

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO di UPMC Italy e delle società da essa partecipate (Istituto Mediterraneo per i Trapianti e Terapie ad Alta Specializzazione – ISMETT) o controllate (Salvator Mundi International Hospital – SMIH) e delle divisioni create in Italia nell’ambito del network UPMC Hillman Cancer Center (i.e. San Pietro FBF e Villa Maria) (“Modello 231”)

ai sensi delle norme

Decreto Legislativo n° 231 dell’8 giugno 2001 e ss.mm.ii.

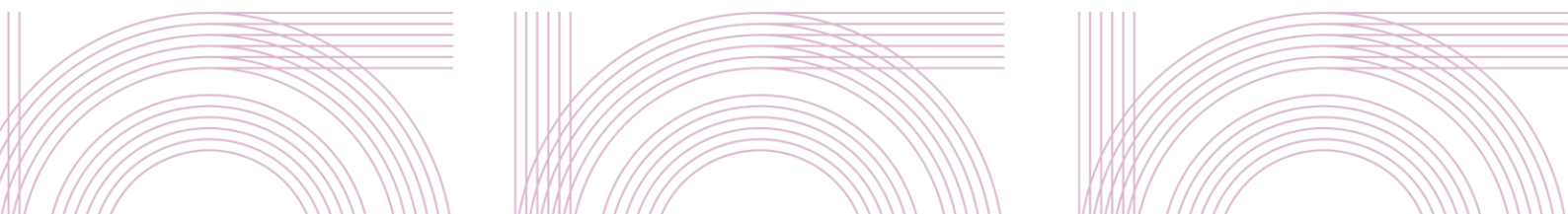
Legge n° 190 del 6 novembre 2012 e ss.mm.ii.

Foreign Corrupt Practices Act 1977

Approvato dal Consiglio d’Amministrazione di UPMC Italy S.r.l.

Approvato dal Consiglio d’Amministrazione di ISMETT S.r.l.

Approvato dal Consiglio d’Amministrazione di Salvator Mundi International S.r.l.



INDICE

1	PREMESSA	1
1.1	FINALITÀ DEL MODELLO 231.....	3
1.2	DESTINATARI	3
1.3	IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO.....	3
	IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231 DELL'8 GIUGNO 2001.....	3
2	PARTE GENERALE.....	5
2.1	CONTENUTO DEL MODELLO 231	5
	PARTE GENERALE	5
	IL CODICE ETICO E DI CONDOTTA	5
	IL SISTEMA DISCIPLINARE	5
	PARTE SPECIALE	6
2.2	APPROVAZIONE, MODIFICA ED INTEGRAZIONE DEL MODELLO.....	6
	REGOLA N. 1	6
	REGOLA N. 2	6
	REGOLA N. 3	6
	REGOLA N. 4	7
	REGOLA N. 5	7
	REGOLA N. 6	7
	REGOLA N. 7	7
	REGOLA N. 8	7
2.3	REGOLE DI ATTUAZIONE DEL MODELLO 231.....	7
2.4	LE SANZIONI	8
	LE SANZIONI PECUNIARIE	8
	LA CONFISCA DEL PREZZO O DEL PROFITTO DEL REATO	8
	LE SANZIONI INTERDITTIVE	8
	LA PUBBLICAZIONE DELLA SENTENZA DI CONDANNA	9
2.5	ORGANISMO DI VIGILANZA.....	9
	INDIVIDUAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	9
	COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	10
	RELAZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI E DEL VERTICE AZIENDALE	10
	FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	11
	TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALE ILLECITI (WHISTLEBLOWER)	11
	RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI	12
	OBBLIGHI DI RISERVATEZZA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	12
2.6	SISTEMA DISCIPLINARE	12

2.7 FORMAZIONE..... 12

2.8 DIVULGAZIONE DEL MODELLO 231..... 13



1 PREMESSA

UPMC Italy è la divisione italiana dell'University of Pittsburgh Medical Center, con sedi a Roma, Palermo, e Mirabella Eclano (AV) ed è attiva nell'ambito dell'assistenza sanitaria, la ricerca biomedica e in generale tutte le attività di sviluppo e consulenza informatica nei settori direttamente o indirettamente connessi a quelli istituzionali di medicina e ricerca. UPMC Italy conduce e finanzia diversi progetti di ricerca – nazionali e internazionali – di sviluppo tecnologico e formazione nel campo delle biotecnologie e della medicina rigenerativa.

Le operazioni di **UPMC Italy** sono iniziate in Italia nel 1997 quando venne sottoscritto con la Regione Siciliana, l'A.O.R.N.A.S. "Civico Di Cristina Benfratelli" e l'A.O. "Cervello" un Accordo di Programma ad iniziativa del Ministero della Sanità e della Regione Sicilia avente ad oggetto la collaborazione con UPMC per la realizzazione a Palermo dell'**Istituto Mediterraneo per i Trapianti e Terapie ad Alta Specializzazione**, la cui direzione gestionale e clinico operativa veniva affidata in via esclusiva al partner privato UPMC. Tale affidamento è stato definito e regolamentato dal Contratto di Gestione Operativa e Professionale sottoscritto nella sua versione originaria in data 11 luglio 1997 e in successive versioni succedutesi a partire dal novembre 2004. Ciò fa sì che ISMETT e UPMC ITALY siano pienamente integrati e complementari nell'esercizio delle attività cliniche di ricerca e nell'erogazione della cura e delle terapie presso le strutture di ISMETT.

