



**Casa di Cura  
“CITTÀ DI PARMA”  
S.p.A.**

p.zza Athos Maestri - 43123 Parma - Tel. 0521 249611 r.a. - Fax 0521 493474

**MODELLO  
DI ORGANIZZAZIONE,  
GESTIONE  
E CONTROLLO**

**Decreto Legislativo 8 Giugno 2001 n.231 e successive modificazioni**





## **INDICE**

<b>1. Premessa</b>	<b>2</b>
<b>2. Il Decreto Legislativo 8 Giugno 2001 n. 231</b>	<b>2</b>
2.1 La responsabilità dell'Ente	3
2.2 I reati presupposto	3
2.3 Criteri di imputazione della responsabilità dell'Ente	4
2.4 L'esimente del "Modello 231"	5
2.5 Caratteristiche e valutazione d'idoneità del Modello	6
2.6 Le sanzioni a carico dell'Ente	7
2.7 Le vicende modificative dell'Ente	9
<b>3. Il Modello 231 della Casa di Cura Città di Parma</b>	<b>9</b>
3.1 Struttura ed organizzazione della CDP	9
3.2 Finalità e principi del Modello 231 adottato	11
3.3 Presupposti e modalità di adozione del Modello 231	12
3.4 Attuazione e modifiche del Modello 231	13
<b>4. L'Organismo di Vigilanza</b>	<b>13</b>
4.1 Nomina, durata e sostituzione dei membri	13
4.2 Compenso e capacità di spesa	15
4.3 Regole di funzionamento	15
4.4 Funzioni e poteri	16
4.5 I flussi informativi e le segnalazioni	16
4.6 Registro delle attività, libro delle riunioni, raccolta e conservazione delle informazioni	17
<b>5. Il Sistema Disciplinare</b>	<b>18</b>
5.1 Parte Generale	18
5.2 Amministratori, Sindaci, membri Società di Revisione e OdV	19
5.3 Dirigenti e Lavoratori Subordinati	20
5.4 Medici liberi professionisti, collaboratori e fornitori	23
<b>6. Diffusione e Formazione sul Modello 231</b>	<b>23</b>

## 1. PREMESSA

Il presente documento descrive il Modello di Organizzazione, gestione e controllo - ovvero di seguito per brevità, “Modello” - adottato dalla Casa di Cura Città di Parma - ovvero di seguito per brevità, “Società” o “CDP” - ai sensi e per gli effetti di cui all’art.6 del Decreto Legislativo 8 Giugno 2001 n. 231 e successive modificazioni, ovvero di seguito per brevità, “Decreto 231”. Il Modello deve essere inteso come l’insieme dei principi, delle norme deontologiche e delle regole operative adottate dalla Società in funzione delle specifiche attività svolte, al fine di prevenire la possibile commissione dei reati previsti nel Decreto 231. Con l’adozione del presente Modello, la CDP intende rendere il più efficace possibile il sistema dei controlli interni già esistenti, con particolare riferimento alla prevenzione dei reati previsti nel Decreto 231. Il Modello tende a garantire la migliore qualità della gestione, la maggior sicurezza per i dipendenti e per tutti gli utenti della CDP, la massima correttezza nell’erogazione delle prestazioni sanitarie, la trasparenza nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, nonché la consapevole valutazione ambientale delle scelte gestionali assunte. In particolare, il Modello si inserisce nel processo di diffusione di una cultura di impresa improntata alla legalità, all’eticità, al controllo, richiamando integralmente i principi enunciati nel Codice Etico adottato dalla Casa di Cura Città di Parma. L’obiettivo principale del Modello è rappresentato dal configurare, integrando i protocolli e le procedure aziendali esistenti, adottate in conformità ai requisiti di Accreditamento della CDP secondo le normative nazionali e regionali vigenti, un sistema strutturato e organico idoneo a prevenire, nel limite del possibile e del concretamente esigibile, la commissione di illeciti penali per i quali anche la CDP potrebbe essere ritenuta responsabile e subire le sanzioni punitive previste nel Decreto 231. Il Modello si propone quindi di dare adeguata informazione ai dipendenti ed a tutti coloro che agiscono su mandato della Società, o sono legati alla stessa da rapporti rilevanti ai fini del Decreto 231, in merito alle attività che possono comportare il rischio di commissione dei reati ivi indicati. A tale scopo, la CDP, attraverso il Modello, intende dotarsi del miglior strumento possibile, compatibilmente con l’attività svolta e la propria organizzazione aziendale, per monitorare la formazione delle decisioni e la loro trasparenza, la previsione di controlli, preventivi e successivi, la gestione delle informazioni interna ed esterna alla Società. Il Modello adottato rappresenta un “atto di emanazione dell’Organo Dirigente” ai sensi dell’art.6, comma 1, lettera a), del D.Lgs. 08.06.2001 n. 231 e successive modificazioni; in quanto tale, le eventuali successive modifiche del Modello sono demandate all’approvazione del Consiglio di Amministrazione.

## 2. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

### Sommario:

#### 2.1 La responsabilità dell’Ente

#### 2.2 I reati presupposto

#### 2.3 Criteri di imputazione della responsabilità dell’Ente

#### 2.4 L’esimente del “Modello 231

#### 2.5 Caratteristiche e valutazione d’idoneità del Modello

#### 2.6 Le sanzioni a carico dell’Ente

#### 2.7 Le vicende modificative dell’Ente

## 2.1 La responsabilità dell’Ente

La norma introduce e disciplina nel nostro ordinamento la responsabilità amministrativa degli Enti. Responsabilità amministrativa che in realtà è di natura sostanzialmente penale, derivando dalla commissione dei reati indicati ed essendo accertata attraverso i riti e le forme del processo penale.

L’ambito di operatività del Decreto 231 è piuttosto ampio; la definizione di “ente” comprende, infatti, le società, le associazioni, anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici, gli enti provati concessionari di un pubblico servizio. Non sono soggetti viceversa al Decreto 231, lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici, gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale. Il Decreto 231 introduce, quindi, la responsabilità diretta dell’ente per la commissione di alcune tipologie di reato da parte dei soggetti ad esso funzionalmente legati (amministratori, dirigenti, dipendenti, collaboratori, consulenti, ecc.) e prevede l’applicabilità nei confronti dell’ente di sanzioni punitive, che possono avere anche gravi ripercussioni sull’attività dell’ente stesso.

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

La responsabilità dell’ente si aggiunge e non sostituisce quella dell’autore materiale del reato. Tale responsabilità è autonoma rispetto a quella della persona fisica che ha commesso l’illecito; il Decreto 231 prevede, infatti, che il reato venga accertato in tutti i suoi elementi costitutivi, anche se l’autore del reato non sia stato identificato o il reato si sia estinto (per ragioni diverse dall’amnistia).

la condanna definitiva dell’ente è iscritta nell’anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative da reato degli enti, vale a dire una sorta di casellario giudiziale delle persone giuridiche, contenente tutte le condanne divenute irrevocabili applicate agli enti ai sensi del Decreto 231.

