

Organizzazione

Nova Mentis S.r.l.

Modello di Organizzazione Gestione e Controllo

ai sensi del D. Lgs. n. **231** del 8 giugno 2001 e s.m.i.

PARTE GENERALE

web: www.centronovamentis.it - www.terapeutaonline.it

mail: amministrazione@centronovamentis.it / info@novamentis.it

Stato delle emissioni revisioni

| Ver. | Data | Descrizione | Autore | Approvazione |
|------|------------|---------------------------|-----------|--------------|
| 00 | 05/02/2025 | Prima emissione (bozza) | Direzione | |
| 01 | 11/03/2025 | Seconda Emissione (bozza) | Direzione | |
| 03 | 12/03/2025 | Definitiva | CdA | Approvazione |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |



231 MODELLO
ORGANIZZATIVO
AI SENSI DEL
D.LGS 231/2001

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

NM-MOG-GEN

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**NM-MOG-GEN****Sommario**

| | |
|--|----|
| Sommario | 3 |
| 1. Presentazione di Nova Mentis | 5 |
| Un Impegno Etico e Responsabile | 5 |
| L'adozione del Modello 231 | 5 |
| Prevenzione Penale e Miglioramento Organizzativo | 5 |
| Un Meccanismo di Riflessione Dinamico..... | 5 |
| 2. Il contenuto del D. Lgs. 231/2001 | 6 |
| 3. La condizione esimente della responsabilità da reato dell'Ente | 7 |
| 4. Le Linee Guida di Confindustria | 8 |
| 5. Adozione del modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOGC) | 9 |
| Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del modello..... | 9 |
| 6. Elementi fondamentali del Modello | 10 |
| 7. Modello, Codice Etico e Sistema Disciplinare..... | 11 |
| Approvazione del modello e recepimento dei principi del Codice Etico..... | 12 |
| 8. Potenziali aree di rischio..... | 12 |
| Principi di controllo nelle potenziali attività di rischio | 14 |
| 9. I Destinatari del Modello | 15 |
| 10. Organismo di Vigilanza | 16 |
| I requisiti..... | 16 |
| Individuazione | 16 |
| Nomina | 17 |
| Le Funzioni e i poteri dell'Organismo di Vigilanza..... | 17 |
| Flussi informativi dell'OdV nei confronti del vertice societario | 18 |

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

NM-MOG-GEN

| | | |
|-----|---|----|
| 11. | Informazione, formazione e aggiornamento | 19 |
| 12. | Violazione del Modello..... | 20 |
| | Segnalazione di Violazione | 20 |
| | Misure nei confronti dell’Organismo di Vigilanza | 21 |
| | Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti..... | 21 |
| | Applicazione di misure e sanzioni nei confronti dei soggetti che hanno rapporti di lavoro dipendente con Nova Mentis | 21 |
| | Applicazione misure e sanzioni nei confronti dei soggetti che hanno rapporti contrattuali con la società | 22 |
| 13. | Modifica, implementazione e verifica di funzionamento del Modello | 22 |
| | Modifiche ed integrazioni dei principi del Modello | 22 |
| | Implementazione del Modello ed attuazione dei controlli sulle aree di attività a rischio..... | 22 |



1. Presentazione di Nova Mentis

Nova Mentis, d'ora in poi anche e solamente "Organizzazione", "Società" o "Struttura", ha avuto l'ambizione di essere punto di riferimento società di psicoterapia che riunisce specialisti del settore, con l'obiettivo di offrire un servizio di altissimo livello ai propri pazienti.

La nostra organizzazione, operante tramite due forme giuridiche distinte ma coordinate NOVA MENTIS S.r.l. e NOVA MENTIS SOCIETA' COOPERATIVA TRA PROFESSIONISTI, si distingue per la dedizione e la competenza dei nostri professionisti, che operano in un contesto intriso di un forte senso di etica e responsabilità, elementi fondamentali per garantire il benessere e la salute mentale dei nostri clienti.

Un Impegno Etico e Responsabile

L'etica e la responsabilità sono i principi guida che governano l'agire di ogni professionista di Nova Mentis. Questi valori costituiscono l'*humus* ideale che ha permesso alla nostra organizzazione di intraprendere un percorso di crescita e di miglioramento continuo. Ogni terapeuta di Nova Mentis è fortemente impegnato a rispettare i più elevati standard deontologici e professionali, assicurando interventi terapeutici sicuri, efficaci e rispettosi della dignità umana.

L'adozione del Modello 231

In questo contesto, Nova Mentis ha deciso di adottare il Modello 231, un sistema di organizzazione gestione e controllo finalizzato alla prevenzione dei reati e alla responsabilità amministrativa degli enti, come previsto dal Decreto Legislativo n. 231/2001. Questa scelta riflette il nostro impegno a mantenere un assetto organizzativo solido e trasparente, capace di prevenire comportamenti illeciti e di promuovere una cultura aziendale basata sull'integrità e la legalità.