Nel 2018, UPMC, tramite UPMC Italy, ha acquisito il controllo di Salvator Mundi International Hospital, integrandolo così nella sua rete sanitaria globale. Questa partnership mira a migliorare i servizi medici e ad ampliare le specialità, con particolare attenzione all'oncologia, all'ortopedia, all'oftalmologia e alla chirurgia plastica. La collaborazione prevede anche lo sviluppo di trattamenti innovativi e la creazione di centri specializzati all'interno dell'ospedale, che offrono tecnologie mediche avanzate. Il ruolo di UPMC include sia la supervisione gestionale che la collaborazione clinica, con l'obiettivo di migliorare le operazioni dell'ospedale e ampliare la sua portata a pazienti internazionali. L'esperienza di UPMC nell'assistenza sanitaria centrata sul paziente e nell'innovazione clinica consente al Salvator Mundi International Hospital di offrire trattamenti all'avanguardia, soprattutto nei campi della medicina rigenerativa e delle chirurgie minimamente invasive.

UPMC Italy è responsabile altresì della gestione dei centri di radioterapia avanzata **UPMC Hillman Cancer Center San Pietro** a Roma e **UPMC Hillman Cancer Center Villa Maria** a Mirabella Eclano, che operano come divisioni strategiche all'interno dell'organizzazione. Entrambi i centri si distinguono per l'erogazione di trattamenti oncologici altamente specializzati, con un focus particolare sulla radioterapia avanzata. Grazie all'esperienza internazionale di UPMC, in queste strutture sono state integrate tecnologie di ultima generazione e protocolli terapeutici personalizzati, con un forte impegno nella ricerca clinica. Questo approccio consente ai pazienti di beneficiare delle più recenti innovazioni in campo oncologico, supportate da un team multidisciplinare di esperti altamente qualificati.

UPMC ITALY è attualmente impegnato nella realizzazione del Centro per le Biotecnologie e la Ricerca Biomedica della Fondazione Ri.MED, di cui è socio fondatore, e di un secondo ospedale, entrambi a Carini, in provincia di Palermo.

La **missione** di UPMC ITALY è fornire un'assistenza di eccellenza e contribuire a trasformare il sistema sanitario presente e a delineare quello futuro attraverso innovazione clinica, servizi biomedici e sanitari, investimenti in ricerca ed educazione. UPMC ITALY coltiva una nuova idea di assistenza sanitaria, utilizzando innovazioni scientifiche, tecnologiche e mediche per ispirare e promuovere un modello di cura responsabile, economicamente efficiente e centrato sul paziente.

I **valori** di UPMC ITALY sono:

**QUALITÀ E
SICUREZZA**

Creare un ambiente sicuro nel quale la qualità è il nostro principio guida

**DIGNITÀ E
RISPETTO**

Trattare tutte le persone con dignità e rispetto

**ATTENZIONE E
ASCOLTO**

Prestare ascolto e avere a cuore i nostri pazienti, i nostri colleghi e i cittadini nel nostro territorio

**RESPONSABILITÀ E
INTEGRITÀ**

Lavorare garantendo alti livelli di responsabilità e integrità.

**ECCELLENZA E
INNOVAZIONE**

Pensare in modo creativo e puntare all'eccellenza in tutto quello che facciamo

1.1 FINALITÀ DEL MODELLO 231

UPMC ITALY e le società sottoposte al suo coordinamento e alla sua diretta gestione hanno adottato il presente Modello 231 con lo scopo di:

- a) introdurre **principi e regole di comportamento comuni** volti a promuovere e valorizzare una cultura etica al proprio interno, in un’ottica di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari;
- b) **prevenire il rischio di commissione dei reati** previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 e dal sistema anticorruzione, laddove applicabile, così come disciplinato dalla Legge n. 190 del 6 novembre 2012, dalle relative Delibere ANAC e dalla normativa statunitense “Foreign Corrupt Practices Act” del 1977 (con le successive modifiche apportate nel 1988 e nel 1998) (di seguito “Sistema Anticorruzione”), nell’ambito delle attività individuate nella mappa delle proprie aree a rischio;
- c) **sensibilizzare** coloro che operano nell’ambito di dette aree al rispetto dei principi e delle regole introdotte dalla società;
- d) consentire **un costante monitoraggio sulle attività a rischio** da parte di tutta l’organizzazione aziendale ed in particolare dell’Organismo di Vigilanza deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello 231 così come integrato dalle misure anticorruzione;
- e) introdurre un **sistema disciplinare** idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello 231.

1.2 DESTINATARI

Questo documento si rivolge innanzitutto ai soggetti apicali che, a partire dal Consiglio d’Amministrazione, rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione di UPMC ITALY e/o delle società sottoposte al suo coordinamento e alla sua diretta gestione o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale. Tali soggetti hanno la responsabilità, ciascuno in funzione delle proprie attribuzioni, di stabilire il complesso delle norme che definiscono il Modello 231 in UPMC ITALY e in tutte le società sottoposte al suo coordinamento e alla sua diretta gestione (di seguito “Gruppo UPMC in Italia”).

