e la condotta di ciascun collaboratore, dipendente, libero professionista nonché qualsiasi altro soggetto operante all'interno della Società. La società ha adottato il Modello Organizzativo 231 facendo anche riferimento alle linee guida emanate dalle Associazioni di categoria (Linee Guida di Confindustria e AIOP), finalizzato alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto Legislativo 231.

In tale contesto è stato inserito ed aggiornato il Codice Etico comportamentale (in seguito, per brevità anche "Codice") nel quale sono rappresentati i principi di generali di trasparenza, correttezza e lealtà cui si ispirano lo svolgimento e la conduzione delle attività. All'interno del Codice vengono stabilite le regole comportamentali e gli obiettivi da perseguire al fine della prevenzione dei reati previsti dal decreto. E' uno strumento che garantisce la gestione equa ed efficace delle attività di servizio, delle transazioni, delle relazioni umane, che sostiene la reputazione dell'azienda in modo da creare fiducia verso l'esterno, in primis verso gli utenti. L'obiettivo finale è quello di prevenire comportamenti irresponsabili e illeciti di chi opera in nome e per conto della Società, introducendo una definizione chiara ed esplicita delle responsabilità etiche e sociali di propri dirigenti, quadri, dipendenti ma anche per tutti i soggetti esterni che hanno rapporti con il poliambulatorio **Aletheia S.r.l.**

Punto di forza del programma di miglioramento aziendale è certamente la formazione/informazione degli addetti in merito all'applicazione del Sistema di Gestione della responsabilità Amministrativa pertanto l'Organizzazione assicura che la propria Politica è compresa, attuata e sostenuta a tutti i livelli.

La politica è condivisa con tutto il personale.

## 2.7.1 OBIETTIVI

### Organizzativi: Definizione delle responsabilità

- Separazione dei ruoli nello svolgimento delle attività aziendali

- Tracciabilità documentata delle decisioni in modo da poter risalire ad eventuali responsabilità individuali
- Definizione delle procedure per la registrazione, l'autorizzazione e la verifica di ogni operazione definita critica
- Istituzione dell'Organismo di Vigilanza dotato di poteri autonomi di decisione e di controllo

### Formativi

- Formazione ed informazione continua del personale per promuovere la conoscenza della normativa ed i contenuti del Modello Organizzativo 231 in modo che tutti i dipendenti siano consapevoli e comprendano gli aspetti dei reati ed i rischi in relazione alla realizzazione di reato previsti dal D. Lgs 231
- Divulgazione del Codice Etico nel quale sono rappresentati i principi generali di trasparenza, correttezza e legalità che devono essere alla base delle attività lavorative

### Comportamentali

Tutte le azioni e negoziazioni compiute dal personale di **Aletheia S.r.l.** nello svolgimento delle attività lavorative devono essere ispirate alla massima Lealtà, Trasparenza, Correttezza e Professionalità.

In particolare sono interdetti i comportamenti pregiudizievoli al raggiungimento degli obiettivi indicati da D.lgs. 231.

Il comportamento corretto è caratterizzato dall'osservanza di quanto stabilito nel Modello Organizzativo 231 e nell'ottemperamento dei valori contenuti nel Codice Etico.

Documenti di riferimento: CE Codice Etico.

### 3 RIFERIMENTI NORMATIVI

#### 3.1 NORME E LINEE GUIDA

TITOLO	DESCRIZIONE
UNI EN ISO 9001:2008	“Sistemi di gestione per la qualità - Requisiti”
UNI EN ISO 9000:2005	“Sistemi di Gestione per la qualità – Fondamenti e Terminologia”;
UNI 10999:2002	“Guida per l’elaborazione dei manuali della qualità”
UNI EN ISO 19011/2012	“Linee guida per audit di sistemi di gestione”
UNI EN ISO 11098:2003	“Linee guida per la rilevazione della soddisfazione del cliente e per la misurazione degli indicatori del relativo processo”
UNI EN ISO 11097:2003	“Indicatori e quadri di gestione per la Qualità –Linee guida Generali”
D. Lgs 81/08	E successive modifiche ed integrazioni “normativa sulla sicurezza del lavoro
RUE 2016/679	Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)
D.Lgs 231/01	Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica

Inoltre, sono state seguite le Linee guida emanate dall’AIOP per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo, nonché le *Case Study* disposte in appendice dalla Linee guida di Confindustria.

## 4 TERMINI E DEFINIZIONI

Nel presente Manuale sono applicati i termini e le definizioni di cui alla ISO 9000:2005 oltre a quelli di seguito riportati:

<b>Terminologia</b>	<b>DEFINIZIONE</b>
Analisi dei Rischi	Attività d'analisi specifica della singola Organizzazione finalizzata a rilevare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati
Audit di sistema di gestione	Processo di verifica sistematico, indipendente e documentato, realizzato al fine di ottenere evidenze oggettive su registrazioni, dichiarazioni di fatti o altre informazioni necessarie a determinare se il sistema di gestione è conforme alle politiche, procedure o requisiti del sistema di gestione adottato dall'organizzazione
Codice Etico	Insieme di diritti, doveri e responsabilità dell'organizzazione nei confronti di terzi interessati quali: dipendenti, clienti, fornitori ecc. e finalizzati a promuovere raccomandare o vietare determinati comportamenti indipendentemente da quanto previsto a livello normativo
Decreto Legislativo 231/2001	Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"
Direzione	Amministratore Unico
Modello Organizzativo(MO)	Insieme delle strutture delle responsabilità delle modalità di espletamento delle attività e dei protocolli/procedure adottati ed attuati tramite i quali si espletano le attività caratteristiche dell'organizzazione
Organo di vigilanza e controllo	Organismo di vigilanza previsto all'art. 6, comma 1, lettere b) del D.lgs 231/2001 cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento

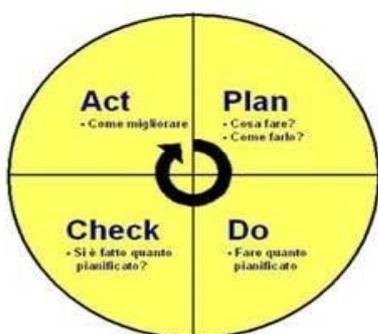
Politica per la prevenzione dei reati	Obiettivi ed indirizzi generali di un Organizzazione per quanto riguarda la previsione dei reati espressa in modo formale dalla Direzione
Rischio	Probabilità che sia raggiunta la soglia di commissione di un reato/illecito presupposto della responsabilità amministrativa ai sensi del D.lgs 231/01 e s.m.i
Rischio accettabile	Rischio che può essere ridotto ad un livello che può essere tollerabile per l'organizzazione con i riferimenti agli obblighi di legge e a quanto espresso dal SGRA, ovvero che preveda un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non FRAUDOLENEMENTE
SGRA	Acronimo che identifica il Sistema di Gestione per la Responsabilità Amministrativa.
Sistema Disciplinare e Sanzionatorio	Il sistema disciplinare di cui all'art. 6 comma 2 lettera e) del D. Lgs 231/01
Società	<b>Aletheia S.r.l.</b>
Soggetti in posizione apicale	I soggetti di cui all'art. 5 lett. a) del D.lgs 231/01
Soggetti sottoposti ad altrui direzione	I soggetti di cui all'art. 5 lett b) del D.lgs 231/01
Stakeholder	Persone fisiche o giuridiche, che intrattengono rapporti con la Società a qualunque titolo
Procedura	Modo specificato per svolgere un'attività o un processo (3.4.1).
Processo	Insieme di attività correlate o interagenti che trasformano elementi in ingresso in elementi in uscita.
Qualità	Grado in cui un insieme di caratteristiche (3.5.1) intrinseche soddisfa i requisiti (3.1.2).

Riesame	Attività effettuata per riscontrare l' idoneità, l' adeguatezza e l' efficacia (3.2.14) di qualcosa a conseguire gli obiettivi stabiliti
Rilavorazione	Azione su un prodotto (3.4.2) non conforme per renderlo conforme ai requisiti.
Rintracciabilità	Capacità di risalire alla storia, all' applicazione o all' ubicazione di ciò che si sta considerando
Specifica	Documento (3.7.2) che stabilisce dei requisiti (3.1.2)
Struttura organizzativa	Insieme di responsabilità, autorità e interrelazioni tra persone

## 5 SISTEMA DI GESTIONE PER LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA (SGRA)

### 5.1 REQUISITI GENERALI

L'analisi effettuata ha portato alla identificazione delle attività che costituiscono le 4 fasi della metodologia PDCA



#### PLAN

Identificare i processi tramite i quali l'organizzazione svolge la sua attività:

- Stabilire la sequenza e l'interazione tra i processi.
- Definire tracciabilità e trasparenza di ogni attività
- Identificare i processi e le attività sensibili intesi quali processi/attività nel cui ambito possono essere commessi reati/illeciti rilevanti ex D.Lgs 231/01
- Valutare, per ogni processo le attività a potenziale pericolo di reato/illecito nell'interesse o a vantaggio dell'organizzazione ed il livello di rischio di commissione dei reati/illeciti in base ai criteri e alle metodologie di gestione in essere
- Predisporre le azioni necessarie per conseguire i risultati pianificati e l'ottimizzazione del SGRA.

