



**LGR MEDICAL SERVICES s.r.l.**  
**Via G. Dozza, 94/96**  
**40069 – Zola Predosa (BO)**  
**C.f. e P.IVA: 02243990229**

*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/2001*  
*Parte Generale*

## **LGR MEDICAL SERVICES S.r.l.**

**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001**

### **PARTE GENERALE**



**LGR MEDICAL SERVICES s.r.l.**  
Via G. Dozza, 94/96  
40069 – Zola Predosa (BO)  
C.f. e P.IVA: 02243990229

**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/2001**  
**Parte Generale**

## **TERMINI E DEFINIZIONI**

**Società, Ente o Azienda:** LGR MEDICAL SERVICES S.r.l..

**Attività a rischio:** Attività esposte al rischio di commissione di uno o più reati – presupposto previsti dal D.Lgs. 231/2001 e s.m.i..

**Codice Etico:** Insieme di norme che regolano il comportamento di tutti i soggetti nell'ambito aziendale che devono essere rispettate.

**D. Lgs. 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, a norma dell’art.11 della legge 29 settembre 200 n.300” e successive modifiche ed integrazioni”*.

**Modello:** Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dall’art. 6 comma 3 D.Lgs. 231/2001

**Parti Interessate e/o Destinatari:** Soggetti ai quali è rivolto il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231.

**Dipendenti:** Soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la LGR Medical Services S.r.l.

**Collaboratori:** Soggetti che in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale diverso dal lavoro subordinato, agiscono in nome e per conto della LGR MEDICAL SERVICES S.r.l..

**OdV:** Organismo di Vigilanza, in possesso di autonomi poteri di iniziativa e controllo, al quale è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello, oltre che di curarne l’aggiornamento.

**Organi Sociali:** Amministratore Unico.

**Reati – presupposto :** Fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001 e s.m.i..

**R/D Department:** Ricerca e sviluppo dipartimento.

**MS:** Management Staff.

**U.G.:** Ufficio Gare.

**NC:** Non conformità



**LGR MEDICAL SERVICES s.r.l.**  
**Via G. Dozza, 94/96**  
**40069 – Zola Predosa (BO)**  
**C.f. e P.IVA: 02243990229**

***Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/2001***  
***Parte Generale***

**RSPP:** Responsabile sicurezza, prevenzione e protezione.

**RLS:** Responsabile lavoro e sicurezza

**RD:** Responsabile d'aria.

**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/2001**  
**Parte Generale**

## Sommario

1	DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO .....	6
1.1	Introduzione .....	6
1.2	Natura della responsabilità .....	7
1.3	Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione .....	7
1.4	Fattispecie di reato .....	8
1.5	Apparato sanzionatorio.....	15
1.5.1	Sanzioni Pecuniarie.....	15
1.5.2	Sanzioni Interdittive.....	16
1.5.3	Confisca .....	18
1.5.4	Pubblicazione della sentenza .....	18
1.6	Tentativo .....	18
1.7	Vicende modificative dell'ente .....	19
1.8	Reati commessi all'estero .....	21
1.9	Procedimento di accertamento dell'illecito .....	22
1.10	Sindacato di idoneità .....	23
1.11	Valore esimente dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo .....	23
1.11.1	Inversione dell'onere della prova .....	25
2	CODICI DI COMPORTAMENTO .....	26
3	DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE – ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ .....	27
5.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO NELLA MEDICAL SERVICES SRL E METODOLOGIA SEGUITA PER LA REDAZIONE .....	32
5.1	Destinatari del Modello di organizzazione, gestione e controllo.....	33
5.2	Il Progetto per la definizione del proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001.....	34
5.2.1	Avvio del Progetto e individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001.....	36
5.2.2	Analisi dei processi e delle attività sensibili .....	37
5.2.3	Gap Analysis ed Action Plan .....	38
5.2.4	Definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo .....	39
5.3	Implementazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo nella Società .....	39
6.	IL CODICE ETICO E DI CONDOTTA .....	42
6.1	Il rapporto tra il Modello 231 e il Codice Etico. ....	43
7.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. N. 231/2001 .....	44
7.1	L'Organismo di Vigilanza.....	44

**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/2001**

**Parte Generale**

7.2	Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza .....	45
7.3	Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza .....	48
7.4	Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza – Flussi informativi .....	51
7.5	Raccolta e conservazione delle informazioni.....	54
7.6	Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari.....	54
7.7	Risorse economiche e finanziarie dell'OdV: modalità di gestione.....	55
8.	PROCEDURA DI SEGNALAZIONE (WISTELBLOWING).....	56
9.	SISTEMA DISCIPLINARE .....	57
9.1	Principi generali.....	57
9.2	Sanzioni nei confronti dell'Organo Amministrativo.....	61
9.3	Sanzioni nei confronti dei Dirigenti .....	62
9.4	Sanzioni nei confronti dei Dipendenti .....	62
9.5	Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza .....	64
9.6	Sanzioni nei confronti dei collaboratori esterni e Partners. ....	65
9.7	Violazioni disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008. ....	66
9.8	Modalità delle contestazioni .....	67
10.	PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE .....	67
10.1	Premessa .....	67
10.2	Dipendenti .....	69
10.3	Componenti degli Organi sociali e soggetti con funzioni di rappresentanza della Società.....	70
10.4	Organismo di Vigilanza .....	70
10.5	Altri destinatari.....	70
11.	CRITERI DI VIGILANZA, DI AGGIORNAMENTO E DI ADEGUAMENTO DEL MODELLO ....	71
11.1	Verifiche e controlli sul Modello.....	71
11.2	Aggiornamento ed adeguamento .....	71

*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/2001*  
*Parte Generale*

## **1 DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO**

### **1.1 Introduzione**

Con il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il “d.lgs. n. 231/2001” o il “Decreto”), in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300 è stata dettata la disciplina della “*responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*”.

In particolare, tale disciplina si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Il d.lgs. n. 231/2001 trova la sua genesi primaria in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall’Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato.

Ai sensi e per gli effetti dell’art 5 comma 1 del D.Lgs n. 231/2001 l’ente risponde per alcuni reati commessi o tentati, anche nell’interesse o a vantaggio della Società da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti “in posizione apicale” o semplicemente “apicali”) e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi.

La responsabilità amministrativa delle società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest’ultima.

Tale ampliamento di responsabilità mira sostanzialmente a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio delle società e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all’entrata in vigore del Decreto in esame, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell’interesse o a vantaggio della propria società, da amministratori e/o dipendenti.

Il d.lgs. n. 231/2001 innova l’ordinamento giuridico italiano in quanto alle società sono ora applicabili, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati alla società ai sensi dell’art. 5 del decreto.

## *Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/2001*

### *Parte Generale*

La responsabilità amministrativa della Società, tuttavia, può essere esclusa o limitata se la Società ha, tra l'altro, adottato ed efficacemente attuato il Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati stessi; Il Modello è adottato sulla base di codici di comportamento (linee guida) elaborati dalle associazioni rappresentative delle società, fra le quali Confindustria, e comunicati al Ministero della Giustizia.

La responsabilità amministrativa della Società è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito e commesso un reato nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

### **1.2 Natura della responsabilità**

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa ex d.lgs. n. 231/2001, la Relazione illustrativa al decreto sottolinea la *“nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia”*.

Il d.lgs. n. 231/2001 ha, infatti, introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità delle società di tipo “amministrativo” – in ossequio al dettato dell'art. 27, comma primo, della nostra Costituzione – ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo “penale”.

In tal senso si segnalano – tra i più significativi – gli artt. 2, 8 e 34 del d.lgs. n. 231/2001 ove il primo riafferma il principio di legalità tipico del diritto penale; il secondo afferma l'autonomia della responsabilità dell'ente rispetto all'accertamento della responsabilità della persona fisica autrice della condotta criminosa; il terzo prevede la circostanza che la responsabilità dipendente dalla commissione di un reato, venga accertata nell'ambito di un procedimento penale e sia, pertanto, assistita dalle garanzie proprie del processo penale. Si consideri, inoltre, il carattere afflittivo delle sanzioni applicabili alla società.

### **1.3 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione**

Secondo il d.lgs. n. 231/2001 la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/2001*  
*Parte Generale*

- 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 e il controllo dell'ente stesso (i c.d. soggetti "in posizione apicale" o "apicali"; art. 5, comma 1, lett. a), del d.lgs. n. 231/2001);
- Da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), del d.lgs. n. 231/2001).

Alcuna responsabilità è ascrivibile alla Società laddove il reato consumato o tentato sia stato commesso da soggetti che hanno agito nell'interesse proprio o di terzi, così come previsto dall'art 5 comma 2 del D.Lgsn. 231/2001.

Ne discende che l'autore del reato deve essere legato all'ente da un rapporto funzionale che può essere di rappresentanza, di subordinazione o di collaborazione, nei limiti previsti dal Decreto.

#### **1.4 Fattispecie di reato**

In base al d.lgs. n. 231/2001, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dal d.lgs. n. 231/2001, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati *ex art. 5, comma 1, del Decreto* stesso o nel caso di specifiche previsioni legali che al Decreto facciano rinvio.

Le fattispecie di reato, il cui elenco è tassativo, possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- **delitti contro la Pubblica Amministrazione.** Si tratta del primo gruppo di reati originariamente individuato dal d.lgs. n. 231/2001 (artt. 24 e 25)<sup>1</sup>;

---

<sup>1</sup> Si tratta dei seguenti reati: malversazione a danno dello Stato o dell'Unione Europea (art. 316-*bis* c.p.), indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-*ter* c.p.), truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 comma 2, n. 1 c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-*bis* c.p.), frode informatica in danno dello Stato e di altro ente pubblico (art. 640-*ter* c.p.), concussione (art. 317 c.p.), corruzione per l'esercizio della funzione e corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (artt. 318, 319 e 319-*bis* c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319-*ter* c.p.), induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-*quater* c.p.) corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.), delitti del corruttore (art. 321 c.p.), istigazione alla corruzione

*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/2001*

*Parte Generale*

- **falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento**, quali falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo, previsti dall'art. 25-bis del Decreto e introdotti dalla legge 23 novembre 2001, n. 409, recante *“Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'Euro”*<sup>2</sup>;
- **reati societari**. Il d.lgs. 11 aprile 2002, n. 61, nell'ambito della riforma del diritto societario, ha previsto l'estensione del regime di responsabilità amministrativa degli enti anche a determinati reati societari (quali false comunicazioni sociali, illecita influenza sull'assemblea, richiamati dall'art. 25-ter d.lgs. n. 231/2001)<sup>3</sup>;
- **delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico** (richiamati dall'art. 25-quater d.lgs. n. 231/2001, introdotto dall'art. 3 della legge 14 gennaio 2003, n. 7). Si tratta dei *“delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali”*, nonché dei delitti, diversi da quelli sopra indicati, *“che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione*

---

(art. 322 c.p.), concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e degli Stati esteri (art. 322-bis c.p.).

<sup>2</sup> L'art. 25-bis è stato introdotto nel d.lgs. n. 231/2001 dall'art. 6 del D.L. 350/2001, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1 della L. 409/2001. Si tratta dei reati di falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.), alterazione di monete (art. 454 c.p.), spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.), spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.), falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.), contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.), 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.), uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.). La legge 23 luglio, n. 99 recante *“Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia”* all'art. 15 comma 7, ha modificato l'art. 25-bis che punisce ora anche la contraffazione e l'alterazione di marchi o segni distintivi (art. 473 c.p.) nonché l'introduzione nello Stato di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

<sup>3</sup> L'art. 25-ter è stato introdotto nel d. lgs. 231/2001 dall'art. 3 del d.lgs. 61/2002 e successivamente integrato e modificato, da ultimo con la legge n. 69 del 27 maggio 2015. Si tratta dei reati di false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.), compresi i fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.), false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.), falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 c.c.); l'art. 35 della legge 28 dicembre 2005, n. 262 ha premesso all'art. 175 del testo unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modificazioni, alla parte V, titolo I, capo III, l'art. 174-bis e 174-ter), impedito controllo (art. 2625, comma secondo, c.c.), formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.), illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.), illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.), operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.), omessa comunicazione del conflitto di interesse (art. 2629-bis c.c.) dell'art. 25-ter del d.lgs. 231/2001), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), corruzione fra privati (art. 2635 c.c.) illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), aggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.). Il d.lgs. n. 39/2010, che attua la direttiva 2006/43/CE relativa alla revisione legale dei conti, nell'abrogare l'art. 2624 c.c. e modificare l'art. 2625 c.c., non ha effettuato il coordinamento con l'art. 25-ter del d.lgs. 231. L'art. 54 del d.lgs. 2 marzo 2023, n. 19 sulle trasformazioni, fusioni e scissioni societarie transfrontaliere, adottato in attuazione della Direttiva UE 2019/2121, ha introdotto il reato di *“False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare”*.

*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/2001*  
*Parte Generale*

*Internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999*)<sup>4</sup>;

- **abusi di mercato**, richiamati dall'art. 25-*sexies* del Decreto, come introdotto dall'art. 9 della legge 18 aprile 2005, n. 62 (*“Legge Comunitaria 2004”*)<sup>5</sup>;
- **delitti contro la personalità individuale**, previsti dall'art. 25-*quinqüies*, introdotto nel Decreto dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228, quali la prostituzione minorile, la pornografia minorile, la tratta di persone e la riduzione e mantenimento in schiavitù<sup>6</sup>;
- **reati transnazionali**. L'art. 10 della legge 16 marzo 2006 n. 146 prevede la responsabilità amministrativa della società anche con riferimento ai reati specificati dalla stessa legge che presentino la caratteristica della transnazionalità<sup>7</sup>;

---

<sup>4</sup> L'art 25-*quater* è stato introdotto nel d.lgs. n. 231/2001 dall'art. 3 della legge 14 gennaio 2003, n. 7. Si tratta dei *“delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali”*, nonché dei delitti, diversi da quelli sopra indicati, *“che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999”*. Tale Convenzione, punisce chiunque, illegalmente e dolosamente, fornisce o raccoglie fondi sapendo che gli stessi saranno, anche parzialmente, utilizzati per compiere: (i) atti diretti a causare la morte - o gravi lesioni - di civili, quando l'azione sia finalizzata ad intimidire una popolazione, o coartare un governo o un'organizzazione internazionale; (ii) atti costituenti reato ai sensi delle convenzioni in materia di: sicurezza del volo e della navigazione, tutela del materiale nucleare, protezione di agenti diplomatici, repressione di attentati mediante uso di esplosivi. La categoria dei *“delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali”* è menzionata dal Legislatore in modo generico, senza indicare le norme specifiche la cui violazione comporterebbe l'applicazione del presente articolo. Si possono, in ogni caso, individuare quali principali reati presupposti l'art. 270-*bis* c.p. (*Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico*) il quale punisce chi promuove, costituisce, organizza, dirige o finanzia associazioni che si propongono il compimento di atti violenti con finalità terroristiche od eversive, e l'art. 270-*ter* c.p. (*Assistenza agli associati*) il quale punisce chi dà rifugio o fornisce vitto, ospitalità, mezzi di trasporto, strumenti di comunicazione a taluna delle persone che partecipano alle associazioni con finalità terroristiche od eversive.

