




ISTITUTO
STOMATOLOGICO
ITALIANO
DAL 1908

**Modello di Organizzazione,
Gestione e Controllo
ai sensi del Decreto Legislativo
8 giugno 2001, n. 231
dell'Istituto Stomatologico Italiano Società
Cooperativa Sociale – ONLUS**


PARTE GENERALE

Approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'Istituto Stomatologico Italiano Società
Cooperativa Sociale – ONLUS nella seduta del 08/02/2023


 ISTITUTO STOMATOLOGICO ITALIANO DAL 1908	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/01	
	PARTE GENERALE	
	Rev. 3	Pag. 2 di 37

INDICE

1. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO: IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA SUA EVOLUZIONE	4
1.1 Il superamento del principio <i>societas delinquere non potest</i> e la portata della responsabilità amministrativa da reato	4
1.2 Le sanzioni previste dal Decreto Legislativo n. 231/2001	5
1.3 L'adozione e l'attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale esimente della responsabilità amministrativa dipendente da reato	7
2. LE LINEE GUIDA ELABORATE DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA	11
3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELL'ISTITUTO STOMATOLOGICO ITALIANO SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE – ONLUS.....	12
3.1 Finalità del Modello dell'Istituto Stomatologico Italiano	14
3.2 Il processo di predisposizione e definizione del Modello dell'Istituto Stomatologico Italiano.....	15
3.3 Le componenti del Modello dell'Istituto Stomatologico Italiano.....	16
3.4 Presidi di controllo ai fini del D. Lgs. 231/01	18
3.5 Struttura del Modello	19
3.6 Modifiche ed integrazioni del Modello	19
4. ORGANISMO DI VIGILANZA	20
4.1 Composizione e requisiti dell'Organismo di Vigilanza	20
4.2 Cause di ineleggibilità, decadenza e revoca del mandato ai membri dell'OdV	22
4.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	23
4.4 Informativa dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari	25
4.5 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza e <i>Whistleblowing</i>	26
4.5.1 Flussi informativi <i>ad hoc</i> e informativa periodica	26
4.5.2 Segnalazioni	28
4.5.3 Raccolta e conservazione delle informazioni e segnalazioni	30
5. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE E ALL'ESTERNO.....	31
5.1 Formazione del Personale e Informativa ai Destinatari terzi.....	31
6. SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO	33
6.1 Principi generali	33
6.2 Misure nei confronti degli Amministratori, dei Sindaci e del Direttore Generale nonché degli altri soggetti apicali	34
6.3 Misure nei confronti dei Soci.....	35

 ISTITUTO STOMATOLOGICO ITALIANO DAL 1908	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>EX</i> D. LGS. 231/01	
	PARTE GENERALE	
	Rev. 3	Pag. 3 di 37

6.4 Sanzioni per i Dipendenti.....	35
6.5 Misure nei confronti dei Destinatari terzi	36
7. AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO	37

 ISTITUTO STOMATOLOGICO ITALIANO DAL 1908	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/01	
	PARTE GENERALE	
	Rev. 3	Pag. 4 di 37

1. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO: IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA SUA EVOLUZIONE

1.1 IL SUPERAMENTO DEL PRINCIPIO *SOCIETAS DELINQUERE NON POTEST* E LA PORTATA DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DA REATO


Il Legislatore italiano, in esecuzione della delega di cui alla legge n. 300 del 29 settembre 2000, ha adeguato l'Ordinamento interno in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali in precedenza sottoscritte dallo Stato italiano¹, per mezzo del Decreto Legislativo n. 231 emanato in data 8 giugno 2001 (in seguito anche "Decreto" o "Decreto 231" o "D. Lgs. 231/01"), recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*".

Il Legislatore delegato, dunque, ponendo fine ad un acceso dibattito dottrinale, ha superato il principio declinato dal brocardo latino "*societas delinquere non potest*"², introducendo, a carico degli enti (gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica; di seguito "Ente/i"), un regime di responsabilità amministrativa (invero, dal punto di vista pratico, assimilabile ad una vera e propria responsabilità penale anche se, ad oggi, la tesi maggiormente accreditata in dottrina e in giurisprudenza è quella di un *tertium genus a sé stante*), nell'ipotesi in cui alcune specifiche fattispecie di reato vengano commesse, nell'interesse o a vantaggio degli Enti stessi, da (come specificato all'art. 5 del Decreto):

- soggetti che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua Funzione dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (i cc.dd. "*soggetti in posizione apicale*");
- soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente (i cc.dd. "*soggetti in posizione subordinata*").

¹ In particolare: Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995, sulla tutela degli interessi finanziari; Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997, sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici, sia della Comunità Europea che degli Stati membri; Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997, sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali. Il Legislatore ha ratificato, con la legge n. 146/2006, la Convenzione ed i protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale adottati dall'Assemblea Generale del 15 novembre 2000 e 31 maggio del 2001.

² Prima della emanazione del Decreto, era escluso che una società potesse assumere, nel procedimento penale, la veste di *indagato/imputato*. Si riteneva infatti che l'art. 27 della Costituzione, il quale statuisce il principio della personalità della responsabilità penale, impedisse l'estensione dell'imputazione penale ad una società e, quindi, ad un soggetto "non personale". La società, dunque, poteva essere chiamata a rispondere, sotto il profilo civile, per il danno cagionato dal dipendente a mente del combinato disposto degli artt. 196 e 197 Cod. pen., nell'ipotesi di insolvenza del dipendente condannato, per il pagamento della multa o della ammenda.

 ISTITUTO STOMATOLOGICO ITALIANO DAL 1908	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/01	
	PARTE GENERALE	
	Rev. 3	Pag. 5 di 37

Non tutti i reati commessi dai soggetti sopra indicati implicano una potenziale responsabilità amministrativa riconducibile all'Ente, atteso che sono individuate come rilevanti solo specifiche tipologie di reati (cc.dd. "presupposto"), il cui catalogo è, invero, in continua evoluzione.

Al tal proposito, al presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 (in seguito anche "Modello" o "Modello 231" o "Documento") è allegato un documento contenente l'elenco di tutti i reati rilevanti ai fini del Decreto, con espressa indicazione del trattamento sanzionatorio previsto per ognuno di questi ("*Allegato 1 – Elenco dei reati ex D. Lgs. 231/01*").

1.2 LE SANZIONI PREVISTE DAL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

Nell'ipotesi in cui i soggetti di cui all'art. 5 del Decreto commettano uno dei reati previsti dagli artt. 24 e ss. dello stesso o di quelli previsti dalla normativa speciale richiamata ("reati presupposto"), l'Ente potrebbe subire l'irrogazione di severe sanzioni.

Secondo quanto previsto dall'art. 9 del Decreto, le sanzioni, denominate *amministrative*, si distinguono in:

1. sanzioni pecuniarie;
2. sanzioni interdittive;
3. confisca;
4. pubblicazione della sentenza.


Dal punto di vista generale, pare opportuno specificare che l'accertamento della responsabilità dell'Ente, nonché la determinazione dell'*an* e del *quantum* della sanzione, sono attribuiti al giudice penale competente per il procedimento relativo ai reati dai quali discende la responsabilità amministrativa.

L'Ente è ritenuto responsabile dei reati presupposto (ad eccezione delle fattispecie di cui all'art. 25-*septies*) anche se questi siano stati realizzati nelle forme del tentativo. In tali casi, però, le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà.

Ai sensi dell'art. 26 del Decreto, l'Ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

1. Le sanzioni pecuniarie

Le sanzioni pecuniarie trovano regolamentazione agli artt. 10, 11 e 12 del Decreto e si applicano in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'Ente. Le sanzioni pecuniarie vengono applicate per "quote", in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000, mentre l'importo di ciascuna quota va da un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00. Il giudice determina il numero di quote sulla base degli indici individuati

 ISTITUTO STOMATOLOGICO ITALIANO DAL 1908	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/01	
	PARTE GENERALE	
	Rev. 3	Pag. 6 di 37

dal comma primo dell'art. 11 del Decreto, mentre l'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente coinvolto.

2. Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive, individuate dal comma secondo dell'art. 9 del Decreto – ed irrogabili nelle sole ipotesi tassativamente previste e solo per alcuni reati – sono:

- a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) il divieto di pubblicizzare beni e servizi.


Come per le sanzioni pecuniarie, il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono determinati dal giudice penale, il quale conosce del processo per i reati commessi dalle persone fisiche, tenendo conto dei fattori meglio specificati dall'art. 14 del Decreto. In ogni caso, le sanzioni interdittive hanno una durata minima di tre mesi e massima di due anni³.

Uno degli aspetti di maggiore interesse è che le sanzioni interdittive possono essere applicate all'Ente sia all'esito del giudizio e, quindi, accertata la colpevolezza dello stesso, sia in via cautelare, ovvero quando:

- a) siano presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- b) emergano fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;
- c) l'Ente ha tratto un profitto di rilevante entità.

Deve ricordarsi che l'art. 23 del Decreto punisce l'inosservanza delle sanzioni interdittive, che si realizza qualora all'Ente sia stata applicata, ai sensi del Decreto, una sanzione o una misura cautelare interdittiva e, nonostante ciò, lo stesso trasgredisca agli obblighi o ai divieti ad esse inerenti.

³ La Legge Anticorruzione (n. 3 del 9 gennaio 2019) ha modificato, tra gli altri, l'art. 25 del Decreto, determinando la durata delle sanzioni interdittive – per i reati qui indicati – in misura compresa tra i quattro e i sette anni per gli apicali, e tra i due ed i quattro anni per i sottoposti.

