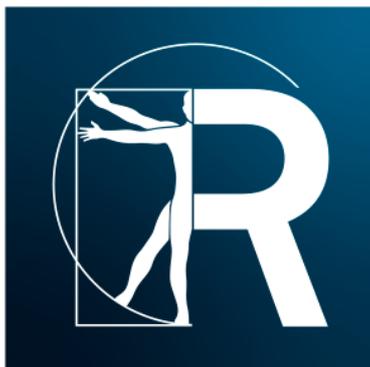




Con la scienza  
e con il cuore.



# RIABILIA

FISIOTERAPIA  
RIABILITAZIONE



MODELLO 231

OPUSCOLO INFORMATIVO

*All'interno di questo opuscolo vengono illustrati i contenuti principali del decreto legislativo 231/2001 ai dipendenti e collaboratori del Centro Riabilia s.r.l.*

*L'obiettivo fondamentale dell'attività di informazione intrapresa in azienda è **DIFFONDERE SEMPRE PIÙ EFFICACEMENTE LA CULTURA DELLA PREVENZIONE DI QUALSIASI RISCHIO**, sia esso "amministrativo" o attinente alla "sicurezza" sotto tutti i suoi aspetti, contribuendo a far crescere il senso di responsabilità delle persone verso sé stesse, verso i colleghi e verso l'azienda in cui lavorano.*



DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

*Cosa dice la legge*

Con il d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, Decreto) è stata introdotta nell'ordinamento italiano la «Responsabilità Amministrativa» delle Società/Enti, ciò significa che quando un soggetto interno alla Società compie determinati reati (es. corruzione, concussione, truffa ai danni dello Stato, etc.) oltre al singolo ne risponde anche la Società nel caso in cui egli abbia agito nell'interesse o vantaggio di quest'ultima.

Questa responsabilità è prevista, per punire reati compiuti da soggetti in posizione di vertice o da loro sottoposti, che, il più delle volte, sono espressione di una «volontà aziendale» e non soltanto una «libera scelta» del singolo.

Si pensi al caso di un amministratore della Società che corrompa un pubblico ufficiale affinché la Società riesca ad aggiudicarsi una gara o un appalto. Tale atto costituisce vantaggio per la Società pertanto nei confronti dell'amministratore si applicano pene detentive e pecuniarie mentre nei confronti della Società possono essere comminate sanzioni economiche ed interdittive quali revoca delle autorizzazioni e degli accreditamenti, sospensione e/o chiusura delle attività).

**La Società può essere quindi colpita nella sua intima essenza: vi possono essere gravi ripercussioni per tutti coloro che vi lavorano.**

La Società può porre in essere un'efficace azione preventiva contro l'affermazione della Responsabilità Amministrativa infatti adottando un **efficace sistema 231** la stessa può essere **esonerata dalla Responsabilità Amministrativa.**

*In sintesi*

**LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA IN CAPO ALLA  
SOCIETÀ**

- Deriva da reato e viene accertata nell'ambito del procedimento penale.
- Comporta l'applicazione di sanzioni particolarmente pesanti fino all'interdizione definitiva dell'attività.

## IL "MODELLO 231"

Il Decreto ha però introdotto un meccanismo di esonero della responsabilità e delle conseguenti sanzioni, laddove le società provino - in sede giudiziaria - di aver adottato un Modello di Organizzazione che **sia idoneo a prevenire il compimento di reati nel loro interesse o vantaggio.**

Il «Modello 231» è un sistema di principi, regole, procedure e controlli che la società, sulla base di una valutazione dei rischi esistenti, adotta per prevenire la commissione dei reati elencati nel D.lgs. 231/01.

Dotandosi di questo «Modello» e del relativo Organismo di Vigilanza, la Società da un lato contribuisce concretamente alla diffusione, al suo interno, della cultura della responsabilità e della prevenzione, dall'altro si pone in condizione di dimostrare che il reato eventualmente commesso non è imputabile ad una cattiva organizzazione, o ad un insieme di comportamenti negativi di chi vi lavora.

Secondo la legge, infatti, **una società può essere esonerata dalla responsabilità amministrativa se struttura al proprio interno un modello di regole e sanzioni**, tale per cui la commissione di un reato al suo interno può avvenire solo in violazione di quanto previsto dal modello stesso, con evidente danno per la società che diventa così, «parte lesa». **Il modello permette l'individuazione delle responsabilità del singolo individuo, salvaguardando il bene complessivo della società, cioè di tutte le altre persone che in essa lavorano.**

### *In sintesi*

#### LA SOCIETA' PUO' ESSERE TUTELATA SOLO SE :

- L'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione aziendale idoneo a prevenire i reati.
- la Società abbia istituito al suo interno un Organismo di Vigilanza dotato di poteri di iniziativa e di controllo.
- Le persone abbiano commesso il reato in violazione dei suddetti modelli di organizzazione e gestione.
- Non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo preposto.