<sup>5</sup> La norma prevede che la società possa essere chiamata a rispondere dei reati di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 TUF) e manipolazione del mercato (art. 185 TUF). In base all'art. 187-*quinqüies* del TUF, l'ente può essere, altresì, ritenuto responsabile del pagamento di una somma pari all'importo della sanzione amministrativa pecuniaria irrogata per gli illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate (art. 187-*bis* TUF) e di manipolazione del mercato (art. 187-*ter* TUF), se commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, da persone riconducibili alle categorie dei *“soggetti apicali”* e dei *“soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza”*.

<sup>6</sup> L'art. 25-*quinqüies* è stato introdotto nel d.lgs. n. 231/2001 dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228. Si tratta dei reati di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.), tratta di persone (art. 601 c.p.), acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.), reati connessi alla prostituzione minorile e allo sfruttamento della stessa (art. 600-*bis* c.p.), alla pornografia minorile e allo sfruttamento della stessa (art. 600-*ter* c.p.), detenzione di materiale pornografico prodotto mediante lo sfruttamento sessuale dei minori (art. 600-*quater* c.p.), iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-*quinqüies* c.p.).

<sup>7</sup> I reati indicati dall'art. 10 della legge 16 marzo 2006 n. 146 (associazione per delinquere, associazione di tipo mafioso, associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri, associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope, fattispecie di immigrazione clandestina, induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, favoreggiamento personale) sono considerati **transnazionali** quando l'illecito sia stato commesso in più di uno Stato, ovvero, se commesso in uno Stato, una parte sostanziale della preparazione e pianificazione dell'illecito sia avvenuta in altro Stato, ovvero ancora se, commesso in uno Stato, in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più Stati. In questo caso, non sono state inserite ulteriori disposizioni nel corpo del d.lgs. n. 231/2001. La responsabilità deriva da un'autonoma previsione contenuta nel predetto art. 10 della legge n. 146/2006, il quale stabilisce le specifiche sanzioni amministrative applicabili ai reati sopra elencati, disponendo – in via di richiamo - nell'ultimo comma che *“agli illeciti amministrativi previsti dal presente articolo si applicano le disposizioni di cui al d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231”*. Il d.lgs. n. 231/2007 ha abrogato le norme contenute nella legge n. 146/2006 con

*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/2001*  
*Parte Generale*

- **delitti contro la vita e l'incolumità individuale.** L'art. 25-*quater*.1 del Decreto prevede tra i delitti con riferimento ai quali è riconducibile la responsabilità amministrativa della società le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- **reati in materia di salute e sicurezza.** L'art. 25-*septies*<sup>8</sup> prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, del codice penale (Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime), commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- **reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio.** L'art. 25-*octies*<sup>9</sup> del Decreto stabilisce l'estensione della responsabilità dell'ente anche con riferimento ai reati previsti dagli articoli 648, 648-*bis*, 648-*ter* e 648 – *ter* 1 del codice penale;
- **delitti informatici e trattamento illecito dei dati.** L'art. 24-*bis* del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui agli articoli 615-*ter*, 617-*quater*, 617-*quinquies*, 635-*bis*, 635-*ter*, 635-*quater* e 635-*quinquies* del codice penale;
- **delitti di criminalità organizzata.** L'art. 24-*ter* del Decreto stabilisce l'estensione della responsabilità dell'ente anche con riferimento ai reati previsti dagli articoli 416, sesto comma, 416-*bis*, 416-*ter* e 630 del codice penale e dei delitti previsti all'articolo 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309;
- **delitti contro l'industria e il commercio.** L'art. 25-*bis-1* del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui agli articoli 513, 513-*bis*, 514, 515, 516, 517, 517-*ter* e 517-*quater* del codice penale;

---

riferimento agli articoli 648-*bis* e 648-*ter* del codice penale (riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita), divenuti sanzionabili, ai fini del d.lgs. n. 231/2001, indipendentemente dalla caratteristica della transnazionalità.

<sup>8</sup> Articolo aggiunto dall'art. 9, L. 3 agosto 2007, n. 123

<sup>9</sup> L'art. 63, comma 3, del d.lgs. 21 novembre 2007, n. 231, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale 14 dicembre 2007 n. 290, S.O. n. 268, recante attuazione della direttiva 2005/60/CE del 26 ottobre 2005 e concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo, nonché della direttiva n. 2006/70/CE, che ne reca le misure di esecuzione, ha introdotto il nuovo articolo nel decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, il quale prevede, appunto, la responsabilità amministrativa dell'ente anche nel caso di reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita. L'art. 3, comma 5, L. 15 dicembre 2014, n. 186 ha, da ultimo, modificato l'art. 25 *octies*, d.lgs. 231/2001 estendendo la responsabilità amministrativa degli enti anche al nuovo reato di autoriciclaggio previsto dall'art. 648 *ter.1*, c.p.

*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/2001*

*Parte Generale*

- **delitti in materia di violazione del diritto d'autore.** L'art. 25-*novies* del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui agli articoli 171, primo comma, lettera a-bis), e terzo comma, 171-*bis*, 171-*ter* e 171-*septies*, 171-*octies* della legge 22 aprile 1941, n. 633;
- **induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria** (art. 377-*bis* c.p.), richiamato dall'art.25-*decies* del Decreto;
- **reati in materia ambientale.** L'art.25-*undecies* del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai reati di cui agli articoli 452-*bis*, 452-*quater*, 452-*quinquies*, 452-*sexies*, 452-*octies*, 727-*bis* e 733-*bis* del codice penale (si tratta in particolare di rilevanti reati ambientali tra i quali l'inquinamento ed il disastro ambientale), alcuni articoli previsti dal d.lgs. n. 152/2006 (Testo Unico Ambientale), alcuni articoli della legge n. 150/1992 a protezione di specie animali e vegetali in via di estinzione e di animali pericolosi, l'art. 3, co. 6, della legge n. 549/1993 sulla tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente e alcuni articoli del d.lgs. n. 202/2007 sull'inquinamento provocato dalle navi;
- **reati per l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.** L'art. 25-*duodecies* del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai reati dell'art. 2, c. 1 del d.lgs. 16 luglio 2012, n. 109 nel caso in cui si utilizzino dei lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno o addirittura scaduto;
- **reati di corruzione tra privati.** L'art. 25-*ter* 1, lettera s-*bis* del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai reati dell'art. 2635 c.c.;
- **reati di adescamento di minorenni.** L'art 25-*quinquies*, comma 1 lett.c del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione all'art.3 del D.Lgs. 04.03.2014, n.39 della nuova fattispecie di cui all'art.609 *undecies* del c. p.;
- **reati di razzismo e xenofobia.** L'art. 25-*terdecies* prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai reati dell'art. 604-*bis* c.p (Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa)<sup>10</sup>;

*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/2001*

*Parte Generale*

- **reati per gli enti che operano nella filiera degli oli di oliva vergini.** L'art. 12, L. n. 9/2013 ha reso applicabili i seguenti reati a chi opera nella filiera degli oli di oliva vergini: impiego adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.), commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.), commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.); contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.); introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.); frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.); vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.); vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.); contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.);
- **frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati.** L'art. 25-quaterdecies prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai seguenti reati: frode sportiva (art.1, L. 401/1989) e delitti e contravvenzioni legati a esercizio, organizzazione, vendita di attività di giochi e scommesse in violazione di autorizzazioni o concessioni amministrative (art.4, L. 401/1989);
- **reati tributari**, richiamati dall'art. 25-quinquiesdecies, includendo diverse fattispecie del d.lgs. 74/2000, quali: dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici, dichiarazione infedele, emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, Indebita compensazione, occultamento o distruzione di documenti contabili, omessa dichiarazione, sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte;
- **frodi e falsificazioni mezzi pagamento diversi dai contanti**, l'art. 25-octies.1, rubricato "Delitti in materia di mezzi pagamento diversi dai contanti", prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai reati di indebito utilizzo e falsificazione di carte di credito e di pagamento (art. 493-ter c.p.), detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.), frode informatica (art. 640-ter c.p.) e alla commissione di ogni altro delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che

*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/2001*  
*Parte Generale*

comunque offende il patrimonio previsto dal Codice penale, quando ha ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1, comma 2);

- **delitti contro il patrimonio culturale**, la Legge 9 marzo 2022, n. 22, "Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale", ha introdotto l'art. 25-septiesdecies rubricato "delitti contro il patrimonio culturale", includendo i seguenti reati del Codice penale: appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter), importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies), uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-undecies), distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies), contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies), furto di beni culturali (art. 518-bis), ricettazione di beni culturali (art. 518-quater), falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies);

- **riciclaggio di beni culturali e devastazione**, la Legge 9 marzo 2022, n. 22, "Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale", ha introdotto l'art. 25-duodevicies rubricato "Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici", includendo i seguenti reati del Codice penale: riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies), devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies);

- **turbata libertà degli incanti, del procedimento di scelta del contraente e trasferimento fraudolento di valori**, la Legge 9 ottobre 2023, n.137 ha modificato l'art. 24, comma 1, introducendo i seguenti reati del Codice penale: "Turbata libertà degli incanti" (art. 353) e "Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente" (art. 353-bis); la legge citata ha inoltre modificato l'art. 25 octies.1, introducendo il reato del Codice penale "Trasferimento fraudolento di valori" (art. 512-bis).

L'elenco tassativo dei reati-presupposto di cui al D.lgs n. 231/2001 è destinato comunque ad ampliarsi, anche per l'esigenza di adeguare la normativa interna agli obblighi di natura internazionale e comunitaria.

Nella Parte Speciale del Modello 231, a cui si rinvia, saranno individuati solo i reati in cui potrebbe incorrere la LGR Medical Services S.r.l. nell'ambito dell'attività svolta.

*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/2001*  
*Parte Generale*

## **1.5 Apparato sanzionatorio**

Gli artt. 9-23 del d.lgs. n. 231/2001 prevedono a carico della società, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, le seguenti sanzioni:

– sanzione pecuniaria (e sequestro conservativo in sede cautelare);

– sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell’art. 14, comma 1, d.lgs. n. 231/2001, “*Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l’illecito dell’ente*”) che, a loro volta, possono consistere in:

- interdizione dall’esercizio dell’attività;
  - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell’illecito;
  - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l’eventuale revoca di quelli concessi;
  - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

### **1.5.1 Sanzioni Pecuniarie**

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su “quote” in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 ad un massimo di Euro 1549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità della società nonché dell’attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l’importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società.

**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/2001**  
**Parte Generale**

Ai sensi dell'art. 12 del D. Lgs. n. 231/2001 la sanzione pecuniaria può essere ridotta della metà e non può comunque essere superiore a € 103.291,00 se:

- a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

La sanzione è ridotta da 1/3 alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- b) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Nel caso in cui concorrono entrambe le condizioni previste dalle lettere a e b di cui al primo comma dell'art 12 del D-lgs n. 231/2001, la sanzione è ridotta dalla metà ai 2/3

In ogni caso, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore a € 10.329,00.

### **1.5.2 Sanzioni Interdittive**

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste (e cioè dei reati contro la pubblica amministrazione, di taluni reati contro la fede pubblica - quali la falsità in monete - dei delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, dei delitti contro la personalità individuale, delle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, dei reati transnazionali, dei reati in materia di salute e sicurezza nonché dei reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, dei delitti informatici e trattamento illecito dei dati, dei delitti di criminalità organizzata, dei delitti contro l'industria e il commercio, dei delitti in materia di violazione del diritto di autore, di taluni reati ambientali, dei reati per l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, induzione indebita a dare o promettere utilità, dei reati tributari e di contrabbando, dei delitti in materia di strumenti diversi dal pagamento per contanti, dei delitti contro il patrimonio culturale e di riciclaggio di beni culturali, e di devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici) e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/2001*  
*Parte Generale*

- la società ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti<sup>11</sup>.

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, d.lgs. n. 231/2001).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva. Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività della società (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del d.lgs. n. 231/2001<sup>12</sup>.

---

<sup>11</sup> Art. 13, comma 1, lettere a) e b) d.lgs. n. 231/2001. A tale proposito, Si veda anche l'art. 20 d.lgs. n. 231/2001, ai sensi del quale "Si ha reiterazione quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva."

<sup>12</sup> Si veda l'art. 15 del d.lgs. n. 231/2001: "Commissario giudiziale – Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività; b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione. Con la sentenza che dispone la prosecuzione dell'attività, il giudice indica i compiti ed i poteri del commissario, tenendo conto della specifica attività in cui è stato posto in essere l'illecito da parte dell'ente. Nell'ambito dei compiti e dei poteri indicati dal giudice, il commissario cura l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e di controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Non può compiere atti di straordinaria amministrazione senza autorizzazione del giudice. Il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato. La prosecuzione dell'attività da parte del commissario non può essere disposta quando l'interruzione dell'attività consegue all'applicazione in via definitiva di una sanzione interdittiva".

*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/2001*  
*Parte Generale*

### **1.5.3 Confisca**

Con la sentenza di condanna viene obbligatoriamente applicata l'ulteriore sanzione della confisca del prezzo o del profitto del reato, ad eccezione della parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

Quando non è possibile eseguire la confisca a norma del comma 1 dell'art 19 di cui al D.Lgs n. 231/2001, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

### **1.5.4 Pubblicazione della sentenza**

La pubblicazione della sentenza è una sanzione eventuale e presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva, così come previsto dall'art 18 del D.lgs n. 231/2001. La pubblicazione della sentenza avviene ai sensi dell'articolo 36 del codice penale, nonché mediante affissione nel comune dove l'Ente ha la sede principale.

Competente a dare esecuzione alla pubblicazione della sentenza è la cancelleria del giudice che ha emesso il provvedimento ed a spese dell'Ente.

Occorre, infine, osservare che l'Autorità Giudiziaria può, altresì, a mente del Decreto, disporre:

- a) il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca<sup>13</sup>;
- b) il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente qualora vi sia la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato

### **1.6 Tentativo**

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti sanzionati sulla base del d.lgs. n. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà.

È esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 d.lgs. n. 231/2001).

---

<sup>13</sup> Cfr. art 53 del D.lgs n. 231/2001

*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/2001*  
*Parte Generale*

### **1.7 Vicende modificative dell'ente**

Il d.lgs. n. 231/2001 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente anche in relazione alle vicende modificative dello stesso quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

Secondo l'art. 27, comma 1, del d.lgs. n. 231/2001, risponde dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune, laddove la nozione di patrimonio deve essere riferita alle società e agli enti con personalità giuridica, mentre la nozione di "fondo comune" concerne le associazioni non riconosciute.

Gli artt. 28-33 del d.lgs. n. 231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda. Il Legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte:

- da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'ente;
- dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi.

La Relazione illustrativa al d.lgs. n. 231/2001 afferma *“Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato”*.

In caso di trasformazione, l'art. 28 del d.lgs. n. 231/2001 prevede (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) che resta ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di fusione, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del d.lgs. n. 231/2001).

*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/2001*

*Parte Generale*

L'art. 30 del d.lgs. n. 231/2001 prevede che, nel caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente.

Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

L'art. 31 del Decreto prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio. Viene chiarito, in particolare, il principio per cui il giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'art. 11, comma 2<sup>14</sup>, del Decreto, facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile, e non a quelle dell'ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione.

In caso di sanzione interdittiva, l'ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che:

- (i) la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata, e

---

<sup>14</sup> Art. 11 del d.lgs. n. 231/2001: "Criteri di commisurazione della sanzione pecuniaria - 1. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. 2. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione. (...)".

**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/2001**  
**Parte Generale**

- (ii) l'ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito.

L'art. 32 del d.lgs. n. 231/2001 consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso al fine di configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20 del d.lgs. n. 231/2001, in rapporto agli illeciti dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi<sup>15</sup>. Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del d.lgs. n. 231/2001); il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

- è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;
- la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era, comunque, a conoscenza.

Al contrario, le sanzioni interdittive inflitte al cedente non si estendono al cessionario.

### **1.8 Reati commessi all'estero**

L'art 4 del D.lgs n. 231/2001 prevede che “ 1. *Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.*

---

<sup>15</sup> Art. 32 d.lgs. n. 231/2001: “Rilevanza della fusione o della scissione ai fini della reiterazione - 1. *Nei casi di responsabilità dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione per reati commessi successivamente alla data dalla quale la fusione o la scissione ha avuto effetto, il giudice può ritenere la reiterazione, a norma dell'articolo 20, anche in rapporto a condanne pronunciate nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso per reati commessi anteriormente a tale data.* 2. *A tale fine, il giudice tiene conto della natura delle violazioni e dell'attività nell'ambito della quale sono state commesse nonché delle caratteristiche della fusione o della scissione.* 3. *Rispetto agli enti beneficiari della scissione, la reiterazione può essere ritenuta, a norma dei commi 1 e 2, solo se ad essi è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato per cui è stata pronunciata condanna nei confronti dell'ente scisso*”. La Relazione illustrativa al d.lgs. n. 231/2001 chiarisce che “*La reiterazione, in tal caso, non opera peraltro automaticamente, ma forma oggetto di valutazione discrezionale da parte del giudice, in rapporto alle concrete circostanze. Nei confronti degli enti beneficiari della scissione, essa può essere inoltre ravvisata solo quando si tratti di ente cui è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il precedente reato*”.

*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/2001*  
*Parte Generale*

Tale previsione, nell'ottica del legislatore, trova giustificazione nella necessità di non lasciare sprovvista di sanzione una condotta criminosa di frequente verificaione, nonché al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità della Società per reati commessi all'estero sono:

- Il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Organizzazione, ai sensi dell'art. 5, comma 1 del Decreto;
- L'organizzazione deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- Le condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 codice penale, con riferimento alla punibilità dei reati commessi all'estero, devono essere verificate;
- Non si procede nei confronti dell'organizzazione nello Stato in cui è stato commesso il fatto.

### **1.9 Procedimento di accertamento dell'illecito**

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale. A tale proposito, l'art. 36 del d.lgs. n. 231/2001 prevede *“La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende”*.

Per ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, il legislatore ha previsto l'obbligatoria riunione dei procedimenti ovvero il processo nei confronti dell'ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato-presupposto della responsabilità dell'ente<sup>16</sup>.

---

<sup>16</sup> art. 38 del d.lgs. n. 231/2001

*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/2001*  
*Parte Generale*

Tale regola trova un contemperamento nel dettato dello stesso art. 38 che, al comma 2, che disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo<sup>17</sup>.

L'ente è rappresentato dal rappresentante legale, salvo che quest'ultimo sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l'ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, del d.lgs. n. 231/2001)<sup>18</sup>.

### **1.10 Sindacato di idoneità**

L'accertamento della responsabilità della società, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società;
- il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del modello organizzativo a prevenire i reati di cui al d.lgs. n. 231/2001 è condotto secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma".

Il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante* per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato. In altre parole, va giudicato "idoneo a prevenire i reati" il modello organizzativo che, prima della commissione del reato, potesse e dovesse essere ritenuto tale da azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

### **1.11 Valore esimente dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo**

Nella previsione legislativa, il presupposto per la dichiarata responsabilità a carico della Società è la colpa organizzativa ovvero lacune ascrivibili ad una disorganizzazione dell'assetto

---

<sup>17</sup> Art. 38, comma 2, d.lgs. n. 231/2001: "Si procede separatamente per l'illecito amministrativo dell'ente soltanto quando: a) è stata ordinata la sospensione del procedimento ai sensi dell'articolo 71 del codice di procedura penale [sospensione del procedimento per l'incapacità dell'imputato, N.d.R.]; b) il procedimento è stato definito con il giudizio abbreviato o con l'applicazione della pena ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale [applicazione della pena su richiesta, N.d.R.], ovvero è stato emesso il decreto penale di condanna; c) l'osservanza delle disposizioni processuali lo rende necessario." Per completezza, si richiama inoltre l'art. 37 del d.lgs. n. 231/2001, ai sensi del quale "Non si procede all'accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente quando l'azione penale non può essere iniziata o proseguita nei confronti dell'autore del reato per la mancanza di una condizione di procedibilità" (vale a dire quelle previste dal Titolo III del Libro V c.p.p.: querela, istanza di procedimento, richiesta di procedimento o autorizzazione a procedere, di cui, rispettivamente, agli artt. 336, 341, 342, 343 c.p.p.).

<sup>18</sup> Cfr Cassazione penale sez. II, sentenza del 22 Novembre 2022 n. 44372

*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/2001*  
*Parte Generale*

aziendale (es. mancanza di protocolli, linee guida, certificazioni) tali da facilitare al suo interno la commissione di illeciti penali tra quelli previsti dal D.lgs n. 231/2001.

Con riferimento all'effettiva applicazione del Modello 231 il legislatore ha previsto:

- Una verifica periodica e, nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal Modello o intervengano mutamenti nella organizzazione o nella attività dell'ente ovvero modifiche legislative, la modificazione e/o aggiornamento del Modello 231;
- L'irrogazione di sanzioni disciplinari in caso di violazione delle prescrizioni imposte dal Modello 231;

Nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la società non risponde se prova che (cfr. art. 6, comma 1, d.lgs. n. 231/2001):

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

Nel caso di reato commesso da soggetti apicali, sussiste, quindi, in capo alla società una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la volontà dell'ente stesso. Tale presunzione, tuttavia, può essere superata qualora la società riesca a dimostrare la propria estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la

*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/2001*  
*Parte Generale*

sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria “colpa organizzativa”<sup>19</sup>.

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta.

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la Società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

**1.11.1 Inversione dell'onere della prova**

Nell'ipotesi in cui il reato – presupposto venga commesso da soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, si assiste ad un'inversione dell'onere della prova.

L'accusa dovrà, nell'ipotesi prevista dal citato art. 7 del D.lgs n. 231/2001, provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il d.lgs. n. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, come specificato dall'art. 6, comma 2, devono:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;

---

<sup>19</sup> La Relazione illustrativa al d.lgs. n. 231/2001 si esprime, a tale proposito, in questi termini: “*Ai fini della responsabilità dell'ente occorrerà, dunque, non soltanto che il reato sia ad esso ricollegabile sul piano oggettivo (le condizioni alle quali ciò si verifica, come si è visto, sono disciplinate dall'articolo 5); di più, il reato dovrà costituire anche espressione della politica aziendale o quanto meno derivare da una colpa di organizzazione*”. Ed ancora: “*si parte dalla presunzione (empiricamente fondata) che, nel caso di reato commesso da un vertice, il requisito “soggettivo” di responsabilità dell'ente [ossia la c.d. “colpa organizzativa” dell'ente] sia soddisfatto, dal momento che il vertice esprime e rappresenta la politica dell'ente; ove ciò non accada, dovrà essere la società a dimostrare la sua estraneità, e ciò potrà fare soltanto provando la sussistenza di una serie di requisiti tra loro concorrenti.*”

*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/2001*  
*Parte Generale*

- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

## **2 CODICI DI COMPORTAMENTO**

L'art. 6, comma 3, del d.lgs. 231/2001 prevede che *“I modelli di organizzazione, di gestione e controllo possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”*.

Confindustria, in attuazione di quanto previsto al sopra citato articolo, ha definito le c.d. Linee guida<sup>20</sup> per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo fornendo, tra l'altro, indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente) e i contenuti del modello di organizzazione, gestione e controllo.

In particolare, le Linee guida di Confindustria suggeriscono alle società di utilizzare i processi di *risk assessment* e *risk management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del modello:

- identificazione dei rischi e dei protocolli;

---

<sup>20</sup> Si precisa che il riferimento alle Linee guida di detta associazione di categoria viene svolto in ragione dell'iscrizione della Società, e/o di sedi secondarie della stessa, tanto alla Confcommercio che alla Confindustria. Tuttavia, poiché le Linee guida di Confindustria presentano una trattazione più completa ed organica degli argomenti attinenti al recepimento del d.lgs. 231/2001 rispetto al più ristretto “Codice etico” emanato dalla Confcommercio (e peraltro largamente ispirato nei suoi contenuti alle Linee guida di Confindustria la cui prima versione è anteriore a quella del predetto Codice etico), si è ritenuto preferibile utilizzare come riferimento primario nell'ambito del presente documento il richiamo alle disposizioni delle Linee guida di Confindustria, ferma restando la costante verifica della compatibilità dei rinvii operati con i corrispondenti principi espressi dal Codice etico di Confcommercio.

*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/2001*  
*Parte Generale*

- adozione di alcuni strumenti generali tra cui i principali sono un Codice di Condotta e Etica Aziendale con riferimento ai reati ex d.lgs. 231/2001 e un sistema disciplinare;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'Organismo di Vigilanza, indicazione dei suoi requisiti, compiti e poteri e degli obblighi di informazione.

Le Linee guide di Confindustria sono state trasmesse, prima della loro diffusione, al Ministero della Giustizia, ai sensi dell'art. 6, comma 3, del d.lgs. n. 231/2001, affinché quest'ultimo potesse esprimere le proprie osservazioni entro trenta giorni, come previsto dall'art. 6, comma 3, del d.lgs. n. 231/2001, sopra richiamato.

### **3 DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE – ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ**

La LGR Medical Services S.r.l. nasce nel febbraio 2012 dall'esperienza decennale di tre Professionisti (un Ortopedico, un Fisioterapista ed un Ingegnere) le cui rispettive competenze, seppur diverse, risultano sin da subito complementari per la realizzazione del progetto aziendale.

La Società opera nel settore sanitario concentrando i propri sforzi alla partecipazione di gare d'appalto su tutto il territorio nazionale.

La LGR è impegnata in tre linee di business, quali la gestione del parco ausili territoriale (per enti pubblici e privati), la gestione del servizio di nutrizione enterale a domicilio e l'assistenza domiciliare infermieristica.

La Società si occupa, altresì, dell'assistenza tecnica delle principali aziende produttrici di ausili.

Di prossima attivazione assistenza domiciliare integrata.

La LGR Medical Services S.r.l. si prefigge lo scopo di offrire servizi di qualità per soddisfare le molteplici esigenze degli assistiti.



*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/2001*  
*Parte Generale*

La Società ha la propria sede legale in Zola Predosa (Bologna) alla via G. Dozza n. 94/96 ed è distribuita su tutto il territorio nazionale con 15 sedi operative di cui n. 2 di prossima apertura.

La struttura organizzativa della Società è di tipo funzionale nella quale si possono raggruppare due macro categorie:

- Ruoli Direzionali;
- Ruoli Operativi.

La LGR Medical Services S.r.l. è amministrata da un Amministratore unico, attualmente nella persona dell'Ing. Gaetano Godano.

La Società ha una Direzione nelle persone di Godano Gateano, Enrico Livi e Roberto Ronchi ed un Direttore Generale nella persona del Dott. Enrico Livio.

I ruoli, la gerarchia e i compiti affidati ad ogni singola funzione aziendale rispecchiano fedelmente la struttura organigrammatica sia di filiale che aziendale tenendo conto che la LGR è una realtà multi sede operativa in tutto il panorama italiano.