## 2.2 I reati presupposto

L’ente non è responsabile per qualsiasi reato commesso nello svolgimento dell’attività; la sua responsabilità è prevista solo per determinati reati, espressamente indicati nel Decreto 231 e successive modificazioni, definiti appunto “reati-presupposto”.

Alla data di approvazione del presente Modello, i reati-presupposto risultano essere:

- 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 (art.24);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art.24 bis);
- delitti di criminalità organizzata (art.24 ter);

- concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (art.25);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art.25 bis);
- delitti contro l'industria e il commercio (art.25 bis.1);
- reati societari (art.25 ter);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art.25 quater);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art.25 quater.1);
- delitti contro la personalità individuale (art.25 quinquies);
- abusi di mercato (art.25 sexies);
- omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art.25 septies);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art.25 octies);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art.25 nonies);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art.25 decies);
- reati ambientali (art.25 undecies);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art.25 duodecies).

La responsabilità dell'ente si estende anche alle ipotesi di tentativo di commissione dei reati sopra elencati, mentre non ne risponde qualora volontariamente impedisca il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

### 2.3 Criteri di imputazione della responsabilità dell'ente

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

La prima condizione oggettiva richiede che il reato sia commesso da un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato; deve cioè sussistere un collegamento rilevante tra l'ente e l'individuo-autore del reato.

Ai sensi del Decreto 231 la responsabilità dell'ente può sussistere se l'autore del reato appartenga a due categorie di soggetti:

- soggetti in posizione apicale, vale a dire coloro che hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto della società; appartengono a questa categoria il legale rappresentante, gli amministratori, il direttore generale, il direttore di un'unità organizzativa autonoma, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione dell'ente. Si ritiene appartengano a questa categoria anche tutti i soggetti delegati, dotati di autonomia finanziaria

ria e funzionale, che esercitano un'attività parziale di gestione o di direzione dell'ente o di sue sedi distaccate. In tale ottica, la struttura del sistema di deleghe di poteri e di funzioni riveste particolare importanza nella logica complessiva di definizione del presente Modello;

- soggetti subordinati; tutti coloro che sono sottoposti alla direzione e vigilanza dei soggetti apicali, in primo luogo i dipendenti, ma anche soggetti non appartenenti al personale dell'ente ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la vigilanza dei soggetti apicali. ai fini dell'appartenenza a questa categoria non è rilevante la sussistenza di un contratto di lavoro ma l'attività effettivamente svolta. Possono ritenersi compresi nella categoria i collaboratori, gli agenti, i professionisti e i consulenti che, su mandato della società o in ragione di rapporti contrattuali, agiscono in nome e per conto o nell'interesse dell'ente.

La seconda condizione oggettiva richiede che il reato venga commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente; le due condizioni sono alternative ed è sufficiente che sussista almeno una delle due.

L'interesse sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'ente; la sussistenza dell'interesse è valutata con un giudizio ex-ante, al momento della condotta criminosa e prescinde dal fatto che l'ente sia stato effettivamente favorito dalla condotta del soggetto.

Il vantaggio sussiste quando l'ente ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura; tale condizione è valutata ex post, dopo la consumazione del reato. Il Decreto 231 non richiede pertanto che il beneficio ottenuto o sperato dall'ente sia necessariamente di natura economica; il vantaggio può essere anche di tipo immateriale, quale ad esempio, il miglioramento della posizione sul mercato, l'occultamento di una situazione di crisi finanziaria, la conquista di una nuova area territoriale, ecc.

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

### 2.4 L'esimente del "Modello 231"

La responsabilità dell'ente è ulteriormente subordinata ad un criterio soggettivo di imputabilità del reato, individuale in sostanza nella cd. "colpa di organizzazione". Vale a dire che la responsabilità dell'ente è ricondotta alla mancata adozione ovvero al mancato rispetto di standards attinenti alla propria organizzazione e allo svolgimento dell'attività d'impresa; lacune riconducibili ad una politica d'impresa errata oppure a deficit strutturali dell'organizzazione aziendale.

Sotto tale profilo, l'ente viene chiamato a rispondere del reato, che sia stato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio, solo se non ha adottato un efficace sistema organizzativo diretto alla prevenzione/gestione del rischio reato.

Il Decreto 231 esclude pertanto la responsabilità dell'ente nel caso in cui, prima della commissione del reato, l'ente abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire la commissione di quella determinata specie di reati.

Per escludere la colpevolezza dell'ente, sono quindi necessarie, congiuntamente, le seguenti condizioni:

- che l'organo amministrativo abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione di quella determinata specie di reati;
- che venga affidato ad un organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, la vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché il suo aggiornamento (definito "Organismo di Vigilanza");
- che non vi sia stata omessa od insufficiente vigilanza da parte del suddetto organismo;

Il Modello 231 opera quale causa di esclusione della responsabilità in entrambe le ipotesi di commissione del reato da parte di un soggetto in posizione apicale e da parte di un soggetto in posizione subordinata. Il Decreto 231 prevede tuttavia un criterio più rigoroso quando il reato è commesso da soggetti in posizione apicale, muovendo dalla considerazione che la volontà del vertice dell'ente esprime la volontà dell'ente stesso; viene quindi previsto un meccanismo di inversione dell'onere della prova, mediante il quale l'ente può dissociarsi dal proprio vertice, dimostrando, oltre alla sussistenza delle condizioni sopra richiamate, anche che il soggetto in posizione apicale ha commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello 231, vale a dire commettendo il reato al di fuori di qualsiasi possibilità di controllo. Nell'ipotesi invece di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, l'ente è chiamato a rispondere solo quando venga accertato che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza che viene esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello effettivamente commesso; in questa ipotesi, a differenza di quella precedente, l'onere della prova non ricade sull'ente. Il Modello 231 rappresenta, pertanto, l'unico strumento a disposizione dell'ente per dimostrare la propria estraneità al reato e non subire le sanzioni stabilite nel Decreto.

## 2.5 Caratteristiche e valutazione d'idoneità del Modello

La norma non disciplina analiticamente la natura e le caratteristiche del Modello, ma si limita a dettare alcuni principi di ordine generale, lasciando all'autonomia decisionale dei soggetti interessati la definizione del proprio modello organizzativo, secondo la propria organizzazione interna e secondo la propria specifica attività. La semplice adozione del Modello non è di per sé condizione sufficiente per escludere la responsabilità dell'ente; il Modello adottato opera come esimente solo se efficace e, come detto, ragionevolmente idoneo a prevenire la commissione dei reati presupposto.

A tale fine, il Decreto prevede che il Modello abbia il seguente contenuto minimo:

- siano individuate le attività dell'ente nel cui ambito possono essere commessi reati;
- siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire;

- siano individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- siano pervisti obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di vigilanza;
- siano previste, in relazione alla natura, alla dimensione ed al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge, la scoperta e l'eliminazione tempestiva di situazioni di rischio.
- Il Modello si considera attuato quando il contenuto dello stesso trova effettiva applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno, anche attraverso una verifica periodica, ovvero un aggiornamento e/o una revisione dello stesso, nel caso emergano significative violazioni delle prescrizioni ivi contenute o quando intervengano mutamenti nell'organizzazione e nell'attività dell'ente.