### ***Reati previsti dal D. Lgs 231/2001***

Il D.lgs. 231 prevede un insieme molto ampio di ipotesi di reato che sono state introdotte in tempi diversi dal legislatore che possiamo sintetizzare nelle seguenti macro-categorie:

---

- Reati contro la Pubblica Amministrazione;
  - Reati informatici e trattamento illecito di dati;
  - Delitti di criminalità organizzata;
  - Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
  - Reati contro l'industria e il commercio;
  - Reati societari ivi compreso reato di corruzione tra privati;
  - Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
  - Reati contro la personalità individuale (es: riduzione in schiavitù,...);
  - Reati di abuso di mercato;
  - Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi/ gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela di igiene e salute sul lavoro;
  - Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e riciclaggio;
  - Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti;
  - Reati in materia di violazione del diritto d'autore;
  - Induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'AG;
  - Reati ambientali;
  - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
  - Razzismo e Xenofobia;
  - Frode in competizioni sportive;
  - Reati tributari;
  - Reati di Contrabbando;
  - Reati contro il Patrimonio Culturale;
  - Riciclaggio di beni culturali, devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici.
  - Reati transnazionali
-

## **IL MODELLO 231** *Centro Riabilia S.r.l*

### **1.Sistema organizzativo**

Quanto la società ha fatto, sta facendo ed ha in programma di fare per rispettare la normativa.

### **2.Programma di informazione**

Per assicurare un'adeguata divulgazione dei contenuti e dei principi del Modello.

### **3.Attività di comunicazione**

All'interno e all'esterno dell'azienda, dal sito Internet, dagli incontri di gruppo.

### **4.Controllo e monitoraggio**

Per fornire la tempestiva segnalazione di situazioni di criticità e garantire il rispetto e il costante miglioramento del Modello.

### **5.Organismo di vigilanza**

Riferisce al massimo vertice aziendale, ha libero accesso a tutte le funzioni della società.

È dotato di adeguate risorse finanziarie, deve dotarsi di un regolamento relativo allo svolgimento delle proprie attività.

### **6.Sistema disciplinare**

Per incentivare il rispetto delle regole a livello personale e a livello aziendale.

## 1. Sistema Organizzativo

La definizione di questo “modello di regole” ha un impatto molto forte sia sull’organizzazione aziendale, che sul comportamento delle singole persone: in questo senso la normativa 231 spinge azienda e persone ad accrescere congiuntamente la cultura della prevenzione e della responsabilità.

Infatti, attraverso:

- l’adozione di un CODICE ETICO;
  - la formalizzazione delle job description;
  - la definizione precisa delle responsabilità;
  - la creazione di linee di dipendenza funzionale (responsabile/ subordinato)
- ORGANIGRAMMA AZIENDALE è possibile creare un Sistema di procedure che definisca formalmente le modalità di svolgimento delle attività, i punti di controllo e la ripartizione dei compiti.

## 2. Programma di INFORMAZIONE

I programmi di informazione e formazione interessano, a diversi livelli, tutti i dipendenti della società:

- la Parte Generale, che contempla una serie di linee guida che dovranno condurre le società verso un “modello ideale”, è nella sostanza applicabile con le stesse modalità a tutti i dipendenti, per questo l’attività informativa è la stessa per tutti i dipendenti;
- la Parte Speciale riguarda invece gli specifici Reati previsti nel catalogo 231 e consiste nel mappare tutte le attività sensibili e configurabili in relazione alle quali vi è rischio di commissione del reato al fine di evitare il coinvolgimento della Società in un procedimento penale, prevedendo standard di controllo volti, se non ad impedire, quantomeno a prevenire la commissione di detti reati.

## 3. Attività di comunicazione

Definiti principi e regole, il “Modello 231” deve essere comunicato e condiviso perché soltanto un’informazione accurata e la comprensione da parte di tutti possono garantire l’efficacia del Modello stesso e l’esonero da responsabilità della “Società” nel suo complesso. Per questo il **Centro Riabilia** ha previsto un sistema di divulgazione delle informazioni.

1. diffusione di una circolare informativa a tutti i dipendenti;
2. comunicazione di adozione del modello a tutti gli stakeholders;
3. pubblicazione dei documenti sul sito Internet aziendale: [www.riabilia.com](http://www.riabilia.com);
4. disponibilità delle copie cartacee del modello presso l’Amministrazione;
5. inserimento nei contratti di clausole specifiche di rispetto della normativa e di conoscenza del Modello.

#### **4. Controllo e monitoraggio**

Il Modello 231 è un “modello aperto”, cioè soggetto a continue modifiche, sia per l'evoluzione della normativa, che per la necessità di un sistematico adeguamento al contesto operativo di riferimento. Con lo scopo di far fronte a questa situazione è stato creato un Organismo di Vigilanza (vedi paragrafo specifico), cioè un nuovo organo societario che ha la funzione di verificare e controllare l'efficacia del modello implementato rispetto agli obiettivi posti, in modo da aggiornare costantemente il modello stesso.

L'Organismo di Vigilanza ha, tra gli altri, il compito di attuare le modifiche necessarie a correggere ogni inadeguatezza riscontrata: per questo è importante che tutti siano in grado di segnalare tempestivamente le situazioni di criticità, affinché il Modello organizzativo possa essere immediatamente aggiornato.