**-Amministratore Unico: esercita poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, ha la firma sociale e rappresenta la società verso terzi e nei giudizi; È a capo dell'intera organizzazione aziendale. Nello specifico:**

- Coordina l'intero processo decisionale e decide le strategie da adottare in sinergia con il responsabile dell'area tecnica e il direttore generale;
- Stabilisce, sviluppa e rende visibile il business plan aziendale decidendo investimenti presenti e futuri
- Garantisce la corretta erogazione degli stipendi in base alle scadenze dei vari CCNL
- Definisce la carta dei valori aziendali e la mission/vision in collaborazione con il direttivo e i responsabili d'area
- Supervisiona il SPT nella corretta applicazione dello Standard SA8000
- E' responsabile legale e giuridico dell'azienda
- Redige il bilancio sociale della società e convoca l'assemblea dei soci per la sua approvazione
- affianca gli auditor esterni incaricati negli audit interni su tutto il Sistema SA8000



*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/2001*

*Parte Generale*

**-Direttore Generale:** a cui devono ripartire il R/D department, Management Staff e l'Ufficio Gare;

**-R/D Department e Ufficio Gare:** aree organizzative che seguono le direttive del Direttore Generale;

**-Management Staff:** coadiuva gli organi direttivi nelle aree organizzative, quali: ricerca e sviluppo, amministrazione, risorse umane, area tecnica, acquisti, commerciale;

**-Responsabile di area:** gestisce la sicurezza, definisce i piani d'intervento volti a prevenire e limitare eventuali perdite, danni o situazioni di rischio nelle varie aree organizzative che sono: Emilia Romagna, Toscana, Piemonte, Lazio, Lombardia; in tutte le aree sono presenti il Reparto Trasporti/Logistica, Reparto Tecnico e Reparto Magazzino/Sanificazione;

**-Responsabile Ricerca e sviluppo:** Collabora con la Direzione Generale e dipende gerarchicamente dall'amministratore unico e dal direttore generale

**-RSSP presente per tutte le aree organizzative;**

**-Responsabile Amministrativo:** Collabora con il Direttore Generale e gerarchicamente dipendente dalla Direzione aziendale e coordina 3 risorse; nello specifico:

- E' responsabile del rendiconto economico aziendale
- Si occupa della fatturazione attiva e passiva di ogni filiale e dell'analisi dei margini
- Collabora con il responsabile del personale nella gestione amministrativa del personale
- E' referente per tutte le pratiche amministrative/contabili delle filiali
- E' referente per tutta la documentazione di avvio gara legata al magazzino
- Coordina un gruppo di 3 risorse
- Nella filiale di Roma-Torino-Pescara riveste anche un ruolo operativo nella gestione dei rapporti con le ASL di riferimento

*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/2001*

*Parte Generale*

**-Responsabile SA8000:** Collabora con la Direzione Generale e tutto il personale per la gestione del sistema;

**-Responsabile risorse umane:** Collabora con la Direzione Generale e gerarchicamente dipendente dal direttivo aziendale; nello specifico:

- E' responsabile in collaborazione con il direttivo di definire le strategie di monitoraggio/sviluppo del personale
- E' responsabile dell'intero processo di ricerca e selezione
- Collabora con il consulente del lavoro nell'elaborazione dei cedolini e nella rendicontazione mensile delle preferenze
- E' referente per i sistemi di gestione presenti nell'azienda
- Gestisce le relazioni industriali nelle varie filiali
- E' referente in collaborazione con l'RSPP di organizzare la sorveglianza sanitaria e la formazione obbligatoria ai sensi dell'81/08
- E' referente di tutte le comunicazioni interne che hanno valore di policy e procedure sintetizzando le decisioni prese dal direttivo;

**-Responsabile ufficio acquisti:** collabora con la Direzione generale ed è gerarchicamente dipendente dalla stessa;

**-Responsabile commerciale:** collabora con la Direzione generale ed è gerarchicamente dipendente dall'Amministratore unico;

**-Responsabile d'area:** collabora con la Direzione generale ed è gerarchicamente dipendente dall'Amministratore unico;

**- Referente di filiale:** Collabora con la Direzione Generale e gerarchicamente dipendente dal responsabile d'area; coordina tutte le risorse operative di sede sia lato ufficio che magazzino;

**-Impiegato ufficio logistica:** Collabora con Impiegati ufficio logistica ed è gerarchicamente dipendente dal referente di filiale;

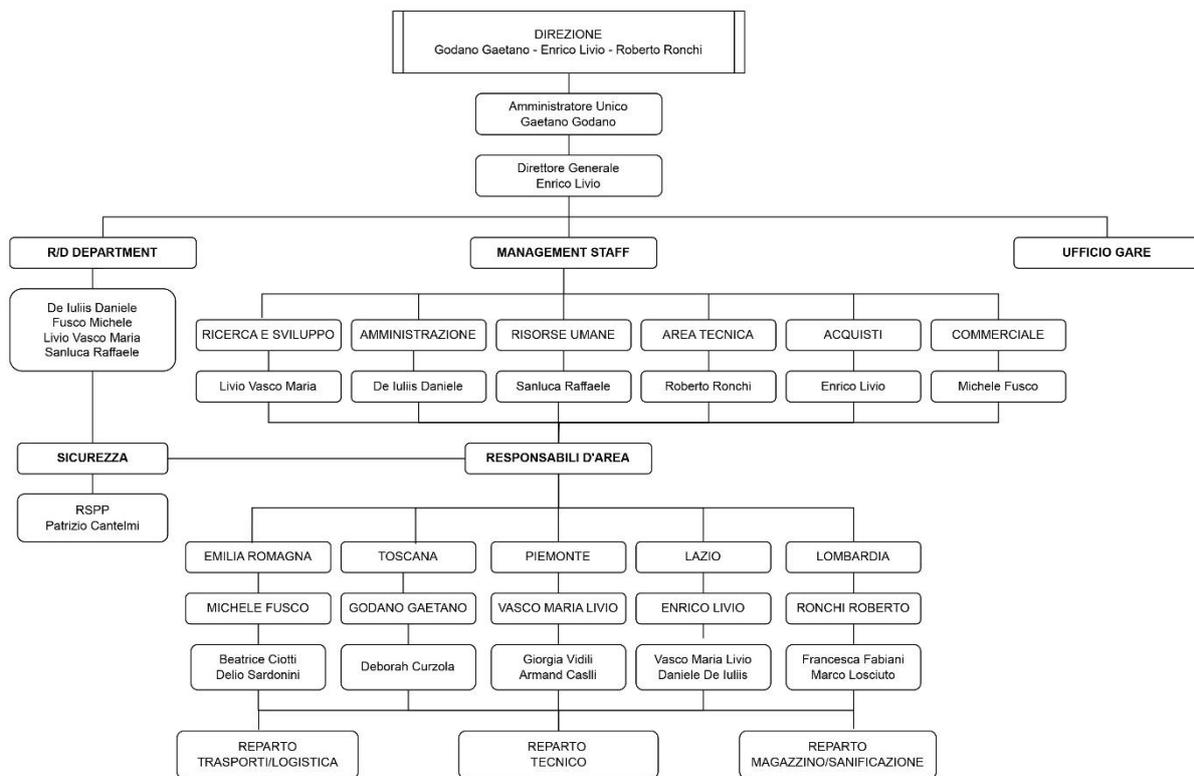
**- Impiegato tecnico/tecnico ortopedico:** Collabora con Impiegati Tecnici, addetti alla logistica ed è gerarchicamente dipendente dal referente di filiale;

**- Addetto alle consegne:** Collabora con Impiegati ufficio logistica, addetti al magazzino ed è gerarchicamente dipendente dal referente di filiale;

**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/2001**  
**Parte Generale**

- **Addetto al magazzino:** Collabora con addetti alla sanificazione e manutenzione, addetti alla logistica e gerarchicamente dipendente dal referente di filiale;

- **Addetto alla sanificazione e manutenzione ausili:** Collabora con addetti alla sanificazione e manutenzione e gerarchicamente dipendente dal referente di filiale.



Nel corso degli anni, la Società si è contraddistinta sul mercato nel garantire un'elevata efficienza nell'erogazione dei propri servizi sia nel privato che nel pubblico, puntando sempre all'eccellenza.

In tale ottica la Società ha acquisito le certificazioni:

- ISO 9001:2015;
- UNI EN 13485-2016;
- ISO 45001 – 2018
- ISO 14001 – 2012
- SA 8000;



*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/2001*  
*Parte Generale*

Certificazioni emesse dall'organismo di certificazione IMQ S.p.A. ed SI Cert S.a.g.l..

## **5. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO NELLA MEDICAL SERVICES SRL E METODOLOGIA SEGUITA PER LA REDAZIONE**

L'Amministratore unico della LGR Medical Services S.r.l. ha deciso di implementare il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231 al fine di raggiungere un sempre più adeguato livello di correttezza ed eticità nella conduzione delle attività e nei rapporti con i terzi che, a qualunque titolo e sotto qualsiasi forma, sono coinvolti nell'attività d'impresa, al fine di assicurare adeguata prevenzione nella commissione dei reati-presupposto tassativamente previsti dal D.Lgs n. 231/2001, ed in ottemperanza alle prescrizioni in esso contenute.

L'implementazione del Modello 231 comporta:

- Vantaggi Preventivi: Il modello organizzativo 231 è un sistema di gestione dei rischi che traccia il cammino di crescita dell'azienda. Evita sanzioni penali e rafforza la reputazione della società. Questo modello è su misura per ogni singola società, tenendo conto dell'attività svolta, dei processi produttivi e dei contesti operativi.

- Controllo Completo: Il modello 231 impedisce che l'azienda venga condannata per reati commessi dai propri amministratori o dipendenti. E' composto da vari elementi, tra cui l'individuazione delle aree di rischio, principi di controllo e regolamentazione dei comportamenti.

In sintesi, l'adozione del Modello 231 è fondamentale per evitare conseguenze pregiudizievoli e garantire la legalità e la trasparenza dell'azienda.

Infatti, laddove il reato-presupposto è commesso nell'interesse e a vantaggio della Società 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 e il controllo dello stesso, il

*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/2001*  
*Parte Generale*

D.Lgs n. 231/2001 prevede un esonero di responsabilità amministrative quando la società riesce a dimostrare:

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

Nell'ottica del legislatore ai fini dell'esonero di responsabilità amministrativa dell'ente, i Modelli di organizzazione, di gestione e di controllo, devono rispondere a specifiche esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- b) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- c) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
- d) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

### **5.1 Destinatari del Modello di organizzazione, gestione e controllo**

Sono destinatari del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs n. 231/2001 della Società LGR MEDICAL SERVICES S.r.l. e si impegnano al rispetto delle prescrizioni in esso contenute, tutti i soggetti che operano, a diverso titolo, con la società; Nello specifico:

### *Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/2001*

#### *Parte Generale*

- a) Soggetti apicali ovvero tutti i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione e di direzione della società;
- b) Soggetti sottoposti all'altrui direzione;
- c) Collaboratori, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo;
- d) Fornitori e i partner nella misura in cui essi operino per conto o nell'interesse della Società nell'ambito delle aree di attività individuate come sensibili all'interno del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

La Società si impegna ad inserire nei contratti di assunzione e/o collaborazione con soggetti terzi nonché nei contratti con i fornitori, apposite clausole di impegno del dipendente/collaboratore/fornitore/terzo al rispetto del Modello 231, del Codice Etico dell'organizzazione e degli ulteriori Protocolli che saranno forniti, con espressa clausola risolutiva nell'ipotesi in cui il sottoscrittore violi gli impegni assunti e mantenga una condotta anche colposa contraria alla clausola di impegno e nel caso di commissione di reati-presupposti per come tassativamente elencati nel D.lgs n. 231/2001.

L'introduzione di un sistema di controllo dell'agire imprenditoriale, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, migliorando i già elevati *standard* di comportamento adottati dalla Società assolvono una funzione normativa in quanto regolano comportamenti e decisioni di coloro che quotidianamente sono chiamati ad operare in favore della Società in conformità ai suddetti principi etici e *standard* di comportamento.

#### **5.2 Il Progetto per la definizione del proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001**

L'adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione delle tipologie di reato incluse nel Decreto, è un atto di responsabilità sociale da parte della Società dal quale scaturiscono benefici per tutti gli *stakeholder*:

azionisti, manager, dipendenti, creditori e tutti gli altri soggetti i cui interessi sono legati alle sorti dell'impresa.

*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/2001*  
*Parte Generale*

La Società ha, quindi, inteso avviare una serie di attività (di seguito, il “Progetto”) volte a rendere il proprio modello organizzativo conforme ai requisiti previsti dal d.lgs. n. 231/2001 e coerente sia con i principi già radicati nella propria cultura di *governance* sia con le indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria.

La metodologia scelta per eseguire il Progetto, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi, assegnazione delle responsabilità tra le varie funzioni aziendali, è stata elaborata al fine di garantire la qualità e l’autorevolezza dei risultati.

Il Progetto è articolato nelle quattro fasi sinteticamente riassunte nella tabella che segue.

- Fase 1 - Avvio del Progetto e individuazione dei processi e attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001.
  - Presentazione del Progetto nella sua complessità, raccolta e analisi della documentazione, e preliminare individuazione dei processi/attività nel cui ambito possono astrattamente essere commessi i reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001 (processi/attività c.d. “sensibili”).
- Fase 2 - Analisi dei processi e delle attività sensibili.
  - Individuazione e analisi dei processi e delle attività sensibili e dei meccanismi di controllo in essere, con particolare attenzione ai controlli preventivi ed altri elementi/attività di compliance.
- Fase 3 - Gap analysis ed Action Plan.
  - Individuazione dei requisiti organizzativi caratterizzanti un idoneo modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001 e delle azioni di “rafforzamento” dell’attuale sistema di controllo (processi e procedure).
- Fase 4 - Definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo.
  - Definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001 articolato in tutte le sue componenti e regole di funzionamento e coerente con le Linee Guida di Confindustria.

*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/2001*  
*Parte Generale*

Di seguito verranno esposte le metodologie seguite e i criteri adottati nelle varie fasi del Progetto.

**5.2.1 Avvio del Progetto e individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001**

L'art. 6, comma 2, lett. a) del d.lgs. n. 231/2001 indica, tra i requisiti del modello, l'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal Decreto.

Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi aziendali che comunemente vengono definiti “sensibili” (di seguito, “processi sensibili” e “attività sensibili”).

Scopo della Fase 1 è stato, appunto, l'identificazione degli ambiti aziendali oggetto dell'intervento e l'individuazione preliminare dei processi e delle attività sensibili.

Propedeutica all'individuazione delle attività sensibili è stata l'analisi, prevalentemente documentale, della struttura societaria ed organizzativa della Società, svolta al fine di meglio comprendere l'attività della Società e di identificare gli ambiti aziendali oggetto dell'intervento.

L'analisi della documentazione raccolta da un punto di vista sia tecnico-organizzativo sia legale hanno permesso una prima individuazione dei processi/attività sensibili e una preliminare identificazione delle funzioni responsabili di tali processi/attività.

Le attività svolte nella Fase I sono di seguito elencate:

- raccolta della documentazione relativa alla struttura societaria ed organizzativa (ad esempio: organigrammi, principali procedure organizzative, schede principali compiti, procure, ecc.);
- analisi della documentazione raccolta per la comprensione del modello di business della Società;
- rilevazione degli ambiti aziendali di attività e delle relative responsabilità funzionali;
- individuazione preliminare dei processi/attività sensibili ex d.lgs. n. 231/2001;

*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/2001*  
*Parte Generale*

- individuazione preliminare delle direzioni/funzioni responsabili dei processi sensibili identificati.

### **5.2.2 Analisi dei processi e delle attività sensibili**

Obiettivo della Fase 2 è stato quello di analizzare e formalizzare per ogni processo/attività sensibile individuato nella Fase 1:

- i) le sue fasi principali;
- ii) le funzioni e i ruoli/responsabilità dei soggetti interni ed esterni coinvolti;
- iii) gli elementi di controllo esistenti, al fine di verificare in quali aree/settori di attività si potessero astrattamente realizzare le fattispecie di reato di cui al d.lgs. n. 231/2001.