Il Modello deve quindi avere le caratteristiche di:

- **specificità:** deve tener conto della tipologia, delle dimensioni, dell'attività svolta dall'ente e della sua storia, anche giudiziaria;
- **attualità:** deve essere assicurato il suo costante adeguamento secondo le mutate esigenze organizzative della compagine aziendale e secondo l'evoluzione delle normative vigenti;
- **dinamicità:** deve essere garantito il continuo controllo del sistema di prevenzione, mediante il sistematico ricorso a procedure di ricerca e di identificazione dei rischi, con particolare riferimento alle attività aziendali sensibili;

Il Modello deve innanzitutto consentire all'ente di individuare se nella propria struttura o nello svolgimento della propria attività, vi siano delle situazioni o delle aree che favoriscano la commissione di un reato rilevante ai fini del Decreto 231; e deve consentire, nei limiti del possibile, di eliminare o minimizzare le predette aree o le situazioni di rischio evidenziate, attraverso l'imposizione di regole di condotta stringenti e di controllo efficaci.

## 2.6 Le sanzioni a carico dell'Ente

Tutte le sanzioni previste a carico dell'ente hanno natura amministrativa, anche se erogate da un giudice penale e si prescrivono nel termine di 5 anni dalla data di consumazione del reato, salvo i casi di interruzione della prescrizione.

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

- **le sanzioni pecuniarie:** in caso di condanna è sempre applicata la sanzione pecuniaria, individuata tra un minimo ed un massimo, attraverso un meccanismo di gradazione basato su "quote", corrispondenti a somme di denaro; la determinazione in concreto della sanzione è effettuata dal giudice tenendo



conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente, dell'attività svolta dall'ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. Sono previsti anche casi di riduzione della sanzione quando, in via alternativa, l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente proprio interesse o di terzi, con un vantaggio minimo per l'ente, oppure quando il danno cagionato sia di particolare tenuità.

- **Le sanzioni interdittive:** possono essere applicate in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, ma soltanto se espressamente previste per il reato per cui si procede e purchè ricorra almeno una delle seguenti condizioni: a) l'ente abbia tratto un profitto rilevante e il reato sia stato commesso da un soggetto apicale, ovvero nel caso in cui sia stato commesso da un soggetto subordinato, solo qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative; b) in caso di reiterazione degli illeciti. Le sanzioni interdittive colpiscono la specifica attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato e sono, normalmente, temporanee; possono essere applicate anche in via cautelare, durante le indagini, prima della sentenza di condanna su iniziativa del Pubblico ministero, qualora sussistano gravi indizi di responsabilità a carico dell'ente e il pericolo concreto che gli illeciti possano essere reiterati. Le sanzioni interdittive tuttavia non si applicano, o sono revocate, qualora l'ente prima dell'apertura della fase dibattimentale di primo grado abbia risarcito o riparato il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si sia adoperato in tal senso, abbia messo a disposizione dell'autorità giudiziaria il profitto del reato e, soprattutto, abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando modelli idonei a prevenire la commissione di nuovi reati.

Le sanzioni interdittive sono:

- l'inerdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;
  - la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
  - l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
  - il divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.
- **La confisca:** consiste nell'acquisizione, da parte dello Stato, del prezzo o del profitto del reato ovvero, quando non sia possibile eseguire direttamente la confisca, nell'apprensione di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato. la confisca è sempre applicata in caso di condanna.
  - **La pubblicazione della sentenza di condanna:** consiste nella pubblicazione della sentenza di condanna, per estratto e per intero e a spese dell'ente, in uno o più giornali indicati dal giudice e nell'affissione della sentenza nel comune dove l'ente ha le sede principale.

## 2.7 Le vicende modificative dell'Ente

Premesso che il principio fondamentale dell'intero impianto sanzionatorio prevede che l'obbligazione al pagamento della sanzione pecuniaria sia solo dell'ente, che ne risponde con il proprio patrimonio sociale, e che non vi è alcuna responsabilità patrimoniale diretta a carico dei soci o degli associati, il Decreto disciplina il regime della responsabilità dell'ente in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione d'azienda. In caso di trasformazione dell'ente, rimane ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto; il nuovo ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per reati commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di fusione, l'ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione.

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

In caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, o di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

In ogni caso le sanzioni interdittive si applicano agli enti a cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo d'attività nel cui ambito il reato è stato commesso.

## 3. IL MODELLO 231 DELLA CASA DI CURA CITTA' DI PARMA

### Sommario:

#### 3.1 Struttura ed organizzazione della CDP

#### 3.2 Finalità e principi del Modello 231 adottato

#### 3.3 Presupposti e modalità di adozione del Modello 231

#### 3.4 Attuazione e modifiche del Modello 231

### 3.1 Struttura ed organizzazione della CDP

La Casa di Cura Città di Parma è situata in Parma, P.le Athos Maestri n.5; è stata fondata nel 1962 ed ha iniziato a svolgere la propria attività a partire dall'anno 1966. E' una struttura sanitaria privata interamente accreditata ed opera sia in regime privatistico che in convenzione con il Servizio Sanitario Nazionale. E' organizzata in forma di società per azioni ed è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto di n.6 membri la cui nomina è riservata all'assemblea dei soci; i membri restano in carica per n.3 esercizi e possono essere rieletti. Al proprio interno il Consiglio di Amministrazione nomina il Presidente legale rappresentante della società e può conferire deleghe operative ad altri consiglieri (consigliere delegati) per specifiche attività.

La Società ha per oggetto principale la costruzione e la gestione di case di cura esercenti attività sanitaria in qualunque modo organizzata, con tutte le attività accessorie e strumentali a tale scopo, compresa l'attività di aggiornamento permanente della classe medica, paramedica e del personale dipendente.

L'organizzazione della CDP prevede una suddivisione generale in due settori:

- **il settore amministrativo-gestionale:** coordinato dal presidente e dal consigliere delegato, coadiuvati dal direttore generale, dal direttore amministrativo (CFO), dall'RSPP e dei vari capi-servizio, comprende tutti gli aspetti meramente amministrativi, tra cui, ad esempio, la contabilità, il personale, i servizi generali, il CED, il servizio tecnico, la manutenzione, il servizio di bar ristorante, il servizio mensa, i rifiuti, gli acquisti, l'ufficio formazione-qualità, i rapporti di natura economica con le ASL, la richiesta e la verifica delle autorizzazioni sanitarie, l'accreditamento, i rapporti economici con il personale medico in regime libero professionale;
- **il settore sanitario:** coordinato dal direttore sanitario, comprende tutti gli aspetti meramente sanitari dell'attività, tra cui, ad esempio, la definizione di concerto con il consigliere delegato dei protocolli e delle procedure di accreditamento, i percorsi di accesso dei pazienti alla struttura, il laboratorio, l'armadio farmaceutico, gli stupefacenti, il servizio anestesia, il servizio infermieristico, le cartelle cliniche, la verifica delle polizze assicurative del personale medico in regime libero professionale, il sangue ed emoderivati, la sicurezza del luogo di cura, l'incident reporting.