#### DO

- Redigere l'analisi dei rischi;
- Garantire tracciabilità e trasparenza di qualsiasi attività;
- Definire le procedure di Controllo Interno;

- Formalizzare in un “Codice Etico” i principi d’autoregolazione dell’organizzazione al suo interno e dei rapporti con i terzi;
- Adottare, diffondere e dare concreta attuazione al Codice Etico di cui al precedente punto;
- Definire idonei mansionari che prevedano modalità di conferimento e revoca di responsabilità, deleghe e procure, facoltà e compiti nonché di attribuzione delle specifiche mansioni;
- Eseguire corsi di Formazione, Informazione e Comunicazione;
- Assicurare l’adeguata disponibilità di Risorse;
- Creare l’Organismo di Vigilanza.

## CHECK

- Affidare all’Organismo di Vigilanza il compito di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del SGRA e di verificarne il costante aggiornamento ed adeguamento, sulla base dell’evoluzione della legislazione, oltre che sulla base dell’evoluzione dell’organizzazione stessa.
- Implementazione del Programma di
- Audit Interni per verificare che le azioni pianificate ed implementate sono atte a prevenire la commissione dei reati ed in caso negativo reiterazione del processo PDCA.

## ACT

- Standardizzare delle azioni pianificate, implementate e controllate;
- Aggiornare il SGRA con l’evoluzione legislativa, con i risultati dell’Analisi dei Rischi e con l’attività dell’organizzazione;
- Attuazione del sistema disciplinare e sanzionatorio.

Qualora si constati la necessità di adeguamento alle azioni intraprese al fine di prevenire i reati, è necessario promuovere la reiterazione del ciclo PDCA.

## 6 PIANIFICAZIONE DELLA IDENTIFICAZIONE DEI POSSIBILI REATI E D.LGS 231/01

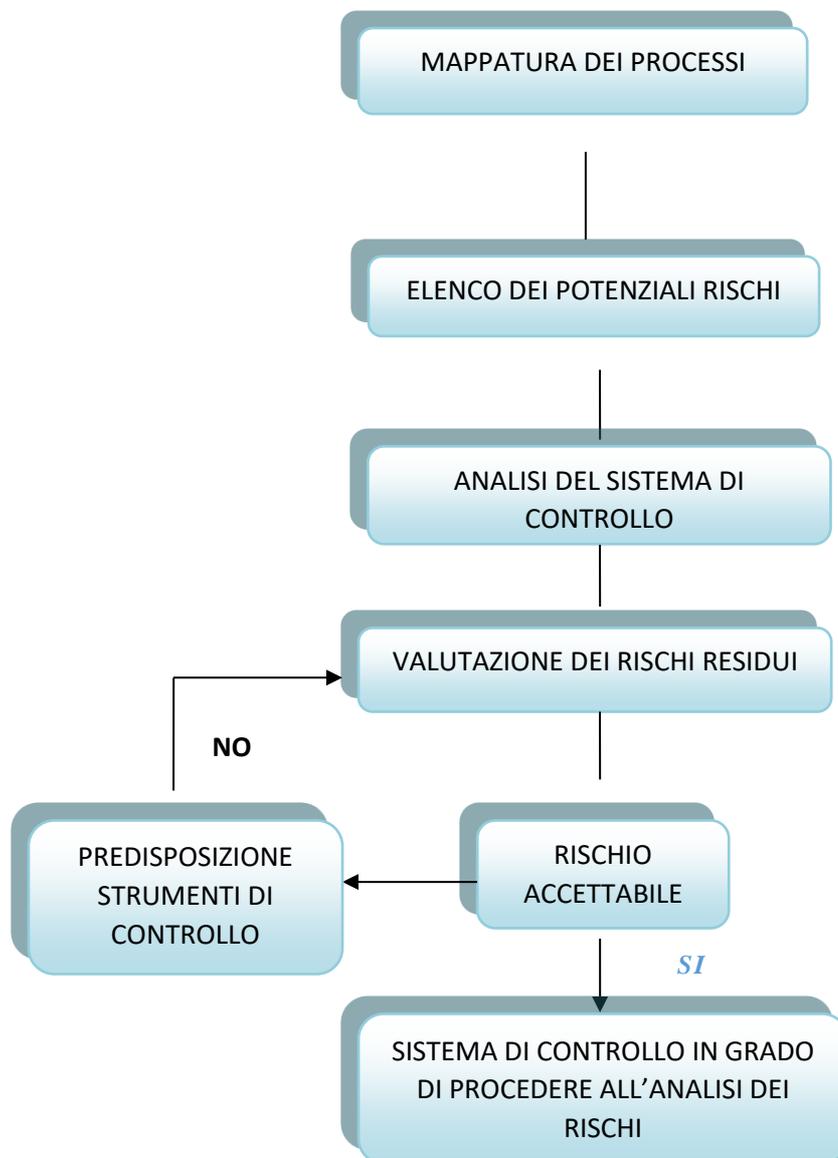
(Fase PDCA:PLAN)

### 6.1 GENERALITA'

Il Decreto 231/2001, all'art. 6, co. 2, indica le caratteristiche essenziali per la costruzione di un modello di organizzazione, gestione e controllo. In particolare, la lettera a) della citata disposizione si riferisce espressamente, sebbene con l'utilizzo di una terminologia ed esposizione estranea alla pratica aziendale, ad un tipico sistema di gestione dei rischi (*risk management*).

La norma segnala infatti espressamente come "l'identificazione dei rischi": ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D. Lgs 231/2001.

Nel diagramma di flusso che segue sono rappresentate le attività della valutazione dei rischi adottate da **Aletheia S.r.l.** Attraverso la valutazione della situazione aziendale, della società, in relazione ai possibili reati, sono stati definiti rischi ed è stata determinata di conseguenza la necessità di predisposizione di strumenti di controllo aggiuntivi rispetto a quelli già presenti in azienda.



Se il rischio è accettabile il sistema di controllo è in grado di procedere all'analisi dettagliata dei rischi connessi alle diverse fasi dei processi aziendali, verificando e individuando le aree che risultano interessate dalle potenziali casistiche di reato.

Successivamente vengono evidenziate le tipologie di reato connesse alle specifiche attività, individuando le risorse che, potendo essere coinvolte nella gestione del rischio, devono essere oggetto del sistema di controllo pianificato.

Per ogni tipologia di reato/attività, viene assegnato un valore di "accettabilità" del rischio in base al livello di efficacia del sistema di controllo messo in atto per la gestione della specifica attività.

Per la tipologia di reati quali la violazione delle norme sulla sicurezza sul lavoro, quasi tutte le attività dell'azienda sono considerate a rischio.

L'applicazione della presente procedura di identificazione e valutazione dei rischi è necessaria durante le seguenti fasi:

- Durante la fase iniziale di implementazione del Modello Organizzativo 231, in conformità con il D. Lgs. 231/2001, in quanto costituisce la base per la definizione degli obiettivi e programmi ambientali e comunque prima di ogni riesame del sistema al fine di garantire un aggiornamento sistematico della valutazione dei rischi;
- Ogni qualvolta avvenga una variazione di processo, di prodotto o del sito o contesto in cui **Aletheia S.r.l.** opera, quali ad esempio modifiche nel quadro legislativo di riferimento;
- Ad ogni riesame di Sistema.

## 6.2 DEFINIZIONE DI RISCHIO ACCETTABILE

Un concetto assolutamente nodale nella costruzione del sistema di controllo preventivo è quello di rischio accettabile.

Allo scopo è importante considerare da una parte l'impossibilità del "rischio zero" e dall'altra la quantità/qualità delle misure di prevenzione da introdurre per evitare o contenere gli effetti del danno (danno alla PA, danno economico-patrimoniale alla struttura, danno all'operatore, all'utente). Occorre pertanto definire una soglia di rischio accettabile che scaturisca dal bilanciamento sostenibile – dalla struttura – tra i costi (dei controlli e misure prevedibili da istituire) e i benefici (riduzione dei rischi).

In relazione al rischio di commissione della fattispecie di reato contemplate del D.L.gs. n. 231/2001 o di violazione dei principi etico-comportamentali previsti, nella struttura la soglia concettuale di accettabilità è rappresentata da un "sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente".

Pertanto il sistema di controllo preventivo deve essere in grado di:

- escludere che un qualunque soggetto operante all'interno delle strutture possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle direttive aziendali della struttura;

- evitare che, nella normalità dei casi, il reato o la violazione ai principi etico-comportamentali previsti possa essere causato dall'errore umano (dovuto anche a negligenza o imperizia) o dalla non ottemperanza alle politiche e alle procedure aziendali.

Data la definizione di rischio accettabile, si è stabilito che i rischi possono essere di tre livelli di importanza: accettabili, rilevanti e critici. In caso di reati ex D.Lgs 231/01 la cui probabilità di accadimento è valutata nulla o trascurabile, il rischio è considerato direttamente accettabile.

Diversamente nei casi di reato di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la soglia concettuale di accettabilità, agli effetti esimenti del D.Lgs 231/2001, è rappresentata dalla realizzazione di una condotta (non accompagnata dalla volontà dell'evento-morte/lesioni personali) violativa del modello organizzativo di prevenzione (e dei sottostanti adempimenti obbligatori prescritti dalle norme prevenzionistiche) nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal D.lgs 231/2001 da parte dell'apposito organismo. Ciò in quanto l'elusione fraudolenta dei modelli organizzativi appare incompatibile con l'elemento soggettivo dei reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose, di cui agli artt. 589 e 590 del codice penale.