Si rivolge inoltre:

- a tutti coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo delle società del Gruppo UPMC in Italia;
- a tutti i dipendenti, apicali e non apicali;
- ai collaboratori e a tutti coloro che, pur esterni alle società, operino direttamente o indirettamente per il Gruppo UPMC in Italia. Essi devono conformarsi a quanto disposto dal complesso delle norme stabilite nel Modello 231, in considerazione del ruolo e delle funzioni di ciascuno, con la scrupolosa osservanza e la corretta attuazione di quanto prescritto.

Tutti i destinatari, ove interessati, potranno indirizzare le richieste di informazioni sul Modello 231 a:

- Organismo di Vigilanza di UPMC Italy: Discesa dei Giudici, 8 (90133 - Palermo, Italia), e-Mail: odv@upmc.it
- Organismo di Vigilanza di ISMETT: Discesa dei Giudici, 8 (90133 - Palermo, Italia), e-Mail: odv@ismett.edu
- Organismo di Vigilanza di SMIH: Via delle Mura Gianicolensi, 97-99 (00153 - Roma, Italia), e-Mail: odv@upmc.it

1.3 IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231 DELL’8 GIUGNO 2001

Il Decreto Legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 (“Decreto 231”) disciplina la **responsabilità** degli enti per illeciti amministrativi dipendenti da **reato commesso o tentato** nell’interesse dell’ente da:

- a) persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- b) persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa (ad esempio amministratori, direttori generali);
- c) persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (ad esempio dipendenti non dirigenti).

La responsabilità dell'ente è circoscritta a **fattispecie criminose** ("reato presupposto") previste espressamente dagli Articoli 24 e seguenti del Decreto 231 e da altre fonti normative che sanzionano condotte illecite realizzate in conformità a quanto previsto dal Decreto 231.

Le **sanzioni** previste a carico della società, in conseguenza della commissione o tentata commissione degli specifici reati menzionati, sono la sanzione pecuniaria, le sanzioni interdittive, la confisca e la pubblicazione della sentenza.

L'ente può **esimersi** dalla responsabilità amministrativa qualora, prima della commissione del fatto:

- a) siano predisposti ed attuati **modelli** di organizzazione e di gestione ("Modello 231") idonei a prevenire la commissione dei reati;
- b) sia istituito un **organo** di controllo, con poteri di autonoma iniziativa e con il compito di vigilare sul funzionamento dei modelli di organizzazione;
- c) il reato sia stato commesso **eludendo** fraudolentemente i modelli esistenti;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente **vigilanza** da parte dell'organo di controllo.

L'ente risponde anche nel caso di **delitto tentato**, a meno che non impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (Articolo 26).

Il Decreto 231 prevede che il Modello 231, oltre a essere **adeguato** e quindi rispettare nel suo disegno astratto i requisiti sopra riportati, debba anche trovare effettiva ed **efficace** attuazione; ciò richiede che le previsioni del Modello 231 siano effettivamente osservate dai suoi destinatari. Al fine di assicurare l'efficace attuazione, nonché l'adeguatezza del Modello 231 nel tempo, lo stesso D.Lgs. n. 231/2001 prevede la necessità di una **verifica** dell'effettiva osservanza e di un **aggiornamento** periodico del Modello 231, sia qualora emergano significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute, sia qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente, sia qualora intervengano aggiornamenti normativi in tema di reati presupposto.

Il Modello 231 opera quale causa di non punibilità dell'ente:

- (I) per i reati commessi da un **soggetto apicale**, l'ente deve dimostrare, oltre alle condizioni sopra indicate, che il soggetto apicale ha commesso il reato "eludendo fraudolentemente" il Modello 231, provando che il Modello 231 era efficace e che il soggetto apicale lo ha violato intenzionalmente, aggirandolo;
- (II) per i reati commessi da **soggetti in posizione subordinata**, invece, l'ente può essere sanzionato solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile "dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza". L'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza non ricorre se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello 231 idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

2 PARTE GENERALE

2.1 CONTENUTO DEL MODELLO 231

Il Modello 231 si compone di questa Parte Generale, del Codice Etico e di Condotta e di una Parte Speciale. La Parte Generale ed il Codice Etico e di Condotta **sono uguali in tutte le società del Gruppo UPMC in Italia**, perché si ispirano alla mission ed ai valori di UPMC Italy, mentre la Parte Speciale è specifica per ogni singolo ente.

Il Modello 231 è adottato e aggiornato in ogni società del Gruppo UPMC in Italia dal relativo Consiglio d'Amministrazione.

PARTE GENERALE

La Parte Generale stabilisce:

- (I) le **regole** di riferimento cui attenersi nel definire e attuare il Modello 231;
- (II) la **struttura gerarchica, lo scopo, le modalità di approvazione e i soggetti incaricati** a formulare le eventuali proposte di modifica dei documenti aziendali mediante i quali la società definisce ed attua il Modello 231;
- (III) la **composizione, i poteri e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza (OdV)**, nonché la regolamentazione dei **flussi** informativi aziendali necessari allo svolgimento del proprio ruolo di garante del funzionamento, dell'efficacia e dell'osservanza del Modello 231;
- (IV) i **principi generali del sistema disciplinare** da applicare a fronte di violazioni a quanto disposto dal Modello 231;
- (V) le **modalità di informazione, formazione** e comunicazione volte a garantire una corretta conoscenza del Modello 231.

