

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE  
GESTIONE E CONTROLLO DI  
TERME SIBARITE S.p.a.

\*\*\*\*\*

PARTE GENERALE

## Sommario

1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231.....	3
1.1. Principi generali.....	3
1.2. Fattispecie di reato individuate dal Decreto.....	3
1.3. Condizioni di applicabilità del Decreto.....	4
1.4 L'adozione del Modello quale esimente della responsabilità ai sensi dell'art 6 del D.Lgs. n. 231/2001	5
1.5. L'apparato sanzionatorio.....	5
2. Le Linee Guida delle Associazioni di Categoria.....	6
3. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di TERME SJBARITE S.p.A.....	7
3.1. Funzione e scopo del Modello.....	7
3.2. Destinatari del Modello.....	7
3.3. Metodologia per la predisposizione del Modello.....	7
3.4. Adozione e aggiornamento del Modello.....	8
4. La struttura organizzativa della Società.....	8
4.1. Il sistema di Governance.....	8
4.2 Le Aree operative.....	9
5. I punti di controllo.....	9
6. Il Sistema di deleghe e procure.....	9
7. Il Codice Etico.....	9
8. L'Organismo di Vigilanza.....	10
8.1. Composizione dell'Organismo di Vigilanza e nomina.....	10
8.2. Cessazione dalla carica (scadenza, rinuncia, decadenza, revoca).....	10
8.3. Compiti dell'Organismo di Vigilanza.....	10
8.4. Funzioni, attività e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	11
8.5. Il reporting dell'OdV agli Organi Societari.....	12
8.6. I flussi informativi nei confronti dell'OdV.....	12
8.7 Le Dornie etiche che regolamentano l'attività dell'organismo di Vigilanza.....	13
9. Il sistema disciplinare ai sensi del Modello.....	13
9.1. Violazioni del Modello rilevanti ai fini del sistema disciplinare ex Decreto.....	14
9.2. Le sanzioni applicabili.....	14
10. La comunicazione e la formazione sul Modello.....	15
10.1. La comunicazione.....	15
10.2. La formazione.....	15

PARTE SPECIALE

ALLEGATI: D.Lgs. 8 giugno 2001 n°231 – Codice etico

## 1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231

### 1.1. Principi generali

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231(d'ora in poi anche 'Decreto') introduce e disciplina la responsabilità amministrativa da reato degli enti.

Il Decreto che dà attuazione alla normativa di origine comunitaria sulla lotta contro la corruzione, ha introdotto nel nostro ordinamento, a far data dal 2001, la responsabilità diretta dei soggetti collettivi in ipotesi di reato commesse nel loro interesse o a loro vantaggio.

L'ambito di operatività del Decreto è ampio e riguarda tutti gli enti forniti di personalità giuridica.

Le società, le associazioni, anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio. Sono di converso, esclusi lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici, gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (per esempio i partiti politici e i sindacati).

La natura di questa nuova forma di responsabilità degli enti è di genere "misto". L'ente infatti risponde di un illecito amministrativo ed è punito con una sanzione amministrativa. Tuttavia l'accertamento dell'illecito avviene nell'ambito del processo penale, l'Autorità competente a contestare l'illecito è infatti il Pubblico Ministero mentre l'Autorità competente ad irrogare le sanzioni è il giudice penale.

E' importante precisare che la responsabilità dell'ente si aggiunge e non sostituisce quella della persona fisica autrice del reato.

### 1.2. Fattispecie di reato individuate dal Decreto

La responsabilità dell'ente sorge solo per i reati espressamente indicati dal Decreto, dalle sue successive integrazioni nonché dalle leggi che espressamente richiamano la disciplina del Decreto.

Si tratta dei c.d. 'reati presupposto'.

Di seguito vengono riportati sinteticamente le fattispecie di reati attualmente rilevanti ai sensi del Decreto [mentre si rimanda alla Parte Speciale 1) per una descrizione di maggiore dettaglio in ordine alle fattispecie ritenute più rilevanti nell'ambito delle attività di TERME SIBARITE S.p.A. (d'ora in poi per brevità, anche "l'ente")]:

- **Reati commessi nei rapporti con la pubblica amministrazione** (artt. 24 e 25 del Decreto);
- **Reati informatici** (art. 24 *bis* del Decreto);
- **Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo** (art. 25-*bis* del Decreto, introdotto dal decreto Legge 25 settembre 2001 n. 350, l'art. è stato oggi modificato dalla legge 23 luglio 2009 n. 99);
- **Reati societari** (art. 25-*ter* del Decreto, introdotto dal decreto Legislativo 11 aprile 2002 n. 61);
- **Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali e delitti posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione Internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo stipulata a New York il 9.12.1999** (art. 25-*quater* del Decreto, introdotto dalla legge 14 gennaio 2003 n. 7);
- **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art. 25-*quater.1* del Decreto, introdotto dalla legge del 9 gennaio 2006 n. 7);
- **Delitti contro la personalità individuale** (art. 25-*quinqies* del Decreto, introdotto dalla legge 11 agosto 2003 n.28);
- **Abusi di mercato** (art. 25-*sexies* del Decreto e art. 187-*quinqies* TUF, introdotti dalla legge 18 aprile 2005 n. 62);
- **Reati transnazionali** (art. 10 Legge 146/2006; l'articolo è oggi abrogato ai sensi dal decreto Legislativo 21 novembre 2007 n. 231; i reati sono inclusi nel 25-*octies*);