In questa fase è stata creata, quindi, una mappa delle attività che, in considerazione degli specifici contenuti, potrebbero essere esposte alla potenziale commissione dei reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001.

Nella rilevazione del sistema di controllo esistente si sono presi come riferimento, tra l'altro, i seguenti principi di controllo:

- esistenza di procedure formalizzate;
- tracciabilità e verificabilità *ex post* delle attività e delle decisioni tramite adeguati supporti documentali/informativi;
- segregazione dei compiti;
- esistenza di deleghe/procure formalizzate coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.

Qui di seguito sono elencate le diverse attività che hanno caratterizzato la Fase 2, al termine della quale è stato elaborato il documento “Matrice identificazione aree a rischio”, i cui contenuti fondamentali sono acquisizione di informazioni attraverso il personale incaricato dalla LGR Medical Services S.r.l., al fine di raccogliere, per i processi/attività sensibili individuati nelle fasi precedenti, le informazioni necessarie a comprendere:

- i processi elementari/attività svolte;
- le funzioni/soggetti interni/esterni coinvolti;

*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/2001*  
*Parte Generale*

- i relativi ruoli/responsabilità;
- il sistema dei controlli esistenti;
- formalizzazione della mappa dei processi/attività sensibili in apposita scheda che raccoglie le informazioni ottenute e le eventuali criticità individuate sui controlli del processo sensibile analizzato.

### **5.2.3 Gap Analysis ed Action Plan**

Lo scopo della Fase 3 è consistito nell'individuazione:

- i) dei requisiti organizzativi caratterizzanti un modello organizzativo idoneo a prevenire i reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001;

Al fine di rilevare ed analizzare in dettaglio il modello di controllo esistente a presidio dei rischi riscontrati ed evidenziati nell'attività di risk assessment sopra descritta e di valutare la conformità del modello stesso alle previsioni del d.lgs. n. 231/2001, è stata effettuata un'analisi comparativa (la c.d. “*gap analysis*”) tra il modello di controllo esistente (“*as is*”) e un modello astratto di riferimento valutato sulla base del contenuto della disciplina di cui al d.lgs. n. 231/2001 (“*to be*”).

Attraverso il confronto operato con la *gap analysis* è stato possibile desumere aree di miglioramento del sistema di controllo interno esistente e, sulla scorta di quanto emerso, è stato predisposto un piano di attuazione teso a individuare i requisiti organizzativi caratterizzanti un modello di organizzazione, gestione e controllo conforme a quanto disposto dal d.lgs. n. 231/2001 e le azioni di miglioramento del sistema di controllo interno.

Qui di seguito sono elencate le attività svolte in questa Fase 4, che si è conclusa dopo la condivisione del documento di gap analysis e del piano di attuazione (cd. Action Plan):

- **gap analysis:** analisi comparativa tra il modello di controllo esistente (“*as is*”) ed un modello di organizzazione, gestione e controllo “da implementare” conforme alle previsioni del d.lgs. n. 231/2001 (“*to be*”) con particolare riferimento, in termini di compatibilità, al sistema delle deleghe e dei poteri, al Codice di Condotta e Etica Aziendale, al sistema delle procedure aziendali, alle caratteristiche dell'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;

*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/2001*  
*Parte Generale*

- predisposizione di un piano di attuazione per l'individuazione dei requisiti organizzativi caratterizzanti un modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001 e delle azioni di miglioramento dell'attuale sistema di controllo (processi e procedure).

**5.2.4 Definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo**

Scopo della Fase 4 è stato quello di predisporre il Modello di organizzazione, gestione e controllo della LGR Medical Services S.r.l., articolato in tutte le sue componenti, secondo le disposizioni del d.lgs. n. 231/2001 e le indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria.

La realizzazione della Fase 4 è stata supportata sia dai risultati delle fasi precedenti sia delle scelte di indirizzo dell'Organo Amministrativo.

**5.3 Implementazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo nella Società**

La costruzione da parte della Società di un proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001 (di seguito, il "Modello") ha comportato, dunque, un'attività di *assessment* del modello organizzativo esistente al fine di renderlo coerente con i principi di controllo introdotti con il d.lgs. n. 231/2001 e, conseguentemente, idoneo a prevenire la commissione dei reati richiamati dal Decreto stesso.

Il d.lgs. n. 231/2001, infatti, attribuisce, unitamente al verificarsi delle altre circostanze previste dagli artt. 6 e 7 del Decreto, un valore discriminante all'adozione ed efficace attuazione di modelli di organizzazione, gestione e controllo nella misura in cui questi ultimi risultino idonei a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal Decreto.

In particolare, ai sensi del comma 2 dell'art. 6 del d.lgs. n. 231/2001 un modello di organizzazione e gestione e controllo deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli di controllo diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;

*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/2001*

*Parte Generale*

- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Alla luce delle considerazioni che precedono, la Società ha inteso predisporre un Modello che, sulla scorta delle indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria, tenesse conto della propria peculiare realtà aziendale, in coerenza con il proprio sistema di *governance* ed in grado di valorizzare i controlli e gli organismi esistenti.

Pur non costituendo un obbligo, la Società LGR Medical Services Srl ha inteso adottare il Modello 231 ai sensi del citato D.lgs n. 231/2001.

La Società ha, comunque, ritenuto tale adozione conforme alle proprie politiche aziendali al fine di:

- istituire e/o rafforzare controlli che consentano alla Società di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione dei reati da parte dei soggetti apicali e delle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei primi che comportino la responsabilità amministrativa della Società;
- sensibilizzare, con le medesime finalità, tutti i soggetti che collaborano, a vario titolo, con la Società (collaboratori esterni, fornitori, ecc.), richiedendo loro, nei limiti delle attività svolte nell'interesse della Società, di adeguarsi a condotte tali da non comportare il rischio di commissione dei reati;
- garantire la propria integrità, adottando gli adempimenti espressamente previsti dall'art. 6 del Decreto;
- migliorare l'efficacia e la trasparenza nella gestione delle attività aziendali;
- determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli

*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/2001*  
*Parte Generale*

interessi della Società anche quando apparentemente potrebbe trarne un vantaggio).

Il Modello, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che vanno ad incidere sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno e regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001.

Il Modello, così come approvato dall'Organo Amministrativo, comprende i seguenti elementi costitutivi:

- processo di individuazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001;
- previsione di *protocolli (o standard)* di controllo in relazione alle attività sensibili individuate;
- processo di individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- organismo di vigilanza;
- flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza e specifici obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza;
- sistema disciplinare atto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello;
- piano di formazione e comunicazione al personale dipendente e ad altri soggetti che interagiscono con la Società;
- criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello;
- codice di Condotta e Etica Aziendale

I sopra citati elementi costitutivi sono rappresentati nei seguenti documenti:

- Modello di organizzazione, gestione e controllo *ex d.lgs. 231/01* (costituito dal presente documento);
- Codice di Condotta e Etica Aziendale.

Il documento “Modello di organizzazione, gestione e controllo *ex d.lgs. 231/01*” contiene:

*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/2001*  
*Parte Generale*

(i) nella Parte Generale, una descrizione relativa:

- al quadro normativo di riferimento;
- alla realtà aziendale, sistema di *governance* e assetto organizzativo della Società;
- alle caratteristiche dell'organismo di vigilanza della Società, con specificazione di poteri, compiti e flussi informativi che lo riguardano;
- alla funzione del sistema disciplinare e al relativo apparato sanzionatorio;
- al piano di formazione e comunicazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del Modello;
- ai criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello.

(ii) nella Parte Speciale, una descrizione relativa:

- alle fattispecie di reato richiamate dal d.lgs. n. 231/2001 che la Società ha stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività;
- ai processi/attività sensibili e relativi *standard* di controllo.

## **6. IL CODICE ETICO E DI CONDOTTA**

Il documento prevede quale parte integrante del Modello ed elemento essenziale del sistema di controllo il Codice Etico, approvato con delibera dell'Organo Amministrativo.

L'approvazione del Codice Etico crea un *corpus* normativo interno coerente e efficace, con lo scopo di prevenire comportamenti scorretti o non in linea con le direttive della Società e si integra completamente con il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo.

La LGR MEDICAL SERVICES S.r.l. ha adottato un Codice Etico e di Condotta (di seguito anche "Codice"), il quale, conformemente alle Linee Guida di Confindustria, indica i principi generali e le regole di condotta che devono osservare tutti i Destinatari ovvero: i soggetti apicali, i soggetti che operano direttamente o indirettamente a qualsiasi titolo con la società dipendenti/collaboratori/fornitori/consulenti.

Il Codice è suddiviso in:

*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/2001*  
*Parte Generale*

- a) una parte introduttiva;
- b) i principi rilevanti per la LGR MEDICAL SERVICES S.r.l., che devono essere rispettati da tutti i Destinatari;
- c) i principi di comportamento dettati con riguardo a ciascuna categoria di Destinatari;
- d) le modalità di controllo sul rispetto del Codice da parte dell'OdV.

**6.1 Il rapporto tra il Modello 231 e il Codice Etico.**

I principi e le regole contenute nel Modello si integrano con quelle espresse nel Codice Etico adottato dalla società, pur presentando quest'ultimo una portata diversa rispetto al Modello.

I principi etici di comportamento<sup>21</sup>, necessari per la prevenzione dei reati-presupposto di cui al D.lgs 231/2001 e dell'intera funzionalità aziendale, sono strutturati in:

- principi e valori generali e fondamentali;
- regole di comportamento che si estendono alle singole fattispecie di reato ritenute rilevanti per la Società.

Sotto tale profilo si precisa che:

- il Codice Etico mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, indipendentemente da quanto previsto a livello normativo e prevede sanzioni proporzionate alla gravità delle eventuali infrazioni commesse. Ogni dipendente della Società nonché consulenti, fornitori, clienti e chiunque abbia rapporti con la società e che intende cooperare al perseguimento dei fini aziendali, è tenuto al rispetto dei principi comportamentali cristallizzati nel Codice etico nonché a osservare le leggi e i regolamenti vigenti in tutti i Paesi in cui la società opera;

---

<sup>21</sup> Cfr Linee Guida di Confindustria *i codici etici sono documenti ufficiali dell'ente che contengono l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'ente nei confronti dei "portatori d'interesse" (dipendenti, fornitori, clienti, PA, mercato finanziario, ecc..*

*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/2001*  
**Parte Generale**

- la Parte generale e la Parte Speciale del Modello 231 rispondono, invece, alle specifiche prescrizioni del D.Lgs n. 231/2001 e sono finalizzati a prevenire, in particolare, la commissione dei reati–presupposto elencati nel D.lgs 231/2001, costituendo una porzione del più ampio insieme di principi, doveri e responsabilità contemplati nel Codice Etico.

## **7. L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. N. 231/2001**

### **7.1 L'Organismo di Vigilanza**

La LGR MEDICAL SERVICES S.r.l. ha istituito, ai sensi dell'art 6 comma 1 lett. a) e b) del d.lgs 231/01, l'Organismo di vigilanza (di seguito OdV) al fine di svolgere attività di vigilanza e di controllo nonché di adattamento e aggiornamento del Modello 231 adottato. L'OdV è stato nominato in composizione collegiale dall'Amministratore unico – nel rispetto delle disposizione normative di cui al D.lgs n. 231/2001, per la durata di tre anni rinnovabile. Il compito di vigilare continuativamente sulla diffusa ed efficace attuazione del Modello, sull'osservanza del medesimo da parte dei destinatari, nonché di proporre l'aggiornamento al fine di migliorarne l'efficienza di prevenzione dei reati e degli illeciti, è affidato a tale Organismo istituito dalla Società al proprio interno.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresenta, quindi, presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità prevista dal d.lgs. n. 231/2001. Le Linee Guida di Confindustria<sup>22</sup> suggeriscono che si tratti di un organo caratterizzato dai seguenti requisiti:

---

<sup>22</sup> - **Autonomia ed indipendenza:** queste qualità si ottengono con l'inserimento dell'Organismo in esame come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile e prevedendo il "riporto" al massimo Vertice operativo aziendale ovvero al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso.

- **Professionalità:** Questo connotato si riferisce al bagaglio di strumenti e tecniche che l'Organismo deve possedere per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata. Si tratta di tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività "ispettiva", ma anche consulenziale di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico e, più in particolare, penalistico. Quanto all'attività ispettiva e di analisi del sistema di controllo, è evidente il riferimento - a titolo esemplificativo - al campionamento statistico; alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi; alle misure per il loro contenimento (procedure autorizzative; meccanismi di contrapposizione di compiti; ecc.); al flow-charting di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza; alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari; ad elementi di psicologia; alle metodologie per l'individuazione di frodi; ecc. Si tratta di tecniche che possono essere utilizzate a posteriori, per accertare come si sia potuto verificare un reato delle specie in esame e chi lo abbia commesso (approccio ispettivo); oppure in via preventiva, per adottare - all'atto del disegno del Modello e delle successive modifiche - le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati medesimi (approccio di tipo consulenziale); o, ancora, correntemente per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati.

**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/2001**  
**Parte Generale**

- (i) autonomia e indipendenza;
- (ii) professionalità;
- (iii) continuità di azione.

Il D.lgs. n. 231/2001 non fornisce indicazioni circa la composizione dell'organismo di vigilanza<sup>23</sup>.

In assenza di tali indicazioni, la Società, in considerazione delle finalità perseguite dalla legge, ha potuto per una composizione collegiale dell'Organismo di Vigilanza che sia in grado di garantire, in relazione alle proprie dimensioni e alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'Organismo di vigilanza è preposto, nel rispetto dei requisiti anche di autonomia ed indipendenza in precedenza evidenziati.

Un organismo collegiale individuato in virtù delle competenze professionali maturate e delle caratteristiche personali, quali una spiccata capacità di controllo, indipendenza di giudizio ed integrità morale.

## **7.2 Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza della Società è istituito con delibera dell'Organo Amministrativo, e resta in carica per il periodo stabilito in sede di nomina.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità.

---

- **Continuità di azione:** per poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione di un modello così articolato e complesso quale è quello delineato, soprattutto nelle aziende di grandi e medie dimensioni si rende necessaria la presenza di una struttura dedicata esclusivamente ed a tempo pieno all'attività di vigilanza sul Modello priva, come detto, di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari”.