 ISTITUTO STOMATOLOGICO ITALIANO DAL 1908	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/01	
	PARTE GENERALE	
	Rev. 3	Pag. 7 di 37

3. La confisca

La confisca del prezzo o del profitto del reato è una sanzione obbligatoria che consegue alla eventuale sentenza di condanna (art. 19 del Decreto).

4. La pubblicazione della sentenza

La pubblicazione della sentenza è una sanzione eventuale e presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva (art. 18 del Decreto).

Occorre, infine, osservare che l'Autorità giudiziaria può, altresì, a mente del Decreto, disporre: (i) il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (art. 53 del Decreto); (ii) 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 (art. 54 del Decreto).

1.3 L'ADOZIONE E L'ATTUAZIONE DI UN MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO QUALE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DIPENDENTE DA REATO


Il Legislatore riconosce, agli artt. 6 e 7 del Decreto, forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa dell'Ente.

L'art. 6, comma primo, in particolare, stabilisce che, nell'ipotesi in cui i fatti di reato siano ascrivibili a soggetti in posizione apicale, l'Ente non è ritenuto responsabile se prova che:

- a) abbia adottato ed attuato, prima della commissione del fatto, un Modello 231 idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) abbia nominato un organismo, indipendente e con poteri autonomi, che vigili sul funzionamento e l'osservanza del Modello e ne curi l'aggiornamento (di seguito, anche, "Organismo di Vigilanza", "Organismo" o "OdV");
- c) il reato sia stato commesso eludendo fraudolentemente le misure previste nel Modello 231;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Il contenuto del Modello è individuato dallo stesso art. 6 del Decreto, il quale, al comma secondo, prevede che l'Ente debba:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere specifici protocolli volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire i reati;

 ISTITUTO STOMATOLOGICO ITALIANO DAL 1908	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/01	
	PARTE GENERALE	
	Rev. 3	Pag. 8 di 37

- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

Invece, nel caso dei soggetti in posizione subordinata, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello comporta che l'Ente sarà chiamato a rispondere solo nell'ipotesi in cui il reato sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (combinato disposto di cui ai commi primo e secondo dell'art. 7 del Decreto).


I commi terzo e quarto dell'art. 7 del Decreto prevedono due principi che appaiono rilevanti e decisivi ai fini dell'esonero della responsabilità dell'Ente. Segnatamente, è stabilito che:

- il Modello debba prevedere misure idonee sia a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge, sia ad identificare tempestivamente situazioni di rischio, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta nonché la natura e la dimensione dell'organizzazione;
- l'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e la modifica dello stesso qualora siano rilevate significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione o normativi; assume rilevanza, altresì, l'esistenza di un idoneo sistema disciplinare [condizione, invero, già prevista dalla lett. e), sub art. 6, comma secondo].

Inoltre, a seguito dell'entrata in vigore della legge n. 179 del 30 novembre 2017, in materia di *Whistleblowing*, sono stati inseriti nel corpo dell'art. 6 del Decreto tre nuovi commi. In particolare, il comma 2-bis prescrive che i Modelli 231 prevedano:

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'art. 5, comma primo, lett. a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'Ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti o di violazioni del Modello dell'Ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali, inoltre, devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante;
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) nel sistema disciplinare, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Deve aggiungersi, inoltre, che con specifico riferimento alla efficacia preventiva del Modello, con riferimento ai reati (colposi) in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'art. 30 del D. Lgs. n. 81/2008 statuisce che *"il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle*

 ISTITUTO STOMATOLOGICO ITALIANO DAL 1908	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/01	
	PARTE GENERALE	
	Rev. 3	Pag. 9 di 37

società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:


- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;*
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;*
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;*
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;*
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;*
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;*
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;*
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate"⁴.*

Sotto un profilo formale, l'adozione ed efficace attuazione di un Modello non costituisce un obbligo bensì unicamente una facoltà per gli Enti, i quali ben potrebbero decidere di non conformarsi al disposto del Decreto senza incorrere, per ciò solo, in alcuna sanzione.


A ben vedere, tuttavia, l'adozione ed efficace attuazione di un Modello idoneo è, per gli Enti, un presupposto irrinunciabile per poter beneficiare dell'esimente prevista dal Legislatore.

È importante, inoltre, tenere in precipuo conto che il Modello non è da intendersi quale strumento statico ma deve essere considerato, di converso, come un apparato dinamico

⁴ Sempre a mente dell'art. 30: "Il modello organizzativo e gestionale deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività. Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello. Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico. In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee Guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6".

 ISTITUTO STOMATOLOGICO ITALIANO DAL 1908	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>EX</i> D. LGS. 231/01	
	PARTE GENERALE	
	Rev. 3	Pag. 10 di 37

che permetta all'Ente di eliminare, attraverso una corretta e mirata implementazione dello stesso nel corso del tempo, eventuali mancanze che, al momento della sua creazione, non era possibile individuare.

 ISTITUTO STOMATOLOGICO ITALIANO DAL 1908	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/01	
	PARTE GENERALE	
	Rev. 3	Pag. 11 di 37


2. LE LINEE GUIDA ELABORATE DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA

Su espressa indicazione del Legislatore delegato, i Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria.

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e aggiornate, da ultimo, a giugno 2021 (di seguito, per brevità, “Linee Guida”). Inoltre, l’Istituto Stomatologico Italiano, aderendo all’associazione di categoria Confcooperative, nella predisposizione del presente Documento ha opportunamente assunto quale criterio di riferimento le “*Linee guida per la costruzione dei modelli di Organizzazione Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001*” dalla stessa predisposte ed, operando quale ente accreditato della Regione Lombardia, ha tenuto conto delle “*Linee Guida Regionali per l’adozione del codice etico e dei modelli di organizzazione gestione e controllo delle aziende sanitarie locali e delle aziende ospedaliere*”. L’Istituto operando, inoltre, sul territorio nazionale come ente associato all’AIOP, ha preso in considerazione, nell’aggiornamento del presente Documento, le “*Linee Guida AIOP D. Lgs. n. 231/2001*”.

Il percorso indicato dalle Linee Guida per l’elaborazione del Modello può essere schematizzato nel modo seguente:

- individuazione delle aree a rischio, volta a verificare in quali aree / settori aziendali sia possibile la realizzazione del reato;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l’adozione di appositi protocolli. A supporto di ciò, soccorre l’insieme coordinato di strutture organizzative, attività e regole operative applicate – su indicazione del vertice apicale – dal *management*, volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno.
- obbligo, da parte delle funzioni aziendali, e segnatamente di quelle individuate come maggiormente “a rischio reato”, di fornire informazioni all’Organismo di Vigilanza, sia su base strutturata (informativa periodica in attuazione del Modello stesso), sia per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell’ambito delle informazioni disponibili.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/01	
	PARTE GENERALE	
	Rev. 3	Pag. 12 di 37

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELL'ISTITUTO STOMATOLOGICO ITALIANO SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE – ONLUS

L'Istituto Stomatologico Italiano Società Cooperativa Sociale – ONLUS (di seguito anche "Istituto Stomatologico Italiano", "ISI", "Istituto" o la "Società"), nasce nel 1908 per iniziativa di Luigi Mangiagalli, l'allora Rettore dell'Università di Milano, e di Carlo Platschick, docente di Odontoiatria presso l'Università di Pavia, che ne furono rispettivamente il primo Presidente ed il primo Direttore. L'obiettivo dei padri fondatori fu quello di estendere l'assistenza odontoiatrica e stomatologica alle categorie meno abbienti, nonché di creare un luogo ove potessero essere garantiti, coesistendo tra di loro, i servizi ambulatoriali e l'insegnamento dell'odontoiatria.

L'anno successivo l'ISI diviene la prima scuola di specializzazione per odontoiatri, mai realizzata in Italia, grazie all'intervento dell'allora Ministro della Pubblica Istruzione, Daneo, che con Decreto del 1909 dispose espressamente che, *"l'ISI esistente in Milano fosse costituito in Scuola di Odontoiatria"*. Successivamente, nel 1919, l'Istituto viene trasformato in Società Cooperativa e, così, per la prima volta, un Ente di carattere scientifico ed assistenziale conosce tale veste societaria.


Divenuto, nel 1924, sede della clinica e della scuola di specializzazione in odontoiatria, l'Istituto Stomatologico Italiano entra a far parte, come Ente Promotore, della convenzione per il funzionamento ed il mantenimento dell'Università di Milano, continuando ancora oggi a porre in essere numerose convenzioni con il mondo universitario.

Nel 2005 l'ISI diviene una Onlus, ai sensi e per gli effetti della legge n. 381 del 1991 e del D. Lgs n. 460 del 1997, rinnovando la propria vocazione all'assistenza e la *mission* dei padri fondatori coniata nello slogan, *"for profit per il no profit"*, che non significa semplicemente curare pazienti socialmente svantaggiati, ma anche esercitare un ruolo calmieratore del mercato, pregiandosi di erogare una prestazione di livello mediamente alto ad un prezzo mediamente basso.

L'Istituto, infine, attualmente si qualifica ed opera anche quale impresa sociale ai sensi del D. Lgs. 155/2006, per cui si impegna affinché nella base sociale si abbia la più ampia presenza e partecipazione dei lavoratori e dei destinatari dei servizi offerti ed affinché vi sia una costante ed adeguata informazione, in merito alle attività sociali, nei confronti dei lavoratori e dei destinatari non soci nonché dell'intera socialità civile milanese.