- **Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro** (art. 25-*sepfies* del Decreto, introdotto dalla legge 3 agosto 2007 n. 123);
- **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita** (art.25-*octies* del Decreto, introdotto dal decreto Legislativo 21 novembre 2007 n°. 231);
- **Delitti di criminalità organizzata** (art. 24 ter inserito dalla Legge 15 luglio 2009 n. 94);
- **Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (art. 25 bis, commi 1 e 2 così come modificati dalla legge 23 luglio 2009 n. 99);
- **Delitti contro l'industria ed il commercio** (art. 25 bis 1 inserito dalla legge 23 luglio 2009 n. 99);
- **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (art. 25 novies inserito dalla legge 23 luglio 2009 n. 99);
- **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (secondo art. 25 novies inserito dalla Legge 3 agosto 2009 n. 116).
- **Reati ambientali (art. 25-undecies, D.Lgs. 231/01)** [Articolo aggiunto dal d.lgs. n. 121 del 7 luglio 2011].
  - uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.);
  - distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.);
  - scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D.Lgs 152/06, art. 137);
  - attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D.Lgs 152/06, art. 256);
  - inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D.Lgs 152/06, art. 257);
  - violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D.Lgs 152/06, art. 258);
  - traffico illecito di rifiuti (D.Lgs 152/06, art. 259);
  - attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (D.Lgs 152/06, art. 260);
  - false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; Omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D.Lgs 152/06, art. 260-bis);
  - importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. 150/92, art. 1 e art. 2);
  - Inquinamento doloso (D.Lgs. 202/07, art. 8);
  - Inquinamento colposo (D.Lgs. 202/07, art. 9).
- **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 25 - duodecies del decreto legislativo n. 231 del 2001) [Articolo aggiornato dal D.lgs 16 luglio 2012, n°109]
- **Induzione indebita a dare o promettere utilità ex art. 319 quater c.p.** (art.25 terzo comma del D.lgs n. 231 del 2001) [articolo aggiornato dalla Legge 6 novembre 2012 n°190]
- **Corruzione tra privati ai sensi dell'art. 2635 c.c.** (art.25 ter comma 1 lett. s-bis del D.Lgs 231 del 2001) [articolo aggiornato dalla Legge 6 novembre 2012 n°190]

E' appena il caso di rilevare. infine. che questa è un lista "aperta" atteso che - anche in ragione degli obblighi di carattere comunitario è prevedibile che il Legislatore amplierà ulteriormente lo spettro dei reati presupposto.

### 1.3. Condizioni di applicabilità del Decreto

L'ente può essere punito solo se si verificano determinate condizioni.

In primo luogo, la responsabilità dell'ente può sussistere solo se l'autore del reato appartiene a una di queste due categorie di soggetti:

- soggetti in **posizione apicale**: si tratta, ad esempio, del legale rappresentante, dell'amministratore, del direttore generale o del direttore di una unità organizzativa autonoma. nonché di quei soggetti che esercitano "anche di fatto" la gestione dell'ente:

- soggetti **subordinati**: coloro che sono sottoposti alla direzione e vigilanza dei soggetti apicali.

Tipicamente, i lavoratori dipendenti, ma anche soggetti non appartenenti al personale dell'ente, ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali (si pensi ad es., ai collaboratori, agli agenti ed ai consulenti).

L'ulteriore condizione richiesta dal Decreto è che il reato sia commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente. L'interesse sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire la Società, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito. Il vantaggio è configurabile quando la Società ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

Di converso, l'ente non risponde se il fatto di reato è stato commesso indipendentemente o contro il suo interesse oppure nell'interesse esclusivo dell'autore del reato o di terzi.

L'ente, invece, risponde ai sensi del Decreto non solo qualora i sopraindicati reati presupposto siano integrati ma anche ove siano solo "tentati" (art. 26 del Decreto).