L'organizzazione aziendale è analiticamente illustrata nell'organigramma aziendale che costituisce allegato e parte integrante del presente Modello 231; è compito dell'organo amministrativo provvedere al suo tempestivo e continuo aggiornamento, dandone comunicazione all'OdV per gli eventuali adeguamenti del Modello stesso. Dal punto di vista strutturale, la CDP occupa un'area di mq. 6.800 circa, con una superficie coperta di mq. 17.000 circa; l'edificio principale è disposto su 6 piani fuori terra ed un piano interrato, dove sono ubicate le camere di degenza, i reparti operatori, il poliambulatorio interno, la diagnostica per immagini, il laboratorio analisi, il presidio di riabilitazione, ambulatori e studi medici vari, le mediche, il bar-ristorante, la cucina, la lavanderia-guardaroba, magazzini vari, la cappella e la camera mortuaria; un edificio separato è destinato a palestra, sala convegni, magazzino e ufficio tecnico.

La CDP dispone di n.200 letti autorizzati e, come detto, interamente accreditati con il Servizio Sanitario Nazionale, il cui utilizzo è regolato in base agli accordi regionali AIOP/Regione Emilia-Romagna vigenti. Sono presenti n.3 blocchi operatori, per un totale di n.8 sale operatorie, oltre ad un ambulatorio chirurgico ubicato nel poliambulatorio interno. È presente anche un poliambulatorio esterno destinato alle sole visite specialistiche, situato a fianco della CDP in Via G. Rossi n.5, sviluppato su n.3 piani fuori terra e dotato di autonoma segreteria. L'assistenza sanitaria è affidata ad oltre 160 dipendenti su un totale variabile di circa 220/230 unità; il personale sanitario, suddiviso fra infermieri professionali, OS e ausiliari, svolge attività di supporto a tutti i medici ed a tutte le équipes operanti presso la CDP, 24 ore su 24 per tutti i giorni dell'anno. L'attività medico-sanitaria è svolta da oltre n.155 medici in regime

libero professionale e n.2 medici dipendenti; è onere della direzione sanitaria verificare che tutti medici operanti presso la CDP siano in possesso dei requisiti formali per l'esercizio della professione e che le pratiche mediche eseguite siano corrispondenti alle normative in vigore. Per quanto attiene allo svolgimento dell'attività sanitaria ed, in generale, ai servizi erogati, alla mission, ai principi ispiratori ed ai fini istituzionali degli stessi, nonché agli impegni e programmi per una sempre migliore tutela del paziente, si richiama espressamente in questa sede, a formare parte integrante del presente Modello, la Carta dei Servizi della CDP, da tempo adottata e costantemente aggiornata. Documento che viene portato all'attenzione del paziente da parte dell'Ufficio Accettazione, al momento del ricovero. La CDP ha compilato ed aggiorna regolarmente il Documento di Valutazione dei Rischi, redatto ai sensi dell'art.28 del D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni. Il ruolo di R.S.P.P. è attualmente ricoperto da un soggetto interno. Per quanto riguarda la somministrazione di alimenti, la CDP ha affidato i controlli sull'HACCP ad una società esterna.

### 3.2 Finalità e principi del Modello 231 adottato

La casa di Cura Città di Parma, nell'intento di assicurare adeguate condizioni di correttezza, integrità e trasparenza nello svolgimento delle attività aziendali, nella convinzione che il rispetto di tali valori rappresenti una premessa indispensabile ai fini del raggiungimento degli obiettivi aziendali di eccellenza, ha ritenuto di adottare il presente Modello in conformità al dettato del D.Lgs. 231/2001. E ciò nella convinzione che il Modello stesso - che peraltro riassume ed integra l'insieme di regole e procedure interne già esistenti e positivamente verificate nell'ambito delle procedure di accreditamento - rappresenti un efficace strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i soggetti che, a vario titolo, operano nella CDP, affinché si attengano, nello svolgimento delle loro attività, a comportamento il più possibile corretti, coerenti e trasparenti, tali da prevenire il rischio del compimento dei reati previsti nel D.Lgs. 231.

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

- determinare, in tutti coloro che svolgono per conto della CDP attività nel cui ambito è apparentemente maggiore il rischio della commissione dei reati presupposto, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni previste, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali, oltre a sanzioni penali e amministrative a loro direttamente irrogabili;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito, oltre che contrarie alle disposizioni di legge, sono fortemente condannate dalla CDP, in quanto le stesse, anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio, sono comunque contrarie ai fondamentali principi etici ai quali la CDP intende attenersi nell'esercizio della propria attività;
- consentire alla CDP, attraverso il monitoraggio delle aree di attività maggiormente a rischio, di intervenire tempestivamente ai fini di prevenire o contrastare la commissione dei reati previsti, sanzionando i comportamenti contrari al Modello adottato;

Riguardo a tale obiettivo, il Modello introduce e garantisce:

- un'attività di sensibilizzazione e di formazione ai fini della diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali in vigore nella Società;
- il costante aggiornamento della mappatura delle attività sensibili ai sensi del Decreto n.231/2001 e delle unità organizzative maggiormente a rischio per la possibile commissione dei reati previsti;
- l'istituzione di uno specifico Organismo di Vigilanza con l'attribuzione allo stesso dei compiti di controllo sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- la verifica e tracciabilità delle operazioni sensibili;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- la definizione dei poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la verifica dei comportamenti aziendali e del funzionamento del Modello, con relativo aggiornamento periodico in caso di necessità
- la previsione di programmi di formazione interna, obbligatori per tutti i livelli aziendali in posizione subordinata, nonché di informazione e diffusione ai terzi dei contenuti del Decreto n.231/2001, delle regole comportamentali e delle procedure adottate dalla CDP;
- l'introduzione di un sistema sanzionatorio, da applicare in caso di violazione delle linee di condotta indicate ai fini della prevenzione dei reati di cui al decreto n.231/2001 e delle procedure interne previste dal Modello stesso;

### 3.3 Presupposti e modalità di adozione del Modello 231

Nel predisporre il Modello la CDP ha tenuto conto delle attività già poste in essere a livello aziendale in tema di sicurezza, formazione, qualità e accreditamento.

Sono state altresì considerate le indicazioni contenute nelle Linee guida dell'AIOP per l'adozione del Modello organizzativo e gestionale, così come aggiornate ed integrate in data 09.09.2014.

In particolare, sono state valutate e richiamate espressamente, per quanto di competenza, tutte le procedure interne della Società previste in tema di accreditamento della struttura con il Servizio Sanitario Nazionale, secondo le normative nazionali e regionali vigenti. Un componente essenziale per la costruzione e l'efficacia del Modello è infatti rappresentato dai presidi organizzativi già presenti nella gestione dell'attività aziendale, tra cui, a solo titolo di esempio, lo Statuto Sociale, l'Organigramma aziendale, la Carta dei Servizi e il Documento di Valutazione del Rischio.

Contestualmente all'adozione del presente Modello, la CDP ha inoltre predisposto ed adottato un Codice Etico che recepisce i principi fondamentali

a cui tutti i soggetti che agiscono in nome e per conto della Società sono tenuti a conformarsi. Le regole, le procedure ed i principi di cui gli strumenti sopra elencati non vengono riportati in maniera dettagliata nel presente Modello, ma sono da considerarsi parte del più ampio sistema di organizzazione, gestione e controllo che la CDP intende perseguire.