IL CODICE ETICO E DI CONDOTTA

Il Codice Etico e di Condotta è parte integrante del Modello 231 e comprende tre sezioni principali:

- I. una sezione contenente i principi etici generali che la società riconosce come propri e che ritiene condizione essenziale per instaurare rapporti, di natura sia contrattuale sia extracontrattuale, con tutti i suoi interlocutori;
- II. una sezione contenente le previsioni specifiche che descrivono i comportamenti da adottare nell'attuazione del Modello 231, definite a partire dall'individuazione delle responsabilità, degli impegni e delle aspettative reciproche fra la società e i suoi stakeholder, e le relative modalità di attuazione;
- III. una sezione contenente le regole che disciplinano gli organismi e i meccanismi deputati al controllo e alla verifica del corretto rispetto delle regole contenute nel Codice Etico e di Condotta.

IL SISTEMA DISCIPLINARE

Il Sistema Disciplinare, volto a sanzionare la violazione delle regole di condotta esposte all'interno del Codice Etico e di Condotta nonché la violazione dei principi contenuti nel D.Lgs. n. 231/2001 e nella normativa in materia di anticorruzione e trasparenza, costituisce un aspetto essenziale per l'efficacia del Modello 231.

In particolare, il Sistema Disciplinare adottato dalle società del Gruppo UPMC in Italia:

- 1) non si sostituisce ma integra le responsabilità civili, penali, amministrative e contabili eventualmente collegate alla violazione di doveri, obblighi e regolamenti;
- 2) trova attuazione a prescindere dalla commissione di un reato e dall'eventuale svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria;

- 3) tiene in considerazione le oggettive differenze normative esistenti tra lavoratori con ruoli dirigenziali, impiegati e soggetti terzi che agiscono in nome e per conto della Società
- 4) è stato predisposto nel rispetto della Legge n. 300/1970 (c.d. “Statuto dei lavoratori”), dei vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro per la Sanità Privata, in particolare il CCNL per il personale non medico dipendente delle strutture sanitarie private associate all’AIOP, all’ARIS e alla Fondazione Don Gnocchi (2002-2005) e CCNL per il personale medico dipendente da Case di Cura, I.R.C.C.S., Presidi e Centri di Riabilitazione (2002-2005) e degli Articoli 2118 e 2119 del Codice Civile.

PARTE SPECIALE

La Parte Speciale del Modello 231 contiene la disciplina che attua i principi della Parte Generale e del Codice Etico e di Condotta stabilendo le regole, cui il sistema procedurale deve conformarsi, per prevenire e contrastare le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. n. 231/2001.

La Parte Speciale del Modello 231 contiene, inoltre, i riferimenti alle procedure e ai documenti aziendali che entrano a far parte dei protocolli di prevenzione e contrasto ai reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 e ai fenomeni corruttivi, con specifico riferimento alle singole aree di attività aziendali, a partire da quelle più esposte al rischio.

2.2 APPROVAZIONE, MODIFICA ED INTEGRAZIONE DEL MODELLO

Il Modello 231 è un atto di emanazione del vertice aziendale nella sua collegialità. Al fine di regolamentare il processo di approvazione, modifica e/o integrazione del presente Modello 231 e delle sue Misure Integrative si adottano le seguenti “regole”:

REGOLA N. 1

Il **Consiglio d’Amministrazione** ha il compito di **approvare, modificare e aggiornare il Modello 231** ogniqualvolta le ritenga necessario, allo scopo di consentire la continua rispondenza del Modello 231 alle prescrizioni del D.Lgs. n. 231/2001 e ai principi della normativa in tema di prevenzione della corruzione nonché alle eventuali mutate condizioni della struttura societaria. Le modifiche avvengono su proposta dell’Organismo di Vigilanza ovvero autonomamente - sentito in ogni caso il parere di quest’ultimo.

REGOLA N. 2

L’**Organismo di Vigilanza** ha il compito di **vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del Modello 231 e di curarne l’aggiornamento**, contattando e attivando le funzioni competenti ad effettuare le modifiche necessarie per lo specifico aspetto, e trasmettendo un documento aggiornato (*e.g.* nuova mappa delle aree a rischio) al Consiglio d’Amministrazione per l’approvazione.

REGOLA N. 3

L’Organismo di Vigilanza di ciascuna delle società del Gruppo UPMC in Italia deve attivarsi tempestivamente ogniqualvolta ravvisi l’esigenza di modifiche e/o integrazioni della **mappatura delle aree a rischio** in virtù delle mutate condizioni operative delle società nel cui interesse operano (*e.g.* modifiche legislative, modifiche organizzative o modifiche nello svolgimento delle attività).

REGOLA N. 4

Per le modifiche e/o integrazioni dello **Statuto dell'Organismo di Vigilanza** troverà integrale applicazione l'Articolo 18 dello Statuto medesimo.