Ciò premesso, l'Istituto Stomatologico Italiano, al fine di garantire un miglior governo dei processi aziendali, rafforzando al contempo il proprio Sistema di controllo interno, ha deciso di procedere all'aggiornamento del proprio Modello 231 e alla definizione del presente Documento.

Il Sistema di amministrazione e controllo adottato è quello tradizionale, con la presenza dell'Assemblea dei Soci, del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

 ISTITUTO STOMATOLOGICO ITALIANO DAL 1908	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/01	
	PARTE GENERALE	
	Rev. 3	Pag. 13 di 37

Nell'ambito di tale sistema, il Consiglio di Amministrazione è l'organo principale cui sono assegnati i poteri di indirizzo strategico del *business* e la definizione degli assetti organizzativi.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione dell'Istituto Stomatologico Italiano è investito dei più ampi poteri di gestione, esclusi quelli che, per legge o per Statuto, devono essere autorizzati dall'Assemblea dei Soci. Al Consiglio di Amministrazione è riconosciuto il potere di delegare parte delle proprie attribuzioni ad uno o più dei suoi componenti ovvero ad un Comitato Esecutivo. Il Consiglio di Amministrazione può, altresì, nominare Direttori Generali, institori e procuratori speciali determinandone i rispettivi poteri.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione ha la rappresentanza legale dell'Istituto e, previa delibera del Consiglio di Amministrazione, può conferire nel rispetto della normativa vigente, speciali procure, per singoli atti o categorie di atti, anche a dipendenti ed a terzi. La rappresentanza dell'Istituto spetta, nei limiti delle deleghe conferite, anche ai consiglieri delegati, se nominati.

In caso di assenza o di impedimento del Presidente del Consiglio di Amministrazione tutti i poteri a lui attribuiti spettano al Vice Presidente.


Le deleghe sono determinate nel contenuto nonché nei limiti e nelle modalità di esercizio per mezzo dei verbali del Consiglio di Amministrazione.

L'Istituto Stomatologico Italiano, al fine di assicurare che il comportamento di tutti coloro che operano per conto o nell'interesse della Società sia sempre conforme alla legge e coerente con i principi di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha definito e adottato il presente Modello 231, in linea con le prescrizioni di cui al D. Lgs. 231/01 e sulla base delle Linee Guida richiamate al precedente paragrafo 2.

Sono Destinatari del presente Modello (di seguito i "Destinatari") e, come tali, tenuti alla sua conoscenza ed osservanza:

- i componenti del Consiglio di Amministrazione e, comunque, coloro che svolgono funzioni di rappresentanza, gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società o di una sua Direzione / Funzione dotata di autonomia finanziaria e funzionale (di seguito, anche, gli "Amministratori"), anche di fatto;
- i componenti del Collegio Sindacale (di seguito, anche, i "Sindaci");
- i dirigenti, i quadri e i dipendenti con cui si intrattengono rapporti contrattuali, a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei (di seguito, anche, "Dirigenti" o "Dipendenti" o "Personale");
- coloro che intrattengono rapporti onerosi o anche a titolo gratuito di qualsiasi natura con la Società (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, consulenti, fornitori, appaltatori di opere o di servizi, *partner* commerciali e finanziari e terze parti in genere; di seguito, anche, "Destinatari terzi").


I Destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Modello.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/01	
	PARTE GENERALE	
	Rev. 3	Pag. 14 di 37

3.1 FINALITÀ DEL MODELLO DELL'ISTITUTO STOMATOLOGICO ITALIANO

Il presente Modello ha lo scopo di:

- integrare, rafforzandolo, il sistema di *Corporate Governance*, che presiede alla gestione e al controllo della Società;
- integrare, rafforzandolo, il sistema di controllo interno della Società, ciò anche al fine di adeguare l'organizzazione aziendale a quanto richiesto dalla Delibera della Giunta Regionale n. 9014 del 2009 che prevede, tra i requisiti di accreditamento delle strutture di ricovero e cura, l'applicazione del codice etico comportamentale di cui al D. Lgs. 231/01 che, come precisato dalla Delibera di Giunta n. 9/3856 del 25 luglio 2012, è da intendersi riferito non solo al "codice etico comportamentale" ma all'intero sistema di prevenzione di cui al D. Lgs. 231/01 in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche;
- definire un sistema organico di prevenzione del rischio di commissione dei reati presupposto ritenuti rilevanti in relazione allo scopo perseguito dalla Società e alle attività da questa svolte;
- attuare lo scopo statutario adottando comportamenti improntati a rigore e integrità, promuovendo l'esercizio delle attività aziendali con professionalità, diligenza, onestà e correttezza;
- informare i Destinatari dell'esistenza del Modello e della necessità di conformarsi ad esso;
- formare tutti i Destinatari del Modello, ribadendo che l'Istituto Stomatologico Italiano non tollera comportamenti illeciti, non rilevando in alcun modo la finalità perseguita ovvero l'erroneo convincimento di agire nell'interesse o a vantaggio della Società, in quanto tali comportamenti sono comunque contrari ai principi etici e ai valori cui l'Istituto Stomatologico Italiano si ispira e dunque in contrasto con l'interesse dello stesso;
- sensibilizzare e rendere consapevoli tutti coloro che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse dell'Istituto Stomatologico Italiano, che la commissione di un reato presupposto nel malinteso interesse o vantaggio della Società, dà luogo all'applicazione non soltanto di sanzioni penali nei confronti dell'agente, ma anche di sanzioni amministrative nei confronti della Società, esponendola a ricadute finanziarie, operative, d'immagine e reputazionali;
- informare tutti coloro che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse della Società, che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello 231 comporterà, indipendentemente dall'eventuale commissione di fatti costituenti reato, l'applicazione di sanzioni.

 ISTITUTO STOMATOLOGICO ITALIANO DAL 1908	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/01	
	PARTE GENERALE	
	Rev. 3	Pag. 15 di 37

3.2 IL PROCESSO DI PREDISPOSIZIONE E DEFINIZIONE DEL MODELLO DELL'ISTITUTO STOMATOLOGICO ITALIANO

L'Istituto Stomatologico Italiano, architettando, definendo e adottando il presente Modello, garantisce la sua costante attuazione e il suo aggiornamento continuo, secondo la metodologia indicata dalle Linee Guida di Confindustria e dalle *best practice* di riferimento.

L'Istituto Stomatologico Italiano ha ritenuto opportuno avviare tutte le necessarie attività prodromiche all'aggiornamento del presente Modello, impegnandosi a dare seguito e piena attuazione alle prescrizioni in esso contenute.


In particolare, l'Istituto Stomatologico Italiano:

- ha individuato e verificato le aree esposte al rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto 231 (c.d. "*risk assessment*"), attraverso l'analisi del contesto aziendale e la valorizzazione delle esperienze della pregressa operatività aziendale (c.d. "*analisi storica*").

Il risultato di tale attività è rappresentato in un documento contenente la mappa delle attività aziendali, in cui sono riportate le aree a rischio reato, le attività sensibili rilevanti per ogni area a rischio reato, le strutture aziendali coinvolte nelle stesse, l'indicazione delle famiglie di reato e dei singoli reati presupposto ex Decreto 231 ritenute potenzialmente rilevanti.

Con riferimento a tutte le aree a rischio reato, sono stati altresì presi in esame gli eventuali rapporti indiretti, ossia quelli che l'Istituto Stomatologico Italiano intrattiene – o potrebbe intrattenere – per il tramite di soggetti terzi. È opportuno, infatti, precisare che i profili di rischio connessi alle attività svolte dall'Istituto Stomatologico Italiano sono stati valutati anche avendo riguardo alle ipotesi in cui esponenti aziendali concorrano con soggetti esterni alla Società (c.d. concorso di persone) in forma organizzata e volta alla commissione di una serie indeterminata di illeciti (reati associativi). Inoltre, l'analisi ha avuto ad oggetto anche l'eventualità che gli illeciti considerati possano essere commessi all'estero ovvero con il requisito della transnazionalità.

- ha analizzato e implementato un sistema di controlli preventivi esistenti nei processi / attività a rischio (sistema organizzativo, sistema autorizzativo, sistema di controllo di gestione, sistema di monitoraggio e controllo della documentazione, procedure, ecc.) al fine di valutarne l'efficacia nella mitigazione del rischio reato (c.d. "*as-is analysis*");
- ha individuato le aree di integrazione e/o rafforzamento nel sistema dei controlli (c.d. "*gap analysis*") e ha definito le relative azioni correttive da intraprendere (c.d. Piano di implementazione);

 ISTITUTO STOMATOLOGICO ITALIANO DAL 1908	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/01	
	PARTE GENERALE	
	Rev. 3	Pag. 16 di 37

- curerà la costante attuazione dei principi comportamentali e delle regole procedurali poste dal Modello 231 e verificherà la concreta idoneità ed operatività degli strumenti di controllo, monitorando continuamente l'effettiva osservanza del Modello.

3.3 LE COMPONENTI DEL MODELLO DELL'ISTITUTO STOMATOLOGICO ITALIANO

Il Modello 231 si articola in:

- un **Sistema normativo interno** finalizzato alla prevenzione dei reati presupposto (sia dolosi e sia colposi), nel quale sono tra l'altro ricompresi:
 - il Codice Etico, da intendersi quale parte integrante del Modello 231, che esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione delle attività aziendali assunti da tutti coloro che operano per conto o nell'interesse dell'Istituto;
 - le regole procedurali interne (cc.dd. "protocolli") tese anche a disciplinare le modalità operative nelle aree a rischio reato, che costituiscono le regole da seguire nello svolgimento delle attività aziendali, prevedendo i controlli da espletare al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle stesse.