#### 1.4 L'adozione del Modello quale esimente della responsabilità ai sensi dell'art 6 del D.Lgs. n. 231/2001

Premesso quanto sopra, l'art. 6 del Decreto introduce una particolare forma di esonero dalla responsabilità amministrativa dipendente da reato qualora l'ente dimostri:

- a) di aver adottato ed efficacemente attuato attraverso il suo organo dirigente, prima della commissione del fatto, il Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) di aver affidato ad un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curare il suo aggiornamento;
- c) che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello;
- d) che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b);

Il Decreto non individua con dettaglio quale debba essere il contenuto del Modello, ma ne delinea solo i tratti essenziali: per essere idoneo un Modello deve:

1. individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
2. predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
3. prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
4. prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sull'funzionamento e l'osservanza del Modello;
5. configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

#### 1.5. L'apparato sanzionatorio

L'art. 9 comma 1 del Decreto individua le sanzioni che possono essere combinate all'ente ritenuto responsabile del c.d. illecito amministrativo. Esse sono:

- sanzione pecuniaria: ossia la condanna al pagamento di una somma di denaro quantificata in base alla gravità del reato, al grado di responsabilità dell'ente, all'attività svolta per eliminare le conseguenze del fatto e attenuarne le conseguenze o per prevenire la commissione di altri illeciti. Il giudice nella determinazione della sanzione tiene in conto le condizioni economiche e patrimoniali dell'ente;

- sanzioni interdittive particolarmente afflittive, ossia:

- i l'interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;
- ii la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- iii il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- iv l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- v il divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate congiuntamente a quelle pecuniarie, ma solo nei casi espressamente previsti dal Decreto.

La durata delle sanzioni interdittive è normalmente temporanea, in un intervallo compreso tra tre mesi e due anni.

Un ulteriore elemento di non poca rilevanza è che le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere il concreto pericolo che vengano commessi illeciti dello stesso tipo di quello già commesso:

- confisca del prezzo o del profitto del reato o di un valore ad essi equivalente;
- pubblicazione della sentenza di condanna.

Da ultimo deve osservarsi che l'Autorità Giudiziaria può disporre:

- a) il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (art. 53);
- b) il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'ente qualora sia riscontrata 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).

## 2. Le Linee Guida delle Associazioni di Categoria

L'art. 6, 3 comma del Decreto specifica che *“i modelli di organizzazione e di gestione 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”*.

In data 7 marzo 2002, Confindustria ha elaborato e comunicato al Ministero le "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001", inizialmente riferite ai soli reati contro la Pubblica Amministrazione, e successivamente aggiornate (24 maggio 2004 e in data 31 marzo 2008). Successivamente molte altre associazioni hanno reso pubbliche le proprie Linee Guida, mutuando di fatto i principi individuati dalla Confindustria le cui *guidelines*, quindi, costituiscono, anche se non obbligatorie, un importante parametro di riferimento.

In sintesi le Linee Guida suggeriscono di:

- mappare le aree aziendali a rischio e le attività nel cui ambito potenzialmente possono essere commessi i reati presupposto;
- individuare e predisporre specifici *protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire*;
- individuare un Organismo di Vigilanza (d'ora in poi anche "OdV"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- individuare specifici obblighi informativi nei confronti dell'OdV sui principali fatti aziendali e in particolare sulle attività ritenute a rischio e specifici obblighi informativi da parte dell'OdV verso i vertici aziendali e gli organi di controllo;
- adottare un sistema disciplinare, idoneo a sanzionare il mancato rispetto dei principi indicati nel Modello.

## 3. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di TERME SIBARITE S.p.A.

### 3.1. Funzione e scopo del Modello

TERME SIBARITE S.p.A. soprattutto in ragione della particolare rilevanza pubblica e sociale del settore in cui opera, ovvero quello sanitario, termale e alberghiero, è molto sensibile alle aspettative che la collettività nutre nei suoi confronti.

Pertanto, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello non costituisce per TERME SIBARITE S.p.A. solo uno strumento per beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs. n. 231 /2001, ma costituisce un mezzo idoneo a implementare la sua organizzazione e per ulteriormente migliorare lo sviluppo e la conoscenza dei principi etici già da tempo radicati all'interno della struttura.

Il Modello si propone le seguenti finalità:

- prevenire la commissione di atti non etici o illeciti in quanto gli stessi, oltre a trasgredire le leggi vigenti, sono contrari alla mission dell'ente;
- delineare le linee generali delle regole e dei precetti che devono guidare i comportamenti del personale aziendale e di tutti i soggetti agenti in nome e per conto dell'ente al pieno rispetto della legge e dei più alti principi etici;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto dell'ente la consapevolezza di poter incorrere in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società.

Il Modello si compone:

- di una Parte Generale che contiene le regole ed i principi generali del Modello, nonché una sintetica descrizione dei protocolli che lo costituiscono.
- della Parte Speciale n. 1, relativa ai "Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione", che regola alcuni aspetti relativi alle tipologie specifiche di reati previste ai sensi degli artt. 24 e 25 del D.Lgs. n. 231/2001.

Il Modello è composto anche dal Codice Etico che è allegato al presente documento.

### 3.2. Destinatari del Modello

I destinatari del Modello sono: Amministratori e i Sindaci (Organi Sociali), i Dipendenti, inclusi i dirigenti, nonché tutti coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, per essa (es. procuratori, agenti, collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, partner commerciali, o comunque, chiunque operi in nome o per conto della Società).

Destinatari del Modello, per quanto di ragione, sono anche i Terzi che stipulano accordi/convenzioni o, comunque, stringono rapporti con TERME SIBARITE.