REGOLA N. 5

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato – dall'organo preposto – in ogni caso di modifica e/o integrazione delle **procedure operative** (procedura PR DQ MOI UPMC 000 Sistema di Gestione Documentazione Aziendale) che costituiscono parte integrante del Modello 231. L'Organismo ha 30 giorni per esprimere un parere, ferma restando la competenza degli organi preposti a tali integrazioni o modifiche, come prevista dalla procedura PR DQ MOI UPMC 000 ovvero dalle singole procedure interessate.

REGOLA N. 6

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato dal Consiglio d'Amministrazione (o dal Direttore d'Istituto o dall'Amministratore Delegato qualora rientrante tra i poteri a lui delegati) sulle modifiche e/o integrazioni dei **poteri di rappresentanza e di spesa** deliberate.

REGOLA N. 7

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato dal Consiglio d'Amministrazione su ogni modifica e/o integrazione sostanziale del **sistema organizzativo** apportata all'organigramma aziendale ed alle relative *job description*.

REGOLA N. 8

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato dal Consiglio d'Amministrazione su ogni modifica e/o integrazione sostanziale del **Sistema Disciplinare** approvata.

2.3 REGOLE DI ATTUAZIONE DEL MODELLO 231

Il presente Modello 231 ed i successivi aggiornamenti costituiscono elementi essenziali di un complesso strumento dinamico finalizzato alla prevenzione delle fattispecie descritte dal D.Lgs. n. 231/2001 e al rispetto delle misure anticorruzione integrative del Modello 231, per quanto applicabili.

In tale processo, il Consiglio d'Amministrazione – e per ISMETT anche il Direttore d'Istituto relativamente agli aspetti esecutivi – è responsabile dell'attuazione del Modello 231 in ciascuna delle società del Gruppo UPMC in Italia.

La fase di **attuazione** del Modello 231 comporta un'attività d'impulso, valutazione ed approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi fondamentali del Modello 231.

Per l'individuazione di tali azioni, il Consiglio d'Amministrazione – e per ISMETT anche il Direttore d'Istituto – si avvalgono del supporto dell'Organismo di Vigilanza ed eventualmente di altri soggetti dallo stesso specificatamente designati, a cui può essere delegata la realizzazione di dette azioni.

La **vigilanza** sull'adeguatezza e sull'attuazione del Modello 231, deliberato dal Consiglio d'Amministrazione, è garantita dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei propri poteri di controllo, sulla base delle regole riportate nello Statuto.

In ogni caso, la corretta **applicazione** ed il controllo sul rispetto delle disposizioni aziendali e, quindi, delle regole contenute nel presente Modello 231, costituiscono un obbligo e un dovere di tutto il personale in servizio presso tutte le società del Gruppo UPMC in Italia e di chiunque entri in contatto a qualsiasi titolo con la galassia UPMC.

2.4 LE SANZIONI

Le **sanzioni** previste a carico della società, in conseguenza della commissione o tentata commissione degli specifici reati menzionati nel Decreto 231, sono:

- la sanzione pecuniaria,
- le sanzioni interdittive,
- la confisca del prezzo o del profitto del reato,
- la pubblicazione della sentenza di condanna.

L'accertamento dell'illecito dipendente da reato comporta sempre l'applicazione di una sanzione pecuniaria e la confisca del prezzo o del profitto del reato, anche per equivalente.

LE SANZIONI PECUNIARIE

Le sanzioni pecuniarie hanno natura amministrativa e si applicano sempre in caso di colpevolezza dell'ente, anche nel caso in cui si ripari alle conseguenze derivanti dal reato. Le sanzioni pecuniarie variano tra un minimo di € 25.800 (riducibili sino alla metà) ed un massimo di € 1.549.000 e sono proporzionate in base alla gravità del fatto, al grado della responsabilità dell'Ente ed alle attività svolte per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Il Decreto 231 prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta

LA CONFISCA DEL PREZZO O DEL PROFITTO DEL REATO

La confisca, consistente nell'acquisizione coattiva da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato o di un valore equivalente, si applica sempre in caso di colpevolezza dell'ente, escludendo ciò che può essere restituito al danneggiato e fatti in ogni caso salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

LE SANZIONI INTERDITTIVE

Le sanzioni interdittive si applicano solo quando espressamente previste dal Decreto 231, secondo principi di adeguatezza, proporzionalità e sussidiarietà. In caso di più reati presupposto si applica la sanzione per il reato più grave. La durata dell'interdizione è generalmente temporanea (da un minimo di 3 mesi ad un massimo di 2 anni), ma in alcuni casi tassativi diviene definitiva.

Le sanzioni interdittive possono essere: l'interdizione dall'esercizio dell'attività; il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere la prestazione di un pubblico servizio; la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi; il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano se l'ente ha tratto un profitto rilevante da un reato commesso da un soggetto apicale o da un subordinato in caso di gravi carenze organizzative, o in caso di reato reiterato.