L'Istituto Stomatologico Italiano, inoltre, ha definito responsabilità, modalità e tempistica del processo di elaborazione, aggiornamento ed approvazione delle regole procedurali interne.


Le procedure sono pubblicate e disponibili per tutti i Dipendenti della Società sulla *intranet* aziendale;
- un **Sistema di controllo integrato** e un **Sistema di controllo dei flussi finanziari** nelle attività a rischio che considerano tutti i rischi operativi e in particolare relativi alla potenziale commissione di reati-presupposto, in modo tale da fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare.

La gestione dei flussi finanziari avviene nel rispetto dei principi di tracciabilità e di verificabilità delle operazioni effettuate, nonché di coerenza con i poteri e le responsabilità assegnate.

Il sistema di controllo integrato adottato dall'Istituto Stomatologico Italiano è articolato nelle diverse fasi di elaborazione del *budget* annuale, di analisi dei consuntivi periodici e di elaborazione delle previsioni.

Tali sistemi garantiscono:

- la pluralità dei soggetti coinvolti, in termini di congrua segregazione delle funzioni per l'elaborazione e la trasmissione delle informazioni, in modo da assicurare che tutti gli esborsi siano richiesti, autorizzati ed effettuati da funzioni indipendenti o da soggetti per quanto possibile distinti;
- la capacità di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità attraverso un adeguato e tempestivo sistema di flussi

 ISTITUTO STOMATOLOGICO ITALIANO DAL 1908	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/01	
	PARTE GENERALE	
	Rev. 3	Pag. 17 di 37

informativi e di *reporting* (si veda quanto riportato al paragrafo 4.5.1 Flussi informativi);


- una **struttura organizzativa** coerente con le attività aziendali, elaborata per assicurare la correttezza dei comportamenti, nonché per garantire una chiara ed organica attribuzione dei compiti ed una appropriata segregazione delle funzioni, attraverso:
 - un *organigramma*, che illustra le Direzioni in cui si suddivide l'attività aziendale, le Funzioni a riporto delle Direzioni e le linee di dipendenza gerarchica, anche in ambito Salute, Sicurezza e Ambiente);
 - *comunicazioni organizzative*, che descrivono le responsabilità attribuite, le aree di attività ed il raccordo tra le diverse Direzioni / Funzioni e che rispecchino l'effettiva operatività aziendale;
- un **sistema dei poteri**. In particolare, la Società attribuisce:
 - *poteri di rappresentanza permanente*, tramite procure notarili registrate, in relazione all'espletamento delle attività connesse alle responsabilità permanenti previste nell'organizzazione aziendale;
 - *poteri relativi a singole operazioni*, conferiti con procure, in coerenza con le leggi che definiscono le forme di rappresentanza e con le tipologie dei singoli atti da stipulare, nonché in considerazione delle diverse esigenze di opponibilità a terzi.

La Società assicura il costante aggiornamento e la coerenza tra il sistema dei poteri e le responsabilità organizzative e gestionali definite, in occasione, ad esempio, della revisione dell'assetto macro-organizzativo aziendale, di significative variazioni di responsabilità e avvicendamenti in posizione chiave in struttura, di uscita dall'organizzazione di soggetti muniti di poteri aziendali o di ingresso di soggetti che necessitino di poteri aziendali;

- i **processi esternalizzati**. La Società, ai fini dell'espletamento delle proprie attività, si avvale anche del supporto di soggetti terzi. L'affidamento in *outsourcing* di attività è formalizzato attraverso la stipulazione di specifici contratti di servizio che assicurano alla Società di:
 - assumere ogni decisione nel rispetto della propria autonomia, mantenendo la necessaria responsabilità sulle attività esternalizzate;
 - mantenere conseguentemente la capacità di controllo circa la congruità dei servizi resi in *outsourcing*.

I soggetti competenti della Società verificano, anche tramite il controllo dei previsti livelli di servizio e di controllo, il rispetto delle clausole contrattuali e l'adeguatezza delle attività prestate dall'*outsourcer*;

- un **Sistema di formazione e informazione** finalizzato a divulgare i contenuti ed i principi del Modello a tutti i Destinatari non solo in ambiti strettamente attinenti al D.

 ISTITUTO STOMATOLOGICO ITALIANO DAL 1908	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/01	
	PARTE GENERALE	
	Rev. 3	Pag. 18 di 37

Lgs. 231/01 ma anche con riguardo ad argomenti e tematiche comunque connessi al D. Lgs. 81/08;

- un **Sistema di monitoraggio in ambito HSE**, finalizzato alla valutazione ed osservazione costanti delle prestazioni e della conformità normativa in materia di salute, sicurezza e ambiente.


3.4 PRESIDI DI CONTROLLO AI FINI DEL D. LGS. 231/01

La Società si è posta l'obiettivo di definire e implementare un efficace Sistema di controlli preventivi che sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, anche ai fini dell'esclusione di responsabilità amministrativa dell'ente.

Detti presidi di controllo sono articolati in tre livelli:

- **principi generali di controllo**, cui deve uniformarsi il Sistema di controllo interno e di prevenzione dei rischi:
 - **segregazione delle funzioni** tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla le operazioni, affinché nessuno disponga di poteri illimitati e svincolati dalla verifica di altri soggetti;
 - **procedure interne formalizzate** ("*protocolli*") per la regolamentazione delle attività, delle responsabilità e dei controlli;
 - **deleghe e procure formalizzate**;
 - **tracciabilità**, in quanto i soggetti, le Direzioni / Funzioni interessate e/o i sistemi informativi utilizzati devono assicurare l'individuazione e la ricostruzione delle fonti, degli elementi informativi e dei controlli effettuati che supportano la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società e le modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- **principi generali di comportamento** volti a uniformare le modalità di formazione ed attuazione delle decisioni, nell'ambito di ciascuna delle famiglie di reato ritenuta maggiormente rilevante per la Società;
- **principi di controllo preventivo** finalizzati a scongiurare la commissione dei reati in ciascuna delle aree a rischio mappate e riportate nelle due Parti Speciali del Modello 231.

Alla luce della specifica operatività dell'Istituto Stomatologico Italiano sono stati individuati come **maggiormente rilevanti** i reati enunciati negli artt. 24, 24-bis, 24-ter (avendo riguardo anche alla criminalità transnazionale), 25, 25-bis, 25-ter, 25-quater, 25-quinquies (limitatamente alle fattispecie di cui all'art. 600 del Codice penale "*Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù*" e all'art. 603-bis del Codice penale "*Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro*"), 25-septies, 25-octies, 25-novies, 25-decies, 25-undecies, 25-duodecies, 25-quinquiesdecies del D. Lgs. 231/2001. Per tali famiglie di reato trovano applicazione i principi generali di controllo descritti nella Parte Generale, nonché i principi

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/01	
	PARTE GENERALE	
	Rev. 3	Pag. 19 di 37

generali di comportamento e di controllo preventivo descritti nelle due Parti Speciali del Modello 231.

Per quanto concerne le restanti famiglie di reato previste dal Decreto 231, all'esito delle attività di *risk assessment* svolte, si è ritenuto che la loro commissione possa essere stimata **non significativa** in relazione all'ambito di attività della Società. In ogni caso, il rischio ad esse connesso risulta essere adeguatamente presidiato alla luce dei principi generali di controllo descritti nella Parte Generale e nel Codice Etico.

3.5 STRUTTURA DEL MODELLO

Il Modello 231 è costituito da una Parte Generale e da due Parti Speciali. Inoltre, l'Allegato 1 del Modello descrive il D. Lgs. 231/01 e riporta ed analizza le famiglie di reato *ex* Decreto 231, i singoli reati presupposto ed il relativo trattamento sanzionatorio a carico dell'ente.

Nella Parte Generale sono illustrate le componenti essenziali del Modello 231, con particolare riferimento all'Organismo di Vigilanza, alla formazione del Personale, alla diffusione del Modello, al Sistema disciplinare ed alle misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni dello stesso.

La Parte Speciale I descrive, per le famiglie di reato considerate rilevanti per l'Istituto Stomatologico Italiano ad esito delle attività di *risk assessment*:

- i principi generali di comportamento applicabili a tutte le aree a rischio reato.

La Parte Speciale II descrive, per le famiglie di reato considerate rilevanti per l'Istituto Stomatologico Italiano ad esito delle attività di *risk assessment*:

- le aree a rischio reato e le relative attività sensibili;
- le Strutture aziendali che operano nell'ambito delle aree a rischio e delle relative attività sensibili;
- i reati presupposto astrattamente perpetrabili;
- i principi di controllo preventivo in essere a presidio dei rischi.

3.6 MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO

L'adozione e le successive modifiche e integrazioni del Modello 231 competono al Consiglio di Amministrazione dell'Istituto Stomatologico Italiano, in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto 231, e come dettagliato al successivo paragrafo 7.

 ISTITUTO STOMATOLOGICO ITALIANO DAL 1908	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/01	
	PARTE GENERALE	
	Rev. 3	Pag. 20 di 37

4. ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 COMPOSIZIONE E REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6, comma 1, del Decreto 231 prevede che la funzione di vigilare e di curare l'aggiornamento del Modello 231 sia affidata ad un Organismo di Vigilanza interno all'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso rimessi.

L'OdV dell'Istituto Stomatologico Italiano può essere monocratico o collegiale; nel caso sia decisa la forma collegiale, esso sarà composto da tre membri.

La decisione sulla forma monocratica o collegiale spetta al Consiglio di Amministrazione.