Prevenzione Penale e Miglioramento Organizzativo

L'adozione del Modello 231 rappresenta un'importante occasione per Nova Mentis per migliorare il proprio assetto organizzativo. Attraverso l'implementazione di procedure, controlli e protocolli specifici, miriamo a garantire il rispetto delle normative vigenti e a prevenire eventuali violazioni.

Questo processo di adeguamento normativo non solo rafforza la nostra struttura interna, ma contribuisce anche a creare un ambiente di lavoro sicuro e affidabile per tutti i nostri collaboratori e pazienti.

Un Meccanismo di Riflessione Dinamico

L'introduzione del Modello 231 ha permesso a Nova Mentis di sviluppare un meccanismo di riflessione dinamico e costante sulla propria organizzazione. Questo approccio ci consente di monitorare continuamente le nostre attività, di valutare l'efficacia delle nostre misure di controllo e di individuare eventuali aree di miglioramento. La nostra attenzione alla prevenzione e alla gestione dei rischi è parte

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
NM-MOG-GEN

integrante della nostra filosofia aziendale e ci permette di offrire servizi di alta qualità, sempre in linea con le aspettative dei nostri pazienti e delle autorità competenti.

In sintesi, Nova Mentis rappresenta vuole rappresentare sempre più un'eccellenza nel campo della psicoterapia, grazie alla competenza e all'attenzione etica dei suoi professionisti. L'adozione del Modello 231 e l'impegno nella prevenzione penale sono testimonianze concrete della nostra volontà di mantenere elevati standard di qualità e di sicurezza. Continueremo a lavorare con dedizione e responsabilità per offrire il miglior servizio possibile ai nostri pazienti, promuovendo un ambiente di lavoro trasparente e rispettoso delle norme e garantendo l'estensione della più ampia cultura della legalità.

2. Il contenuto del D. Lgs. 231/2001

Come noto, Il Decreto Legislativo n. 231/2001 ha introdotto nel sistema giuridico italiano un importante cambiamento: la responsabilità “amministrativa” delle persone giuridiche, **ormai ritenuta sostanzialmente penale**, per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli Enti (quali società, associazioni, consorzi, ecc.). Questo significa che le società possono essere ritenute responsabili per reati commessi dai loro rappresentanti, amministratori, dipendenti o persone sotto la loro direzione o vigilanza. La responsabilità dell'Ente è aggiuntiva a quella della persona fisica che ha materialmente commesso il reato.

In base al disposto del D. Lgs.n.231/01 e successive integrazioni - la responsabilità amministrativa dell'ente si configura con riferimento alle seguenti fattispecie di reato rinvenibile nella seconda parte del Decreto:

| | |
|---|-------------------|
| Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato..... nelle pubbliche forniture | Art. 24 |
| Delitti informatici e trattamento illecito dei dati | Art. 24-bis |
| Reati di criminalità organizzata | Art. 24-ter |
| Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità', corruzione...d'ufficio | Art. 25 |
| Falsità in monete, spendita ed introduzione nello stato, previo concerto di monete false | Art. 25-bis |
| Delitti contro l'industria ed il commercio | Art. 25-bis.1 |
| Reati societari | Art. 25-ter |
| Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico | Art. 25-quater |
| Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili | Art. 25-quater. |
| Delitti contro la personalità individuale etc. | Art. 25-quinquies |
| Reati finanziari o abusi di mercato | Art. 25-sexies |
| Omicidio colposo o lesioni commesse con violazione delle norme sulla sicurezza sul lavoro | Art. 25-septies |
| Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio | Art. 25-octies |
| Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori | Art. 25-octies.1 |
| Delitti in materia di violazione del diritto d'autore | Art. 25-novies |
| Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria | Art. 25-decies |

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
NM-MOG-GEN

| | |
|---|------------------------|
| Reati ambientali | Art. 25-undecies |
| Reati di impiego irregolare lavoratori stranieri | Art. 25-duodecies |
| Reati di razzismo e xenofobia | Art. 25-terdecies |
| Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco... a mezzo di apparecchi vietati | Art. 25-quaterdecies |
| Reati tributari | Art.25-quinquiesdecies |
| Contrabbando (diritti di confine) | Art.25-sexiesdecies |
| Delitti contro il patrimonio culturale | Art.25-septiesdecies |
| Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici | Art.25-duodecimes |
| Delitti tentati | Art. 26 |
| Reati transnazionali | L. n 146/20016 |
| Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato | Art.12 L.9/2013 |

3. La condizione esimente della responsabilità da reato dell'Ente

Istituita la responsabilità “amministrativa” degli Enti, l'**articolo 6 del Decreto stabilisce che l'ente non ne risponde nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, “modelli di organizzazione di gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”**

La medesima norma prevede, inoltre, l'**istituzione di un organo di controllo** interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento

Detti modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito denominati i “Modelli”), ex Art. 6, commi 2 e 3, del D. Lgs.n.231/01, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- Individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto
- Prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire
- Individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati
- Prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli
- Introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**NM-MOG-GEN**

Ove il reato venga commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'ente non risponde se prova che:

- L'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi
- Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo
- I soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello
- Non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al Modello

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'art.6 del Decreto dispone, infine, che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto con i Ministeri competenti, potrà formulare, entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

4. Le Linee Guida di Confindustria

Per espressa previsione legislativa (Art. 6, comma 3, D. Lgs.n.231/2001), i Modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

L'azienda aderisce a Confindustria, che ha emanato una versione aggiornata delle proprie "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231".