### 6.3 POSSIBILI REATI PREVISTI DAL D.LGS 231/01

I reati presupposti previsti dal DLgs 231/01 e da altre normative ad esso collegate sono di seguito elencati. Una descrizione dettagliata di tali reati viene presentata nell'Allegato 1 – I Reati rilevanti ai sensi del D.Lgs 231/2001 al presente Manuale.

<b>1</b>	<b>Art. 24 - INDEBITA PERCEZIONE DI EROGAZIONI, TRUFFA IN DANNO DELLO STATO O DI UN ENTE PUBBLICO O PER IL CONSEGUIMENTO DI EROGAZIONI PUBBLICHE E FRODE INFORMATICA IN DANNO DELLO STATO O DI UN ENTE PUBBLICO</b>	
1.1	Malversazione a danno dello Stato	Art. 316-bis c.p.
1.2	Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato	Art. 316-ter c.p.
1.3	Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche e indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato	Artt. 640-bis e 316 ter c.p
1.4	Truffa a danno dello Stato o di altro ente pubblico	Art. 640, comma 2, n. 1 c.p.
1.5	Frode informatica	Art. 643-ter c.p.
<b>2</b>	<b>Art. 24-bis - _DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI</b>	
2.1	Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico	Art. 615-ter c.p.
2.2	Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche	Art. 617-quater c.p.
2.3	Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche	Art. 617-quinquies c.p.
2.4	Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici	Art. 635-bis c.p.
2.5	Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità	Art. 635-ter c.p.
2.6	Danneggiamento dei sistemi informatici o telematici	Art. 635-quater c.p.
2.7	Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità	Art. 635-quinquies c.p.
2.8	Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici	Art. 615-quater c.p
2.9	Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico	Art. 615-quinquies c.p.
2.10	Falsità in un documento informatico, pubblico o avente efficacia probatoria	Art. 491- bis c.p.
2.11	Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica	Art. 640-quinquies c.p

<b>3</b>	<b>Art. 24-ter - DELITTI DI CRIMINALITA' ORGANIZZATA</b>	
3.1	Associazione per delinquere	Art. 416 c.p.
3.2	Associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 d. lgs 286/1998	416, comma 6, c.p
3.3	Associazioni di tipo mafioso, anche straniere	Art. 416-bis c.p.
3.4	Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'Art.416 c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo	L.203/91
3.5	Scambio elettorale politico-mafioso	Art. 416-ter c.p.
3.6	Sequestro di persona a scopo di estorsione	Art. 630 c.p
3.7	Produzione, traffico e detenzione illeciti di sostanze stupefacenti o psicotrope	Art. 73 DPR 309/1990
3.8	Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope	Art. 74 DPR 309/1990
3.9	Delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'art. 2, comma 3, L. 110/1975	Art. 407, comma 2, lett. a), n. 5, c.p.p.
<b>4</b>	<b>Art. 25 - CONCUSSIONE, INDUZIONE INDEBITA A DARE O PROMETTERE UTILITA' E CORRUZIONE</b>	
4.1	ConcuSSIONE	Art. 317 c.p.
4.2	Corruzione per l'esercizio della funzione	Art. 318 c.p. [modificato da L. n.3 di Gennaio 2019]
4.3	Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio	Art. 319 c.p.
4.4	Corruzione aggravata per un atto contrario ai doveri di ufficio se l'ente ha tratto rilevante profitto aggravato	Art. 319-bis c.p.
4.5	Corruzione in atti giudiziari	Art. 319-ter c.p.
4.6	Induzione indebita a dare o promettere utilità	Art. 319-quater c.p.
4.7	Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio	Art. 320 c.p.
4.8	Pene per il corruttore	Art. 321 c.p.
4.9	Istigazione alla corruzione	Art. 322 c.p.

4.10	Peculato, concussione, induzione indebita dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri	Art. 322-bis c.p. [modificato da Legge 9 Gennaio 2019 n. 3]
<b>5</b>	<b>Art. 25-bis - FALSITA' IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO</b>	
5.1	Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate	Art. 453 c.p.
5.2	Alterazione di monete	Art. 454 c.p.
5.3	Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate	Art. 455 c.p.
5.4	Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede	Art. 457 c.p.
5.5	Falsificazione dei valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati	Art. 459 c.p.
5.6	Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo	Art 460 c.p.
5.7	Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata	Art. 461 c.p.
5.8	Uso di valori di bollo contraffatti o alterati"	Art. 464 c.p.
5.9	Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni	Art. 473 c.p.
5.10	Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi	Art. 474 c.p.
<b>6</b>	<b>Art. 25-bis.1 - DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA ED IL COMMERCIO</b>	
6.1	Turbata libertà dell'industria o del commercio	Art. 513 c.p.
6.2	Illecita concorrenza con minaccia o violenza	Art. 513-bis c.p.
6.3	Frodi contro le industrie nazionali	Art. 514 c.p.
6.4	Frode nell'esercizio del commercio	Art. 515 c.p.
6.5	Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine	Art. 516 c.p.
6.6	Vendita di prodotti industriali con segni mendaci	Art. 517c.p.
6.7	Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà	Art. 517-ter c.p.

	industriale	
6.8	Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari	Art. 517-quater c.p.
<b>7</b>	<b>Art. 25-ter - REATI SOCIETARI</b>	
7.1	False comunicazioni sociali	Art. 2621 c.c.
7.2	Fatti di lieve entità	Art. 2621-bis c.c.
7.3	False comunicazioni sociali delle società quotate	Art. 2622 c.c.
7.4	Falso in prospetto	Art. 173-bis D.lgs 58/1998
7.5	Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni dei responsabili della revisione legale	Art. 27, comma 2, D.lgs 39/2010
7.6	Impedito controllo	Art. 2625 c.c.
7.7	Indebita restituzione dei conferimenti	Art. 2626 c.c.
7.8	Illegale ripartizione degli utili e delle riserve	Art. 2627 c.c.
7.9	Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante	Art. 2628 c.c.
7.10	Operazioni in pregiudizio dei creditori	Art. 2629 c.c.
7.11	Omessa comunicazione del conflitto d'interessi	Art. 2629-bis c.c.
7.12	Formazione fittizia del capitale	Art. 2632 c.c.
7.13	Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori	Art. 2633 c.c.
7.14	Corruzione tra privati [modificato dal D.lgs. n. 38 del 2017]	Art. 2635 c.c.
7.15	Istigazione alla corruzione tra privati	Art. 2635-bis
7.16	Illecita influenza sull'assemblea	Art. 2636 c.c.
7.17	Aggiotaggio	Art. 2637 c.c.
7.18	Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza	Art. 2638 c.c.
<b>8</b>	<b>Art. 25-quater - DELITTI CON FINALITA' DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO PREVISTI DAL CODICE PENALE E DALLE LEGGI SPECIALI</b>	
8.1	Associazioni sovversive	Art. 270 c.p.
8.2	Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico	Art. 270 bis c.p.
8.3	Assistenza agli associati	Art. 270 ter c.p.
8.4	Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale	Art. 270 quater c.p.
8.5	Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale	Art.270 quinques c.p.

8.6	Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo	L.153/2016 Art.270 quinqies.1 c.p.
8.7	Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro	Art. 270 quinqies.2 c.p.
8.8	Condotte con finalità di terrorismo	Art. 270 sexies
8.9	Attentato per finalità terroristiche o di eversione	Art. 280 c.p.
8.10	Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi	Art. 280 - bis c.p
8.11	Atti di terrorismo nucleare	Art. 280 – ter .c.p
8.12	Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione	Art. 289 bis c.p.
8.13	Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai Capi primo e secondo	Art. 302 c.p.
8.14	Cospirazione politica mediante accordo	Art. 304 c.p.
8.15	Cospirazione politica mediante associazione	Art. 305 c.p.
8.16	Banda armata: formazione e partecipazione	Art. 306 c.p.
8.17	Assistenza ai partecipanti di cospirazione o di banda armata	Art. 307 c.p.
8.18	Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo	L.342/1976, Art.1
8.19	Danneggiamento delle installazioni a terra	L.342/1976, Art.2
8.20	Sanzioni	L.422/1989, art.3
8.21	Pentimento Operoso	D.lgs 625/1979, art.5
8.22	Convenzione di New York del 9 Dicembre 1999	Art.2
<b>9</b>	<b>Art. 25-quater.1 - PRATICHE DI MUTILAZIONE DEGLI ORGANI GENITALI FEMMINILI</b>	
9.1	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	Art. 583-bis c.p.
<b>10</b>	<b>Art. 25- quinqies - DELITTI CONTRO LA PERSONALITA' INDIVIDUALE</b>	
10.1	Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù	Art. 600 c.p.
10.2	Prostituzione minorile	Art. 600-bis c.p.
10.3	Pornografia minorile	Art. 600-ter c.p.
10.4	Pornografia virtuale	Art. 600-quater c.p.
10.5		Art. 600-