In ogni caso, nessun membro dell'OdV potrà essere anche amministratore dell'ente, né dirigente dotato di deleghe esecutive, od avere rapporti di parentela con amministratori o dirigenti dotati di deleghe operative.

Uno dei membri può essere scelto fra i Soci o i dipendenti dell'Istituto, purché non con il ruolo di Presidente dell'OdV.

Uno dei membri può, inoltre, essere scelto tra i componenti il Collegio Sindacale purché la scelta non ricada sul Presidente.

Il Presidente dell'Organismo di Vigilanza deve essere necessariamente un soggetto non socio e del tutto estraneo all'organigramma societario e aziendale.

L'Organismo è nominato dal Consiglio di Amministrazione dell'Istituto Stomatologico Italiano, previa verifica del possesso dei requisiti di professionalità, onorabilità ed indipendenza dei suoi membri.


Il Consiglio di Amministrazione, all'atto del conferimento dell'incarico, provvede ad acquisire da ciascun membro una dichiarazione che attesti l'assenza di ragioni ostative ovvero di opportunità all'assunzione dell'incarico e che attesti di essere stato adeguatamente informato delle regole comportamentali ed etiche cui l'Istituto si informa nell'esercizio di tutte le attività che egli dovrà espletare in virtù dell'incarico assunto.

La nomina, i compiti, le attività e il funzionamento dell'OdV, nonché la durata in carica, la revoca, la sostituzione e i requisiti dei suoi membri, sono disciplinati, per quanto possibile, nel presente capitolo.

Inoltre, l'Organismo si è dotato di un apposito Regolamento, espressione della propria autonomia operativa e organizzativa, volto a disciplinare, in particolare, il funzionamento delle proprie attività.

In conformità al Decreto 231 e alle Linee Guida di Confindustria, l'OdV dell'Istituto Stomatologico Italiano è in possesso dei requisiti di:

- a) autonomia e indipendenza;
- b) professionalità;

 ISTITUTO STOMATOLOGICO ITALIANO DAL 1908	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/01	
	PARTE GENERALE	
	Rev. 3	Pag. 21 di 37

c) continuità d'azione.

a) Autonomia e indipendenza

L'OdV gode di autonomia e indipendenza dagli organi sociali nei confronti dei quali esercita la sua attività di controllo.

Esso non è in alcun modo coinvolto nelle attività gestionali, né è in condizione di dipendenza gerarchica.

Al fine di preservare l'indipendenza dell'OdV dell'Istituto, la durata in carica viene stabilita dal Consiglio di Amministrazione in occasione della nomina.

L'incarico, al momento della nomina, non potrà prevedere una durata superiore ai tre esercizi consecutivi, ma sarà sempre possibile una proroga, seppure attraverso apposita delibera.

Ad ulteriore garanzia della propria indipendenza, l'OdV informa, in merito all'attività svolta, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, con cadenza almeno semestrale. In ogni caso, l'Organismo riferisce tempestivamente ogni evento di particolare rilievo.

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcuna funzione, organismo o struttura aziendale, fatto salvo il potere-dovere dell'organo dirigente di vigilare sull'adeguatezza dell'intervento posto in essere dall'Organismo al fine di garantire l'aggiornamento e l'attuazione del Modello.


L'OdV, nell'espletamento delle proprie funzioni, dispone di mezzi finanziari adeguati ad assicurare allo stesso l'operatività. A tal fine, l'OdV indica al Consiglio di Amministrazione il proprio *budget* annuale e provvede a rendicontare i costi sostenuti. In ogni caso, ove ne ravvisi la necessità, l'OdV può disporre di risorse ulteriori rispetto a quelle indicate nel *budget* annuale, previa richiesta motivata al Consiglio di Amministrazione e autorizzazione del Collegio Sindacale.

b) Professionalità

I membri dell'OdV sono in possesso di specifiche competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che l'Organismo è chiamato a svolgere, potendo altresì avvalersi del supporto tecnico di soggetti interni o esterni alla Società, nell'ambito dell'autonomia di spesa e del *budget* assegnato.

Ai fini di un migliore e più efficace espletamento dei compiti e delle funzioni attribuiti, l'Organismo può avvalersi, per lo svolgimento della propria attività operativa, anche delle Direzioni / Funzioni della Società che, di volta in volta, si rendessero utili all'espletamento delle attività indicate.

Per le specifiche tematiche di tutela della salute e sicurezza sul lavoro e ambientali, l'OdV, inoltre, si avvale della collaborazione di tutte le risorse attivate per la gestione dei relativi aspetti.

 ISTITUTO STOMATOLOGICO ITALIANO DAL 1908	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/01	
	PARTE GENERALE	
	Rev. 3	Pag. 22 di 37

c) Continuità d'azione

L'OdV opera presso la Società, esercitando continuativamente i poteri di controllo e riunendosi periodicamente per lo svolgimento dell'incarico assegnatogli. A tal fine, l'OdV predispone un Piano annuale delle attività, ferma restando la possibilità di effettuare in qualsiasi momento controlli a sorpresa.

Al fine di assicurare il monitoraggio dei processi aziendali sensibili ai sensi del Decreto 231, l'OdV si avvale anche dei flussi informativi nei suoi confronti e delle audizioni con i Responsabili delle aree potenzialmente a rischio reato.


4.2 CAUSE DI INELEGGIBILITÀ, DECADENZA E REVOCA DEL MANDATO AI MEMBRI DELL'ODV

E' rimessa al Consiglio di Amministrazione la responsabilità di valutare periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando, mediante apposita delibera, le modifiche e/o integrazioni ritenute necessarie.

L'incarico di ogni componente non può essere revocato, se non per giusta causa, e con delibera del Consiglio di Amministrazione. A tal proposito per "giusta causa" deve intendersi:

- 1) l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti l'assenza dalle sedute dell'Organismo di Vigilanza per un periodo superiore a sei mesi;
- 2) le dimissioni o la revoca del componente cui è affidata la funzione dell'Organismo di Vigilanza per motivi non attinenti l'esercizio delle sue funzioni, o l'attribuzione allo stesso di compiti e responsabilità operative incompatibili con i requisiti di autonomia, indipendenza e continuità di azione che sono propri dell'organismo;
- 3) un grave inadempimento dei doveri connessi alla carica, quali - a titolo meramente esemplificativo - l'omessa redazione del report semestrale dell'attività svolta al Consiglio di Amministrazione o l'omessa redazione del piano annuale delle attività previste per l'anno successivo, entro tre mesi dalla conclusione - rispettivamente - del semestre o dell'anno;
- 4) l'omessa o insufficiente vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.Lgs. 231/01, risultante da una sentenza di condanna dell'Istituto passata in giudicato, ovvero da procedimento penale concluso tramite applicazione della pena su richiesta delle parti ex art. 444 c.p.p.. Il Consiglio di Amministrazione potrà altresì disporre la sospensione dei poteri del componente dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un componente dell'Organismo di Vigilanza ad interim, in attesa che la suddetta sentenza passi in giudicato.

Allo stesso modo, costituiscono cause di ineleggibilità e/o di decadenza:

 ISTITUTO STOMATOLOGICO ITALIANO DAL 1908	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/01	
	PARTE GENERALE	
	Rev. 3	Pag. 23 di 37

- 1) l'avvenuta condanna, con sentenza passata in giudicato, per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01;
- 2) l'avvenuta condanna, con sentenza passata in giudicato, ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- 3) il sopraggiungere di una causa ostativa di cui al D.Lgs. 218/2012.

4.3 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

A norma dell'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 l'Organismo di Vigilanza ha "il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento". A questa breve affermazione corrispondono in realtà una serie articolata di funzioni e poteri che l'Organismo di Vigilanza si vede attribuiti dal Consiglio di Amministrazione.

Premesso che, la responsabilità ultima dell'adozione del Modello resta in capo al Consiglio di Amministrazione, all'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare, con autonomi poteri di iniziativa e di controllo, sulla:

- 1) adeguatezza ed efficacia del Modello, in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati, guardando con particolare attenzione all'identificazione delle aree a rischio reato ed alla idoneità delle procedure adottate ai fini della prevenzione dei reati rilevanti per il D.Lgs. 231/01;
- 2) corretta osservanza del Modello da parte dei destinatari;
- 3) opportunità di aggiornamento del Modello, segnalando con tempestività all'Organo Amministrativo la necessità di procedere alle integrazioni ed agli aggiornamenti da eseguire a seguito della modificazione della normativa di riferimento e/o della struttura aziendale;
- 4) diffusione e conoscenza del Modello da parte dei destinatari.

Al fine dell'assolvimento dei suddetti compiti l'Organismo di Vigilanza dovrà:

- 1) con riferimento alla verifica dell'efficacia del Modello:
 - a) interpretare la normativa rilevante;
 - b) condurre ricognizioni delle attività aziendali ai fini della "mappatura" aggiornata delle aree di attività a rischio, nell'ambito del contesto aziendale, e dei relativi processi sensibili.