Il Ministero di Grazia e Giustizia ha approvato dette Linee Guida, ritenendo che l'aggiornamento effettuato sia da considerarsi "complessivamente adeguato ed idoneo al raggiungimento dello scopo fissato dall'Art. 6 del Decreto".

Le Linee guida di Confindustria indicano un percorso che può essere in sintesi così riepilogato:

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**NM-MOG-GEN**

- Individuazione delle aree di rischio, al fine di evidenziare le funzioni aziendali nell'ambito delle quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto
- Predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:

- Lineamenti della responsabilità da reato dell'ente
- Individuazione dei rischi e protocolli
- Codice etico o di comportamento e sistema disciplinare
- L'organismo di vigilanza
- La responsabilità da reato nei gruppi di imprese
- Modelli organizzativi e soglie dimensionali: una chiave di lettura per le piccole imprese

Il mancato rispetto di punti specifici delle predette Linee Guida non inficia la validità del Modello. Infatti, il Modello adottato dall'Ente deve essere necessariamente redatto con specifico riferimento alla realtà concreta della società, e pertanto lo stesso può anche discostarsi dalle Linee Guida di Confindustria, le quali, per loro natura, hanno carattere generale.

Oltre alle Linee Guida di Confindustria, è possibile fare riferimento anche alle Prassi di Riferimento UNI del Modello 231, specificatamente sviluppate per le piccole e medie imprese. Queste prassi forniscono un quadro metodologico per l'adozione di sistemi di gestione e controllo che siano proporzionati e adattati alle dimensioni e alla complessità delle PMI. Esse offrono indicazioni pratiche per l'individuazione dei rischi, la definizione di protocolli operativi e l'implementazione di sistemi di monitoraggio efficaci, contribuendo a garantire la conformità alle normative e la prevenzione dei reati aziendali.

Tali linee guida e prassi, in quanto naturale punto di riferimento per i modelli si intendono qui richiamate integralmente.

5. Adozione del modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOGC)

Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del modello

Nova Mentis è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali. A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, questa Organizzazione ha avviato un Progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la rispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

NM-MOG-GEN

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione, come anticipato sopra, che l'adozione del Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto della società, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto stesso.

In particolare, attraverso l'adozione del Modello, l'azienda si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- Determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto dell'azienda nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili alla Società.
- Ribadire che tutte le forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da Nova MENTIS, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche al “Codice Etico” al quale l'azienda intende attenersi nell'esercizio delle attività aziendale.
- Consentire alla società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di Attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Nell'ottica della realizzazione di un programma d'interventi sistematici e razionali per l'adeguamento dei propri modelli organizzativi e di controllo, la società ha predisposto una mappa delle attività proprie e ha individuato nell'ambito delle stesse le cosiddette attività “a rischio” ovvero quelle che, per loro natura, rientrano tra le attività da sottoporre ad analisi e monitoraggio alla luce delle prescrizioni del Decreto (che emerge nell'apposito documento di valutazione rischi).

A seguito dell'individuazione delle attività “a rischio”, l'azienda ha ritenuto opportuno definire i principi di riferimento del Modello Organizzativo che intende attuare, tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto, le linee guida elaborate in materia dalle associazioni di categoria.

La Società si impegna a svolgere un continuo monitoraggio della propria attività sia in relazione ai suddetti reati, sia in relazione all'espansione normativa cui potrà essere soggetto il Decreto 231. Qualora dovesse emergere la rilevanza di uno o più dei reati sopra menzionati, o di eventuali nuovi reati che il Legislatore riterrà di inserire nell'ambito del Decreto 231, la Società valuterà l'opportunità di integrare il presente Modello con nuove misure di controllo e/o nuove Parti Speciali.

6. Elementi fondamentali del Modello

Con riferimento alle “esigenze” individuate dal legislatore nel Decreto, i punti fondamentali individuati dalla società nella definizione del Modello possono essere così brevemente riassunti:

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

NM-MOG-GEN

- Mappa delle attività aziendali “sensibili” ovvero di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio
- Analisi dei protocolli in essere e definizione delle eventuali implementazioni finalizzate, con riferimento alle attività aziendali “sensibili”, a garantire i principi di controllo (vedi punto 4)
- Modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati
- Identificazione dell’Organismo di Vigilanza (di seguito anche “Organismo” o “OdV”), ruolo attribuito in azienda sia a componenti interni che esterni all’azienda, e l’attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull’efficace e corretto funzionamento del Modello
- Definizione dei flussi informativi nei confronti dell’Organismo
- Attività di informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite
- Definizione delle responsabilità nell’approvazione, nel recepimento, nell’integrazione e nell’implementazione del Modello, oltre che nella verifica del funzionamento dei medesimi e dei comportamenti aziendali con relativo aggiornamento periodico (controllo ex post)