### 3.4 Attuazione e modifiche del Modello 231

Il Modello e le disposizioni ivi contenute e richiamate devono essere rispettati dagli esponenti aziendali, da tutto il personale della CDP, in particolar modo da coloro che si trovino a svolgere attività sensibili. Il Modello è destinato anche ai soggetti esterni, intendendosi per tali i lavoratori autonomi, i professionisti, i consulenti, gli agenti, i fornitori, i partner commerciali, che in forza di rapporti contrattuali prestino la loro collaborazione per la realizzazione degli obiettivi aziendali. L'adozione del modello costituiscono, ai sensi dell'art.6, comma 1, lett. a) del Decreto n.231/2001, atti di competenza del Consiglio di Amministrazione, che lo approva mediante apposita delibera. Il Consiglio di Amministrazione deve inoltre provvedere all'efficace attuazione del Modello, mediante valutazione e approvazione delle azioni necessarie per il suo costante aggiornamento, avvalendosi a tale scopo del supporto dell'Organismo di Vigilanza; l'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, autonomi compiti e poteri per l'eventuale aggiornamento del Modello, avvalendosi, se del caso e nei limiti dell'autonomia finanziaria di cui tale organismo è dotato, anche di professionisti esterni. Le modifiche al Modello devono in ogni caso essere deliberate dal Consiglio di Amministrazione; l'Organismo di Vigilanza, qualora non vi provveda il Consiglio di Amministrazione, è tenuto a divulgarle all'interno della CDP e, per quanto necessario all'esterno della stessa.

## 4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

### Sommario:

- 4.1 Nomina, durata e sostituzione dei membri
- 4.2 Compenso e capacità di spesa
- 4.3 Regole di funzionamento
- 4.4 Funzioni e poteri
- 4.5 I flussi informativi e le segnalazioni
- 4.6 Registro delle attività, libro delle riunioni

### 4.1 Nomina, durata e sostituzione dei membri

Come prevede il Decreto 231/2001, il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello, curandone l'aggiornamento, è assegnato ad un apposito Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo. In particolare, tale Organismo può:

- richiedere informazioni da e verso ogni livello a ambito operativo della Società;
- usufruire delle risorse finanziarie dedicate all'espletamento delle sue funzioni, così come deliberate dal Consiglio di Amministrazione;
- segnalare eventuali violazioni di Modello e proporre procedimenti disciplinari e/o sanzioni a carico dei soggetti che non abbiano rispettato le prescrizioni contenute nel Modello;



L'Organismo di Vigilanza è un organo collegiale, composto da n.3 membri, scelto tra persone interne od esterne alla Società, secondo decisione del Consiglio di Amministrazione; al suo interno l'Organismo nomina poi il proprio Presidente.

Considerata l'entità della CDP, la sua struttura societaria e l'affidamento ad una primaria società di revisione della revisione legale dei conti, il ruolo e funzioni dell'Organismo di Vigilanza potranno essere ricoperti anche dai componenti il Collegio Sindacale della Società, così come previsto consentito dal Decreto 231/2001.

In ogni caso, i membri dell'Organismo di Vigilanza devono garantire il possesso dei seguenti requisiti:

- professionalità, intesa come possesso di adeguate competenze specialistiche;
- onorabilità, intesa come assenza delle cause di inelleggibilità previste per coloro che svolgono funzioni di amministrazione, direzione e controllo;
- autonomia ed indipendenza, intese come possesso di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, assenza di vincoli di parentela, entro il 4° grado, con gli amministratori e/o i dipendenti della CDP, assenza di legami con la stessa derivanti da interessi economici rilevanti o di altra natura che possano generare conflitti o condizionare i loro doveri di controllo.

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

Il Consiglio di Amministrazione deve garantire autonomia ed indipendenza all'Organismo di Vigilanza attraverso:

- il rispetto dei criteri di nomina sopra illustrati;
- l'attribuzione dei poteri che di seguito verranno elencati;
- l'approvazione annuale del relativo budget di spesa, comprensivo dei compensi spettanti ai membri dell'OdV;
- la dotazione di strumenti idonei per poter svolgere l'attività.

È rimessa al Consiglio di Amministrazione la responsabilità di valutare periodicamente l'adeguatezza dell'OdV, in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando se del caso tutte le modifiche e/o integrazioni ritenute necessarie. I membri dell'Organismo di Vigilanza rimangono in carica per tre anni, con possibilità di rinnovare l'incarico, sempre mediante delibera del Consiglio di Amministrazione.

I membri dell'OdV decadono in caso di perdita dei requisiti di eleggibilità onorabilità, professionalità ed indipendenza; essi devono comunicare tempestivamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione l'eventuale perdita di tali requisiti.

L'OdV si intende decaduto se viene a mancare la maggioranza dei suoi membri; in tal caso il Consiglio di Amministrazione provvede a nominare, senza indugio, i nuovi membri. L'OdV si intende inoltre decaduto se la Società incorre in sentenza di condanna per violazione del Decreto 231/2001 a seguito di accertata inadeguatezza del Modello adottato ovvero di omissione di attività di vigilanza.

L'OdV ed i suoi membri non possono essere revocati dal Consiglio di Amministra-

zione se non per giusta causa, intendendosi per tale, a titolo esemplificativo; una grave negligenza nell'espletamento dei compiti assegnati, l'assenza ingiustificata per più di tre volte consecutive alle sedute dell'OdV.

La rinuncia di uno o più membri dell'OdV può essere esercitata in ogni momento, tramite formale comunicazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

#### 4.2 Compenso e capacità di spesa

Il compenso ai membri dell'OdV è stabilito annualmente dal Consiglio di Amministrazione, unitamente al budget di spesa fissato per lo svolgimento del ruolo e delle funzioni assegnate.

Tale budget di spesa dovrà quindi essere inteso come budget fisso ed invalicabile, salvo modifiche e/o integrazioni apportate dal Consiglio di Amministrazione su proposta dello stesso OdV.

#### 4.3 Regole di funzionamento

L'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione ma è libero di dotarsi di proprie regole di organizzazione e di funzionamento purchè non in contrasto con le finalità del presente Modello ed, in generale, con l'attività della CDP.

L'OdV si riunisce con cadenza almeno semestrale, su convocazione del suo Presidente mediante posta elettronica o altro strumento idoneo; la convocazione deve indicare l'ordine del giorno o comunque i temi su cui l'OdV è chiamato a pronunciarsi nel corso della riunione.

L'OdV può essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione per riferire in merito al funzionamento del Modello ovvero su altre situazioni specifiche di sua competenza.

Per la validità delle sedute dell'OdV è richiesta la maggioranza dei membri in carica, anche a mezzo videoconferenza o altri mezzi di comunicazione a distanza; le decisioni vengono assunte a maggioranza dei presenti e, in caso di parità, decide il voto del Presidente.