### 3.3. Metodologia per la predisposizione del Modello

Ai fini della predisposizione del Modello il gruppo di lavoro incaricato da TERME SIBARITE, costituito da personale aziendale e da consulenti esterni, ha svolto le seguenti attività:

- a. identificazione delle attività/processi sensibili: effettuata attraverso l'esame della documentazione aziendale (organigramma, deleghe, di poteri e procure formalizzate, attività svolte, disposizioni organizzative, ecc.). l'invio di questionari a risposta commentata e analisi delle risposte nonché una serie di interviste e colloqui con soggetti preposti ai vari settori dell'attività aziendale;
- b. identificazione dei punti di miglioramento: sulla base dei risultati dell'attività *sub a*), sono stati proposti dei suggerimenti in ordine alla eventuale implementazione del sistema di gestione.
- c. definizione dei contenuti degli elementi del Modello: alla luce dei risultati delle precedenti fasi si è provveduto a predisporre/istituire gli elementi del Modello e, segnatamente, a:
  - predisporre il Codice Etico allegato al presente Modello che costituisce una parte integrante dello stesso;



- redigere la presente Parte Generale e la Parte Speciale I) (reati contro la PA);
- individuare un OdV cui sono attribuiti i compiti e i doveri di cui al Decreto;
- prevedere un sistema disciplinare (vedi paragrafo 9);
- individuare le linee portanti del sistema di comunicazione e formazione che dovranno essere implementate successivamente all'adozione del Modello (vedi paragrafo 10).

### **3.4. Adozione e aggiornamento del Modello**

L'Amministrazione di TERME SIBARITE S.p.A. ha adottato il Modello nella presente versione con delibera del 19 Maggio 2010.

L'Amministratore Unico o il Consiglio di Amministrazione è l'unico organo societario che ha la facoltà tramite apposito atto di modificare il Modello.

Il Modello deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato con atto dell'Amministrazione quando:

- siano intervenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute;
- siano intervenuti mutamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della Società.

Le modifiche di natura formale o sostanziose possono avvenire su proposta dell'OdV o su suggerimento dei responsabili delle funzioni aziendali.

## **4. La struttura organizzativa della Società**

La Società ha messo a punto un prospetto sintetico nel quale è schematizzata l'intera struttura organizzativa della Società (Organigramma).

Nell'Organigramma, in particolare, sono specificate:

- le cariche sociali ed amministrative;
- le aree in cui si suddivide l'attività che prevedono: a) un centro di riabilitazione estensiva per n. 20 posti letto a ciclo continuativo; per n. 36 prestazioni in regime ambulatoriale pro/die e per l'erogazione delle prestazioni di specialistica ambulatoriale di Fisiocinesiterapia; b) uno stabilimento termale per l'erogazione delle prestazioni termali; c) una Struttura alberghiera, allo stato concessa in locazione di ramo di azienda a società di diritto privato. Le attività di riabilitazione svolte nel centro e le attività di prestazioni termali sono entrambe svolte in regime di accreditamento con la Regione Calabria.
- le principali linee di dipendenza gerarchica.

### **4.1. Il sistema di Governance**

Alla luce della peculiarità della propria struttura organizzativa e delle attività svolte, TERME SIBARITE S.p.A. ha privilegiato il c.d. sistema tradizionale.

Il sistema di corporate governance della Società risulta, pertanto, attualmente così articolato:

- Assemblea:

L'assemblea dei Soci è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla Legge o dallo Statuto.

- Amministratore Unico o Consiglio di Amministrazione:

L'Amministratore Unico o il Consiglio di amministrazione è investito dei più ampi poteri per l'amministrazione della Società e per l'attuazione ed il raggiungimento dello scopo sociale, nei limiti di quanto consentito dalla legge e dallo Statuto.

- Collegio Sindacale:

Il Collegio Sindacale è composto da tre membri effettivi e due supplenti.

- Direttore Amministrativo

- Direttore Sanitario .



## 4.2 Le Aree operative

Le aree in cui si suddivide l'attività aziendale sono:

- le aree in cui si suddivide l'attività aziendale che prevedono: a) un centro di riabilitazione estensiva per n. 20 posti letto a ciclo continuativo; per n. 36 prestazioni in regime ambulatoriale pro/die e per l'erogazione delle prestazioni di specialistica ambulatoriale di Fisiocinesiterapia; b) uno stabilimento termale per l'erogazione delle prestazioni termali; c) una struttura alberghiera, allo stato concessa in locazione di ramo di azienda a società di diritto privato. Le attività di riabilitazione svolte nel centro e le attività di prestazioni termali sono entrambe svolte in regime di accreditamento con la Regione Calabria a seguito di appositi decreti dirigenziali rispettivamente datati 8 agosto 2007 e 11 novembre 2008 di durata triennale.

## 5. I punti di controllo

Nell'ambito del proprio sistema organizzativo, TERME SIBARITE S.p.A. presta attenzione all'applicazione di alcuni principi di controllo volti a regolamentare lo svolgimento delle attività aziendali.