Si rileva, ad ogni modo, che il modello organizzativo previsto dal D. Lgs.n.231/01 non costituisce, per la Società, nulla di nuovo poiché l’attività svolta è sostanzialmente caratterizzata da un proprio sistema di controllo particolarmente rigoroso basato sull’implementazione e l’attuazione di Sistemi di Gestione già implementati dalla Società come quelli della salute e sicurezza dei luoghi di lavoro e quelli sulla protezione dati che ne divengono parte integrante di questo Modello.

Infatti, la Società ha adottato anche un proprio “modello operativo” dati personali con il quale intende assicurare che il trattamento dei dati personali avvenga in conformità al Regolamento europeo 679/2016 denominato GDPR.

È stato effettuato, poi, un riscontro delle strutture organizzative interne già attive ed operanti per verificarne la rispondenza, anche formale, al dettato del D. Lgs.n.231/01 ed integrare nel Modello Organizzativo 231 i Sistemi di Gestione già in essere.

7. Modello, Codice Etico e Sistema Disciplinare

L’azienda ha ritenuto opportuno formalizzare i principi etici a cui la Società quotidianamente si ispira nella gestione delle attività aziendali all’interno di un Codice Etico, in considerazione anche dei comportamenti che possono determinare la commissione dei reati previsti dal Decreto

Gli obiettivi che l’azienda ha inteso perseguire mediante la definizione del Codice Etico possono essere così riepilogati:

- Improntare su principi di correttezza e trasparenza i rapporti con le terze parti ed in particolar modo con la Pubblica Amministrazione

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

NM-MOG-GEN

- Richiamare l'attenzione del personale dipendente, dei collaboratori, dei fornitori, e, in via generale, di tutti gli operatori, sul puntuale rispetto delle leggi vigenti, delle norme previste dal Codice etico, nonché delle procedure a presidio dei processi aziendali
- Definire un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello

I principi di riferimento del Modello si integrano con quelli del Codice Etico adottato dalla società, per quanto il Modello, per le finalità che lo stesso intende perseguire in specifica attuazione delle disposizioni del Decreto, abbia una diversa portata rispetto al Codice Etico

Sotto tale profilo, infatti, è opportuno precisare che:

- Il Codice Etico riveste una portata generale in quanto contiene una serie di principi di "deontologia aziendale" che l'azienda riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguitamento dei fini aziendali
- Il Codice Etico rimanda al sistema disciplinare aziendale atto a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, previsto all'articolo 6, comma 2 lett. e) del Decreto
- Il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

Approvazione del modello e recepimento dei principi del Codice Etico

Essendo il Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'articolo 6, comma 1, lett. a del Decreto), è rimessa all'Organo Gestorio la responsabilità di approvarlo e recepirlo, mediante apposita delibera. In questo caso dal Consiglio di Amministrazione di Nova Mentis.

Parimenti, anche il Codice Etico è stato approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione in quanto parte integrante del Modello Organizzativo a cui è allegato.

8. Potenziali aree di rischio

Le attività considerate rilevanti ai fini della predisposizione del Modello sono quelle che, a seguito di specifica analisi dei rischi, hanno manifestato fattori di rischio relativi alla commissione di violazioni delle norme penali indicate dal D. Lgs.n. 231/01 o, in generale, dal Codice Etico della Società stessa.

L'analisi dei rischi è stata strutturata in modo da valutare per ciascuna fase dei processi, quali possono essere quelli potenzialmente a rischio relativamente ai singoli articoli del D. Lgs.n.231/01.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
NM-MOG-GEN

In tal senso è stata creata la seguente tabella per poter valutare questi aspetti e definirne delle priorità di intervento.

| | Probabilità “P” | Danno “D” | Valore |
|--------------------|--------------------------|--------------------|----------|
| Inevitabile | ≥ 30% | Altissimo | 5 |
| Alta | 5% ≤ P < 30% | Alto | 4 |
| Moderata | 1% ≤ P < 5% | Moderato | 3 |
| Bassa | 0,01% ≤ P < 1% | Basso | 2 |
| Remota | < 0,01% | Irrilevante | 1 |

| P x D | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-------|---|----|----|----|----|
| 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | 2 | 4 | 6 | 8 | 10 |
| 3 | 3 | 6 | 9 | 12 | 15 |
| 4 | 4 | 8 | 12 | 16 | 20 |
| 5 | 5 | 10 | 15 | 20 | 25 |

| | | |
|-----------------|----------------|---|
| Se P x D | 0 – 5 | Nessuna azione |
| Se P x D | 6 – 10 | Azione necessaria entro 1 anno |
| Se P x D | 11 – 16 | Azione necessaria entro 1 mese |
| Se P x D | 17-25 | Azione necessaria entro 2 giorni |

Le principali aree di attività potenzialmente a rischio sono individuate nelle parti speciali del presente modello. Per tutte si fa riferimento a quelle individuate nella parte speciale A (Reati contro la PA) in attuazione dell'articolazione dei poteri e del sistema delle deleghe (vedi MOGC – SPE 01).