Le funzioni di segretario sono esercitate da un componente interno all'OdV stesso ovvero da un soggetto esterno all'uopo incaricato; di ogni seduta viene redatto un verbale che viene sottoscritto dal Presidente e dal segretario incaricato.

Il segretario custodisce ed aggiorna il libro delle adunanze dell'OdV e, salva diversa disposizione, cura il buon esito delle comunicazioni e delle operazioni che derivano dalle decisioni assunte dall'OdV. Annualmente, in concomitanza con l'approvazione del bilancio sociale, l'Organismo di Vigilanza redige una relazione, da consegnarsi al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale, nella quale viene riepilogata l'attività svolta nel corso dell'esercizio, le eventuali criticità emerse e il rendiconto del budget di spesa assegnato.

#### 4.4 Funzioni e poteri

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

- sull'attività di diffusione del Modello all'interno della Società e di informazione nei confronti dei soggetti esterni (fornitori, consulenti, collaboratori, ecc.);
- sull'attività di formazione sui contenuti e sullo scopo del Modello nei confronti di tutto il personale dipendente e di quello medico in regime libero professionale;
- sull'osservanza e sul funzionamento delle prescrizioni del Modello da parte dei suoi destinatari, in particolare da parte dei soggetti che agiscono in nome e per conto della Società;
- sulla reale efficacia ed adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto 231/2001;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello e delle relative procedure, quando si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso per mutate condizioni aziendali e/o normative.

In ogni caso l'Organismo di Vigilanza deve proporre procedimenti sanzionatori ogniqualvolta si riscontrino casi di violazione del Modello e delle relative procedure ovvero del Codice Etico.

Nello svolgimento della sua attività ed ai fini dei relativi accertamenti e delle verifiche necessarie, l'OdV può assumere informazioni da qualsiasi ufficio e/o persona della Società e richiedere l'accesso a tutti i documenti aziendali ritenuti utili.

#### 4.5 I flussi informativi e le segnalazioni

L'Organismo di Vigilanza, nella relazione annuale, dovrà informare il Consiglio di Amministrazione:

- sull'attività svolta e sulla gestione finanziaria del budget assegnato;
- sulle eventuali proposte di modifica del Modello e delle relative procedure;
- sulle segnalazioni ricevute nel corso dell'esercizio, specificando a quali aree di attività ed a quali uffici e/o soggetti si riferiscono;
- sull'eventuale presenza di violazioni accertate e sul buon funzionamento del sistema disciplinare sanzionatorio;
- sul programma di annuale di verifica per l'anno successivo.

Gli incontri tra gli organi sociali e l'OdV devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita, in conformità a quanto sopra previsto.

Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV. L'Organismo di Vigilanza ha il compito di monitorare le operazioni potenzialmente sensibili e di predisporre un efficace sistema di comunicazione interno per consentire la raccolta di notizie rilevanti ai sensi del Decreto 231/2001.

Le segnalazioni verso l'OdV possono riguardare tutte le violazioni del Modello, anche solo presunte, e fatti rilevanti ai fini dell'attuazione e dell'efficacia dello stesso. In particolare, devono essere trasmesse all'OdV le informazioni riguardanti:

- la pendenza di un procedimento penale a carico dei dipendenti e le segnalazioni o le richieste di assistenza legale inoltrate dal personale in caso di avvio di procedimento giudiziario per uno dei reati previsti dal Decreto 231/2001; a tale proposito, è fatto obbligo ai destinatari del Modello di dare notizia alla direzione amministrativa circa la pendenza di procedimenti penali a loro carico per reati commessi nello svolgimento delle proprie funzioni professionali o comunque per uno dei reati-presupposto previsti dal Decreto 231/2001;
- la sussistenza di profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme di cui al Decreto 231/2001 da parte dei destinatari;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate, ovvero ai provvedimenti motivati di archiviazione di tali procedimenti;
- le violazioni o la sospetta violazione delle regole previste nel Modello e nelle relative procedure.

Tale obbligo informativo grava inoltre su tutti i destinatari (amministratori, dipendenti, medici in regime libero professionale, collaboratori, consulenti, fornitori, ecc.) che, nello svolgimento delle loro attività, vengano a conoscenza delle suddette violazioni. Ogni segnalazione dovrà essere adeguatamente circostanziata per evidenziare le informazioni necessarie ad identificare i termini delle violazioni e gli uffici e/o i soggetti coinvolti, così da consentire all'OdV di attivarsi tempestivamente. Le segnalazioni possono pervenire all'OdV sia in forma cartacea, presso la sede della Società, sia in forma elettronica all'indirizzo: [organismodivigilanza@clinicacdp.it](mailto:organismodivigilanza@clinicacdp.it). L'OdV dovrà valutare con tempestività le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti che si rendessero necessari; come detto, la decisione di non dare corso ad indagini interne e di archiviare la segnalazione dovrà essere motivata, documentata e conservata agli atti dell'Organismo stesso. Importante compito dell'OdV è garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando anche la riservatezza della loro identità, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede; il venir meno di tale obbligo rappresenta una grave violazione del Modello.

#### 4.6 Registro delle attività, libro delle riunioni, raccolta e conservazione delle informazioni

L'OdV deve predisporre un dossier contenente la documentazione delle attività svolte con particolare riferimento alle:

- attività di formazione intraprese dalla Società e relativi risultati, se riscontrabili;
- attività di verifica svolte, della loro motivazione, dell'attività sensibile e degli uffici e/o dei soggetti interessati, delle principali evidenze e degli eventuali suggerimenti;

- segnalazioni ricevute, suddivise per attività sensibile, con indicazione del numero di segnalazioni che hanno avuto seguito e delle strutture aziendali coinvolte;
- attività periodiche di verifica dell'adeguatezza del Modello ed eventuali aggiornamenti proposti e/o eseguiti.

L'OdV dovrà inoltre tenere un libro delle proprie adunanze, su cui riportare le date delle riunioni, gli ordini del giorno ed i relativi verbali. Tutti i documenti di competenza dell'OdV previsti dal Modello dovranno essere conservati nell'archivio di tale organismo per 10 anni, con obbligo di osservanza delle disposizioni in materia di riservatezza dei dati personali.

## 5. IL SISTEMA DISCIPLINARE

Sommario:

5.1 Parte generale

5.2 Amministratori, Sindaci, membri Società di Revisione e OdV

5.3 Dirigenti

5.4 Medici liberi professionisti, collaboratori, consulenti e fornitori

### 5.1 Parte Generale

La definizione delle misure disciplinari, da applicarsi in caso di violazione delle regole previste dal Modello, rende efficace l'azione svolta dall'Organismo di Vigilanza ed ha l'obiettivo di garantirne il corretto funzionamento.

L'applicazione del sistema disciplinare presuppone la violazione del Modello e prescinde dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale avviato dall'Autorità Giudiziaria.