	Detenzione di materiale pornografico	quater.1 c.p.
10.6	Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile	Art. 600-quinquies c.p.
10.7	Tratta di persone	Art. 601 c.p.
10.8	Acquisto e alienazione di schiavi	Art. 602 c.p.
10.9	Adescamento di minorenni	Art. 609-undecies c.p.
10.10	Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro	Art.603 bis c.p.
<b>11</b>	<b>Art. 25-sexies - ABUSI DI MERCATO</b>	
11.1	Abuso di informazioni privilegiate	Art. 184 D.lgs 58/1998
11.2	Manipolazione del mercato	Art. 185 D.lgs 58/1998
<b>12</b>	<b>Art. 25-septies - OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME, COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE E DELLA TUTELA DELL'IGIENE E DELLA SALUTE SUL LAVORO</b>	
12.1	Omicidio colposo	Art. 589 c.p.
12.2	Lesioni personali colpose	Art. 590 c.p.
<b>13</b>	<b>Art. 25-octies - RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O ALTRA UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA NONCHE' AUTORICICLAGGIO</b>	
13.1	Ricettazione	Art. 648 c.p.
13.2	Riciclaggio	Art. 648-bis c.p
13.3	Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita	Art. 648-ter c.p
13.4	Autoriciclaggio	Art. 648-ter.1 c.p
<b>14</b>	<b>Art. 25-novies - DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE</b>	
14.1	Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio	art. 171, co. 1, lett. A)bis e co. 3, l. 633/1941
14.2	Tutela penale del software e delle banche dati	art. 171-bis co. 1 e 2 l. 633/1941
14.3	Tutela penale delle opere audiovisive	art. 171-ter l. 633/1941

14.4	Responsabilità penale relativa ai supporti	art. 171-septies l. 633/1941
14.5	Responsabilità penale relativa a trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato	art. 171-octies l. 633/1941
<b>15</b>	<b>Art. 25-decies - INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITA' GIUDIZIARIA</b>	
15.1	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci All'autorità giudiziaria	Art. 377-bis c.p.
<b>16</b>	<b>Art. 25-undecies - REATI AMBIENTALI</b>	
16.1	Inquinamento ambientale	Art. 452-bis c.p.
16.2	Disastro ambientale	Art. 452-quater c.p.
16.3	Art. 452 quinquies c.p.	Art. 452 quinquies c.p.
16.4	Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività	Art. 452-sexies c.p.
16.5	Circostanze aggravanti	Art. 452-octies c.p.
16.6	Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette	Art. 727-bis c.p.
16.7	Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto	Art. 733-bis c.p.
16.8	Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili	Art. 137 Dlgs 152/2006
16.9	Attività di gestione rifiuti non autorizzata	Art. 256 Dlgs 152/2006
16.10	Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee	Art. 257 Dlgs 152/2006
16.11	Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari	Art. 258 Dlgs 152/2006
16.12	Traffico illecito di rifiuti	Art. 259 Dlgs 152/2006
16.13	Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti	art. 452- quaterdecies c.p. (L. 21/2018)
16.14		Art. 279 D.lgs

	Sanzioni	152/2006
16.15	Inquinamento doloso provocato da navi	D. Lgs. n.202/2007, art. 8)
16.16	Inquinamento colposo provocato da navi	D. Lgs. n.202/2007, art. 9)
16.17	Sversamento doloso e colposo in mare da navi di sostanze inquinanti	art. 8, commi 1 e 2 e 9, commi 1 e 2 D. Lgs. 202/2007
<b>17</b>	<b>Art. 25-duodecies - IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO E' IRREGOLARE</b>	
17.1	Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	Art. 22, comma 12-bis, del D.Lgs. 286/1998
17.2	Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3 bis, 3 ter e comma 5, D.Lgs. n. 286/1998)	(art. 12, comma 3, 3 bis, 3 ter e comma 5, D.Lgs. n. 286/1998)
<b>18</b>	<b>Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001 - Razzismo e xenofobia [articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018]</b>	
18.2	Convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale (Art. 3, comma 3-bis della Legge 654/1975) - articolo abrogato dal D.Lgs. n. 21/2018 e sostituito dall'art. 604 bis c.p.	art. 604 bis c.p.
18.3	Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa	art. 604 bis
<b>19</b>	<b>REATI TRANSNAZIONALI [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]</b>	
19.1	Disposizioni contro le immigrazioni clandestine	Art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286

19.2	Associazione di tipo mafioso	Art. 416-bis c.p.
19.3	Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri	Art. 291-quater D.P.R. 43 del 1973
19.4	Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope	Art. 74 D.P.R. n. 309 del 1990
19.5	Traffico di migranti	Art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, D.Lgs. 286/1998
19.6	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Art. 377-bis c.p.
19.7	Favoreggiamento personale	Art. 378 c.p.

## 6.4 GESTIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

In base ai risultati della valutazione dei rischi, individuati i processi operativi, per la corretta gestione di ognuno di essi è stato definito un adeguato supporto documentale (policy, norme operative, procedure interne) e/o di sistema per consentire che siano sempre verificabili in termini di congruità, coerenza e responsabilità.

## 6.5 ASPETTI GENERALI

La documentazione del SGRA di **Aletheia S.r.l.** comprende:

- La documentazione del SGRA della società;
- Il Manuale del Sistema di Gestione per la responsabilità Amministrativa, Rappresentativo del Modello di organizzazione, gestione e controllo realizzato da **Aletheia S.r.l.** comprensivo del **Sistema disciplinare e sanzionatorio**;
- Dichiarazioni documentate sulla politica per la responsabilità amministrativa riportate nel Codice Etico;
- Procedure del sistema di gestione per la qualità;
- Funzionamento e controllo dei Processi e degli Audit

- RegISTRAZIONI del sistema qualità, della sicurezza, della privacy e del sistema di gestione per la responsabilità amministrativa.

Il manuale organizzativo di **Aletheia S.r.l.** per prevenire i reati ex D.lgs. 231/01 richiama ed include:

- La descrizione dei processi e della loro interazione, con l'indicazione degli impatti diretti e indiretti che questi possono avere sulla commissione dei reati;
- L'analisi dei rischi;
- Le procedure, i protocolli e le misure predisposte per il SGRA;
- L'atto istitutivo dell'Organismo di Vigilanza inclusa l'individuazione e le modalità di trasmissione dei flussi informativi obbligatori;
- La pianificazione e la registrazione della formazione del personale come descritto nel sistema qualità.

## 6.6 LE PROCEDURE

Le attività di **Aletheia S.r.l.** soggette ad eventuale rischio di reato sono regolamentate dalle procedure di controllo interno e dalle procedure del Sistema di Gestione.

**Aletheia S.r.l.** per ogni processo individuato ha definito procedure di controllo interno, finalizzate alla corretta gestione del processo stesso sulla base dei seguenti criteri:

Le scelte operative sono rese tracciabili in termini di caratteristiche e motivazioni e devono essere individuabili coloro che hanno utilizzato, effettuato e verificato le singole attività:

- Lo scambio di informazioni fra fasi/processi contigui prevede meccanismi per garantire l'integrità e la completezza dei dati gestiti;
- Le risorse umane sono selezionate, assunte e gestite secondo criteri di trasparenza e in coerenza con i valori etici e gli obiettivi definiti dall'azienda;
- Periodicamente, le conoscenze e le competenze professionali disponibili nei settori operativi, sono analizzate in termini di congruenza rispetto agli obiettivi assegnati;
- Il personale è formato e addestrato per lo svolgimento delle mansioni assegnate;
- L'acquisizione di beni e servizi per il funzionamento aziendale avviene sulla base di analisi dei fabbisogni e da fonti adeguatamente selezionate e monitorate.

In ogni procedura (sia per i processi operativi che per quelli strumentali) sono individuate:

- Le attività di controllo, volte a contrastare le possibilità di reato descritte precedentemente;
- Le indicazioni comportamentali, per evitare il generarsi di situazioni ambientali “compatibili” con i reati (“cosa non fare”);
- I flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza per evidenziare le aree a rischio e agevolare l’attività di vigilanza sull’efficacia del Modello Organizzativo “231”.

Il controllo delle attività sensibili e i flussi informativi sono rappresentati nelle diverse procedure di controllo interno descritte di seguito nel presente Manuale:

- Processo di approvvigionamento;
- Processo di erogazione dei servizi;
- Processo amministrativo e finanziario (registrazione, redazione e controllo dei documenti contabili e extra contabili)
- Processo di gestione delle risorse umane
- Processo di valutazione dei rischi sulla salute e sicurezza sul lavoro e sugli aspetti ambientali
- Consulenze e prestazioni professionali
- Autorizzazioni e rapporti con le istituzioni
- Accordi transattivi

Le procedure di controllo interno del Modello Organizzativo 231 sono strettamente correlate alle procedure del Sistema di Gestione per la Qualità adottato da **Aletheia S.r.l.** e ne fanno parte integrante attraverso specifici riferimenti nel presente Manuale.

Tali procedure sono parte integrante del Modello Organizzativo 231 per quello che riguarda la gestione di:

- documentazione
- flussi informativi interni ed esterni verso e dall’Organismo di Vigilanza
- verifiche ispettive
- non conformità
- responsabilità del personale.

Per quanto riguarda la gestione e la registrazione dei documenti del Sistema di Gestione della responsabilità amministrativa si fa riferimento alla procedura di gestione e registrazione dei documenti disciplinata all’interno del sistema di gestione della qualità.

## 6.7 TENUTA SOTTO CONTROLLO DEI DOCUMENTI

A tal fine **Aletheia S.r.l.** si è dotato di una procedura in cui sono definite le modalità di:

- Approvazione dei documenti per la loro adeguatezza, prima della relativa emissione;
- Riesame ed aggiornamento, per quanto necessario, e approvazione dei documenti;
- Assicurare che le modifiche e lo stato di revisione vigente dei documenti siano identificati;
- Assicurare che le versioni pertinenti dei documenti applicabili siano disponibili nei punti di utilizzazione;
- Assicurare che i documenti rimangano leggibili e facilmente identificabili;
- Prevenzione dell'utilizzazione involontaria dei documenti obsoleti, e di adottare una loro adeguata identificazione, qualora siano conservati per qualsiasi scopo.