- 2) con riferimento alla verifica dell'osservanza del Modello:
 - a) effettuare, almeno ogni sei mesi, verifiche mirate su determinate operazioni od atti specifici posti in essere nell'ambito dei processi sensibili;

 ISTITUTO STOMATOLOGICO ITALIANO DAL 1908	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/01	
	PARTE GENERALE	
	Rev. 3	Pag. 24 di 37

b) coordinarsi con le funzioni aziendali, anche attraverso apposite riunioni, per migliorare il monitoraggio delle attività. A tal fine l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione dell'Istituto che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dagli Organi sociali e dai dipendenti sugli aspetti dell'attività dell'Istituto che possono esporlo al rischio di commissione di uno dei reati presupposto;

c) raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere allo stesso Organismo di Vigilanza obbligatoriamente trasmesse o tenute a sua disposizione;

d) attivare e svolgere indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni alle prescrizioni del Modello e del Codice Etico, raccordandosi con le funzioni aziendali interessate;

e) instaurare e mantenere canali di comunicazione costanti con le diverse figure apicali delle aree a rischio.

f) segnalare all'Assemblea dei Soci ed al Collegio Sindacale nonché al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni del Modello, o il suo mancato adeguamento, da parte dei destinatari o dei responsabili delle funzioni aziendali competenti, così come in presenza di mancato adeguamento alle prescrizioni indicate dell'Organismo.

3) con riferimento all'aggiornamento del Modello:

a) sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e controllo, esprimere una valutazione sulla rispondenza del Modello alla normativa vigente in materia;

b) in relazione a tali valutazioni, presentare periodicamente al Consiglio di Amministrazione apposita relazione;


c) verificare periodicamente l'attuazione ed effettiva funzionalità delle azioni correttive proposte;

d) coordinarsi con i responsabili delle competenti funzioni aziendali per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, ferma restando la competente funzione aziendale per l'irrogazione della sanzione ed il relativo procedimento disciplinare.

4) con riferimento alla diffusione ed alla conoscenza del Modello:

a) coordinarsi con la funzione preposta per la definizione dei programmi di formazione del personale e per la definizione del contenuto delle comunicazioni periodiche, da farsi agli Organi Sociali ed ai dipendenti, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.Lgs 231/01;

b) promuovere e monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;

 ISTITUTO STOMATOLOGICO ITALIANO DAL 1908	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/01	
	PARTE GENERALE	
	Rev. 3	Pag. 25 di 37

c) predisporre ed aggiornare con continuità le informazioni necessarie a consentire una piena e consapevole adesione alle regole di condotta dell'Istituto.

Laddove, nell'esercizio delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza abbia notizia di atti o fatti in corso di esecuzione che, se portati a compimento, potrebbero perfezionare un reato, esso ha il dovere di agire immediatamente nei confronti degli Amministratori e del Collegio Sindacale, nonché la funzione aziendale immediatamente sovraordinata a quella responsabile dell'atto o fatto in corso di compimento, affinché tali soggetti, nell'esercizio delle rispettive funzioni e poteri, intervengano al fine di impedire la commissione del reato o quanto meno mitigarne gli effetti.

4.4 INFORMATIVA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI

L'Organismo di Vigilanza, in ottemperanza a quanto dettato dal D.Lgs. 231/01, riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione. A tal proposito, esso è tenuto a presentare una relazione scritta, al Consiglio di Amministrazione, che illustri gli esiti delle proprie attività con periodicità almeno semestrale e, comunque, ogni volta che ve ne sia urgenza o risultati opportuno. La relazione, in particolare, dovrà riportare:


- a) l'attività svolta, di cui andranno specificati i controlli effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche condotte e l'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento delle attività "a rischio reato" e dei connessi processi sensibili;
- b) le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni, sia in termini di efficacia del Modello;
- c) gli interventi correttivi e migliorativi pianificati ed il loro stato di realizzazione.

Alla relazione si accompagna, in caso di necessità, la richiesta, da parte dell'Organismo di Vigilanza, di adeguamento della dotazione finanziaria assegnata all'atto della nomina da parte del Consiglio di Amministrazione.

Ogni anno, inoltre, entro il mese precedente alla riunione del Consiglio di Amministrazione fissata per l'approvazione del Progetto di bilancio di esercizio, l'Organismo di Vigilanza trasmetterà al Consiglio di Amministrazione una relazione consuntiva avente ad oggetto l'attività svolta nell'adempimento dei propri doveri, nonché il proprio programma di attività per l'anno successivo. Tale relazione dovrà essere comunicata all'Assemblea dei soci unitamente allo schema del bilancio di esercizio.

L'Organismo di Vigilanza riferisce, altresì, in via continuativa e comunque ogni qual volta ritenga di dovere attivare una ulteriore e più rapida linea di reportistica, al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione. A propria volta, l'Organismo di Vigilanza ha il dovere di richiedere al Presidenti del Consiglio di Amministrazione la convocazione del Consiglio, affinché l'Organismo di Vigilanza possa ad esso riferire in merito a fatti che possano dar luogo a

 ISTITUTO STOMATOLOGICO ITALIANO DAL 1908	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/01	
	PARTE GENERALE	
	Rev. 3	Pag. 26 di 37

responsabilità amministrativa a carico dell'Istituto, ponendo così tali organi in condizione di adottare le misure di rispettiva competenza.

Di eventuali riunioni dell'Organismo di Vigilanza con gli Organi sociali deve essere predisposto apposito verbale che deve essere conservato dall'Organismo di Vigilanza.

4.5 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA E WHISTLEBLOWING

L'art. 6, comma 2, lett. d), del Decreto 231 impone la previsione nel Modello 231 di obblighi informativi nei confronti dell'OdV deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso.

La previsione di flussi informativi è necessaria a garantire l'effettiva ed efficace attività di vigilanza dell'OdV, l'eventuale accertamento "a posteriori" delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal Decreto, nonché il continuo monitoraggio dell'operatività societaria.

Tutti i Destinatari del Modello 231, inoltre, devono informare l'Organismo di ogni violazione del Modello, nonché di tutti i comportamenti o eventi potenzialmente rilevanti ai fini del Decreto 231.


Come previsto dalle Linee Guida di Confindustria e dalle migliori prassi applicative in materia, i flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza si distinguono in:

- **flussi informativi *ad hoc* e informativa periodica;**
- **segnalazioni.**

4.5.1 FLUSSI INFORMATIVI AD HOC E INFORMATIVA PERIODICA

I flussi informativi *ad hoc* indirizzati all'OdV da esponenti aziendali o da terzi attengono a criticità attuali o potenziali e possono consistere, a titolo esemplificativo, in:

- i provvedimenti notificati dall'Autorità giudiziaria alla Società o ai suoi Amministratori o Dipendenti dai quali si evinca lo svolgimento di indagini condotte dalla medesima Autorità per illeciti amministrativi di cui al D. Lgs. 231/01 o per i relativi reati presupposto, nonché per reati che possano, anche indirettamente, far configurare una responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto 231;
- le richieste di assistenza legale da parte dei Dipendenti in caso di avvio di procedimenti giudiziari per reati presupposto;
- l'evidenza dei procedimenti disciplinari svolti per violazioni del Modello 231, dei relativi esiti e motivazioni e delle eventuali sanzioni irrogate;
- i rapporti predisposti dalle Direzioni / Funzioni dai quali possano emergere elementi con profili di criticità rispetto all'osservanza del Decreto 231 o al sistema di controllo interno;

 ISTITUTO STOMATOLOGICO ITALIANO DAL 1908	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/01	
	PARTE GENERALE	
	Rev. 3	Pag. 27 di 37

- l'eventuale esistenza di situazioni di conflitto di interesse tra uno dei Destinatari del Modello e la Società;
- l'avvio di interventi di natura ispettiva da parte della Pubblica Amministrazione o Autorità di Vigilanza (Autorità giudiziaria, Guardia di Finanza, Polizia Giudiziaria in generale, ASL, ecc.);
- copia dei verbali delle visite ispettive effettuate dalla Pubblica Amministrazione o Autorità di Vigilanza, qualora queste abbiano evidenziato dei rilievi;
- le eventuali variazioni/ carenze riscontrate nella struttura organizzativa, nelle procedure e nei poteri;
- i documenti rilevanti in materia di salute, sicurezza e ambiente, quali ad esempio il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), il Registro degli infortuni, il Piano di emergenza, ecc.;
- le operazioni di particolare rilievo o che presentino profili di rischio per la commissione di reati;
- comportamenti non in linea con le regole di condotta previste dal Modello.


L'Organismo può, inoltre, chiedere alla società di revisione informazioni in merito alle attività da questa svolte, utili ai fini dell'attuazione del Modello 231 e prevedere uno scambio di informazioni e riunioni periodiche con il Collegio Sindacale e la società di revisione.

Tutto quanto sopra esposto evidenzia la necessità da parte della Società di garantire un flusso informativo strutturato e concepito quale strumento per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del Modello, utile anche per l'eventuale accertamento *post facto* delle cause che hanno reso possibile il verificarsi di reati previsti dal Decreto 231.

I flussi informativi *ad hoc* sono definiti in considerazione dell'esito dell'attività di *risk assessment*.

Dovranno essere periodicamente comunicate all'Organismo anche le informazioni concernenti attività ricorrenti che potrebbero assumere rilevanza per l'Organismo ai fini dell'espletamento dei compiti ad esso attribuiti (con obbligo di mettere a disposizione dell'OdV la relativa documentazione, ove disponibile), quali a titolo esemplificativo:

- la richiesta, erogazione e gestione di finanziamenti pubblici o agevolati;
- l'attività di informazione e formazione svolta in attuazione del Modello 231 e la partecipazione alla medesima da parte del personale;
- i dati relativi agli eventuali infortuni verificatisi nella Società, nonché ai c.d. "quasi-infortuni", ossia a tutti quegli accadimenti che, pur non avendo dato luogo ad eventi lesivi per i lavoratori, possano considerarsi sintomatici di eventuali debolezze o lacune del sistema di salute e sicurezza.