<sup>23</sup> Le Linee guida di Confindustria precisano che la disciplina dettata dal d.lgs. n. 231/2001 “non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di vigilanza (Odv). Ciò consente di optare per una composizione sia mono che plurisoggettiva. Nella composizione plurisoggettiva possono essere chiamati a far parte dell'Odv componenti interni ed esterni all'ente (...). Sebbene in via di principio la composizione sembri indifferente per il legislatore, tuttavia, la scelta tra l'una o l'altra soluzione deve tenere conto delle finalità perseguite dalla legge e, quindi, deve assicurare il profilo di effettività dei controlli in relazione alla dimensione ed alla complessità organizzativa dell'ente”. Confindustria, Linee guida.

*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/2001*  
*Parte Generale*

Nella scelta del componente gli unici criteri rilevanti sono quelli che attengono alla specifica professionalità e competenza richiesta per lo svolgimento delle funzioni dell'Organismo, all'onorabilità e all'assoluta autonomia e indipendenza rispetto alla stessa.

In particolare, in seguito all'approvazione del Modello o, in caso di nuove nomine, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesta l'assenza dei seguenti motivi di ineleggibilità:

- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- condanna, con sentenza, anche non passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- pendenza di un procedimento per l'applicazione di una misura di prevenzione di cui alla legge 27 dicembre 1956 n. 1423 e alla legge 31 maggio 1965 n. 575 ovvero pronuncia del decreto di sequestro *ex art. 2 bis* della legge n. 575/1965 ovvero decreto di applicazione di una misura di prevenzione, sia essa personale o reale;

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, accertata da una delibera dell'Organo Amministrativo, questi decadrà automaticamente dalla carica.

L'Organismo di Vigilanza potrà giovare – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze

*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/2001*  
*Parte Generale*

e professionalità. Tale facoltà consente all'Organismo di Vigilanza di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

I motivi di ineleggibilità trovano applicazione anche nei confronti ad eventuali consulenti esterni coinvolti nell'attività e nello svolgimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il consulente esterno deve rilasciare apposita dichiarazione nella quale attesta:

- l'assenza dei sopra elencati motivi di ineleggibilità o di ragioni ostative all'assunzione dell'incarico (ad esempio: conflitti di interesse, relazioni di parentela con l'Organo Amministrativo, soggetti apicali in genere ecc);
- la circostanza di essere stato adeguatamente informato delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello.

La revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per giusta causa (anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa della Società) mediante un'apposita delibera dell'Organo Amministrativo.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza si intendono, a titolo indicativo e non esaustivo:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quali: l'omessa redazione della relazione informativa semestrale o della relazione riepilogativa annuale sull'attività svolta cui l'Organismo è tenuto;
  - l'omessa redazione del programma di vigilanza;
- l' "omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), d.lgs. n. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);

*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/2001*  
*Parte Generale*

- nel caso di membro interno, l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di “autonomia e indipendenza” e “continuità di azione” propri dell'Organismo di Vigilanza. In ogni caso qualsiasi provvedimento di disposizione di carattere organizzativo che lo riguardi (ad es. cessazione rapporto di lavoro, spostamento ad altro incarico, licenziamento, provvedimenti disciplinari, nomina di nuovo responsabile) dovrà essere portato alla presa d'atto dell'Organo Amministrativo;
- nel caso di membro esterno, gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino indipendenza e autonomia;
- il venir meno di anche uno solo dei requisiti di eleggibilità.

### **7.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza**

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o funzione della Società. L'attività di verifica e di controllo svolta dall'Organismo è, infatti, strettamente funzionale agli obiettivi di efficace attuazione del Modello e non può surrogare o sostituire le funzioni di controllo istituzionali della Società.

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del d.lgs. n. 231/2001.

L'Organismo dispone di autonomi poteri di iniziativa, intervento e controllo, che si estendono a tutti i settori e funzioni della Società, poteri che devono essere esercitati al fine di svolgere efficacemente e tempestivamente le funzioni previste nel Modello e dalle norme di attuazione del medesimo.

In particolare, all'atto della nomina, l'Organismo di Vigilanza predispose un proprio regolamento finalizzato a regolamentare le proprie attività.

Nello specifico:

*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/2001*

*Parte Generale*

- la calendarizzazione delle attività, la determinazione delle cadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali;
- vigilare sul funzionamento del Modello sia rispetto alla prevenzione della commissione dei reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001 sia con riferimento alla capacità di far emergere il concretizzarsi di eventuali comportamenti illeciti;
- svolgere periodica attività ispettiva e di controllo, di carattere continuativo, con frequenza temporale e modalità predeterminata dal Programma delle attività di vigilanza e controlli a sorpresa, in considerazione dei vari settori di intervento o delle tipologie di attività e dei loro punti critici al fine di verificare l'efficienza ed efficacia del Modello;
- accedere liberamente presso qualsiasi direzione e unità della Società senza necessità di alcun consenso preventivo per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal d.lgs. n. 231/2001, da tutto il personale dipendente e dirigente. Nel caso in cui venga opposto un motivato diniego all'accesso agli atti, l'Organismo redige, qualora non concordi con la motivazione opposta, un rapporto da trasmettere all'Organo amministrativo;
- richiedere informazioni rilevanti o l'esibizione di documenti, anche informatici, pertinenti alle attività di rischio, agli amministratori, agli organi di controllo, alle società di revisione, ai collaboratori, ai consulenti ed in generale a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello;
- curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, all'organo dirigente le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:
  - significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
  - significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
  - modifiche normative;

*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/2001*

*Parte Generale*

- verificare il rispetto delle procedure previste dal Modello e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni e procedere secondo quanto disposto nel Modello;
- assicurare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione delle aree sensibili, mappatura e classificazione delle attività sensibili;
- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso l'Organo Amministrativo;
- verificare la predisposizione di un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del d.lgs. n. 231/2001 garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- assicurare la conoscenza delle condotte che devono essere segnalate e delle modalità di effettuazione delle segnalazioni;
- fornire chiarimenti in merito al significato ed alla applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- formulare e sottoporre all'approvazione dell'Organo dirigente la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati, con assoluta indipendenza. Tale previsione di spesa, che dovrà garantire il pieno e corretto svolgimento della propria attività, deve essere approvata dall'Organo amministrativo. L'Organismo può autonomamente impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa, qualora l'impiego di tali risorse sia necessario per fronteggiare situazioni eccezionali e urgenti. In questi casi l'Organismo deve informare l'Organo amministrativo nella riunione immediatamente successiva;
- segnalare tempestivamente all'Organo Amministrativo, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del d.lgs. n. 231/2001;

**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/2001**  
**Parte Generale**

Nello svolgimento della propria attività l'Organismo può avvalersi delle funzioni presenti in Società in virtù delle relative competenze, anche attraverso, laddove lo ritenga necessario, la costituzione di una Segreteria Tecnica.

**7.4 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza – Flussi informativi**

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti od eventi dai quali emerga una situazione che possa determinare una violazione anche potenziale del Modello o che, più in generale, possa essere rilevante ai fini del d.lgs. 231/2001.

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 trasmissione e la raccolta di notizie rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, il quale prevede, all'art 6, comma 2, lettera d), al fine di favorire il corretto espletamento dei compiti ad esso assegnati, l'obbligo d'informazione verso l'OdV da parte dei Destinatari del Modello.

Le segnalazioni verso l'OdV possono riguardare tutte le violazioni del Modello, anche solo presunte, e fatti, ordinari e straordinari, rilevanti ai fini dell'attuazione e dell'efficacia dello stesso.

L'art 6 comma 2 lett d) prevede e disciplina l'obbligo informativo laddove l'Organo amministrativo, i responsabili di funzioni nonché chiunque vi abbia interesse, vengano a conoscenza e in possesso di notizie relative alla commissione di reati o a comportamenti non in linea con i principi che governano e sui quali si basa l'attività aziendale, per come enunciati nel Modello 231 e nel Codice etico<sup>24</sup>; in via puramente esemplificativa:

---

<sup>24</sup> Cfr Linee Guida Confindustria "Tali informazioni potranno riguardare, ad esempio: • le decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici; • le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dalla richiamata normativa; • i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al decreto 231; • le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al decreto 231; • le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del modello organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni; • gli esiti dei controlli - preventivi e successivi - che sono stati effettuati nel periodo di riferimento, sugli affidamenti a operatori del mercato, a seguito di gare a livello nazionale ed europeo,

*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/2001*

*Parte Generale*

- ✓ le anomalie, le atipicità riscontrate o le risultanze da parte delle funzioni aziendali delle attività di controllo poste in essere per dare attuazione al Modello;
- ✓ i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità pubblica, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto;
- ✓ l'informazione su presunti casi di ipotesi di reato o violazioni di specifici principi di comportamento o protocolli di controllo, ovvero di qualsiasi atteggiamento sospetto con riferimento ai reati presupposti previsti dal Decreto, da parte di soggetti interni od esterni che, a qualunque titolo, operano nell'ambito delle aree di attività cosiddette sensibili per conto o nell'interesse della Società;
- ✓ le notizie relative ad eventuali sanzioni disciplinari applicate in relazione ad inadempienze previste dal Modello ovvero dei provvedimenti di archiviazione dei procedimenti sanzionatori, con relative motivazioni;
- ✓ le richieste di assistenza legale inoltrate da dipendenti e/o dirigenti nei confronti dei quali la Magistratura stia procedendo per uno dei reati di cui al D.Lgs. 231/01;
- ✓ le risultanze di eventuali commissioni d'inchiesta o le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.Lgs. 231/01;
- ✓ rapporti predisposti dai responsabili delle Aree/Funzioni dell'Azienda nell'ambito delle attività di controllo svolte, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- ✓ eventuali criticità nei progetti e nelle attività gestite dai responsabili di funzione, le variazioni intervenute nelle procedure, la corretta attuazione del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR);
- ✓ Informazioni documentate comprovanti la pianificazione e lo svolgimento delle attività per la gestione ed il miglioramento delle performance ambientali, di salute e sicurezza dei lavoratori, e di responsabilità sociale, di formazione e di comunicazione, nonché il monitoraggio e l'esito delle medesime attività pianificate.
- le risultanze dell'attività di controllo posta in essere sul MOG, anche con riferimento alla attività di verifiche ispettive interne condotte;

---

*ovvero a trattativa privata; • gli esiti del monitoraggio e del controllo già effettuato nel periodo di riferimento, sulle commesse acquisite da enti pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità”.*

---

*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/2001*

*Parte Generale*

- con periodicità di norma semestrale le non conformità rilevate nell'implementazione e attuazione del sistema gestionale aziendale che rilevino ai fini della violazione del Modello Organizzativo, del Codice Etico o comunque che possano dare luogo a eventi che potrebbero determinare la responsabilità della società ai sensi del D.Lgs. 231/2001.
- l'adozione di nuove procedure e istruzioni operative o la modifica di quelle esistenti;
- rapporti preparati dai responsabili di funzione dai quali emergano fatti, atti od omissioni che incidano sull'osservazione del Modello;
- gli eventuali provvedimenti disciplinari adottati verso i dipendenti in violazione del Codice Etico.

Tutti i dipendenti, collaboratori o partner della Società hanno l'obbligo di informare l'ODV ogni qualvolta vengano a conoscenza di notizie relative a comportamenti non in linea con quanto previsto dal Modello e dal Codice Etico emanati dalla Società, ovvero:

- la commissione, il tentativo di commissione o il ragionevole pericolo di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- eventuali presunte violazioni alla modalità comportamentali ed operative definite nel Codice Etico, nel Modello e/o nel corpo normativo aziendale di cui siano direttamente o indirettamente venuti a conoscenza;
- in ogni caso, qualsiasi atto, fatto, evento od omissione rilevato od osservato nell'esercizio delle responsabilità e dei compiti assegnati, con profilo di criticità rispetto alle norme del D.Lgs. 231/01.

Alla ricezione dei flussi informativi, l'OdV ha il compito di richiedere, laddove lo ritenga necessario, eventuali integrazioni che devono essere trasmesse dalle singole funzioni interessate.

L'invio dei flussi informativi, segnalazioni (anche anonime) e la loro gestione deve avvenire in forma scritta utilizzando la casella di posta elettronica ([odv@gmail.com](mailto:odv@gmail.com)) ovvero a mezzo posta presso la sede legale della società alla c.a. dell'ODV.

Non solo, l'OdV deve essere informato da parte dei Destinatari, mediante apposite segnalazioni, come meglio specificato nel paragrafo 14, circa tutti gli eventi che potrebbero

**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/2001**  
**Parte Generale**

comportare responsabilità della società ai sensi del Decreto Legislativo o violazioni del Modello Organizzativo.

La LGR M.S. S.r.l. in tali casi garantisce il rispetto degli obblighi generali di riservatezza stabiliti dalla legge.

Il D.Lgs. 24/2023, con le disposizioni di abrogazione dell'art. 23, c.1-b, e le disposizioni transitorie e di coordinamento dell'art. 24, c.5., ha abrogato l'art. 6, commi 2-ter e 2-quater, del D.Lgs. 231/2001, e ha sostituito l'art. 6, c.2-bis del D.Lgs. 231/2001, prevedendo, per i modelli di organizzazione e di gestione adottati ai sensi del comma 2, lett. e) del D.Lgs. 231/2001, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare ai sensi del D.Lgs. 24/2023 (in attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, cd. "Whistleblowing"). La Società, in adempimento del D.Lgs. 24/2023, ha adottato il canale di segnalazione interna, i quali principi generali, le modalità di gestione della segnalazione, il principio di divieto di ritorsione e i criteri per il trattamento dei dati, sono esplicitati nella policy Whistleblowing della Società.

#### **7.5 Raccolta e conservazione delle informazioni**

Ogni informazione, segnalazione, report, relazione previsti nel Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo) per un periodo di almeno 10 anni.

#### **7.6 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari**

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi. Sono previste distinte linee di reporting dall'Organismo di Vigilanza:

- con cadenza periodica (almeno semestrale), una relazione informativa, relativa alle attività svolte, da presentare all'Organo Amministrativo;
- immediatamente, una comunicazione relativa al verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio: significative violazioni dei principi contenuti nel Modello, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Società, ecc.) e, in

***Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/2001***  
***Parte Generale***

caso di segnalazioni ricevute che rivestono carattere d'urgenza, da presentare all'Organo Amministrativo.

Le relazioni periodiche predisposte dall'Organismo di Vigilanza sono redatte anche al fine di consentire all'Organo Amministrativo le valutazioni necessarie per apportare eventuali aggiornamenti al Modello e devono quanto meno contenere:

- eventuali problematiche sorte riguardo alle modalità di attuazione delle procedure previste dal Modello o adottate in attuazione o alla luce del Modello;
- il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni in ordine al Modello;
- le procedure disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società, con riferimento esclusivo alle attività a rischio;
- una valutazione complessiva sul funzionamento del Modello laddove necessario con eventuali indicazioni per integrazioni, correzioni o modifiche.