## 7 CONTROLLO DELLA VALIDITA' DEL SISTEMA DI GESTIONE

(FASE PDCA:CHECK)

L'Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, ha la responsabilità di vigilare sul funzionamento del Sistema di Gestione per la responsabilità Amministrativa (SGRA) e di verificarne il costante aggiornamento e adeguamento sulla base dell'evoluzione della legislazione, oltre che sulla base dell'evoluzione dell'Organizzazione stessa.

Per vigilare sull'effettività del Modello Organizzativo, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito, l'Organismo di Vigilanza:

### **Pianifica e conduce attività di Audit.**

Scopo principale dell'attività di Audit è la:

- verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte;
- valutazione dell'adeguatezza del Modello nella sua reale capacità di prevenire i comportamenti non voluti.

In caso di Non Conformità, il Responsabile dell'area sottoposta ad *Audit* deve assicurare che ogni correzione ed azione correttiva, necessaria per eliminare la Non Conformità rilevante e la sua causa, vengano effettuate senza indebito ritardo.

L'organismo di vigilanza deve verificare la validità dell'AZIONE Correttiva apportata e discuterne durante il riesame della Direzione.

Qualora l'Organismo di Vigilanza constati la necessità di adeguamento del Modello Organizzativo, al fine di prevenire i reati, deve promuovere la reiterazione del ciclo PDCA.

Inoltre l'Organismo di Vigilanza utilizza come strumenti di controllo e azione quelli propri del sistema di gestione per la qualità, quali le non conformità, le Azioni Correttive e Preventive, i Piani di Attività quali il Piano di formazione e il Programma *Audit*, il Riesame della Direzione e il rapporto di adeguatezza del Sistema.

## 7.1 DOCUMENTI RELATIVI AL PROGRAMMA DI AUDIT INTERNI

A tal fine **Aletheia S.r.l.** ha adottato:

- Programma di Audit Interno;
- Rapporto di Audit Interno

## 7.2 ATTUAZIONE E STANDARDIZZAZIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE

Tutte le funzioni aziendali, ciascuna per il proprio campo di attività, sono responsabili della osservanza nel Manuale del Modello Organizzativo.

Quando tutto quello che è stato pianificato ed attuato è stato sottoposto a dovuto controllo con esito positivo, si procede alla:

- Standardizzazione del sistema tramite la conferma delle procedure definite.

In base all'evoluzione legislativa, ai risultati dell'Analisi dei Rischi e eventuali cambiamenti dell'attività dell'organizzazione è necessario procedere all'aggiornamento del sistema per la Responsabilità Amministrativa SGRA e all'attuazione del Sistema Disciplinare e del Meccanismo Sanzionatorio.

Le attività sensibili e i flussi informativi sono monitorizzati tramite le procedure di Controllo interno e del Sistema di Gestione per la qualità allegate al presente manuale.

## 8 RESPONSABILITA' DELLA DIREZIONE

### 8.1 IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Il sistema di controllo interno è definito come processo presidiato dalla Direzione e dagli altri membri della struttura aziendale, che si prefigge di fornire una ragionevole certezza in merito al conseguimento dei seguenti obiettivi:

- Efficacia ed efficienza delle attività operative;
- Affidabilità delle informazioni e delle reportistica economico/finanziaria ove richiesta da enti preposti;
- Conformità alle leggi e ai regolamenti
- Salvaguardia del patrimonio aziendale.

Il sistema di controllo interno si qualifica con principi generali il cui campo di applicazione si estende con continuità attraverso i diversi livelli organizzativi.

Il sistema di controllo interno è integrato con i diversi processi aziendali sia di natura operativa che gestionale. In particolare i processi gestionali di controllo delle attività sono strutturati secondo quanto previsto dal sistema documentale del Sistema di gestione per la qualità e nel rispetto di quanto previsto dal RUE 2016/679 in materia di protezione dei dati personali.

### 8.2 CODICE ETICO E POLITICA PER LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA

Un sistema di gestione per la Responsabilità amministrativa deve prevenire i reati previsti dal D.lgs 231/01 tramite la chiara definizione delle responsabilità, la tracciabilità di tutte le attività e la creazione di un opportuno Organismo di Vigilanza.

L'impegno di **Aletheia S.r.l.** in tal senso, è rivolto:

- Alla formazione/informazione continua del personale per promuovere la conoscenza della normativa, i risvolti pratici che da essa discendono ed i contenuti del presente Modello Organizzativo.
- Divulgazione del Codice Etico nel quale sono rappresentati i principi generali di trasparenza, correttezza e legalità che devono essere alla base della conduzione delle attività aziendali

- Esigere la tracciabilità delle operazioni in termini di documentazione e supporti informativi atti a consentire la “ricostruibilità” a posteriori delle motivazioni e delle situazioni contingenti in cui si è sviluppata l’operazione stessa.

### 8.3 AUTORITA' E RESPONSABILITA'

Di seguito si riportano per ciascuna funzione le responsabilità relative alla predisposizione, attuazione e mantenimento nell’ottica del miglioramento continuo del Modello 231.

**A.U.**

- Approva e sostiene l’implementazione del Modello 231 con i relativi documenti
- Agisce in ottemperanza al Codice Etico ed alle linee di condotta generali
- Promuove la diffusione al personale ed alle parti interessate del Codice Etico e delle linee di condotta
- Svolge le attività previste dalle procedure di controllo operativo

**ORGANISMO  
DI VIGILANZA**

- Vigila sull’effettiva applicazione del Modello di gestione in relazione alle diverse tipologie di reati previsti dal D.Lgs. 231/01
- Verifica l’efficacia del Modello 231 e la sua reale capacità di prevenire la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01
- Analizza il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del modello di gestione
- Individua e propone alla direzione aggiornamenti e modifiche del modello di gestione stesso in relazione alla mutata normativa o alle mutate necessità o condizioni aziendali verificando che le proposte di aggiornamento e modifica siano state effettivamente recepite nel modello
- Verifica periodicamente la mappa delle aree a rischio di reato al fine di adeguarla ai mutamenti delle attività e/o della struttura aziendale
- Effettua periodicamente verifica ed ispezioni mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell’ambito delle aree di attività a rischio
- Raccoglie, elabora e conserva le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello 231 nonché aggiorna la lista delle informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV
- Conduce le indagini interne per l’accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello portate all’attenzione dell’OdV da specifiche segnalazioni oppure emerse nel corso delle attività di vigilanza dello stesso
- Verifica che gli elementi previsti nel Modello 231 per le diverse tipologie di reati siano adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal D.Lgs. 231/01 provvedendo, in caso contrario, a proporre aggiornamenti sugli elementi stessi
- Informa la direzione sulle attività e sull’attuazione del Modello 231
- Accede in modo ampio e capillare ai vari documenti aziendali ed, in particolare, a quelli riguardanti i rapporti di natura contrattuale e non instaurato dalla società con terzi

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Si avvale del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali che possano essere interessate o comunque coinvolte nelle attività di controllo</li> <li>▪ Agisce in ottemperanza al Codice Etico ed alle linee di condotta generali</li> <li>▪ Svolte le attività previste dalle procedure di controllo operativo</li> </ul>
<b>RSG</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Svolge attività di supporto all'azione dell'OdV per quanto riguarda la raccolta delle informazioni e la valutazione del Modello 231</li> </ul>
<b>RESPONSABILI DI FUNZIONE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Agiscono in ottemperanza al Codice Etico ed alle linee di condotta generali</li> <li>▪ Svolgono le attività previste dalle procedure di controllo operativo</li> </ul>
<b>DIPENDENTI E COLLABORATORI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Agiscono in ottemperanza al Codice Etico ed alle linee di condotta generali</li> <li>▪ Svolgono le attività previste dalle procedure di controllo operativo</li> </ul>

## 9 ORGANISMO DI VIGILANZA

Il sistema di controllo è soggetto ad attività di supervisione continua per le valutazioni periodiche ed il costante adeguamento.

Responsabile del controllo è in prima istanza l'Organismo di Vigilanza che raccoglie tutte le informazioni sull'andamento del Modello Organizzativo previste del sistema di controllo interno, le esamina ed esprime un parere di conformità che viene sottoposto alla Direzione. Ulteriormente l'ODV, in base agli esiti dell'attività di riesame del MO, può fornire delle indicazioni alla Direzione su eventuali attività finalizzate o al rispetto della conformità o al miglioramento del Modello stesso.

In affiancamento all'ODV è prevista la figura del responsabile del Modello Organizzativo 231 al quale competono funzioni di assistenza alla raccolta delle informazioni, all'organizzazione dell'attività dell'ODV e in generale come primo livello di controllo del sistema anche per dare ulteriore garanzia in termini di sorveglianza dell'intero processo organizzativo.

I flussi informativi, le segnalazioni, gli indicatori dei processi sensibili, le non conformità e le azioni correttive di competenza dell'ODV sono gestiti attraverso le specifiche procedure, istruzioni operative e moduli del sistema di gestione.

## 9.1 RUOLO E COMPOSIZIONE

L'art. 6 del Decreto legislativo 231/2001, nel ricondurre l'esonero da responsabilità dell'ente all'adozione e alla efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati da tale normativa, ha previsto l'istituzione di un Organismo di Vigilanza interno all'ente cui è assegnato specificamente il "compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello organizzativo e di curarne il relativo aggiornamento".