Il presente Modello, inoltre, individua alcuni punti di controllo specifici da applicare con riferimento alla gestione delle attività a rischio rilevate con riferimento, in particolar modo, ai rapporti con la Pubblica Amministrazione.

## 6. Il Sistema di deleghe e procure

Il sistema di deleghe e procure di TERME SIBARITE S.p.A. dovrà essere caratterizzato da elementi di "sicurezza" al fine di consentire la efficiente gestione dell'attività aziendale.

Si intende per "delega" quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative.

Si intende per "procura" il negozio giuridico unilaterale con cui la società attribuisce ad un soggetto dei poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi.

Ai titolari di una funzione aziendale che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza dovranno essere conferite delle procure adeguate e coerenti con le funzioni ed i poteri di gestione attribuiti.

I requisiti essenziali del sistema di deleghe devono essere i seguenti:

- a) tutti coloro che intrattengono rapporti con la P.A. devono essere dotati di delega formale in tal senso;
- b) le deleghe devono coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
- c) ciascuna delega/procura deve definire chiaramente i poteri del delegato;
- d) il delegato deve disporre di poteri di spesa ed amministrativi adeguati alle funzioni conferitegli.

## 7. Il Codice Etico

TERME SIBARITE cura da sempre, e con particolare attenzione, la valorizzazione e la salvaguardia dei profili etici della propria attività d'impresa, avendo individuato quale valore centrale della propria cultura e dei propri comportamenti il concetto di "integrità".

TERME SIBARITE si è dotata di un apposito Codice Etico volto ad individuare i principi etici fondamentali per la Società e, allo stesso tempo, le norme di comportamento per tutte le risorse aziendali.

Il Codice Etico costituisce parte integrante e fondamentale del Modello e ad esso - allegato al presente documento - si rinvia per un più approfondito dettaglio.

## 8. L'Organismo di Vigilanza

### 8.1. Composizione dell'Organismo di Vigilanza e nomina

TERME SIBARITE, anche in considerazione della propria snella struttura organizzativa e del numero delle persone che ne fanno parte potrà optare per una composizione monocratica o collegiale dell'Organismo di Vigilanza che sarà rieleggibile. Nel caso in cui opterà per un organismo monocratico, al fine di garantire una ampia autonomia dell'Organismo, il ruolo sarà affidato ad un soggetto esterno alla società munito di specifiche competenze professionali e requisiti di indipendenza.

L'Organismo di Vigilanza viene nominato dall'Amministratore Unico o dal Consiglio di Amministrazione e rimane in carica per la durata di 3 anni. In ogni caso, l'Amministrazione della Società ha la facoltà di prevedere che l'Organismo di Vigilanza resti in carica sino alla scadenza del mandato dell'organo amministrativo.

L'Amministrazione dota l'OdV di adeguate risorse finanziarie, in quanto necessarie allo svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.) come previsto dalle Linee Guida di Confindustria.

### 8.2. Cessazione dalla carica (scadenza, rinuncia, decadenza, revoca)

La cessazione della carica per scadenza temporale dell'incarico ha effetto dal momento in cui l'Organismo di Vigilanza viene ricostituito.

La cessazione dalla carica potrà avvenire, inoltre, per rinuncia, decadenza, revoca o morte.

I membri dell'Organismo di Vigilanza che decidano di rinunciare all'incarico sono tenuti a darne comunicazione scritta all'Organo Amministrativo della Società ed all'Organismo di Vigilanza stesso affinché si provveda alla loro tempestiva sostituzione.

I membri dell'Organismo di Vigilanza decadono dalla carica in caso di sopravvenuta mancanza dei requisiti che hanno consentito di assumere la carica (ad esempio, interdizione, inabilità, fallimento, condanna ad una pena che comporta l'interdizione dai pubblici uffici o in caso siano giudicati colpevoli dei reati previsti dal Decreto e, in genere, in caso di incapacità ed incompatibilità, perdita dei requisiti ecc.).

I membri dell'Organismo di Vigilanza possono essere revocati per giusta causa dall'Organo amministrativo della Società, sentito il Collegio Sindacale. A titolo esemplificativo, ricorre una giusta causa in caso di:

- inosservanza degli obblighi previsti a carico di ciascun membro dell'Organismo di Vigilanza;
- di assenza ingiustificata a tre o più riunioni dell'Organismo di Vigilanza;
- di esistenza di un conflitto di interesse non precedentemente segnalato dal componente;
- di impossibilità di svolgimento, per qualsivoglia ragione, delle attività di membro dell'Organismo di Vigilanza.

In caso di rinuncia, decadenza, revoca e morte, l'Organo amministrativo della Società provvederà alla sostituzione del membro dell'Organismo di Vigilanza cessato dalla carica, sentito il Collegio Sindacale. I membri così nominati restano in carica per il periodo di durata residuo dell'Organismo di Vigilanza.