Le sanzioni interdittive non si applicano se: l'ente non ha tratto un profitto rilevante, o il danno cagionato è di particolare tenuità, o l'ente ha messo a disposizione il profitto per la confisca, oppure nei casi in cui l'ente – prima del dibattimento di primo grado – abbia risarcito il danno, o eliminato le conseguenze, o si è adoperato in tal senso, o ha eliminato le carenze organizzative.

LA PUBBLICAZIONE DELLA SENTENZA DI CONDANNA

La sanzione si applica unitamente alla sanzione interdittiva e consiste nella pubblicazione della sentenza di condanna nel sito internet del Ministero della Giustizia unitamente alla sua affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale.

2.5 ORGANISMO DI VIGILANZA

Il Decreto 231 prevede l'istituzione di un Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 e di curarne l'aggiornamento. Ogni società del Gruppo UPMC in Italia ha un proprio Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza deve soddisfare i seguenti requisiti:

- 1) **autonomia e indipendenza:** la posizione dell'Organismo di Vigilanza nell'ente deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente (ivi compreso l'organo dirigente). L'Organismo di Vigilanza deve pertanto essere inserito come unità di staff in una posizione gerarchica (la più elevata possibile) con la previsione di un sistema periodico di reportistica al massimo vertice operativo aziendale. Non solo, al fine di garantirne la necessaria autonomia di iniziativa ed indipendenza, è indispensabile che all'Organismo di Vigilanza non siano attribuiti compiti operativi che possano minare l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello 231;
- 2) **professionalità:** i componenti dell'organismo devono avere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per compiere l'attività ispettiva, consulenziale di analisi del sistema di controllo e di tipo giuridico, (in particolare nel settore penalistico e societario), come chiaramente specificato nelle Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo (edizione giugno 2021). È, infatti, essenziale la conoscenza delle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, del *flow charting* di procedure e processi, delle metodologie per l'individuazione di frodi, del campionamento statistico e della struttura e delle modalità realizzative dei reati;
- 3) **continuità di azione:** per garantire l'efficace attuazione del Modello 231, è necessaria la presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza.

Pertanto, l'Organismo di Vigilanza si deve caratterizzare per:

- a) indipendenza e posizione di terzietà rispetto a coloro sui quali dovrà effettuare la vigilanza;
- b) collocazione nella posizione gerarchica più elevata possibile;
- c) autonomia dei poteri di iniziativa e di controllo;
- d) autonomia finanziaria sulla base del budget assegnato;
- e) assenza di compiti operativi;
- f) continuità d'azione, in termini di attività costante, seppur periodica;
- g) professionalità.

INDIVIDUAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il Consiglio d'Amministrazione di ogni società del Gruppo UPMC in Italia nomina i componenti dell'Organismo di Vigilanza in attuazione di quanto previsto dal Decreto 231 e dalle Linee Guida di Confindustria, e nel rispetto dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione.

L'Organismo di Vigilanza è composto da un organo collegiale di almeno 3 membri, a composizione mista (con membri interni ed esterni), dotati delle necessarie competenze tecniche e dei requisiti di eleggibilità, professionali e di

onorabilità. Laddove ritenuto opportuno, il Consiglio d'Amministrazione di ogni società del Gruppo UPMC in Italia può decidere di nominare un Organismo di Vigilanza monocratico. I membri restano in carica per 3 esercizi finanziari e l'incarico può essere rinnovato. L'incarico cessa per decadenza o revoca. Non possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro i quali abbiano riportato una condanna – anche non definitiva – per uno dei reati previsti dal Decreto 231.

Ai membri dell'Organismo di Vigilanza spetta un compenso, mentre spetta al Consiglio d'Amministrazione l'individuazione delle risorse economico-finanziarie da attribuirgli per l'espletamento delle proprie funzioni (budget dell'Organismo di Vigilanza).

L'Organismo di Vigilanza adotta il proprio statuto e sceglie il suo Presidente, secondo le modalità indicate nello Statuto dell'Organismo, tra i Membri esterni designati.

Per la definizione degli altri requisiti di ineleggibilità e di decadenza nonché per tutti gli aspetti relativi al funzionamento dell'Organismo di Vigilanza si rimanda al documento Statuto dell'Organismo di Vigilanza.

COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

I compiti dell'Organismo di Vigilanza sono prevalentemente quelli di:

- a) vigilare sull'effettività del Modello 231;
- b) verificare l'adeguatezza del Modello 231, valutando la reale idoneità dello stesso a prevenire i reati, anche con riguardo alle misure integrative anticorruzione;
- c) verificare nel tempo la permanenza dei suddetti requisiti di effettività e adeguatezza del Modello 231;
- d) curare l'aggiornamento del Modello 231;
- e) vigilare sull'attuazione del Codice Etico e di Condotta;
- f) governare le segnalazioni relative a violazioni del Codice Etico e di Condotta;
- g) certificare ed attestare annualmente – solo per ISMETT – il regolare adempimento di alcune categorie di pubblicazioni sul sito web istituzionale, nella sezione "Società Trasparente";
- h) relazionare i propri risultati agli organi societari;
- i) gestire le segnalazioni dei dipendenti.

RELAZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI E DEL VERTICE AZIENDALE

L'Organismo di Vigilanza relaziona i risultati della propria attività al Consiglio d'Amministrazione e al Collegio Sindacale (e ove applicabile, al Direttore d'Istituto ed alla Società di Revisione) ed in particolare riferisce in merito all'attuazione del Modello 231 e all'emersione di eventuali criticità ad esso connesse.

Gli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali è custodita da quest'ultimo in un apposito archivio.

L'Organismo di Vigilanza può presentare richiesta di incontro agli organi societari in ogni momento, al fine di riferire in merito al funzionamento del Modello 231 e a situazioni specifiche, direttamente ed indirettamente inerenti all'applicazione del Modello 231 e/o l'attuazione del Decreto 231.

FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il Modello 231 stabilisce obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, in quanto soggetto deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 stesso.

Un efficace sistema di reporting aziendale consente di garantire trasparenza alle attività aziendali e al contempo rende possibile un controllo sistematico sullo svolgimento delle stesse, limitando gli interventi correttivi solamente qualora si manifestino sintomi che possano far presagire il rischio di commissione di illeciti (*e.g.* superamento di determinati indici, *red flag*, *warning*, informazioni relative a ripetute violazioni delle regole del presente Modello 231, instaurarsi di prassi che superino quanto disposto nelle procedure).

Le informazioni fornite all'Organismo di Vigilanza mirano quindi a migliorare le proprie attività di pianificazione dei controlli nonché a permettere di intervenire con dei correttivi nel caso di accertamento *a posteriori* di cause che hanno reso possibile il verificarsi delle condizioni per la commissione dei reati presupposto di cui al D.Lgs. n. 231/2001, nonché la violazione delle norme poste a tutela del Sistema Anticorruzione, laddove applicabile.

In particolare, devono essere tempestivamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- a) provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto 231, avviate anche nei confronti di ignoti;
- b) rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito delle attività di controllo svolte, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto 231;
- c) notizie relative ad eventuali procedimenti disciplinari ed alle relative sanzioni irrogate (compresi i provvedimenti motivati di archiviazione dei procedimenti disciplinari);
- d) ogni eventuale modifica e/o integrazione al sistema di deleghe e procure;
- e) ogni eventuale emanazione, modifica e/o integrazione alle procedure operative

Il mancato adempimento dell'obbligo di comunicazione delle suddette informazioni configura comportamento sanzionabile ai sensi del Sistema Disciplinare.

L'Organismo di Vigilanza è destinatario anche delle segnalazioni aventi ad oggetto il funzionamento e l'aggiornamento del Modello 231, ovvero l'adeguatezza dei principi del Codice Etico e di Condotta e delle procedure aziendali.

Il flusso informativo è integrato da riunioni periodiche (almeno a cadenza annuale) a cui partecipano l'Organismo di Vigilanza, il Collegio Sindacale, e, qualora dovessero essere trattati aspetti attinenti al bilancio e ai reati societari, la società di certificazione.

Gli Organismi di Vigilanza delle società controllate o partecipate da UPMC Italy riferiscono annualmente all'Organismo di Vigilanza di quest'ultimo.

TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNA ILLECITI (WHISTLEBLOWER)

Al fine di consentirne effettività ed efficacia di azione, tutti i dipendenti, dirigenti e tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini di ciascuna della società del Gruppo UPMC in Italia sono tenuti ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza della propria società in ordine ad ogni violazione del Modello 231 e dei suoi elementi costitutivi e ad ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini dell'applicazione del decreto 231.

Con riferimento a tali segnalazioni, l'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la tutela dell'identità del segnalante e la riservatezza dei fatti dal medesimo segnalati, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società.

Le informazioni anonime o rappresentate all'Organismo di Vigilanza non in forma scritta, come previsto nello Statuto, verranno da questo prese in considerazione, a sua discrezione, sulla base della gravità della violazione segnalata.

RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

Ogni informazione, segnalazione, report previsto nel presente Modello 231 è conservato dall'Organismo di Vigilanza di ciascuna società del Gruppo UPMC in Italia in una banca dati informatica e/o cartacea, custodita presso l'Ufficio Compliance di UPMC Italy in un apposito archivio, per un periodo di tempo ritenuto congruo con la finalità e la natura dell'informazione raccolta. L'accesso alla banca dati è consentito unicamente ai componenti dell'Organismo di Vigilanza di ciascuna società del Gruppo UPMC in Italia, ai soggetti dallo stesso individuati e al Chief Compliance Officer di UPMC Italy.

L'Organismo di Vigilanza provvede a rendicontare nei tempi e nei modi specificatamente indicati nello Statuto i risultati dell'attività svolta, in via continuativa all'Amministratore Delegato o alla figura equipollente di ciascuna società del Gruppo UPMC in Italia ed a cadenza annuale al Consiglio d'Amministrazione, al Collegio Sindacale e, se del caso, alla società incaricata della revisione dei bilanci. In particolare, quest'ultimo canale di reporting (verso il Collegio Sindacale ovvero – se applicabile – verso la società di revisione) può essere utilizzato in via privilegiata qualora le violazioni emerse siano riferibili all'Amministratore Delegato o alla figura equipollente.