I compiti assegnati all' OdV richiedono che lo stesso sia dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'organismo di Vigilanza si caratterizza per i seguenti requisiti:

- **Autonomia e indipendenza**

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. Tali requisiti si possono ottenere, tra l'altro, garantendo l'insindacabilità delle scelte dell'OdV da parte degli organi dell'ente e prevedendo un'attività di reportistica alla Direzione.

- **Professionalità**

L'OdV deve possedere al suo interno competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

- **Continuità di azione**

L'OdV deve:

- Lavorare costantemente sulla vigilanza del Modello Organizzativo con i necessari poteri di indagine;
- Essere una struttura interna, in modo da garantire continuità dell'attività di vigilanza;
- Curare l'attuazione del Modello Organizzativo e assicurarne il costante aggiornamento;
- Non svolgere mansioni operative che possono condizionare la visione d'insieme delle attività aziendali che ad esso si richiede.

In tale quadro ed in relazione alle dimensioni ed alla esigua complessità delle attività svolte dalla società, l'OdV assume la veste dell'organo dirigente come previsto dal D.lgs 231/2001

all'art. 6 co.4. Come detto in precedenza, a supporto della Direzione, è prevista la figura del responsabile del Modello Organizzativo 231 il quale assume la funzione di controllo di primo livello in modo da creare una sorta di doppio controllo con la Direzione e garantire ulteriormente l'efficacia del Modello.

## 9.2 RISERVATEZZA

I membri dell'OdV sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni. I membri dell'OdV assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengono in possesso, in particolare se relative alle segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello Organizzativo. Inoltre, i membri dell'OdV si astengono dal ricevere e utilizzare informazioni riservate per fini diversi da quelli ricompresi tra i loro compiti e doveri, e comunque per scopi non conformi alle funzioni proprie dell'OdV, fatto salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione. In ogni caso, ogni informazione in possesso dei membri dell'OdV deve essere trattata in conformità con la vigente legislazione in materia e, in particolare, in conformità al RUE 2016/679. L'inosservanza dei suddetti obblighi costituisce giusta causa di revoca dalla carica di membro dell'OdV.

## 9.3 COMPITI E POTERI

All'OdV sono attribuiti i seguenti compiti:

1. Verifica l'efficacia e l'efficienza del Modello Organizzativo adottato rispetto alla prevenzione ed all'impedimento della commissione dei reati attualmente previsti dal D.Lgs 231/2001 e di quelli che in futuro dovessero comunque comportare una responsabilità amministrativa della persona giuridica;
2. Verificare il rispetto delle modalità e delle procedure previste dal Modello Organizzativo e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che emergessero dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni.
3. Formulare proposte alla Direzione per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello Organizzativo adottato da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si rendessero necessarie in conseguenza di (a) significative violazioni delle prescrizioni del Modello Organizzativo; (b) significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività di

impresa;(c) modifiche legislative al D.lgs 231/2001 o che comunque prevedano nuove ipotesi di responsabilità diretta della persona giuridica.

4. A seguito dell'accertamento di violazioni del Modello Organizzativo, segnalare tempestivamente le stesse alla Direzione per gli opportuni provvedimenti disciplinari che dovranno essere irrogati; l'OdV ha l'obbligo di informare immediatamente la Direzione qualora le violazioni riguardassero i soggetti di vertice della Società.
5. Predisporre una relazione informativa, su base semestrale, per la Direzione, in ordine alle attività di verifica e controllo compiute ed all'esito delle stesse.

Per l'espletamento dei suddetti compiti, all'organismo di vigilanza sono attribuiti i più ampi poteri. In particolare:

- le attività poste in essere dall'OdV non potranno essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale;
- è autorizzato il libero accesso dell'OdV presso tutte le funzioni della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo- onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.lgs 231/2001;
- l'OdV potrà avvalersi dell'ausilio di tutte le strutture della Società o della quale questa si avvale, ovvero di consulenti esterni perché collaborino nell'esecuzione dell'incarico sotto la diretta sorveglianza e responsabilità dell'Organismo stesso, nonché chiedere ai rappresentanti aziendali, di volta in volta identificati dall'OdV, di partecipare alle relative riunioni;
- è attribuita all'OdV, per l'espletamento delle attività proprie, piena autonomia economico/gestionale, non condizionata da limiti di spesa.

#### **9.4 FLUSSI INFORMATIVI**

L'Art. 6 c. 2 lett. D) del Decreto legislativo 231/2001 individua specifici obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli.

E' previsto un sistema di reportistica, sistematico e strutturato, in merito a temi/fatti a rischio, la cui rilevazione ed analisi costituisca il punto dal quale possono originare azioni di riscontro e approfondimento dell'OdV su eventuali situazioni anomale e/o di reato.

A tal fine, è prevista come componente integrante, l'attivazione di specifici flussi informativi verso l'OdV. Dovranno essere comunicati all'Organismo di Vigilanza tutte le informazioni/dati/notizie identificate dallo stesso e/o da questi richieste alle singole strutture della Società, nonché ogni altra informazione, di qualsivoglia genere, proveniente anche da

terzi ed attinente l'attuazione del Modello nelle aree di attività "sensibili" ed il rispetto delle previsioni del Decreto, che possa risultare utile ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza.

Le funzioni aziendali coinvolte in occasione di ispezioni, accessi e/o verifiche presso la Società dovranno darne immediata notizia all'Organismo di Vigilanza.

Ogni informazione, segnalazione, *report* da o verso l'Organismo di Vigilanza raccolta nel corso di ogni anno dovrà essere adeguatamente custodita per un periodo di sei anni in un apposito *Data Base* (informatico o cartaceo) salvo il caso di contestazione dell'illecito amministrativo dipendente da reato. In tale ultimo caso tutta la relativa documentazione dovrà essere conservata sino alla completa definizione del suddetto giudizio di contestazione. L'accesso al *Data Base* sarà consentito esclusivamente ai membri dell'Organismo di Vigilanza.

Il numero e il tipo di informazioni possono variare nel tempo in seguito a:

- Inadeguatezza e/o incompletezza delle informazioni a fornire indicazioni utili ad agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello Organizzazione;
- Rilevanti cambiamenti dell'assetto interno della società e/o delle modalità di svolgimento dell'attività d'impresa;
- Modifiche normative al Decreto legislativo 231/2001 o che comunque prevedano nuove ipotesi di responsabilità diretta della persona giuridica.

L'OdV deve essere informato attraverso segnalazioni di Dipendenti, Dirigenti, altre Società, *stakeholders* in generale in merito a fatti che potrebbero generare la responsabilità di **Aletheia S.r.l.** ai sensi del D. Lgs 231/01.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni.

#### Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte dei terzi

- i dipendenti, collaboratori interni ed esterni ed i dirigenti che siano a conoscenza di fatti o comportamenti che possono configurare una violazione del Modello o che non siano in linea con le regole di condotta adottate dalla Società, hanno la possibilità di segnalarlo all'OdV;
- i segnalanti devono essere garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione e in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela di chi venga accusato erroneamente e/o in mala fede;
- l'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e le eventuali conseguenti iniziative a sua discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione

e/o il responsabile della presunte violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna;

- le segnalazioni dovranno essere in forma scritta, indirizzate all'OdV, alla casella email [aletheia@eco231.it](mailto:aletheia@eco231.it) appositamente predisposta;
- le segnalazioni pervenute devono essere raccolte e conservate in un apposito archivio al quale sia consentito l'accesso ai soli membri dell'OdV;
- in modo analogo i consulenti hanno la facoltà di segnalare all'OdV eventuali violazioni di cui siano venuti a conoscenza.

#### Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Oltre alle segnalazioni sopra riportate, devono essere obbligatoriamente trasmesse le informative inerenti:

- atti, provvedimenti, comunicazioni e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o altra autorità, attinenti ad indagini, ove e quando emerga che le stesse sono svolte in correlazione ad ipotesi di commissione di alcuno dei reati di cui al D.lgs 231/01;
- le richieste di assistenza legale inoltrate da Dipendenti, Consulenti, etc. ad **Aletheia S.r.l.** in caso di avvio di procedimento giudiziario;
- i rapporti preparati dai responsabili di funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possono emergere fatti o omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza alle norme del decreto;
- le notizie relative ai procedimenti sanzionatori o provvedimenti di archiviazione degli stessi con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di reati di cui al D.Lgs. 231/01;
- l'inizio di indagini o ispezioni da parte di Autorità Giudiziaria o di Controllo.

Il materiale raccolto dall'OdV verrà conservato per 10 anni.

## 9.5 INIZIATIVA DI CONTROLLO

L'OdV, avvalendosi della collaborazione delle funzioni di auditing interno, ovvero di consulenti esterni, si attiva con specifiche attività di *audit* sulla realtà della Società, laddove coinvolte, con le seguenti modalità:

- Con interventi "a piano", nei quali le attività di controllo relative all'efficacia del Modello Organizzativo sono parte integrante di un piano di lavoro più ampio; in questo tale attività viene specificatamente considerata e adeguatamente valorizzata, di concerto con l'OdV, in sede di *risk assessment* per la definizione del Piano Annuale di *Audit*;
- Con interventi mirati in caso di:  
specifica richiesta formulata da parte degli altri organi di controllo della Società;  
in caso di non conformità derivanti dal flusso informativo correttamente operante nell'ambito del Modello organizzativo.