### 8.3. Compiti dell'Organismo di Vigilanza

In ossequio a quanto disposto dall'art. 6 del Decreto, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello di Organizzazione e di Gestione, di curarne l'aggiornamento ed è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

In particolare. l'Organismo di Vigilanza di TERME SIBARITE S.p.A. risponde, in conformità a quanto statuito dal Decreto 231 e previsto dalle Linee Guida di Confindustria, ai requisiti di:

- autonomia ed indipendenza: in quanto
  - (A) le attività di controllo non sono sottoposte ad alcuna forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di soggetti interni di TERME SIBARITE S.p.A.;
  - (B) l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente ai vertici operativi aziendali, ossia all'Organo amministrativo, con la possibilità di riferire direttamente ai Soci ed ai Sindaci;
  - (C) parimenti all'Organismo di Vigilanza non sono stati attribuiti compiti operativi, né partecipa a decisioni ed attività operative al fine di tutelare e garantire l'obiettività del suo giudizio;
  - (D) l'Organismo di Vigilanza è inoltre dotato di adeguate risorse finanziarie necessarie per il corretto svolgimento delle proprie attività;
- professionalità: in quanto le professionalità presenti all'interno dell'Organismo di Vigilanza consentono ad esso di poter fare affidamento su un bagaglio di competenze adeguate;
- continuità di azione: in quanto l'Organismo di Vigilanza costituisce un organismo ad hoc dedicato esclusivamente alle attività di vigilanza sul funzionamento ed osservanza del Modello ed è provvisto di un budget dedicato allo svolgimento delle proprie attività.

#### **8.4. Funzioni, attività e poteri dell'Organismo di Vigilanza**

AI fine di garantire il funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione e di Gestione, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a:

- esaminare l'adeguatezza del Modello di Organizzazione e di Gestione, ossia la sua reale ed effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto.
- vigilare sul funzionamento, l'osservanza e, quindi, sull'effettività del Modello di Organizzazione e di Gestione, verificando la coerenza tra i comportamenti concreti e le previsioni del Modello di Organizzazione e di Gestione e rilevando gli eventuali contrasti o violazioni;
- verificare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello di Organizzazione e di Gestione;
- monitorare gli aggiornamenti del Modello di Organizzazione e di Gestione, se le analisi e valutazioni effettuate evidenziano la necessità di effettuare correzioni ed integrazioni. tramite tra l'altro la presentazione di proposte di adeguamento agli organi/funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione e la verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle proposte presentate.

In particolare. l'Organismo di Vigilanza dovrà, a titolo esemplificativo:

- monitorare e con la collaborazione delle funzioni aziendali preposte, promuovere iniziative idonee alla diffusione, conoscenza e comprensione del Modello di Organizzazione e di Gestione, nonché predisporre la documentazione necessaria alla sua concreta attuazione, contenente le istruzioni, i chiarimenti o gli aggiornamenti;
- monitorare e tenere aggiornata la mappatura delle aree di attività a rischio, con la collaborazione delle funzioni aziendali coinvolte;
- verificare l'efficienza ed efficacia del Modello di Organizzazione e di Gestione a prevenire ed impedire la commissione dei reati di cui al Decreto 231;
- verificare il rispetto delle modalità e delle procedure previste dal Modello di Organizzazione e Gestione, rilevando gli eventuali scostamenti comportamentali in base all'analisi dei flussi informativi e delle segnalazioni ricevute;
- effettuare periodicamente, nell'ambito delle aree a rischio, verifiche mirate su specifici aspetti con l'ausilio delle altre funzioni aziendali per un costante e migliore monitoraggio delle attività svolte in tali aree;

- ricevere le segnalazioni da parte di esponenti aziendali o di terzi in relazione ad eventuali criticità del Modello di Organizzazione e di Gestione, violazioni dello stesso e/o a qualsiasi situazione che possa esporre TERME SIBARITE S.p.A. a rischio di reato;
- coordinarsi con i responsabili delle funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti l'attuazione del Modello di Organizzazione e di Gestione, ivi inclusa la conoscenza ed osservanza delle procedure e la costante formazione del personale sulle problematiche relative al Decreto 231;
- fornire suggerimenti/raccomandazioni alle funzioni responsabili per la redazione di nuove procedure e l'adozione di altre misure di carattere organizzativo e per la modifica delle procedure e misure già applicate, se del caso;
- formulare proposte di adeguamento e di aggiornamento del Modello di Organizzazione e di Gestione all'organo dirigente (Amministratore Unico o altro Organo amministrativo eventualmente nominato) con particolare riguardo alle modifiche ed integrazioni necessarie in conseguenza di significative violazioni delle prescrizioni del Modello di Organizzazione e di Gestione e/o significative variazioni dell'assetto interno di TERME SIBARITE S.p.A. e/o delle modalità di svolgimento dell'attività aziendale e/o di modifiche normative, nonché verificare l'attuazione delle proposte formulate e la loro funzionalità;
- segnalare all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le eventuali violazioni accertate del Modello di Organizzazione e di Gestione che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo a TERME SIBARITE S.p.A. ai sensi e per gli effetti di cui al Decreto;
- monitorare le norme di legge rilevanti ai fini dell'effettività ed adeguatezza del Modello di Organizzazione e di Gestione in relazione all'attività aziendale.