**7.7 Risorse economiche e finanziarie dell'OdV: modalità di gestione**

L'Organismo di Vigilanza esercita i poteri di controllo e vigilanza, persegue le proprie finalità ed effettua le proprie valutazioni in completa autonomia ed indipendenza di iniziativa e di controllo rispetto ad ogni struttura aziendale, così come specificato nel paragrafo 13.2.

Per garantire lo svolgimento delle sue funzioni, l'OdV è dotato di risorse finanziarie che gestisce in piena autonomia, dandone rendicontazione sull'utilizzo almeno su base annuale, in occasione della relazione periodica da inoltrare all'Organo amministrativo.

Laddove risultino insufficienti, legittima la richiesta indirizzata all'Organo Amministrativo di ottenere le risorse necessarie all'espletamento dei propri compiti.

Il budget iniziale e di periodo è preventivamente deliberato dall'Organo Amministrativo, sulla base di apposita relazione in merito al piano delle attività del periodo predisposta dall'Organismo di Vigilanza. Infine, per l'espletamento delle relative funzioni, sono messi a disposizione dell'Organismo di Vigilanza adeguate risorse di segreteria e i mezzi tecnici necessari.

*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/2001*  
*Parte Generale*

## **8. PROCEDURA DI SEGNALAZIONE (WISTELBLOWING)**

In conformità a quanto previsto dal D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, che ha tra l'altro modificato l'art. 6 del D.Lgs n. 231/2001, la Società ha adottato un sistema di segnalazione e previsto gli opportuni canali di segnalazione dedicati, volti a permettere ai soggetti individuati dall'art 3 del D.lgs n. 24/2023 l'effettuazione di segnalazioni inerenti violazioni di disposizioni normative nazionali di cui siano venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo (i.e. lavoratori subordinati, lavoratori autonomi, collaboratori, liberi professionisti, consulenti, tirocinanti, azionisti, membri degli organi di amministrazione e controllo, etc.).

Tramite i canali interni di segnalazione possono essere effettuate segnalazioni di "violazioni" che, alla luce di quanto previsto dal D.Lgs. n. 24/2023, sono costituite da:

- comportamenti, atti od omissioni idonei a ledere l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato inerenti violazioni di disposizioni nazionali che consistono in condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- violazioni del Modelli Organizzativo.

La LGR Medical Services S.r.l. ha inteso, nel rispetto del D.lgs. n. 24/2023, affidare la gestione dei canali interni di segnalazione a soggetto esterno all'organizzazione della società che rispecchi i requisiti di imparzialità e indipendenza: nel caso di specie all'Organismo di vigilanza.

In particolare, la Società ha attivato i seguenti canali interni che consentono di effettuare segnalazioni:

- al fine di garantire la riservatezza del segnalante è necessario che la segnalazione venga inserita in tre buste chiuse: la prima con il modulo recante i dati identificativi del segnalante; la seconda con il modulo recante la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "RISERVATA - AL GESTORE DELLA SEGNALAZIONE – ODV".

*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/2001*  
*Parte Generale*

La segnalazione così predisposta dovrà essere trasmessa per posta ordinaria all'indirizzo della sede legale della Società alla cortese attenzione dell'OdV che non dovrà essere aperta da altri soggetti. In futuro, laddove le circostanze lo rendessero necessario si riserva sin d'ora di adottare per le segnalazioni anche un sistema informatico;

- tramite il sistema di messaggistica vocale che la società renderà disponibile nella pagina di segnalazione dedicata;
- tramite incontro diretto, ove il segnalante ne faccia richiesta tramite uno dei canali sopra indicati.

La Società garantisce la tutela dei segnalanti contro qualsiasi forma, diretta o indiretta, di ritorsione, discriminazione o penalizzazione (applicazione di misure sanzionatorie, demansionamento, licenziamento, trasferimento o sottoposizione ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

La Società assicura in tutti i casi la riservatezza e l'anonimato del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Sul punto si rinvia alla Policy Wistelblowing parte integrante della Parte Generale del presente Modello 231, già adottato dalla società.

## **9. SISTEMA DISCIPLINARE**

### **9.1 Principi generali**

Ai sensi dell'art. 6, co. 2, lett. e), e dell'art. 7, co. 4, lett. b) del Decreto, i Modelli di organizzazione, gestione e controllo, la cui adozione ed attuazione (unitamente alle altre situazioni previste dai predetti articoli 6 e 7) costituisce *condicio sine qua non* per l'esenzione da responsabilità amministrativa della Società in caso di commissione dei reati di cui al D.L.gs n. 231/01, possono ritenersi efficacemente attuati laddove è previsto un Sistema

***Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/2001***  
***Parte Generale***

sanzionatorio e disciplinare che intervenga allorché il personale ed i destinatari violino una Procedura preventiva prevista dal Modello<sup>25</sup>.

La LGR MEDICAL SERVICES S.r.l., nel rispetto del precetto normativo, ha adottato un Sistema Disciplinare per sanzionare la violazione dei principi, delle norme e delle procedure previste dal Modello di organizzazione, gestione e controllo commesse sia:

- dai soggetti posti in posizione “apicale”;
- da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto della stessa.

Il sistema disciplinare è consegnato a tutti i Destinatari in forma cartacea e pubblicato sulla intranet.

Il Sistema Disciplinare con riguardo ad ognuna delle condotte rilevanti

**INDICA:**

- le sanzioni astrattamente comminabili per ciascuna categoria di soggetti tenuti al rispetto del Modello;
- le sanzioni di natura contrattuali on specifico riguardo ai terzi destinatari (consulenti/collaboratori esterni/fornitori), che si trovano ad operare direttamente o indirettamente con la società

**DISCIPLINA:**

- il procedimento di irrogazione ed applicazione della sanzione con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari del Sistema Disciplinare, prevedendo una fase della contestazione della violazione all'interessato ed una fase di determinazione e di successiva applicazione della sanzione.

**DEFINISCE** il procedimento sanzionatorio da instaurare laddove:

- siano acclamate, in caso di segnalazione, condotte ritorsive o discriminatorie nei confronti del soggetto che l'ha effettuata;

---

<sup>25</sup> La giurisprudenza ha negato efficacia esimente a modelli organizzativi privi dell'espressa declinazione di sanzioni disciplinari, in particolare nei confronti di soggetti in posizione apicale (cfr., tra tante, Trib. Milano, 20 settembre 2004)

*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/2001*  
*Parte Generale*

- Siano stati violati gli obblighi di riservatezza del segnalante previsti dalle procedure di gestione delle segnalazioni. Alle stesse sanzioni soggiace il segnalante che ha effettuato segnalazioni infondate con dolo o colpa grave.

Ai fini dell'applicazione delle sanzioni si deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

Il sistema sanzionatorio e disciplinare si inquadra principalmente nell'ambito dei più generali obblighi – previsti dagli artt. 2104, 2015, 2016 , 2118 e 2119 del Codice Civile – di diligenza ed obbedienza del lavoratore nonché nei poteri del datore di lavoro di predisporre ed attuare appositi strumenti di tipo sanzionatorio, così come integrati dallo Statuto dei lavoratori (articolo 7, comma 1, Legge n. 300/1970) e dai CCNL, che riconoscono al datore di lavoro un autonomo potere di predisposizione di un codice disciplinare.

L'obiettivo del sistema sanzionatorio e disciplinare previsto esplica un'efficacia deterrente per tutti i Destinatari con lo scopo che gli stessi mantengano condotte scorrette e/o illecite prevedendo una risposta sanzionatoria a quei comportamenti tenuti in totale violazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, del Codice Etico e delle Procedure tesi a garantire un corretto e lecito comportamento nello svolgimento delle prestazioni lavorative o contrattuali<sup>26</sup>.

Laddove venga accertata la violazione di una prescrizione contenuta nel Modello e/o nel Codice etico e/o delle procedure e protocolli adottati dalla Società, la LGR MEDICAL SERVICES S.r.l. è tenuta ad applicare una sanzione disciplinare al soggetto apicale, al dipendente e a tutti i soggetti terzi che si trovano direttamente o indirettamente a operare

---

<sup>26</sup> Linee Guida di Confindustria “*l'inosservanza delle misure previste dal modello organizzativo deve attivare il meccanismo sanzionatorio previsto da quest'ultimo, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale per il reato eventualmente commesso. Anzi, un modello potrà dirsi attuato in modo efficace solo quando azionerà l'apparato disciplinare per contrastare comportamenti prodromici al reato. Infatti, un sistema disciplinare volto a sanzionare comportamenti già di per sé costituenti reato finirebbe per duplicare inutilmente le sanzioni poste dall'ordinamento statale (pena per la persona fisica e sanzione ex decreto 231 per l'ente). Invece, ha senso prevedere un apparato disciplinare se questo opera come presidio interno all'impresa, che si aggiunge e previene l'applicazione di sanzioni “esterne” da parte dello Stato*”.

*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/2001*  
*Parte Generale*

con la società e che si è reso responsabile della violazione, la cui applicazione prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto ciò che rileva è la violazione in sé a prescindere che la stessa vada o meno ad intregare una fattispecie di reato. o dalla punibilità dello stesso. Le regole di condotta imposte dal Modello sono, infatti, assunte dalla Società in piena autonomia, al fine del miglior rispetto del precetto normativo che sull'ente stesso incombe<sup>27</sup>.

Caratteristica premiale del sistema sanzionatorio e disciplinare è la sua funzione preventiva in tale ottica è necessario che lo stesso contenga una pluralità di sanzioni, rapportate alla gravità della violazione commessa e accertata.

Il presente Modello, nel rispetto delle dettame normativo e seguendo le Linee Guida di Confindustria, individua le varie misure disciplinari che la Società è tenuta ad applicare laddove i Destinatari tutti incorrano nella violazione dei principi e delle procedure previste dal Modello 231 e dal Codice Etico.

L'esercizio del potere disciplinare deve sempre conformarsi ai principi di:

- **proporzione** : commisurando la sanzione irrogata all'entità dell'atto contestato;
- **contraddittorio**: assicurando il coinvolgimento del soggetto interessato ovvero formulata la contestazione dell'addebito, tempestiva e specifica, occorre dargli la possibilità di addurre giustificazioni a difesa del suo comportamento<sup>28</sup>.

La sanzione applicata è determinata in ragione dei seguenti criteri:

- elemento soggettivo della condotta (intenzionalità del comportamento o grado di negligenza);
- rilevanza degli obblighi violati;
- collocazione gerarchica/funzionale dell'autore della violazione;
- conseguenze e potenzialità di danno per la LGR MEDICAL SERVICES S.r.l;

---

<sup>27</sup> La valutazione disciplinare dei comportamenti effettuata dai datori di lavoro, salvo, naturalmente, il successivo eventuale controllo del giudice del lavoro, non deve, infatti, necessariamente coincidere con la valutazione del giudice in sede penale, data l'autonomia della violazione del codice etico e delle procedure interne rispetto alla violazione di legge che comporta la commissione di un reato. Il datore di lavoro non è tenuto quindi, prima di agire, ad attendere il termine del procedimento penale eventualmente in corso. I principi di tempestività ed immediatezza della sanzione rendono infatti non soltanto non doveroso, ma altresì sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti al giudice penale. (cfr Linee Guida Confindustria, 2008, pag. 30)

<sup>28</sup> Cfr Linee Guida Confindustria 2014 pag. 51

*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/2001*  
*Parte Generale*

- ricorrenza di eventuali circostanze aggravanti/attenuanti;
- eventuale concorso di più soggetti;
- recidiva.

Tutti i Destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai Principi etici ed ai principi generali di comportamento, protocolli di controllo ed obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza definiti nelle Parti Speciali del Modello, ogni eventuale loro violazione rappresenta, se accertata:

- per i Dirigenti, misure nel rispetto del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile (CCNL Dirigenti);
- per i Lavoratori dipendenti - che non abbiano la qualifica di dirigenti - sanzioni disciplinari ai sensi dell'art. 2106 cod. civ. e dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, L. 300/1970, nel rispetto delle prescrizioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile;
- clausole contrattuali di natura sanzionatoria e/o risolutoria, salvo la richiesta di risarcimento danni, inserite nei contratti stipulati con Consulenti, collaboratori, intermediari, fornitori;
- misure alternative che inducano al rispetto delle suddette disposizioni, nei confronti di coloro verso i quali non è possibile applicare le misure sopra previste.

## **9.2 Sanzioni nei confronti dell'Organo Amministrativo**

Qualora l'Organismo di Vigilanza venga a conoscenza di una violazione del Modello Organizzativo o del Codice Etico adottati dalla Società da parte di un qualsivoglia membro della Direzione, deve informare immediatamente l'Organo Amministrativo e l'Assemblea dei Soci.

L'Organo Amministrativo, ricevuta la segnalazione, convoca l'Assemblea dei Soci che valuta se si tratti di una violazione del Modello che necessiti dell'adozione di un provvedimento disciplinare e decide in merito al tipo di sanzione disciplinare da applicare, a seconda della gravità, tra le seguenti:

- il richiamo scritto;

*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/2001*  
**Parte Generale**

- la diffida al puntuale rispetto del Modello;
- la decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo previsto fino al 50%;
- la revoca dall'incarico o del mandato.

### **9.3 Sanzioni nei confronti dei Dirigenti**

Qualora siano i componenti della Direzione a violare i principi indicati dal Modello 231 ovvero adottino comportamenti non conformi alle sue prescrizioni e a quelle del Codice Etico, si provvederà alla valutazione nei loro confronti di misure idonee e conformi alle norme contrattuali in vigore. L'Organo Direttivo ricevuta la segnalazione consulta l'ODV al fine di valutare se si tratti di una violazione del Modello 231 che necessiti dell'adozione di un provvedimento disciplinare e decide in merito al tipo di sanzione disciplinare da applicare, a seconda della gravità, tra le seguenti:

- il richiamo scritto;
- la diffida al puntuale rispetto del Modello;
- la decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo previsto fino al 50%;
- la revoca dall'incarico o del mandato;
- il licenziamento.

### **9.4 Sanzioni nei confronti dei Dipendenti**

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei soggetti che operano con rapporto di lavoro dipendente, esse rientrano tra quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e/o dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori.

In particolare, l'applicazione di dette sanzioni deve essere disposta e graduata nel modo di seguito indicato:

incorre nei provvedimenti di ammonizione verbale il dipendente che:

- ✓ violi, o comunque non rispetti, i Principi etici di comportamento, i principi generali di comportamento o i protocolli di controllo di cui alle Parte Speciali del Modello e in generale gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza per

*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/2001*  
*Parte Generale*

inosservanza delle disposizioni di servizio, ovvero per esecuzione della prestazione lavorativa con scarsa diligenza, non imputabili a deliberata volontà di mancare al proprio dovere.