 ISTITUTO STOMATOLOGICO ITALIANO DAL 1908	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/01	
	PARTE GENERALE	
	Rev. 3	Pag. 28 di 37

Al fine di facilitare i flussi informativi verso l'OdV, è stato istituito l'indirizzo di posta elettronica dedicato: odv@isimilano.eu.

4.5.2 SEGNALAZIONI

Tutti i Destinatari del Modello 231 sono tenuti ad informare l'OdV in merito ad ogni atto, comportamento od evento di cui siano venuti a conoscenza e che potrebbe determinare una violazione del Modello 231 o, che, più in generale, sia potenzialmente rilevante a i fini del Decreto 231 (segnalazioni – *Whistleblowing*).


Come previsto dalla legge del 30 novembre 2017, n. 179, che ha introdotto nella disciplina di cui al D. Lgs. 231/01 l'istituto del cosiddetto "whistleblowing", la Società adotta tutte le misure necessarie per garantire che, per quanto riguarda le segnalazioni di possibili illeciti, siano assicurati ai soggetti segnalanti:

- a) uno o più canali che consentano di presentare, a tutela dell'integrità dell'Ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01 e fondate su elementi di fatto precisi e concordati, o di violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- b) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- c) che nel sistema disciplinare (meglio descritto infra), siano previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

Si precisa, altresì, che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale eventualmente indicata dal medesimo.

Inoltre, l'eventuale licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Le segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello di organizzazione e gestione e/o del Codice Etico, devono essere inviate all'Organismo di Vigilanza dell'Istituto Stomatologico Italiano, in forma scritta non anonima, al seguente

 ISTITUTO STOMATOLOGICO ITALIANO DAL 1908	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/01	
	PARTE GENERALE	
	Rev. 3	Pag. 29 di 37

indirizzo mail: odv@isimilano.eu, da chiunque operi all'interno e/o nell'interesse dell'Istituto.

Eventuali ulteriori dettagli in merito alle modalità di segnalazione potranno essere oggetto di specifica procedura interna dell'Istituto.

L'accesso alla predetta casella di posta elettronica è riservato esclusivamente ai componenti l'Organismo di Vigilanza in modo tale da garantire, nella gestione della segnalazione, la riservatezza dell'identità del segnalante.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a serbare la massima riservatezza sull'identità del soggetto segnalante e sul contenuto della segnalazione fatto salvo l'obbligo di reporting al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale nonché al Direttore Generale.

Tutte le segnalazioni pervenute all'Organismo di Vigilanza saranno protocollate ed il relativo numero di protocollo sarà indicato al segnalante, all'interno della dichiarazione che l'Organismo gli invierà per comunicargli la ricezione della segnalazione e l'attivazione del "dispositivo di allerta etico".


L'Organismo di Vigilanza, presa incarico la segnalazione, esamina la documentazione ed, eventualmente, coinvolge altre funzioni al fine di chiudere il relativo procedimento.

Definito il procedimento, qualora la segnalazione venga ritenuta:

- i) infondata e priva del dolo e/o della colpa grave, l'Organismo di Vigilanza fornisce riscontro al segnalante;
- ii) infondata, ma effettuata con dolo o colpa grave, l'Organismo di Vigilanza – a seconda dell'evento – informa la Direzione Generale o il Consiglio di Amministrazione in modo tale che venga determinata la sanzione da applicare in base a quanto previsto nel sistema disciplinare;
- iii) fondata l'Organismo di Vigilanza – a seconda dell'evento – informa la Direzione Generale o con il Consiglio di Amministrazione cosicché possano essere individuate tutte le possibili azioni necessarie all'interruzione dell'evento dannoso e le eventuali azioni di prevenzione e mitigazione da porre in essere per la riconduzione dell'evento negativo allo stato *quo-ante*.


Le risultanze delle attività svolte a seguito delle segnalazioni ricevute saranno oggetto di apposite relazioni e qualora emerga un obbligo di comunicazione, secondo le leggi in vigore, alle Autorità giudiziarie, saranno definite con gli organi e/o funzioni competenti dell'Istituto Stomatologico le modalità per la denuncia della violazione.

L'Organismo di Vigilanza non prenderà in considerazione eventuali segnalazioni anonime, ciò non toglie tuttavia che, nel caso di segnalazioni anonime ma precise e circostanziate nonché contenenti tutti gli elementi oggettivi necessari alla successiva fase di verifica, l'Organismo di Vigilanza possa effettuare eventuali ed ulteriori approfondimenti.

 ISTITUTO STOMATOLOGICO ITALIANO DAL 1908	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/01	
	PARTE GENERALE	
	Rev. 3	Pag. 30 di 37

4.5.3 RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI E SEGNALAZIONI

Tutte le informazioni e le segnalazioni, corredate dalla relativa documentazione, nonché i reports previsti nel presente Modello sono conservati in ottemperanza delle disposizioni in materia di riservatezza dei dati personali e dei diritti da essa garantiti in favore degli interessati, a cura dell'Organismo di Vigilanza, in apposito data base per un periodo di dieci anni. L'accesso al suddetto data base è consentito esclusivamente ai membri dell'Organismo di Vigilanza ed alle persone specificatamente individuate del Regolamento dell'Organismo.

 ISTITUTO STOMATOLOGICO ITALIANO DAL 1908	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/01	
	PARTE GENERALE	
	Rev. 3	Pag. 31 di 37

5. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE E ALL'ESTERNO

5.1 FORMAZIONE DEL PERSONALE E INFORMATIVA AI DESTINATARI TERZI

Secondo la giurisprudenza prevalente, affinché il Modello risulti idoneo l'Ente dovrà provvedere ad organizzare specifici corsi di formazione, finalizzati ad assicurare un'adeguata conoscenza, comprensione ed applicazione del Modello da parte personale aziendale. Dovrà, inoltre, essere prevista l'obbligatorietà di partecipazione e di frequenza ai corsi medesimi. L'Istituto, pertanto, si impegna a garantire una corretta conoscenza, da parte di tutto il personale, del contenuto del D.Lgs. 231/01 e degli obblighi da esso derivanti nonché dei principi sanciti nel presente Modello e nel Codice Etico, compresi i successivi aggiornamenti.

La formazione e l'informazione del personale, ai fini dell'attuazione del Modello, è gestita direttamente dall'Istituto Stomatologico Italiano, secondo quanto stabilito nel presente documento, in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza.

In particolare, le azioni comunicative poste in essere dall'Istituto Stomatologico Italiano prevedono:


- la messa a disposizione del Modello e del Codice Etico per tutto il personale in forza, attraverso la pubblicazione di tali documenti sull'*intranet* aziendale ;
- la distribuzione di tali documenti ai nuovi assunti al momento dell'inserimento in Società, con firma attestante l'avvenuta ricezione e l'impegno al rispetto delle relative prescrizioni;
- una comunicazione al personale in caso di aggiornamento del Modello 231 e/o del Codice Etico.

L'Istituto Stomatologico Italiano, inoltre, mette a disposizione dei terzi destinatari del Modello il documento sul proprio sito *internet*, fornendo altresì idonea informativa sulle conseguenze del mancato rispetto dello stesso e del Codice Etico.

Al fine di formalizzare l'impegno al rispetto dei principi del Modello e dei protocolli ad esso connessi, da parte di terzi destinatari, è previsto l'inserimento nei contratti di riferimento di un'apposita clausola e, per i contratti già in essere, la sottoscrizione di una specifica clausola integrativa.

Per garantire l'effettiva conoscenza a tutti i livelli del Modello, soprattutto in seguito agli aggiornamenti, il Consiglio di Amministrazione, in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza, annualmente pianifica ed attua adeguati interventi formativi rivolti al personale ed ai collaboratori esterni che consistono in:

- a) sessioni specifiche dedicate ai processi sensibili ed alle procedure di pertinenza;
- b) sessioni specifiche dedicate ai processi sensibili ed alle procedure di pertinenza a seguito di mutamenti organizzativi, legislativi e/o di percezione del rischio.

 ISTITUTO STOMATOLOGICO ITALIANO DAL 1908	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/01	
	PARTE GENERALE	
	Rev. 3	Pag. 32 di 37

L'Istituto Stomatologico Italiano promuove, altresì, la comunicazione e l'informazione del personale per le tematiche connesse alla Salute e Sicurezza sul Lavoro, con particolare riguardo a:


- i) rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività aziendale;
- ii) misure di prevenzione e protezione adottate;
- iii) rischi specifici cui ciascun lavoratore è esposto.

Il programma di informazione e di coinvolgimento dei destinatari del Modello è definito, documentato, implementato, monitorato e periodicamente aggiornato dall'Organismo di Vigilanza.

In aggiunta all'attività di informazione dei destinatari, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di curarne la periodica e costante formazione, ovvero di promuovere e monitorare l'implementazione di iniziative volte a favorire una conoscenza ed una consapevolezza adeguata del Modello e dei protocolli ad esso connessi, al fine di diffondere una cultura dell'etica all'interno dell'Istituto Stomatologico Italiano.

I principi del Modello ed, in particolare, quelli del Codice Etico sono illustrati alle risorse aziendali attraverso apposite attività formative (corsi, seminari, questionari, etc.), a cui è obbligatorio partecipare e le cui modalità di esecuzione sono pianificate dall'Organismo di Vigilanza, mediante predisposizione di specifici piani, approvati dal Consiglio di Amministrazione.

Il livello di formazione viene graduato dall'Istituto Stomatologico Italiano, in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse interne nelle aree sensibili. L'Istituto promuove, inoltre, la formazione e l'addestramento dei destinatari del Modello relativamente a tematiche connesse alla SSL, coerentemente con i rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità.