Le attività dell'Organismo di Vigilanza sono insindacabili da parte di qualsiasi organismo, struttura e funzione aziendali, fatto salvo, comunque, l'obbligo di vigilanza a carico dell'Organo amministrativo della Società sull'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza e del suo intervento, essendo comunque l'Organo Amministrativo della Società responsabile del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

Per lo svolgimento delle funzioni di vigilanza attribuite all'Organismo di Vigilanza, lo stesso può disporre dell'ausilio delle strutture aziendali interne e, se del caso, del supporto di consulenti esterni.

La disciplina del funzionamento interno dell'Organismo di Vigilanza viene demandata allo stesso organismo, il quale potrà quindi definire, mediante un proprio regolamento, gli aspetti operativi della sua attività.

### **8.5. Il reporting dell'OdV agli Organi Societari**

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a riportare i risultati della propria attività agli Organi Amministrativi della Società.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza dovrà predisporre, per l'organo dirigente, una relazione informativa, su base almeno semestrale, sull'attività di vigilanza svolta e sull'esito di tale attività e sull'attuazione del Modello di Organizzazione e di Gestione nell'ambito di TERME SIBARITE S.p.A.; tale relazione dovrà essere trasmessa per conoscenza anche al Collegio Sindacale.

In ogni caso la presenza di ragioni di particolare urgenza o, comunque, qualora lo ritenga opportuno, l'OdV potrà riferirsi in qualunque momento all'Organo Amministrativo che adotterà i provvedimenti eventualmente necessari.

### **8.6. I flussi informativi nei confronti dell'OdV**

Una compiuta attività di vigilanza necessita, inoltre, che l'OdV sia individuato quale destinatario di una serie di informazioni che possono essere rilevanti per favorire lo svolgimento delle sue funzioni di monitoraggio e controllo.

Devono, quindi, essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza tutte le informazioni rilevanti ai fini dell'attività di vigilanza come, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, le informazioni relative:

- alle eventuali violazioni del Codice Etico;
- alle decisioni riguardanti la richiesta, l'erogazione e l'utilizzo di eventuali finanziamenti pubblici;
- ai provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o di qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche contro ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- alle richieste di assistenza legale inoltrate da dipendenti e/o dirigenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati di cui al Decreto;
- alle notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con particolare riguardo ai procedimenti disciplinari svolti ed alle sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- agli aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe;
- ai prospetti riepilogativi delle gare, pubbliche o a rilevanza pubblica, a livello nazionale/locale cui l'ente ha partecipato;
- alla reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- alle eventuali richieste od offerte di denaro, doni (eccedenti il valore modico) o di altre utilità provenienti da o destinate a pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
- agli eventuali scostamenti significativi dal *budget* o anomalie di spesa emersi dalle richieste di autorizzazione nella fase di consuntivazione del controllo di gestione;
- al bilancio annuale, corredato dalla nota integrativa;
- alle comunicazioni periodiche in merito alla richiesta e gestione di accreditamento istituzionale;
- ai volumi delle fatture inviate all'Assessorato regionale o alle Aziende sanitarie e/o ospedaliere provinciali ed autonome;
- alle donazioni eventualmente ricevute/effettuate;

In ogni caso, è demandato all'Organismo di Vigilanza il compito di richiedere ai soggetti interessati, ove ritenuto opportuno, eventuali modifiche ed integrazioni delle informazioni da fornirsi.

Tutti i destinatari del Modello sono tenuti ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza mediante l'invio di un messaggio di posta elettronica alla casella [iorfida.ar@tiscali.it](mailto:iorfida.ar@tiscali.it). Le segnalazioni possono essere effettuate anche per lettera, anche anonima, spedita a Organismo di Vigilanza, presso Studio Commerciale Iorfida Antonio Rocco Corso Calabria 3/A 87012 Castrovillari (CS).

L'organismo di Vigilanza dovrà garantire la riservatezza di chi segnala eventuali violazioni con i sistemi e i mezzi più appropriati; deve essere inoltre garantita la posizione dei soggetti che effettuano eventuali segnalazioni.

Deve specificarsi che ricevuta la informazione/segnalazione l'OdV si attiva secondo la sua discrezionalità.

### **8.7 Le Norme etiche che regolamentano l'attività dell'organismo di Vigilanza**

L'OdV è chiamato al rigoroso rispetto delle norme etiche e comportamentali di carattere generale individuate nel Codice Etico dell'Ente, oltre che - nel caso di soggetti appartenenti ad ordini professionali - a quelle proprie della propria professione.

## **9. Il sistema disciplinare ai sensi del Modello**

La definizione di un sistema di sanzioni applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso. La definizione di tale

sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6 del Decreto, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità dell'ente.