Si precisa che i reati di cui all'Art. 25-septies del Decreto (omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro) per loro natura possono essere riferibili a tutte le aree aziendali;

L'azienda si è dotata di una politica aziendale in materia di sicurezza ed igiene del lavoro e delle strutture di prevenzione e protezione previste dalla normativa di riferimento (Legge 123/2007 e D. Lgs.n.81/08 e successive modifiche)

Principi di controllo nelle potenziali attività di rischio

Nell'ambito dello sviluppo delle attività di definizione dei protocolli necessari a prevenire le fattispecie di rischio-reato, sono stati individuati, sulla base della conoscenza della struttura interna e della documentazione aziendale, i principali processi e/o attività nell'ambito dei quali, in linea di principio, potrebbero realizzarsi i reati o potrebbero configurarsi le occasioni o i mezzi per la realizzazione degli stessi

Con riferimento a tali attività è stato rilevato il sistema di gestione e di controllo in essere focalizzando l'analisi sulla presenza/assenza all'interno dello stesso dei seguenti elementi di controllo:

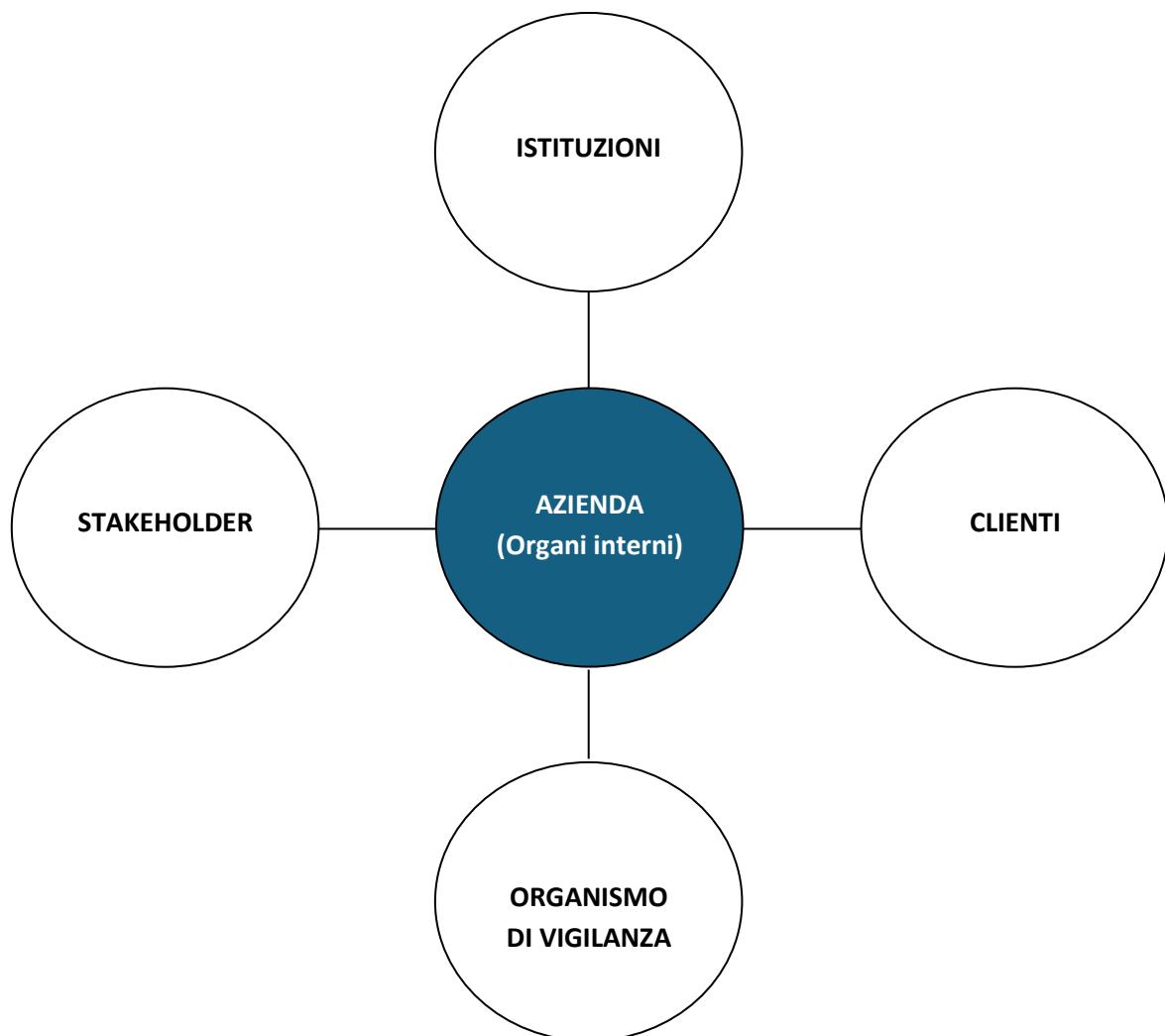
- Regole comportamentali: esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale
- Procedure: esistenza di procedure interne a presidio dei processi nel cui ambito potrebbero realizzarsi le fattispecie di reati previste dal D. Lgs.n.231/01 o nel cui ambito potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi di commissione degli stessi reati. Le caratteristiche minime che sono state esaminate sono:
 - Definizione e regolamentazione delle modalità e tempistiche di svolgimento delle attività
 - Tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione)
 - Chiara definizione della responsabilità delle attività
 - Esistenza di criteri oggettivi per l'effettuazione delle scelte aziendali
 - Adeguata formalizzazione e diffusione delle procedure aziendali in esame
- **Segregazione dei compiti:** una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto.
- **Livelli autorizzativi:** chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio in coerenza con le mansioni attribuite e con le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa.
- **Attività di controllo:** esistenza e documentazione di attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali.
- **Attività di monitoraggio:** esistenza di meccanismi di sicurezza che garantiscono un'adeguata protezione/accesso ai dati e ai beni aziendali.