## 9.6 STRUMENTI DI CONTROLLO E AZIONE

L'Organismo di vigilanza, proprio per le caratteristiche intrinseche del Modello Organizzativo 231 di integrazione con il sistema di gestione per la qualità, utilizza come strumenti di controllo e azione quelli propri del Sistema di Gestione per la Qualità quali i report di soddisfazione del cliente, le procedure di gestione del miglioramento, i Piani di Attività quali il Piano di Formazione e il Programma di *Audit*, il Riesame della Direzione.

## 10 OPERAZIONI PROMANATE DIRETTAMENTE DAL VERTICE AZIENDALE

### 10.1 AMBITO DI RIFERIMENTO

Il Decreto Legislativo 231 non ha modificato il sistema normativo che disciplina l'amministrazione e il governo della società, sicché l'autonomia decisionale dei soggetti posti al Vertice Aziendale è sostanziale ed indefettibile espressione della libertà di gestione dell'impresa in forma societaria.

Tali soggetti sono identificabili nella Direzione ovvero nella figura del Rappresentante Legale di **Aletheia S.r.l.**

La Direzione in via ordinaria decide operazioni che seguono i normali criteri previsti dal Modello Organizzativo, che lo stesso conosce e condivide. Pur tuttavia talvolta si rende necessario – nell'interesse della Società- avviare operazioni che seguono un iter procedimentale diverso da quello dettagliato nel Modello Organizzativo, a causa di situazioni di eccezionalità dovute ad esigenze di straordinaria urgenza o di particolare riservatezza od anche di singola peculiarità dell'operazione.

## 10.2 ATTIVITA' DI CONTROLLO

Il sistema di controllo si basa su due elementi, quello della tracciabilità degli atti e quello del flusso informativo verso l'OdV.

In particolare, gli elementi specifici di controllo sono:

- Tracciabilità dell'operazione in termini di documentazione e supporti informativi atti a consentire la "ricostruibilità" a posteriori delle motivazioni e delle situazioni contingenti in cui si è sviluppata l'operazione stessa.
- Speciale riguardo deve assumere l'esplicazione, ancorché in forma sintetica (ma non generica), delle ragioni e dei motivi che hanno determinato la scelta operativa. Non necessariamente devono essere esplicate le ragioni della decisione, ma le caratteristiche (ad es. riservatezza ed urgenza) che hanno reso impossibile l'attuazione della decisione secondo lo schema operativo prefissato.
- Specifica informativa, da parte dello stesso soggetto di vertice che ha attivato l'operazione "in deroga", verso l'OdV affinché possa attuare i dovuti riscontri con sistematicità e tempestività; l'assenza di operazioni in deroga nel periodo di riferimento dovrà comunque essere oggetto di specifica informativa all'OdV da parte del soggetto di vertice.

## 10.3 RIESAME DELLA DIREZIONE

Il riesame della Direzione è responsabilità del Rappresentante Legale di **Aletheia S.r.l.** che annualmente verifica in collaborazione con l'OdV, lo stato di applicazione del Modello Organizzativo 231 e propone le possibili azioni di miglioramento del Modello stesso.

Elementi di ingresso per il riesame:

- L'eventuale commissione di un reato;
- Le risultanze di *Audit* precedenti condotti sia dall'Organismo di Vigilanza che da soggetti esterni indipendenti;

- L'analisi dei rischi nella sua revisione più aggiornata ed in quella immediatamente precedente;
- Le relazioni dell'Organismo di Vigilanza;
- Modifiche della normativa vigente;
- Informazioni circa anomalie o atipicità riscontrate a tutti i livelli nello svolgimento delle normali attività con particolare riguardo a quelle che configurano comportamenti difformi dal Codice Etico;
- Eventuali segnalazioni da terze parti esterne;
- Stato delle azioni correttive e preventive;
- Azioni derivanti da precedenti riesami della Direzione;
- Modifiche organizzative che potrebbero avere effetti sul SGRA;
- Raccomandazioni per il miglioramento.

Elementi in uscita dal riesame

Gli elementi in uscita dal riesame della Direzione comprendono ogni decisione ed azione relative:

- Al raggiungimento dell'efficacia del SGRA;
- Al miglioramento ed aggiornamento dei relativi processi in relazione ai requisiti del SGRA, con particolare riguardo all'analisi dei rischi;
- Alle esigenze di risorse.

## 11 GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

### 11.1 SCOPO

Scopo della presente sezione è descrivere le attività che il Poliambulatorio **Aletheia S.r.l.** compie per determinare:

- le risorse umane necessarie per stabilire e mantenere il Sistema di Gestione per la Responsabilità Amministrativa (SGRA);
- il grado di competenza e consapevolezza del proprio ruolo e delle responsabilità per ogni unità aziendale;
- il grado di consapevolezza e comprensione degli aspetti normativi e dei rischi dei reati previsti dal D.lgs. 231/01.

## 11.2 MESSA A DISPOSIZIONE DELLE RISORSE

Il personale che svolge attività che influenzano la conformità ai requisiti del SGRA deve essere competente sulla base di istruzione, formazione-addestramento, abilità ed esperienza appropriati.

## 11.3 FORMAZIONE, INFORMAZIONE, COMUNICAZIONE

La formazione e la comunicazione costituiscono strumenti essenziali al fine di un'efficace implementazione e diffusione del Modello Organizzativo e del relativo Codice Etico.

Le risorse umane garantiscono, in stretta collaborazione e con la supervisione dell'OdV, una corretta conoscenza dei principi e delle regole di condotta adottati dalla Società sia alle risorse già presenti in Società sia a quelle future, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei processi operativi considerati sensibili e rilevanti.

Al momento dell'assunzione o inizio collaborazione, viene promossa la conoscenza del Modello Organizzativo 231 e del Codice Etico; in particolare ai nuovi arrivati viene consegnata un'informativa con riferimento all'applicazione della normativa di cui al Decreto legislativo 231/2001 nell'ambito della Società. L'attività di formazione è finalizzata a promuovere la conoscenza della normativa di cui al Decreto legislativo 231, a fornire un quadro esaustivo della stessa, dei risvolti pratici che da essa discendono, nonché dei contenuti e principi su cui si basa il Modello Organizzativo e il relativo Codice Etico fra tutti i dipendenti che, pertanto, sono tenuti a conoscerli, osservarli e rispettarli, contribuendo alla loro attuazione.

L'attività di formazione, eventualmente anche tramite corsi on line, è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno i destinatari funzioni di rappresentanza della Società.

Per i soggetti maggiormente coinvolti nelle attività considerate sensibili ai fini del Decreto legislativo 231, la Società organizza corsi di formazione *ad hoc*.

L'attività di formazione del personale, in termini di:

- Responsabilità;
- Pianificazione;

- Realizzazione;
- Verifica di efficacia;
- RegISTRAZIONI;

è gestita secondo la procedura “Processo di gestione delle risorse umane – Gestione risorse disciplinata all’interno del sistema qualità.

Tutte le informazioni sensibili sono gestite da **Aletheia S.r.l.** attraverso il codice di autoregolamentazione per la protezione dei dati personali, con il quale si intende assicurare che il trattamento dei dati personali avviene in conformità al RUE 2016/679.

## 12 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

### 12.1 Premessa

L’art. 6 del Decreto legislativo 231/2001 nel ricondurre l’esonero da responsabilità dell’ente all’adozione e alla efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati da tale normativa – ha previsto l’introduzione di “un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”.

Emerge, quindi, la rilevanza del sistema disciplinare quale fattore essenziale del Modello Organizzativo ai fini dell’applicabilità all’ente della “esimente” prevista dalla citata disposizione di legge.

L’applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall’esito del procedimento penale che l’autorità giudiziaria abbia eventualmente avviato nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto legislativo 231/2001.

### 12.2 DIPENDENTI, COLLABORATORI, CONSULENTI

Le inosservanze ed i comportamenti posti in essere dal personale, sia esso dipendente o collaboratore, in violazione delle regole individuate dal presente Modello Organizzativo, in applicazione del decreto legislativo 231/2001, determinano l’irrogazione di sanzioni disciplinari che sono applicate, secondo il criterio di proporzionalità previsto dall’art. 2016

c.c., tenendo conto – con riferimento a ciascun caso di specie – della gravità oggettiva del fatto costituente infrazione.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'OdV e dalla Direzione.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza della direzione tecnica o amministrativa. Viene previsto il necessario coinvolgimento dell'OdV nella procedura di accertamento delle violazioni e di irrogazione delle sanzioni per violazioni del Modello Organizzativo, nel senso che non potrà essere archiviato un provvedimento disciplinare ovvero irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Modello stesso senza preventiva informazione e parere dell'OdV.

Il sistema disciplinare identifica le infrazioni ai principi, ai comportamenti e agli elementi specifici di controllo contenuti nel Modello, e a queste sono riconducibili le sanzioni previste, per il personale dipendente, dalle vigenti norme di legge e/o di contrattazione collettiva.

Il mancato rispetto e/o la violazione dei principi generali del Modello, delle regole di comportamento imposte dal Codice etico, dal Sistema disciplinare e dalle procedure aziendali, ad opera di lavoratori dipendenti della Società, costituiranno inadempimento alle obbligazioni derivanti da rapporto di lavoro ed illecito disciplinare.

Fermo restando il principio di collegamento tra i provvedimenti disciplinari irrogabili e le fattispecie in relazione alle quali gli stessi possono essere assunti, nell'irrogazione della sanzione disciplinare dovrà necessariamente essere rispettato il principio della proporzionalità tra infrazione e sanzione.