Le misure disciplinari vengono graduate con riferimento al differente grado di pericolosità e/o gravità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

La tipologia e l'entità della sanzione potranno variare in base ai seguenti fattori:

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

Ai sensi dell'art. 5 lett.b) e dell'art.7 del Decreto 231/2001 e successive modificazioni, le sanzioni previste ed illustrate nei successivi paragrafi verranno applicate, a seconda della gravità, nei confronti di coloro che abbiano posto in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- mancato rispetto delle disposizioni previste dal Modello o dal Codice Etico;
- mancato rispetto delle norme previste nell'ambito della normativa sulla Sicurezza sul lavoro;
- mancata ed ingiustificata partecipazione agli incontri di formazione organizzati dalla Società sul funzionamento del Modello e, in generale, sul Decreto 231/2001;
- mancato rispetto delle modalità di documentazione, di conservazione e controllo degli atti previsti dal Modello;
- omessa vigilanza dei superiori gerarchici sui propri sottoposti in merito all'applicazione del Modello;
- violazioni e/o elusioni del sistema di controllo poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dal Modello ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ai soggetti preposti, compreso lo stesso OdV.

Il presente Modello è parte integrante della normativa aziendale. Eventuali violazioni sostanziali delle singole regole di comportamento contenute nel Modello e nelle correlate procedure, costituiscono:

- inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro;
- illecito disciplinare;
- fatto pregiudizievole al riconoscimento di eventuali parti variabili della retribuzione e/o bonus e/o incentivi.

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

### 5.2 Amministratori, Sindaci, membri Società di Revisione e OdV

In caso di compimento di reato, anche solo contestato dall'Autorità Giudiziaria o di violazione del Codice Etico, del Modello e delle relative procedure da parte degli Amministratori, dei componenti il Collegio Sindacale o del personale della Società di Revisione operante presso la Società, l'OdV informerà tempestivamente l'intero consiglio di amministrazione, il quale provvederà ad assumere le opportune iniziative, in conformità alle normative societaria vigente. In caso di inerzia da parte degli Organi Amministrativi della Società, l'Organismo di Vigilanza potrà richiedere l'intervento dell'assemblea dei soci, procedendo a formale convocazione della stessa. Nel caso di compimento di reato, anche solo contestato dall'Autorità Giudiziaria o di violazione del Codice Etico, del Modello e delle relative procedure, da parte dei membri dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, provvederà a rimuovere dall'incarico i membri coinvolti ed a sostituirli tempestivamente.

## 5.3 Dirigenti e Lavoratori Subordinati

### Dirigenti

In caso di segnalazione di violazione, commessa da dirigenti, del Modello e delle relative procedure, ovvero di un ravvisato comportamento nello svolgimento di attività sensibili non conforme alle prescrizioni del Modello e del Codice Etico, l'OdV deve verificare la fondatezza della segnalazione. Nei confronti dei dirigenti l'accertamento della violazione può dar luogo all'applicazione delle misure e dei provvedimenti ritenuti più idonei, nel rispetto delle disposizioni di legge, di contratto e aziendali che regolano la materia, in relazione alla gravità della violazione e dell'eventuale reiterazione, nonché in considerazione del particolare rapporto fiduciario che caratterizza il rapporto tra l'azienda e il dirigente stesso. In caso di effettivo accertamento della violazione, ai dirigenti verranno applicate le seguenti sanzioni, in proporzione ai seguenti aspetti:

- gravità delle infrazioni accertate;
- livello di responsabilità e autonomia del dirigente;
- eventuale reiterazione dei comportamenti non conformi;
- intenzionalità del comportamento;
- livello di rischio cui la Società può ragionevolmente essere esposta in conseguenza della condotta accertata.

#### a) DIFFIDA, in caso di:

- inosservanza non grave di quanto stabilito dal Codice Etico, dal Modello e dalle relative procedure;
- omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità non gravi commesse dal altri dipendenti.

#### b) LICENZIAMENTO ex art.2118 codice civile, in caso di:

- grave inosservanza di quanto stabilito dal Codice Etico, dal Modello e dalle relative procedure;
- omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse dal altri dipendenti;
- violazione del Modello con un comportamento tale da configurare una possibile ipotesi di reato sanzionato dal Decreto 231/2001, di una gravità tale da esporre la Società ad una situazione oggettiva di pericolo o tale da determinare riflessi negativi per la Società stessa, intendendosi per tali un inadempimento notevole degli obblighi cui il dirigente è tenuto nello svolgimento del proprio rapporto di lavoro.

#### c) LICENZIAMENTO per giusta causa, in caso di:

- adozione di un comportamento in palese grave violazione delle prescrizioni del Modello e tale da determinare la possibile concreta applicazione, a carico della Società, delle misure previste dal Decreto 231/2001, comportamento tale da far venir meno la fiducia sulla quale si basa il rapporto di lavoro e da non consentire la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso.

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

Restano ovviamente confermati, anche nelle situazioni di cui sopra, i poteri disciplinari conferiti agli Organo Sociali per i procedimenti disciplinari ordinari.

Sono pertanto richiamate in questa sede tutte le disposizioni previste dalla Legge e dai Contratti Collettivi Nazionali applicati, relative alle procedure e agli obblighi da osservare nell'irrogazione delle sanzioni.

### Lavoratori Subordinati

Relativamente al personale dipendente, non dirigente, occorre rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall'art.7 della Legge n.330/1970 (Statuto dei Lavoratori) e dal CCNL vigente, sia per quanto riguarda le sanzioni applicabili che per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

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

Il mancato rispetto e/o la violazione dei principi generali del Codice Etico, del Modello e delle relative procedure, costituiscono quindi inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare.

con riferimento alle sanzioni applicabili, si precisa che esse saranno adottate nel pieno rispetto delle procedure previste dalla normative vigenti; in particolare, per il personale dipendente, non dirigente, saranno applicate le seguenti sanzioni:

#### a) RICHIAMO VERBALE, in caso di:

- lieve inosservanza delle norme di comportamento del Codice Etico, del Modello e delle relative procedure;
- tolleranza di lievi inosservanze o irregolarità non gravi commesse da propri sottoposti o da altro personale dipendente di cui abbia avuto diretta conoscenza;

Si considera lieve inosservanza la condotta che non sia caratterizzata da dolo o colpa grave e non che non abbia generato rischi di sanzioni e/o danni per la Società.

#### b) RICHIAMO SCRITTO, in caso di:

- inosservanza colposa delle norme di comportamento del Codice Etico, del Modello e delle relative procedure;
- tolleranza di inosservanze colpose commesse da propri sottoposti o da altro personale, di cui abbia avuto diretta conoscenza;
- mancato adempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti d parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo giustificato motivo;
- reiterazione dei comportamenti rappresentanti "lieve inosservanza".

Si considera inosservanza colposa la condotta non caratterizzata da dolo che non abbia generato potenziali rischi di sanzioni e/o danni per la Società.



c) **MULTA**, in caso di:

- violazione colposa riguardante una procedura relativa alle aree/attività a rischio commissione reati di cui al Decreto 231/2001, tale da compromettere l'efficacia del Modello a prevenire gli specifici reati-presupposto.