Nello specifico, i sistemi di controllo in essere per ciascuna area aziendale/processo evidenziato sono riepilogati nelle parti speciali del presente Modello.

9. I Destinatari del Modello

Sono destinatari del Modello (di seguito i "Destinatari") tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi aziendali.

Fra i destinatari del Modello sono annoverati i componenti degli organi sociali aziendali, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti aziendali, i consulenti esterni e i partner commerciali e/o finanziari.



10. Organismo di Vigilanza

I requisiti

L'articolo 6, comma 1, lett. b), del D. Lgs.n.231/01, individua l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, come requisito affinché l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità "amministrativa" dipendente dalla commissione dei reati specificati nel Decreto legislativo stesso.

I requisiti che l'organo di controllo deve soddisfare per un efficace svolgimento delle predette funzioni sono:

- **Autonomia e indipendenza**: l'Organismo di Vigilanza deve essere sprovvisto di compiti operativi e deve avere solo rapporti di staff - come meglio si dirà in seguito - con il vertice operativo aziendale e con il Legale Rappresentante/Direzione;
- **Professionalità nell'espletamento dei suoi compiti istituzionali**: a tal fine i componenti del suddetto organo devono avere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per prevenire la commissione di reati, per scoprire quelli già commessi e individuarne le cause, nonché per verificare il rispetto dei modelli da parte degli appartenenti all'organizzazione aziendale;
- **Continuità di azione**, al fine di garantire la costante attività di monitoraggio e di aggiornamento del Modello e la sua variazione al mutare delle condizioni aziendali di riferimento.

Individuazione

In considerazione delle caratteristiche sopra evidenziate, della specificità dei compiti assegnati all'Organismo di Vigilanza, nonché dell'attuale struttura organizzativa adottata dall'azienda, si ritiene opportuno identificare e regolamentare tale organismo come segue:

- L'Organismo di Vigilanza può avere essere sia in composizione monocratica che collegiale. In questo caso, se il CdA, lo ritiene necessario, può comporre un organismo collegiale composto da due componenti esterni e uno interno;
- Il Consiglio di Amministrazione al fine di garantire la presenza dei requisiti sopra menzionati, valuta periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando le modifiche e/o le integrazioni ritenute necessarie;
- L'Organismo di Vigilanza è configurato come unità di staff in posizione verticistica, riportando direttamente dal Consiglio di Amministrazione anche per il tramite della Direzione;
- Il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza è disciplinato da un apposito Regolamento, predisposto dall'Organismo medesimo ed approvato dal Consiglio di Amministrazione.
- Tale regolamento prevede, tra l'altro, le funzioni, i poteri e i doveri dell'Organismo, nonché i flussi informativi verso il Consiglio di Amministrazione, Presidente, la Direzione. Sotto questo

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**NM-MOG-GEN**

profilo è opportuno prevedere che ogni attività dell’Organismo di Vigilanza sia documentata per iscritto ed ogni riunione o ispezione cui esso partecipi sia opportunamente verbalizzata.

Nomina

Il Consiglio di Amministrazione dell’azienda provvede alla nomina del/dei componente/i dell’Organismo di Vigilanza.

La durata in carica dei componenti dell’Organismo di Vigilanza è stabilita dal Consiglio di Amministrazione della Società.

L’Organismo di Vigilanza definisce e svolge le attività di competenza secondo la regola della collegialità ed è dotato ai sensi dell’articolo 6, comma 1, lettera b), del D. Lgs.n.231/01 di “autonomi poteri di iniziativa e controllo”.