L'adeguatezza del sistema disciplinare alle prescrizioni del Decreto dovrà essere costantemente monitorata dall'Organismo di Vigilanza.

Con riguardo ai lavoratori dipendenti, il Decreto prevede che il sistema disciplinare debba rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall'art. 7 della L. n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dalla contrattualizzazione collettiva di settore e aziendale, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili (che in linea di principio risultano "tipizzate" in relazione al collegamento con specificati indebiti disciplinari) sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere. Con riferimento alle sanzioni irrogabili, si precisa che esse dovranno essere adottate ed applicate nel rispetto delle procedure previste dalle normative collettive nazionali ed aziendali applicabili al rapporto di lavoro.

In caso di violazioni commesse da parte dei dirigenti, l'assunzione dei provvedimenti ritenuti idonei dovrà tener conto della specifica qualifica dirigenziale e, dunque, del particolare vincolo fiduciario sottostante al rapporto di lavoro con la Società.

Infine, avuto riguardo alle violazioni della normativa vigente, del Modello, del Codice etico o del Sistema disciplinare commesse dagli altri soggetti con cui la Società entra in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari, si dovrà fare riferimento alle previsioni contenute nei relativi contratti.

Per quanto riguarda i collaboratori e i liberi professionisti la società ha disposto che sia prevista nel relativo contratto individuale l'indicazione dei casi di violazione del modello e dei relativi provvedimenti da adottarsi, specificando in un'apposita clausola contrattuale i valori perseguiti dalla società mediante l'adozione del modello stesso richiedendo che tutti si conformino alle regole, alle procedure ed ai principi in esso contenuti.

### 12.3 LE CONDOTTE RILEVANTI

Ai fini del presente Sistema disciplinare e nel rispetto della contrattazione collettiva applicabile ad **Aletheia S.r.l.** costituiscono violazione del Modello o dei protocolli tutte le condotte, commissive o omissive (anche colpose), che siano idonee a ledere l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto.

La funzione che gestisce il personale valuta le sanzioni irrogabili nel rispetto del principio di legalità e di proporzionalità e tenuto conto di tutti gli elementi e/o delle circostanze ad essa inerenti, secondo un ordine crescente di gravità da valutarsi ad opera dell'OdV.

### 12.4 LE SANZIONI

In caso di accertamento di una delle violazioni previste dal Modello ed in particolare dal presente Sistema disciplinare, si evidenzia che le sanzioni verranno applicate nel rispetto delle disposizioni contenute nel presente Modello, nella contrattazione collettiva tempo per tempo vigente e nel codice disciplinare adottato in azienda.

In ogni caso, l'individuazione e l'irrogazione delle sanzioni previste nel presente Sistema Disciplinare deve tener conto dei principi di proporzionalità ed adeguatezza delle stesse rispetto alla violazione contestata e dovranno pertanto tenersi in considerazione:

- la gravità della condotta o dell'evento che quest'ultima ha determinato;
- la tipologia della violazione compiuta;
- le circostanze nel cui ambito si è sviluppata la condotta;

- le modalità della condotta.

Ai fini dell'aggravamento della sanzione devono essere considerati i seguenti elementi:

- l'eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta nel qual caso l'aggravamento sarà operato rispetto alla sanzione prevista per la violazione più grave;
- l'eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- l'eventuale recidività del suo autore.

## 12.5 LE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

Laddove venga accertata l'integrazione di una delle Condotte Rilevanti precedentemente descritte, da parte di un Dipendente saranno applicabili le seguenti sanzioni mutuata dal CCNL:

- Rimprovero verbale;
- Rimprovero scritto;
- Sospensione dal servizio e dal trattamento economico retribuzione per un periodo non superiore a 10 gg;
- Licenziamento per giustificato motivo;
- Licenziamento per giusta causa.

Resta salva la facoltà per la Società di rivalersi per ogni danno e/o responsabilità che alla stessa possano derivare da comportamenti di dipendenti in violazione del Modello.

Per i dirigenti non apicali, sono fatte salve le disposizioni applicabili previste dalle diverse previsioni rinvenibili nella contrattazione collettiva applicabile al caso concreto.

Quando sia richiesto dalla natura della mancanza o dalla necessità di accertamenti in conseguenza della medesima, l'impresa - in attesa di deliberare il definitivo provvedimento disciplinare – può disporre l'allontanamento temporaneo del lavoratore/lavoratrice dal servizio per il tempo strettamente necessario.

## 12.6 LE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI TERZI DESTINATARI

Qualora sia accertata la commissione di una delle Condotte Rilevanti precedentemente indicate, da parte di un Terzo Destinatario, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- la diffida al puntuale rispetto del Modello pena l'applicazione della penale di seguito indicata ovvero la risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con la Società;
- l'applicazione di una penale, convenzionalmente prevista tra il 10% ed il 30% del fatturato totale lordo annuo;
- la risoluzione immediata del rapporto negoziale intercorrente con la Società.

Nell'ambito dei rapporti con i Terzi Destinatari, la Società inserisce nelle lettere d'incarico e negli accordi negoziali, apposite clausole volte a prevedere l'applicazione delle sanzioni previste dal presente Sistema Disciplinare in caso di violazione del Modello.

## 12.7 MISURE NEI CONFRONTI DEI MEDICI

Particolare rilievo assume, all'interno delle strutture organizzative di sanità privata, la figura del medico libero professionista, lavoratore autonomo esterno, che presta la propria opera professionale all'interno della Società, in ragione di un contratto di incarico libero professionale. Per quel che concerne l'attività espletata bisogna distinguere tra soggetti inseriti in organico e soggetti che operano fuori organico, occasionalmente, in discipline autorizzate, ma non accreditate. Nello specifico i medici liberi professionisti inseriti in organico possono agire "nell'interesse o a vantaggio" della società e commettere pertanto reati. Svolgendo attività giuridicamente classificata come coordinata e continuativa, devono essere positivamente considerati ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e, di conseguenza, espressamente contemplati nel modello di organizzazione, che sarà attuato anche nei loro confronti. Si prevede espressamente nel contratto individuale le forme di accertamento di violazione e si stabilisce quali violazioni del modello organizzativo, per la loro gravità, comportano la risoluzione immediata del rapporto.

I contratti di incarico libero professionale che la struttura sottoscriverà con i medici, dovranno prevedere l'assunzione di responsabilità da parte del medico/fisioterapista contraente in merito all'assoluta osservanza dei principi contenuti nel Codice Etico e Modello di Organizzazione e Controllo ex D.Lgs.231/01 adottati dalla società, nonché delle Procedure previste dal Modello stesso e ad esso allegate.

La colpa grave del personale sanitario, nel rispetto dei principi e delle procedure contenuti nel Modello e la recidiva commissione di infrazioni individua invece una clausola risolutiva del contratto, ai sensi dell'art. 1456 c.c., come previsto all'art. 9 dello stesso, fatta salva, in ogni caso, la facoltà di richiesta di risarcimento da parte della società, qualora le suddette violazioni possano arrecare ad essa danni.

Considerando, invece, i medici (non inquadrati in organico) non vengono inquadrati nel modello organizzativo in virtù della loro autonomia ed auto-direzione. Al fine di ottenere le dovute cautele anche da costoro, sarà prevista un'apposita scrittura nella quale si esplica la mancanza dei requisiti di continuità e coordinazione, e nella quale viene specificato che la struttura persegue determinati valori mediante l'adozione del modello richiedendo che tutti coloro che intratterranno rapporti con la stessa si conformino alle regole, alle procedure ed ai principi in esso contenuti.

## 12.8 IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

Il presente procedimento di irrogazione delle sanzioni consegue all'eventuale integrazione di una delle Condotte Rilevanti.

Ai fini dell'effettività del Modello si ritiene opportuno descrivere il procedimento di irrogazione della sanzione con riguardo a ciascuna categoria di soggetti indicando per ciascuna:

- la fase di contestazione della violazione all'interessato;
- la fase di determinazione e successiva irrogazione della sanzione.

Il procedimento di irrogazione della sanzione ha inizio dalla ricezione da parte degli organi aziendali di volta in volta competenti come di seguito indicato, della comunicazione con cui l'OdV – in conseguenza delle verifiche condotte autonomamente ovvero di segnalazioni ricevute anche anonime o attraverso la procedura di allerta e ove gli accertamenti effettuati abbiano confermato l'esistenza della violazione – segnala la violazione del Modello.

In particolare, l'OdV, ricevuta una segnalazione, anche anonima o attraverso la procedura di allerta, ovvero acquisiti nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di violazione del Modello, ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività e ritenuti opportuni.

Esaurita l'attività di ricerca, verifica e controllo, l'OdV valuta sulla base degli elementi in proprio possesso se è stata realmente integrata un'ipotesi di violazione sanzionabile del Modello ed in caso positivo dovrà procedere alla segnalazione agli organi aziendali competenti. In caso negativo, procederà comunque a trasmettere segnalazione al responsabile della funzione che gestisce il personale ed all'Amministratore della Società

per le eventuali valutazioni circa la rilevanza della condotta rispetto alla legge ed ai regolamenti applicabili.

Qualora gli organismi aziendali competenti per l'irrogazione della sanzione rilevino che la violazione del Modello riscontrata dall'OdV concreti anche una o più violazioni delle previsioni dei regolamenti aziendali e/o della contrattazione collettiva, all'esito del procedimento prescritto potranno irrogare anche una sanzione più grave rispetto a quella proposta dall'OdV e sempre tra quelle in concreto applicabili.