L'applicazione della multa dovrà avvenire nel rispetto dei limiti previsti dal CCNL vigente.

d) **SOSPENSIONE** dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni, in caso di:

- inosservanza ripetuta e/o grave delle norme di comportamento del Codice Etico, del Modello e delle relative procedure;
- omessa segnalazione o tolleranza di inosservanze gravi commesse da propri sottoposti o da altro personale, di cui abbia avuto diretta conoscenza;
- ripetuto inadempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo giustificato motivo.

e) **SOSPENSIONE** dal servizio con mantenimento del trattamento economico per lavoratori sottoposti a procedimento penale ex Decreto 231/2001.

Nei confronti di dipendenti sottoposti ad indagini preliminari ovvero sottoposti ad azione penale per un reato previsto dal Decreto 231/2001, la Società può disporre, in ogni fase del procedimento penale in corso, l'allontanamento dal servizio per motivi cautelari.

L'allontanamento dal servizio, da comunicarsi per iscritto al dipendente interessato, può essere disposto dalla Società per il tempo da questa ritenuto necessario ma non oltre il momento in cui sia divenuta irrevocabile la decisione del giudice penale.

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

f) **LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA**, ex art.2.119 codice civile, in caso di notevole violazione, dolosa o con colpa grave, delle norme di comportamento previste dal Codice Etico, dal Modello e dalle relative procedure, tali da provocare grave nocumento morale o materiale alla Società e tali da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro neppure in via temporanea, quale l'adozione di comportamenti che integrano uno o più fatti illeciti, ovvero a titolo di esempio:

- infrazione dolosa delle norme aziendali emanate ai sensi del Decreto 231/2001 di gravità tale, per la dolosità dell'atto o per i riflessi penali/pecuniari ovvero per la recidività o per la sua particolare natura, da far venir meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro, tale da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria dello stesso;
- compimento doloso di atti non dovuti od omissione di atti dovuti ai sensi del Modello e delle relative procedure, che abbia causato la condanna, anche non definitiva, della Società a pene pecuniarie e/o interdittive per i reati di cui al Decreto 231/2001.

## 5.4 Medici liberi professionisti, collaboratori, consulenti e fornitori

### Medici Liberi Professionisti

Particolare rilievo assume, nelle strutture ospedaliere private, la figura del medico libero professionista che presta la propria opera professionale all'interno della CDP, in ragione di un contratto d'opera intellettuale.

I contratti di incarico libero professionale sottoscritti tra la CDP e i medici devono prevedere l'assunzione di responsabilità da parte di questi ultimi in merito all'osservanza dei principi contenuti nel Codice Etico e nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 adottati dalla Società.

L'osservanza, da parte del medico libero professionista, dei principi e delle relative procedure ivi contenuti, nello svolgimento del proprio incarico, rappresentanza, una delle condizioni indispensabili ai fini della sussistenza del rapporto fiduciario sottostante il contratto d'opera intellettuale.

La grave negligenza nel rispetto e nell'applicazione delle norme contenute nel Codice Etico, nel Modello e nelle relative procedure, ovvero la recidiva commissione di infrazioni attinenti a tali attività sensibili, individua una clausola risolutiva del contratto ai sensi e per gli effetti di cui all'art.1460 codice civile, fatta salva, in ogni caso, la facoltà per la CDP di richiedere il risarcimento degli eventuali danni connessi e conseguenti alle suddette violazioni.

### Collaboratori e Consulenti

La violazione del Modello da parte dei collaboratori e dei consulenti esterni della Società può determinare la risoluzione anticipata del rapporto contrattuale, ai sensi e per gli effetti di cui all'art.1460 codice civile, fatta salva, in ogni caso, la facoltà per la CDP di richiedere il risarcimento degli eventuali danni connessi e conseguenti alle suddette violazioni.

Conseguentemente tutti i rapporti nei confronti di tali soggetti devono prevedere, laddove ragionevolmente possibile, specifiche clausole contrattuali all'interno dei contratti di fornitura e di collaborazione e/o delle lettere di incarico.

A tale fine, il Codice Etico e il Modello dovranno essere consegnati a tutti i collaboratori ed i consulenti esterni della Società, con pposta accompagnatoria firmata per ricevuta e presa d'atto.

### Fornitori

La violazione del Modello da parte dei fornitori della società può determinare la risoluzione anticipata del rapporto contrattuale, ai sensi e per gli effetti di cui all'art.1456 codice civile.

## 6. DIFFUSIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO 231

Al presente Modello 231 viene assicurata la massima diffusione e pubblicità mediante apposite circolari informative interne nonché mediante la pubblicazione dello stesso, unitamente al Codice Etico adottato, sul sito internet della Casa di Cura Città di Parma.



La componente del Modello 231 adottato relativa al Sistema Disciplinare e Sanzionatorio viene inoltre esposta nelle bacheche aziendali, così come previsto dall'art.7 dello Statuto dei Lavoratori.

Alle organizzazioni sindacali, presenti presso la CDP, viene formalizzata la trasmissione del Modello 231 adottato, mediante invio a mezzo raccomandata A.R.

Ai dipendenti viene consegnato un set informativo contenente le indicazioni per l'immediato reperimento del Codice Etico e del Modello 231 adottati dalla CDP in formato elettronico.

I dipendenti sono tenuti a rilasciare alla CDP una dichiarazione sottoscritta, dove si attesta la ricezione del set informativo nonché il loro impegno ad osservare le prescrizioni contenute nel Codice Etico e nel Modello 231 adottati.

I Medici liberi professionisti sono tenuti a rilasciare alla CDP dichiarazione sottoscritta dell'avvenuta ricezione del Codice Etico e del Modello 231 adottati, con l'impegno alla completa osservanza nello svolgimento della loro attività delle norme dei principi ivi contenuti, per quanto ad essi applicabili.

E' inoltre prevista adeguata informativa e pubblicità del Codice Etico e del Modello 231 adottato nei confronti dei collaboratori, dei consulenti e dei principali fornitori.

Al fine di garantire l'effettiva conoscenza del Modello 231 e sensibilizzare il personale sul rispetto della normativa e sull'osservanza dei principi e dei protocolli in esso contenuti, devono essere previsti specifiche attività formative definite all'interno di apposito e organico piano formativo.

La partecipazione alle attività di formazione previste dal suddetto piano formativo rappresenta una condizione essenziale a garanzia dell'effettiva attuazione del Modello 231 ed ai fini della corretta osservanza dello stesso; la partecipazione è obbligatoria e l'assenza ingiustificata darà luogo a quanto previsto in merito dal sistema sanzionatorio.

È compito dell'Organismo di Vigilanza pianificare adeguatamente, con la funzione aziendale preposta, l'attività di formazione e verificarne la completa attuazione, raccogliendo le evidenze dell'effettiva partecipazione conservandole in appositi archivi, nonchè di effettuare controlli periodici sul grado di conoscenza da parte del personale.

La formazione deve prevedere i seguenti contenuti:

- una parte generale, comune per tutti i destinatari, avente ad oggetto la normativa di riferimento, il modello 231 adottato ed il suo funzionamento;
- una parte speciale, con riferimento ai vari determinati ambiti operativi, finalizzata a diffondere la conoscenza dei reati, le fattispecie configurabili nelle aree di competenza dei singoli operatori.

*Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 26/2/2018*



**Casa di Cura**  
**“CITTÀ DI PARMA”**  
**S.p.A.**