Le Funzioni e i poteri dell’Organismo di Vigilanza

Il potere dell’OdV è ampio, di tipo orizzontale e verticale. In base a quanto emerge dal testo del D. Lgs.n.231/01, le funzioni svolte dall’Organismo di Vigilanza possono essere così riepilogate:

- Vigilanza sull’effettività del Modello, che consiste nel verificare la coerenza tra comportamenti concreti e Modello istituito
- Valutazione dell’adeguatezza del Modello, ossia della idoneità dello stesso, in relazione alla tipologia di attività e alle caratteristiche dell’impresa, a ridurre ad un livello accettabile i rischi di realizzazione di reati. Ciò impone un’attività di aggiornamento dei modelli sia alle mutate realtà organizzative aziendali, sia ad eventuali mutamenti della legge in esame. L’aggiornamento può essere proposto dall’Organismo di Vigilanza, ma deve essere adottato - come già ricordato - dall’organo amministrativo

In particolare, i compiti dell’Organismo di Vigilanza sono così definiti:

- Vigilare sull’effettività del Modello attuando le procedure di controllo previste
- Verificare l’efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti
- Verificare il mantenimento, nel tempo, dei requisiti richiesti promuovendo, qualora necessario, il necessario aggiornamento
- Promuovere e contribuire, in collegamento con le altre unità interessate, all’aggiornamento e adeguamento continuo del Modello e del sistema di vigilanza sull’attuazione dello stesso
- Assicurarsi i flussi informativi di competenza
- Assicurare l’attuazione degli interventi di controllo programmati e non programmati
- Segnalare alle funzioni competenti la notizia di violazione del Modello e monitorare l’applicazione delle sanzioni disciplinari

Nell'espletamento delle sue funzioni, l'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di:

- Emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'Organismo di Vigilanza;
- Accedere a qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo di Vigilanza ai sensi del D. Lgs.n.231/01;
- Ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello;
- Disporre che i Responsabili delle funzioni aziendali forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Presidente del CdA e/o dalla Direzione all'uopo incaricata, e potrà, a sua volta, chiedere di essere ascoltato in qualsiasi momento, al fine di riferire sul funzionamento del Modello o su situazioni specifiche.

Flussi informativi dell'OdV nei confronti del vertice societario

Sistema delle deleghe

All'OdV devono essere trasmessi e tenuti costantemente aggiornati i documenti afferenti al sistema di procure e deleghe in vigore presso la Società.

Segnalazioni di esponenti aziendali o di terzi

Allo stesso tempo, dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV qualunque informazione, di qualsiasi tipo, sia giudicata attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio così come individuate nel Modello.

L'obbligo riguarda principalmente le risultanze delle attività poste in essere dalla Società, nonché le atipicità e le anomalie riscontrate.

Per quanto riguarda invece le segnalazioni di violazione di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza persone in un contesto lavorativo pubblico o privato, con l'avvento del D. Lgs n.24 del 10 Marzo 2023, la gestione anche se nelle aziende con più di 50 dipendenti non è più di competenza dell'OdV, per Nova Mentis è designato comunque gestore del canale di segnalazione interna deve dare informazioni e flussi informativi in merito al:

- Numero di segnalazioni interne ricevute relative a violazioni del Modello 231
- Numero di non conformità rilevate nella gestione del processo di Whistleblowing

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**NM-MOG-GEN**

Devono comunque essere necessariamente trasmesse all'OdV tutte le informazioni che presentino elementi rilevanti in relazione all'attività di vigilanza, come ad esempio:

- I provvedimenti o le notizie provenienti da organi di polizia o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al Decreto;
- Tutte le richieste di assistenza legale effettuate dalla Società;
- L'eventuale richiesta per la concessione di fondi pubblici in gestione o per l'ottenimento di forme di finanziamento dei fondi già in gestione;
- Le notizie relative all'attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari intrapresi e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti;

11. Informazione, formazione e aggiornamento

L'articolo 6, comma 2, lett. e) e l'articolo 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs.n.231/01 stabiliscono, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale che ai soggetti sottoposti ad altrui direzione, la necessaria predisposizione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

L'efficace attuazione del Modello e del Codice di Comportamento non può prescindere dalla predisposizione di un adeguato apparato sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nel sistema del D. Lgs. 231/01, costituendo il presidio di tutela per le procedure interne.

In altri termini, la previsione di un adeguato sistema che risulti idoneo a sanzionare le violazioni delle disposizioni e delle procedure organizzative richiamate dal Modello rappresenta un elemento qualificante dello stesso ed una condizione imprescindibile per la sua concreta operatività, applicazione e rispetto da parte di tutti i Destinatari.

Al riguardo, è opportuno puntualizzare che l'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale: la finalità delle sanzioni qui previste è infatti quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali, promuovendo nel personale aziendale e in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con la Società, la consapevolezza della ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o degli incarichi assegnati.

Quindi il sistema disciplinare applicabile in caso di violazione di quanto previsto dal Modello è volto a rendere effettiva ed efficace l'adozione dello stesso e l'azione dell'OdV, ciò in virtù anche di quanto previsto dall'art. 6 del Decreto.