OBBLIGHI DI RISERVATEZZA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di non divulgare le notizie e le informazioni acquisite nell'esercizio delle proprie funzioni, assicurandone la riservatezza ed astenendosi dal ricercare ed utilizzare le stesse, per fini diversi da quelli indicati dall'Articolo 6 del D.Lgs. n. 231/2001. In ogni caso, ogni informazione in possesso dell'Organismo di Vigilanza è trattata in conformità con la legislazione vigente in materia di protezione dei dati personali.

2.6 SISTEMA DISCIPLINARE

L'effettiva operatività del Modello 231 è garantita da un sistema disciplinare, idoneo a sanzionare il mancato rispetto e la violazione dei principi e delle disposizioni contenute nel Modello 231 e nella normativa citata, nonché delle procedure adottate per il corretto funzionamento della propria organizzazione aziendale.

Tali violazioni, sia da parte del personale delle società del gruppo, sia da parte di amministratori, sindaci, membri dell'Organismo di Vigilanza nonché da parte di consulenti, collaboratori e terzi, vengono sanzionate, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale, in quanto configurano violazione dei doveri di diligenza e fedeltà e nei casi più gravi, lesione del rapporto di fiducia instaurato con il dipendente e/o con il soggetto con cui l'ente ha instaurato un rapporto di collaborazione.

Le sanzioni disciplinari sono il rimprovero verbale, il rimprovero scritto, la multa, la sospensione del servizio fino al licenziamento per i dipendenti, la revoca o la risoluzione del contratto per i collaboratori esterni.

2.7 FORMAZIONE

La formazione interna costituisce uno strumento imprescindibile per un'efficace implementazione del Modello 231 e per una diffusione capillare dei principi di comportamento e di controllo adottati dalla società, al fine di una ragionevole prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001 e al Sistema Anticorruzione.

A tal fine, le politiche di formazione del gruppo prevedono una attività formativa concernente i principi generali sulla responsabilità amministrativa degli enti, sui reati presi in considerazione dal D.Lgs. n. 231/2001 e dal Sistema Anticorruzione, nonché sulle sanzioni previste e le metodologie d'analisi adottate.

Ai fini dell'attuazione del Modello 231, deve essere sviluppato un programma di formazione periodica, anche diversificandolo a seconda se rivolto ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operano in specifiche aree a rischio, ai componenti dell'Organismo di Vigilanza ed ai preposti al controllo interno.

Tale programma di formazione è finalizzato a garantire un adeguato livello di conoscenza e comprensione:

- a) dei precetti contenuti nel D.Lgs. n. 231/2001 in tema di responsabilità amministrativa degli Enti nonché nel Sistema Anticorruzione, dei relativi reati e delle sanzioni ivi previste;
- b) dei principi di comportamento previsti dal Codice di Condotta;
- c) del Sistema Disciplinare;
- d) delle linee guida e dei principi di controllo contenuti nelle procedure operative interne e degli standard di comportamento;
- e) dei poteri e compiti dell'Organismo di Vigilanza;
- f) del sistema di reporting interno riguardante l'Organismo di Vigilanza.

Il programma di formazione deve prevedere:

- a) l'obbligatorietà della partecipazione ai programmi di formazione;
- b) controlli sulla frequenza;
- c) controlli di qualità sul contenuto dei programmi di formazione;
- d) verifiche sull'avvenuto apprendimento dei discenti.

In occasione di modifiche e/o aggiornamenti rilevanti del Modello 231 vengono organizzati dei moduli di approfondimento mirati alla conoscenza delle variazioni intervenute.

In ultimo, devono essere organizzati specifici moduli per i neoassunti destinati ad operare nelle aree a rischio.

Il controllo sulla qualità dei contenuti dei programmi di formazione e sulla frequenza obbligatoria agli stessi spetta al Responsabile dell'Ufficio Formazione.

2.8 DIVULGAZIONE DEL MODELLO 231

Le società del Gruppo UPMC in Italia si impegnano ad assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi del Modello 231 all'interno e all'esterno della propria organizzazione, al fine di darne efficace attuazione e di favorirne l'osservanza.

I destinatari della comunicazione sono non solo i propri dipendenti, ma anche i soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano per il conseguimento degli obiettivi di UPMC Italy in forza di rapporti contrattuali.

A tale fine gli organi di vertice, di intesa con l'Organismo di Vigilanza, possono circoscrivere la comunicazione del Modello 231 a quelle parti o sezioni di interesse specifico delle diverse categorie o settori dei destinatari. In particolar modo, la sua divulgazione può avvenire tramite i mezzi di comunicazione aziendale, quali:

- e) lettera informativa a firma del Consiglio d'Amministrazione (o del Direttore d'Istituto) a tutto il personale, da distribuirsi attraverso la posta elettronica, con cui si presenta il Modello 231 con specifico riferimento alle sue finalità ed alla collocazione sulla intranet aziendale;

- f) organizzazione di eventi formativi al fine di pubblicizzare l'adozione del Modello 231, la figura dell'Organismo di Vigilanza, il Codice di Condotta, *etc.*;
- g) pubblicazione sul sito internet aziendale.

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

Tutti i soggetti terzi che intendono intrattenere rapporti commerciali o di collaborazione con le società del gruppo sono tenuti ad accettare principi contenuti nel Modello 231 e nel Codice Etico di Condotta.