 ISTITUTO STOMATOLOGICO ITALIANO DAL 1908	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/01	
	PARTE GENERALE	
	Rev. 3	Pag. 33 di 37

6. SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO

6.1 PRINCIPI GENERALI

La predisposizione di un sistema disciplinare per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello 231 è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.


Al riguardo, infatti, gli artt. 6, comma 2 lettera *e*), e 7, comma 4 lettera *b*), del Decreto 231, prevedono che i modelli di organizzazione e gestione devono introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate negli stessi.

Ai fini del presente sistema disciplinare e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva, sono sanzionabili le condotte poste in essere in violazione del Modello 231. Essendo quest'ultimo costituito da numerose componenti, ne deriva che per "violazione del Modello 231" deve intendersi anche la violazione di uno o più principi o norme definite dai vari documenti aziendali che costituiscono le componenti del Modello (si veda il par. 3.3).

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio e/o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello 231 sono assunte dall'Istituto Stomatologico Italiano in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello 231 stesso possano determinare.

In particolare, è possibile individuare, a fini esemplificativi e non esaustivi, le seguenti principali tipologie di violazioni:

- a) mancato rispetto del Modello 231, qualora si tratti di violazioni finalizzate alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto 231 o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto 231;
- b) mancato rispetto del Modello 231, qualora si tratti di violazioni connesse, in qualsiasi modo, alle aree a rischio reato ("dirette" e "strumentali") o alle attività sensibili indicate nelle Parti Speciali del Modello 231;
- c) mancata attività di documentazione, conservazione e controllo degli atti previsti dai protocolli (procedure) in modo da impedire la trasparenza e verificabilità degli stessi;
- d) omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni del Modello 231;
- e) mancata partecipazione all'attività di formazione relativa al contenuto del Modello e, più in generale, del Decreto 231 da parte dei Destinatari;
- f) violazioni e/o elusioni del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli (procedure), ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'OdV;

 ISTITUTO STOMATOLOGICO ITALIANO DAL 1908	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/01	
	PARTE GENERALE	
	Rev. 3	Pag. 34 di 37

- g) qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o comunque penalizzazione, anche indiretta, nei confronti delle persone oggetto di segnalazioni e, soprattutto, dei segnalanti;
- h) segnalazioni che si rivelano infondate, effettuate con dolo o colpa grave;
- i) violazione delle misure poste a tutela del segnalante;
- j) violazione degli obblighi informativi nei confronti dell'OdV (descritti nel par. 4.5).


L'individuazione e l'applicazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata. A tale proposito, assumono rilievo le seguenti circostanze:

- tipologia dell'illecito contestato;
- circostanze concrete in cui si è realizzato l'illecito (tempi e modalità concrete di realizzazione dell'infrazione);
- comportamento complessivo del Destinatario;
- mansioni del Destinatario;
- gravità della violazione, anche tenendo conto dell'atteggiamento soggettivo dell'agente (intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo alla prevedibilità dell'evento);
- entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società;
- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- eventuale recidività dell'autore.

6.2 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI, DEI SINDACI E DEL DIRETTORE GENERALE NONCHÉ DEGLI ALTRI SOGGETTI APICALI

Le violazioni del Modello o del Codice Etico poste in essere dagli Amministratori, dai Sindaci, dai Direttori nominati dal Consiglio di Amministrazione o da altri soggetti apicali, vanno incontro alle seguenti sanzioni:

- 1) rimprovero verbale;
- 2) rimprovero scritto;
- 3) sanzione pecuniaria da €. 1.000,00 a €. 100.000,00;
- 4) sospensione dalla carica per un periodo non superiore a due anni;
- 5) destituzione dalla carica, nei casi in cui la violazione sia stata così grave da compromettere irrimediabilmente il rapporto di fiducia esistente fra essi e la società.

 ISTITUTO STOMATOLOGICO ITALIANO DAL 1908	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/01	
	PARTE GENERALE	
	Rev. 3	Pag. 35 di 37

In particolare:

a) se l'inosservanza è caratterizzata da occasionalità, assenza di danno o pregiudizio per l'Istituto Stomatologico Italiano e da colpa lieve, la sanzione non può essere più grave del rimprovero verbale o scritto;

b) se l'autore è recidivo, la sanzione non può essere di tipo diverso da quella pecuniaria;

c) se si tratta di recidiva reiterata, la sanzione non può essere più lieve della sospensione dalla carica;

d) nel caso di comportamento doloso e con grave pregiudizio per l'Istituto Stomatologico Italiano la sanzione non può essere di tipo diverso da quella della destituzione.

L'irrogazione di queste sanzioni o l'archiviazione del relativo procedimento spettano all'Assemblea dei soci, su proposta dell'Organismo di Vigilanza, cui è affidato il compito di avviare e svolgere la relativa attività istruttoria con conseguente proposta ogni qualvolta emerge il *fumus* di un'avvenuta infrazione.

Indipendentemente dall'applicazione della misura di tutela, è fatta comunque salva la facoltà dell'Istituto Stomatologico Italiano di proporre azioni di responsabilità e/o risarcitorie.

L'iniziativa per l'applicazione di dette misure spetta alla funzione che è venuta a conoscenza della violazione, mediante segnalazione all'Organismo di Vigilanza, il quale, esperiti i dovuti accertamenti ed espresso motivato parere, rimetterà la questione all'Assemblea dei Soci per la eventuale adozione di una delle misure sopra indicate.


6.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI SOCI

In caso di violazione, da parte dei Soci, dei principi generali del Modello, delle regole di comportamento imposte dal Codice Etico e delle procedure aziendali, l'Istituto provvederà ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei a sanzionare detti comportamenti, in virtù di quanto disposto dalla normativa vigente e dallo Statuto Sociale, ivi compresa l'esclusione da socio.

6.4 SANZIONI PER I DIPENDENTI

Con riguardo ai lavoratori dipendenti, il Decreto prevede che il sistema disciplinare debba rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall'art. 7 della Legge n.300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dalla contrattazione collettiva di settore e aziendale, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere. A quest'ultimo proposito si segnala la facoltà dell'Istituto di sospendere il lavoratore dall'attività di servizio, senza privazione della retribuzione, nello stesso corso del procedimento disciplinare.

Il mancato rispetto e/o la violazione dei principi generali del presente Modello, delle regole di comportamento imposte dal Codice Etico e delle procedure aziendali, ad opera di

 ISTITUTO STOMATOLOGICO ITALIANO DAL 1908	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/01	
	PARTE GENERALE	
	Rev. 3	Pag. 36 di 37

lavoratori dipendenti dell'Istituto, costituiscono inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ed illecito disciplinare.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili si precisa che, esse saranno adottate ed applicate nel rispetto delle procedure previste dalle normative collettive nazionali ed aziendali, applicabili al rapporto di lavoro.

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

Le sanzioni saranno applicate dalla funzione competente su segnalazione motivata dell'Organismo di Controllo.

6.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI DESTINATARI TERZI

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori, consulenti o fornitori dell'Istituto Stomatologico, in contrasto con le linee di condotta indicate dal Modello e dal Codice Etico, tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal D.Lgs. 231/01, determina, mediante l'attivazione di opportune clausole contrattuali:

- 1) la sospensione del rapporto contrattuale e delle attività conseguenti;
- 2) l'applicazione di eventuali penali conseguenti alla sospensione dell'attività;
- 3) la risoluzione dei contratti.

Qualora da tale comportamento derivino danni concreti all'Istituto, quest'ultimo potrà proporre l'azione di risarcimento, come nel caso di applicazione da parte del Giudice delle misure previste da Decreto.

L'Organismo di Vigilanza curerà l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico o, più in generale, negli accordi con i collaboratori e partners, delle succitate specifiche clausole contrattuali. A tal proposito è necessario precisare che, per rendere vincolanti nei confronti dei terzi contraenti i principi etico-comportamentali attesi a legittimare l'applicazione di eventuali misure in caso di loro violazione o mancata attuazione, occorrerà inserire nei contratti conclusi con l'Istituto, clausole specifiche volte a prevedere:

- a) la dichiarazione della controparte di astenersi dal porre in essere comportamenti che possano integrare una fattispecie di reato contemplata dal D.Lgs. 231/01;
- b) l'impegno a prendere visione delle misure definite dall'Istituto, alle quali dovrà essere aggiunta la previsione dei rimedi, sopra specificati, volti a sanzionare la violazione degli obblighi assunti.

 ISTITUTO STOMATOLOGICO ITALIANO DAL 1908	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/01	
	PARTE GENERALE	
	Rev. 3	Pag. 37 di 37

7. AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 231/01, atti di competenza e di emanazione dell'organo dirigente.

L'approvazione e l'adozione formale del presente Modello, avvengono, pertanto, con apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

A seguito della predetta delibera il Consiglio di Amministrazione provvede all'efficace attuazione e diffusione del Modello, avvalendosi del supporto dell'Organismo di Vigilanza.

Il compito di vigilare sull'aggiornamento del Modello, in relazione a nuove ipotesi di reato od ad esigenze di adeguamento che dovessero rilevarsi necessarie è, infine, affidato dal Consiglio di Amministrazione all'Organismo di Vigilanza, giusta quanto previsto dall'art 6, comma 1 lettera b) del D.Lgs. 231/01. Spetta, dunque, all'Organismo di Vigilanza segnalare al Consiglio di Amministrazione gli interventi di aggiornamento che dovessero rilevarsi necessari sul presente Modello nonché, a seguito della delibera del Consiglio di Amministrazione, procedere all'attuazione ed alla diffusione delle innovazioni apportate.