#### **5. Organismo di vigilanza**

**Nomina e composizione:** l'ODV è nominato dai vertici aziendali ed è composto da professionisti esperti in materia.

##### **Poteri e Responsabilità**

Secondo quanto previsto dalla legge, l'Organismo deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, ed è chiamato a svolgere le seguenti attività:

- vigilanza sul funzionamento del Modello;
- verifica dell'osservanza del Modello;
- cura dell'aggiornamento, quando necessario.

##### **Flussi informativi per il corretto funzionamento dell'ODV**

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello 231, in merito ad eventi che potrebbero generare responsabilità del **Centro Riabilia**.

In particolare vanno segnalate:

- le violazioni del MOG
- le difficoltà di applicazione del MOG e delle sue procedure
- eventuali situazioni di rischio che potrebbero portare alla commissione di reati.

Le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza possono essere inviate via posta elettronica a: [odv@riabilia.com](mailto:odv@riabilia.com)

##### **Libertà di accesso alle informazioni**

Al fine di poter assolvere in modo esaustivo ai propri compiti, **l'Organismo di Vigilanza:**

- ha libero accesso a tutte le funzioni della Società, senza preventiva comunicazione e senza necessità di alcun consenso, al fine di ottenere ogni informazione necessaria;
- può giovare, nello svolgimento dei propri compiti, della collaborazione dell'Ufficio amministrativo per lo svolgimento delle attività di verifica/vigilanza;
- dispone di un budget definito dal Consiglio di Amministrazione idoneo a coprire le spese necessarie per assolvere alle proprie funzioni; l'Organismo di Vigilanza deve avere libero accesso a tutta la documentazione aziendale, e la possibilità di acquisire dati ed informazioni rilevanti dai soggetti responsabili.

## 6. Sistema disciplinare

Quando si parla di Sistema Disciplinare in azienda è sempre opportuno ricordare quanto previsto dall'art.2104 del Codice Civile, il quale "recita" che l'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali stabilite dall'azienda, è un "obbligo" del lavoratore. Infatti «Il prestatore di lavoro» deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale.

Il **Modello 231** si prefigura come un insieme di regole e disposizioni la cui violazione prevede l'applicazione di sanzioni a prescindere dallo svolgimento e dall'esito di procedimenti penali eventualmente avviati dall'autorità giudiziaria; tali sanzioni risultano applicabili nei confronti di tutti i dipendenti e Dirigenti, dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nonché nei confronti di partner commerciali, consulenti, collaboratori.

Pertanto, ogni infrazione ad una qualsiasi regola contenuta nel Modello potrà e dovrà essere segnalata all'Organismo di Vigilanza e potrà dare origine a procedimenti disciplinari/sanzionatori nei confronti dell'autore della violazione.

È prevista anche, ai sensi della L. 179/17, la possibilità di effettuare segnalazioni anonime all'OdV, che è in ogni caso tenuto a tutelare la riservatezza del segnalante.

Il tutto nel rispetto del principio di determinazione delle infrazioni e delle corrispondenti sanzioni, sancito dall'art. 7 dello "Statuto dei Lavoratori", e del diritto di difesa.

A titolo di esempio, costituiscono violazione delle regole del Modello le seguenti condotte:

- il mancato rispetto delle prescrizioni, protocolli, misure e principi previsti nei protocolli/procedure/istruzioni operative adottati dalla Società;
- l'omessa documentazione, conservazione e controllo degli atti previsti dai Protocolli in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
- l'omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni societarie;
- il mancato rispetto delle regole imposte al personale operante nelle aree a rischio dei processi interessati dal Modello Organizzativo (ivi incluse la tutela della Salute e Sicurezza dei Lavoratori e la Tutela dell'Ambiente);
- la violazione e/o elusione dei sistemi di verifica e controllo, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione da archiviare e conservare per i successivi controlli.

\*\*\*\*\*

Si ricorda ancora una volta che l'Organismo di Vigilanza è a disposizione per chiarimenti all'indirizzo e-mail [odv@riabilia.com](mailto:odv@riabilia.com).



**RIABILIA**

Riabilia *di Luigi Barillaro & C. S.r.l.* S.da Priv. Trav. Via F.  
Sofia Alessio, 289029 Taurianova (RC)  
P.IVA: 01374620803

**RIABILITAZIONE ESTENSIVAAMBULATORIALE E  
DOMICILIARE ACCREDITATO S.S.R. – CRE029**

**MEDICINA FISICA E RIABILITAZIONE**  
AUTORIZZAZIONE D.G.R. N.216 del 22/1/96

Telefono & fax  
**+39 0966 61.20.95**

Mobile - WhatsApp - SMS  
**+39 393 99.31.666**

[info@riabilia.com](mailto:info@riabilia.com)  
[www.riabilia.com](http://www.riabilia.com)



Certificazione DNV  
CERT.20140-2016-AG-ITA-ACCRE