Requisito fondamentale delle sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a tre criteri:

- Gravità della violazione
- Tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale, etc.,), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano normativo e contrattuale
- Eventuale recidiva

12. Violazione del Modello

Ai fini dell'ottemperanza al D. Lgs.n.231/2001, a titolo esemplificativo, costituiscono violazione del Modello:

- La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati (ossia nei c.d. processi sensibili) o di attività a questi connesse;
- La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Codice Etico, nell'espletamento dei processi sensibili o di attività a questi connesse.

Di seguito sono riportate le sanzioni previste per le diverse tipologie di Destinatari.

Segnalazione di Violazione

Il provvedimento Decreto Legislativo n.24 del 10 marzo 2023 "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali " è gestito nella procedura di controllo **NM_P-INT-24 "Segnalazione di sospetti-Whistleblowing"** con relativa modulistica e istruzioni distribuite a tutto il personale all'atto di nuova assunzione e reperibile sul sito intranet

La gestione della segnalazione delle violazioni, con l'avvento del D. Lgs n.24 del 10 Marzo 2023, essendo Nova Mentis una realtà organizzativa che ha meno di 50 dipendenti, rimane di competenza dell'OdV come ben definito nella procedura ad hoc **"Segnalazione di sospetti – Whistleblowing"** nel caso di utilizzo di canali di segnalazioni interne

Per le violazioni denunciate attraverso un canale di segnalazione esterna il gestore unico è l'ANAC.

Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

La Società valuta con rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne manifestano l'immagine verso i dipendenti, i soci, i creditori e il pubblico. La formazione e il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppongono, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società

In caso di violazione del Modello da parte dell'Amministratore Unico, l'OdV 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 e/o la revoca di deleghe eventualmente conferite all'amministratore

In ogni caso, è fatta salva la facoltà delle società di proporre azioni di responsabilità e risarcitorie.

Per sanzioni riguardanti gli adempimenti previsti dal D. Lgs n. 24 “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali” è compito dell'ANAC applicare al responsabile le dovute sanzioni amministrative pecuniarie.

Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti

L'inosservanza delle procedure descritte nel Modello adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 implica l'applicazione di sanzioni disciplinari individuate a carico dei Destinatari che verranno applicate nel rispetto delle procedure previste dall'Art. 7 della Legge 300/1970

Qualora venga accertata una o più delle violazioni indicate al paragrafo precedente, in ragione della sua gravità ed eventuale reiterazione, sono comminati, sulla base degli specifici CCNL di categoria applicati, i seguenti provvedimenti disciplinari:

- **Richiamo verbale**
- **Ammonizione scritta**
- **Multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione/compenso professionale**
- **Sospensione dal lavoro/contratto di collaborazione e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni**
- **Licenziamento senza preavviso/Risoluzione del contratto di collaborazione**

Applicazione di misure e sanzioni nei confronti dei soggetti che hanno rapporti di lavoro dipendente con Nova Mentis

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**NM-MOG-GEN**

La irrogazione delle sanzioni disciplinari (**per i dipendenti**) avverrà nel rispetto delle norme procedurali di cui all'art. 7 Legge 300/1970 e di cui al vigente CCNL, secondo un principio di proporzionalità (in base alla gravità della violazione e tenuto conto della recidiva).

In particolare, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, in relazione:

- All'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento
- Al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge
- Alle mansioni del lavoratore
- Alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza
- Alla violazione di norme, leggi e regolamenti interni della Società
- Alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, verrà sempre informato l'OdV.

Applicazione misure e sanzioni nei confronti dei soggetti che hanno rapporti contrattuali con la società

L'inosservanza delle norme indicate nel Modello adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 da parte di fornitori, collaboratori, consulenti esterni, partner aventi rapporti contrattuali/commerciali con l'azienda, può determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal D. Lgs. n. 231/2001.

13. Modifica, implementazione e verifica di funzionamento del Modello

Modifiche ed integrazioni dei principi del Modello

L'Amministratore Unico aziendale provvede ad effettuare le successive ed eventuali modifiche e integrazioni dei principi di riferimento del Modello, allo scopo di consentire la continua rispondenza del Modello medesimo alle prescrizioni del Decreto ed alle eventuali mutate condizioni della struttura dell'Ente.

Implementazione del Modello ed attuazione dei controlli sulle aree di attività a rischio

Il CdA della società deve altresì garantire, anche attraverso l'intervento dell'Organismo di Vigilanza, l'aggiornamento del Modello, in relazione alle esigenze che si rendessero necessarie nel futuro.



231 MODELLO
ORGANIZZATIVO
AI SENSI DEL
D.LGS 231/2001

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

NM-MOG-GEN

L'efficace e concreta attuazione del modello deliberato dall'Amministratore Unico è verificata dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei poteri di controllo allo stesso conferiti sulle attività svolte dalle singole funzioni aziendali nelle aree a rischio.