E' importante sottolineare che l'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto.

### **9.1. Violazioni dei Modello rilevanti ai fini del sistema disciplinare ex Decreto**

Fermo restando gli obblighi per l'Ente nascenti dallo Statuto dei Lavoratori e dai CCNL, comportamenti sanzionabili rilevanti ai sensi del Modello sono i seguenti:

- 1) violazione, nell'ambito delle attività correlate alle aree a rischio (vedi Parte Speciale), delle regole e dei principi contenuti nel Modello anche ove non insorga direttamente il rischio della commissione di uno dei reati rilevanti ai sensi del Decreto;
- 2) violazione, nell'ambito delle attività correlate alle aree a rischio (vedi Parte Speciale), delle regole e dei principi contenuti nel Modello che sia tale da integrare. sotto il solo profilo oggettivo/materiale, uno dei reati rilevanti ai sensi del Decreto;
- 3) violazione, nell'ambito delle attività correlate alle aree a rischio (vedi Parte Speciale), delle regole e dei principi contenuti nel Modello che sia tale da integrare - sotto il profilo sia oggettivo che soggettivo - uno dei reati rilevanti ai sensi del Decreto e/o, anche solo potenzialmente, l'inizio di un procedimento *ex* D.Lgs. n. 231 /2001 nei confronti della Società.

In ogni caso. l'individuazione e l'applicazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

L'applicazione delle sanzioni di seguito indicate non pregiudica in ogni caso il diritto dell'ente di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta contestata.

### **9.2. Le sanzioni applicabili**

#### Misure nei confronti dei dipendenti (e dei soggetti cui è applicabile il CCNL)

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei lavoratori (dipendenti anche ove medici nel caso di applicabilità), nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili, sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio del CCNL, e precisamente:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni;
- licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo);
- licenziamento senza preavviso per mancanza grave (giusta causa).

In ogni caso devono applicarsi tutte le norme di garanzia di cui allo Statuto dei Lavoratori e dei relativi contratti collettivi, in ordine alla tempistica e alla modalità di constatazione e contestazione delle eventuali violazioni.

#### Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci

In caso di violazione del Modello da parte di un membro dell'Organo Amministrativo o del Collegio Sindacale, l'OdV informa il Collegio Sindacale il quale Organo prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

#### Misure nei confronti dei Consulenti e dei Partner



Ogni violazione da parte dei consulenti o dei partner delle regole di cui al presente Modello agli stessi applicabili o di commissione dei reati nello svolgimento della loro attività sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

In particolare nelle clausole dovrà prevedersi la riduzione del compenso e/o la risoluzione del contratto.

Resta salva la possibilità di avanzare la richiesta di risarcimento del danno qualora da tale comportamento derivino danni concreti all'ente, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001.

## **10. La comunicazione e la formazione sul Modello**

### **10.1. La comunicazione**

L'adozione del presente Modello è comunicata ad ogni componente degli Organi Sociali e a tutti i Dipendenti presenti in azienda al momento dell'adozione, mediante affissione del Modello nella bacheca dell'ente, nonché, mediante invio di e-mail verso i soggetti che dispongono di un indirizzo aziendale.

Tutti i destinatari, successivamente alla chiusura delle attività di comunicazione e formazione, devono impegnarsi al rispetto del Modello, mediante sottoscrizione di una apposita dichiarazione.

Al fine di formalizzare l'impegno al rispetto dei principi del Modello da parte di terzi, è previsto l'inserimento nel contratto di riferimento di una apposita clausola in tal senso.

Le medesime procedure sopra indicate si applicano nei confronti dei nuovi assunti.

I consulenti ed i partner devono essere informati del contenuto del Modello e della necessità che il loro comportamento sia conforme ai disposti del Decreto; a tale proposito alla stipula del contratto, il Modello è messo a disposizione delle altre parti contrattuali.

### **10.2. La formazione**

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è precipuo obiettivo di TERME SIBARITE S.p.A. quello di garantire una corretta conoscenza delle regole di condotta ivi contenute a tutti i destinatari. L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto e delle regole del Modello è, quindi, differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'aver o meno i destinatari funzioni di rappresentanza dell'Ente.

Gli strumenti di formazione possono essere:

- pubblicazioni nella rete intranet aziendale;
- corsi;
- e-mail informative ai destinatari.

Organismo di Vigilanza:

Dott. Iorfida Antonio Rocco nato a Soverato (CZ) il 23/11/1953 e residente a Castrovillari Viale dell' Agricoltura, 31 C.F. FRD NNR 53S23 IS72Q P.Iva 0269480785.

Dottore Commercialista iscritto all'Albo dei Revisori Contabili con DM del 12/04/1995 in Gazzetta Ufficiale n. 31/Bis del 21/04/ 1995 con studio in Corso Calabria 3/A 87012 Castrovillari (CS)

Tel. 0981 /26291 Fax 0981 /22401

E-mail iorfida.ar@tiscali.it