Incorre nel provvedimento dell'ammonizione scritta, il dipendente che:

- tollerare consapevolmente le violazioni, o comunque il mancato rispetto, dei Principi etici di comportamento, dei principi generali di comportamento o dei protocolli di controllo di cui alle Parte Speciali del Modello e in generale degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza da parte dei soggetti sottoposti alla sua direzione sanzionabili con l'ammonizione verbale;
- in generale, commettere infrazioni di gravità maggiore rispetto a quelle sanzionabili con l'ammonizione verbale o le commettere con reiterazione.

Incorre nel provvedimento di multa fino ad un importo equivalente a due ore dell'elemento retributivo nazionale, il dipendente che:

- violare, o comunque non rispettare, i Principi etici di comportamento, i principi generali di comportamento o i protocolli di controllo di cui alle Parte Speciale del Modello e in generale degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza per negligente inosservanza delle disposizioni di servizio;
- in generale, commettere infrazioni di gravità maggiore rispetto a quelle sanzionabili con l'ammonizione scritta, o le commettere con reiterazione.

Incorre nel provvedimento di sospensione dal lavoro per un massimo di tre giorni, il dipendente che:

- tollerare con negligenza le violazioni, o comunque il mancato rispetto, dei Principi etici di comportamento, dei principi generali di comportamento o dei protocolli di controllo di cui alle Parte Speciale del Modello e in generale degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza da parte dei soggetti sottoposti alla sua direzione sanzionabili con la multa fino ad un importo equivalente a due ore dell'elemento retributivo nazionale;
- in generale, commettere con negligenza e causando pregiudizio alla Società o ad altri Destinatari, infrazioni di gravità maggiore rispetto a quelle sanzionabili con multa

*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/2001*  
*Parte Generale*

fino ad un importo equivalente a due ore dell'elemento retributivo nazionale, o le commetta con reiterazione;

- in particolare, abbia con negligenza compiuto un'infrazione di tale rilevanza da integrare, anche in via puramente astratta, gli estremi di una delle fattispecie di reato contemplate dal D. Lgs. 231/2001.

Incorre, infine, nel licenziamento individuale, il dipendente che:

- violi, o comunque non rispetti, con colpa grave e causando grave pregiudizio alla Società o ad altri Destinatari o con dolo, i Principi etici di comportamento, i principi generali di comportamento o i protocolli di controllo di cui alle Parte Speciale del Modello e in generale gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza;
- tolleri con colpa grave e causando grave pregiudizio alla Società o ad altri Destinatari o con dolo, le violazioni, o comunque il mancato rispetto dei Principi etici di comportamento, dei principi generali di comportamento o dei protocolli di controllo di cui alle Parte Speciale del Modello e in generale degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza da parte dei soggetti sottoposti alla sua direzione sanzionabili con il licenziamento individuale;
- in generale, commetta, con grave negligenza e causando grave pregiudizio alla Società o ad altri Destinatari, infrazioni di gravità maggiore rispetto a quelle sanzionabili con la sospensione dal lavoro per un massimo di tre giorni, o le commetta con reiterazione;
- in particolare, abbia con grave negligenza o con dolo, compiuto un'infrazione di tale rilevanza da integrare, in via ragionevolmente concreta, gli estremi di una delle fattispecie di reato contemplate dal D.Lgs. 231/2001, prescindendo dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale a carico del dipendente o della Società.

## **9.5 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

In ipotesi di negligenza e/o imperizia dell'Organismo di Vigilanza nel vigilare sulla corretta applicazione del Modello e sul loro rispetto e nel non aver saputo individuare casi di violazione allo stesso procedendo alla loro eliminazione, l'Organo amministrativo assumerà, di concerto con il Collegio Sindacale laddove istituito, gli opportuni provvedimenti secondo

*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/2001*  
*Parte Generale*

le modalità previste dalla normativa vigente, inclusa la revoca dell'incarico e salva la richiesta risarcitoria.

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa deve essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato.

In caso di presunti comportamenti illeciti da parte di membri dell'Organismo di Vigilanza, l'Organo Amministrativo, una volta ricevuta la segnalazione, indaga circa l'effettivo illecito occorso e quindi determina la relativa sanzione da applicare.

**9.6 Sanzioni nei confronti dei collaboratori esterni e Partners.**

Le violazioni del Modello per quanto questo risulti applicabile a Terzi, Fornitori di beni e/o di servizi e collaboratori esterni - fatta salva l'azione di risarcimento di eventuali danni sofferti dalla LGR Medical Services S.r.l, potrà comportare l'applicazione immediata delle misure previste quali clausole contrattuali di “*risoluzione ipso iure*”, negli atti di conferimento dell'incarico.

Le violazioni danno luogo alla risoluzione del rapporto contrattuale per inadempimento imputabile ex art. 1453 codice civile ovvero comportano la risoluzione immediata e di diritto del rapporto nei modi previsti dall'art. 1456 cod. civ..

A tal fine la LGR MEDICAL SERVICES S.r.l. provvederà ad inserire una “*clausola risolutiva espressa*” nel contratto di conferimento d'incarico ovvero nel documento che sostanzia l'instaurazione di un rapporto continuativo tra la società ed il Collaboratore esterno, anche mediante un addendum al contratto da tempo stipulato che ne risulti privo.

La Società sottoporrà a tali soggetti, anche successivamente all'instaurazione del rapporto, un modulo di dichiarazione di conoscenza e presa d'atto della vigenza del Modello 231, pubblicato sul sito della LGR MEDICAL SERVICES S.r.l. [www.lgrmedical.it](http://www.lgrmedical.it) nella sezione dedicata, il quale dovrà sottoscriverlo per incondizionata presa visione ed accettazione.

*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/2001*  
*Parte Generale*

**9.7 Violazioni disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008.**

Il mancato rispetto delle disposizioni di cui al D.Lgs. 81/2008 in materia di salute e sicurezza dei lavoratori è causa di applicazione dei provvedimenti sanzionatori previsti dal sistema disciplinare adottato dalla Società.

Ogni lavoratore è responsabile della salute e sicurezza propria e delle persone con lui presenti sul luogo di lavoro, in ragione della informazione, formazione e mezzi fornitigli dal Datore di Lavoro.

Pertanto, i lavoratori devono:

- a) rispettare le disposizioni e le istruzioni impartite dal Datore di Lavoro, dai Dirigenti e dai Preposti ai fini della protezione collettiva e individuale;
- b) utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza;
- c) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- d) segnalare immediatamente al Datore di Lavoro, ai Dirigenti ed ai Preposti le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere b) e c), nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di emergenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità e per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- e) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- f) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- g) sottoporsi ai controlli sanitari previsti per le mansioni cui sono addetti;

*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/2001*  
*Parte Generale*

h) contribuire, assieme al Datore di Lavoro, ai Dirigenti e ai Preposti, all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'Autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro.

### **9.8 Modalità delle contestazioni**

Il Datore di Lavoro potrà adottare provvedimenti disciplinari nei confronti dei Dipendenti solo dopo avere loro contestato l'addebito ed averli sentiti in loro difesa.

Ad eccezione dell'ammonizione verbale, la contestazione dell'addebito dovrà essere fatta per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere adottati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali i Dipendenti potranno presentare le loro giustificazioni verbalmente o per iscritto, da soli ovvero con l'assistenza di un difensore di fiducia ovvero di un membro della Rappresentanza Sindacale.

I provvedimenti disciplinari devono essere di norma applicati non oltre 10 giorni dal ricevimento delle giustificazioni. Se al termine di tale periodo il provvedimento disciplinare non è comminato, le giustificazioni adottate dal lavoratore si intendono accolte.

Il provvedimento disciplinare adottato deve essere sempre motivato.

Agli effetti della recidiva si tiene conto dei provvedimenti disciplinari non anteriori a due anni. L'importo delle multe comminate, detratto dalla busta paga del lavoratore, dovrà essere destinato, a cura del datore di lavoro, al Fondo pensioni dell'INPS.

## **10. PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE**

### **10.1 Premessa**

La Società, al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo della Società è quello di comunicare i contenuti e i principi del Modello non solo ai propri dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali. Sono, infatti destinatari del

*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/2001*  
*Parte Generale*

Modello sia le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione nella Società, sia le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti (ai sensi dell'art. 5 d.lgs. n. 231/2001), ma, anche, più in generale, tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società. Fra i destinatari del Modello sono, quindi, annoverati i componenti degli organi sociali, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti, i collaboratori, i consulenti esterni, i fornitori, ecc.

La Società, infatti, intende:

- determinare, in tutti coloro che operano in suo nome e per suo conto nelle “aree sensibili”, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in suo nome, per suo conto o comunque nel suo interesse che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che la Società non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui la Società intende attenersi.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

Tali soggetti destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Modello, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati dalla Società.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata dall'Organismo di Vigilanza, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di “promuovere e definire le iniziative per la diffusione

**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/2001**  
**Parte Generale**

della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all’osservanza dei principi contenuti nel Modello” e di “promuovere e elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del d.lgs. n. 231/2001, sugli impatti della normativa sull’attività dell’azienda e sulle norme comportamentali”.

## **10.2 Dipendenti**

Ogni dipendente è tenuto a:

- acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello e del Codice di Condotta e Etica Aziendale e della Policy Wistleblowing;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all’efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Al fine di garantire un’efficace e razionale attività di comunicazione, la Società promuove la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello e delle procedure di implementazione all’interno dell’organizzazione agli stessi applicabili, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo ricoperto.

Tutti i dipendenti, collaboratori, fornitori potranno prendere visione del Modello Organizzativo, Codice etico e Policy Wistleblowing sul sito della società [www.lgrmedical.it](http://www.lgrmedical.it) nella sezione dedicata.

In ogni caso, per i dipendenti che non hanno accesso alla rete *Intranet*, tale documentazione dovrà essere messa a loro disposizione con mezzi alternativi quali in via puramente indicative con l’affissione nelle bacheche aziendali.

La comunicazione e la formazione sui principi e contenuti del Modello e del Codice di Condotta e Etica Aziendale sono garantite dai responsabili delle singole funzioni che, secondo quanto indicato e pianificato dall’Organismo di Vigilanza, identificano la migliore modalità di fruizione di tali servizi.

*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/2001*  
**Parte Generale**

La LGR Medical Services S.r.l. ha previsto per garantire una puntuale formazione che le stesse possano svolgersi ricorrendo all'utilizzo di sistemi informatici (video-conferenza; e-learning).

Laddove si dovessero verificare degli aggiornamenti e/o modifiche del Modello 231 la LGR Medical Services S.r.l. garantisce il ricorso a specifici e idonei strumenti di comunicazione.

**10.3 Componenti degli Organi sociali e soggetti con funzioni di rappresentanza della Società**

All'Organo Amministrativo nonché ai soggetti che svolgono funzioni di rappresentanza della Società saranno tenuti a sottoscrivere una dichiarazione di osservanza ai principi del Modello 231 e del Codice Etico. Idonei strumenti di comunicazione e formazione saranno adottati per aggiornarli circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

**10.4 Organismo di Vigilanza**

Una formazione o informazione specifica (ad esempio in ordine a eventuali cambiamenti organizzativi e/o di business della Società) è destinata ai membri dell'Organismo di Vigilanza e/o ai soggetti di cui esso si avvale nello svolgimento delle proprie funzioni.

**10.5 Altri destinatari**

L'attività di comunicazione in merito ai principi contenuti nel Modello 231 e nel Codice Etico è riservata altresì ai soggetti terzi che intrattengono rapporti di collaborazione contrattualmente regolati (fornitori, consulenti e altri collaborator esterni) con la LGR Medical Services S.r.l. , con particolare riferimento a quelli che operano nell'ambito di attività ritenute sensibili ai sensi del d.lgs. n. 231/2001.

Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza mediante l'utilizzo di sistemi informatici (es.: video conferenza, e-learning).

*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/2001*  
*Parte Generale*

## **11. CRITERI DI VIGILANZA, DI AGGIORNAMENTO E DI ADEGUAMENTO DEL MODELLO**

### **11.1 Verifiche e controlli sul Modello**

L'Organismo di Vigilanza annualmente deve redigere un programma di vigilanza col quale pianifica attraverso il quale pianifica, in linea di massima, le proprie attività, calendarizzando le attività da svolgere nel corso dell'anno, calendarizzare le cadenza temporali dei controlli, nonchè indicare e individuare:

- ✓ i criteri e le procedure di analisi;
- ✓ la determinazione delle cadenze temporali dei controlli;
- ✓ la possibilità di effettuare verifiche e controlli non programmati.

Nello svolgimento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi sia del supporto di funzioni e strutture interne alla Società con specifiche competenze nei settori aziendali di volta in volta sottoposti a controllo sia, con riferimento all'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo, di consulenti esterni. In tal caso, i consulenti dovranno sempre riferire i risultati del loro operato all'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti, nel corso delle verifiche ed ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli.

### **11.2 Aggiornamento ed adeguamento**

L'Organo Amministrativo della LGR Medical Services delibera sull'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- ✓ significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
- ✓ modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- ✓ modifiche normative;
- ✓ risultanze dei controlli.

*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/2001*  
*Parte Generale*

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'Organismo di Vigilanza, che provvederà, senza indugio, a rendere le stesse modifiche operative e a curare la corretta comunicazione dei contenuti all'interno e all'esterno della Società.

L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine, formula:

- ✓ osservazioni e proposte, attinenti l'organizzazione ed il sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, all'Organo Amministrativo.

La Società apporta con cadenza periodica, ove risulti necessario, le modifiche al Modello che attengano ad aspetti di carattere descrittivo. Si precisa che con l'espressione "aspetti di carattere descrittivo" si fa riferimento ad elementi ed informazioni che derivano da atti deliberati dall'Organo amministrativo (come, ad esempio la ridefinizione dell'organigramma) o da funzioni aziendali munite di specifica delega (es. nuove procedure aziendali).

Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza dell'Organo Amministrativo la delibera di aggiornamenti e/o di adeguamenti del Modello dovuti ai seguenti fattori:

- intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa;
- formulazione di osservazioni da parte del Ministero della Giustizia sulle Linee Guida a norma dell'art. 6 del d.lgs. n. 231/2001 e degli artt. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003, n. 201;
- commissione dei reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001 da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.



**LGR MEDICAL SERVICES s.r.l.**  
**Via G. Dozza, 94/96**  
**40069 – Zola Predosa (BO)**  
**C.f. e P.IVA: 02243990229**

***Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/2001***  
***Parte Generale***

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione laddove necessario da disporsi mediante delibera dell'Organo Amministrativo.