

## **Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione 2025-2027 di Diaverum Italia S.r.l. - Regione Sicilia**

*Piano redatto ai sensi della Legge n. 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione".*

<b>Approvato da</b>	Amministratore Delegato, M.C. Durio 	31 gennaio 2025
---------------------	--	-----------------

SOMMARIO

Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione .....	1
2025-2027 di Diaverum Italia S.r.l. - Regione Sicilia .....	1
Premessa .....	4
La prevenzione dell'illegalità nelle strutture sanitarie convenzionate con il Servizio Sanitario nazionale .....	4
Principi e obiettivi strategici .....	6
Normativa di riferimento .....	8
Reati oggetto di prevenzione del presente Piano .....	9
Organizzazione .....	11
Soggetti, ruoli e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione in Diaverum ....	11
Il Consiglio di Amministrazione .....	11
Il Compliance Officer .....	12
L'OdV .....	13
Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione .....	13
I dirigenti ed il personale di Diaverum .....	14
Collaboratori a qualsiasi titolo di Diaverum .....	15
Analisi del contesto di riferimento.....	15
Il contesto interno .....	17
L'analisi del rischio di corruzione e sua gestione .....	18
La metodologia utilizzata .....	18
La valutazione e l'analisi del rischio di corruzione .....	21
Principali strumenti di prevenzione della corruzione .....	23
Whistleblowing .....	25
Misure ulteriori.....	27
Flussi informativi nei confronti dei Responsabili della Prevenzione della Corruzione.....	33
Comunicazione dei contenuti del Piano .....	34

Sistema Disciplinare..... **34**

## **Allegati**

N. 1 - Modello 231/2001;

N. 2 - Procedure e Policy aziendali.

## Premessa

### La prevenzione dell'illegalità nelle strutture sanitarie convenzionate con il Servizio Sanitario nazionale

Il PNA si innesta in un periodo di grandi cambiamenti dovuti alle riforme connesse agli impegni assunti dall'Italia con il Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), oggi reso ancor più problematico dagli eventi bellici in corso nell'Europa dell'Est. L'ingente flusso di denaro a disposizione, da una parte, e le deroghe alla legislazione ordinaria introdotte per esigenze di celerità della realizzazione di molti interventi, dall'altra, ad avviso dell'ANAC, richiedono il rafforzamento dell'integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione per evitare che i risultati attesi con l'attuazione del PNRR siano vanificati da eventi corruttivi, ciò senza incidere sullo sforzo volto alla semplificazione e alla velocizzazione delle procedure amministrative.

Le amministrazioni ed enti non destinatari della disciplina sul PIAO – in gran parte enti di diritto privato – continuano ad adottare i Piani triennali della prevenzione della corruzione.

In base a quanto disposto dai commi 5 e 6 dell'art. 6 del citato d.l. n. 80/2021, sono stati emanati il DPR del 24 giugno 2022 n. 81 *“Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”* e il DM del 30 giugno 2022 n. 132, *“Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”* che hanno definito la disciplina del PIAO. In tale scenario, e in conformità a quanto previsto dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 *«Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione»*, l'Autorità ha quindi adottato il PNA 2022 con aggiornamento 2023 che costituiscono atti di indirizzo per le pubbliche amministrazioni e costituiscono uno strumento di lavoro utile per chi, ai diversi livelli di amministrazione, è chiamato a sviluppare ed attuare le misure di prevenzione della corruzione.

In relazione alla dimensione e ai diversi settori di attività degli enti, il PNA individua i principali rischi di corruzione e i relativi rimedi e contiene l'indicazione degli obiettivi, dei tempi e delle modalità di adozione e attuazione delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo.

L'Autorità fa presente che le indicazioni ivi contenute, non devono comportare l'introduzione di adempimenti e controlli formali con conseguente aggravio burocratico, ma devono tendere all'ottimizzazione e ad una maggiore razionalizzazione

dell'organizzazione e dell'attività delle amministrazioni per il perseguimento dei propri fini istituzionali secondo i principi di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, ai sensi dell'art. 1, comma 8, L. n. 190/2012, deve essere adottato da ciascuna Pubblica Amministrazione entro il 31 gennaio di ogni anno, salvo proroghe previste dalla stessa Anac.

Come noto, la normativa prevede l'adozione di tale atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai fini dell'adozione dei propri piani triennali di prevenzione della corruzione, e per gli altri soggetti di cui all'articolo 2-bis, comma 2, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33. La menzionata normativa non prevede espressamente la necessità che società a capitale privato che gestiscono centri di dialisi adottino un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, neppure se le stesse operano in regime di accreditamento con Il Servizio Sanitario Nazionale ("**Ssn**").

Senonché, con Circolare del 18 maggio 2018, l'Assessorato della Salute della Regione Siciliana ha impartito alle strutture sanitarie private accreditate e convenzionate con il Ssn la direttiva di predisporre un apposito Piano di Prevenzione della Corruzione da incardinare in seno al Modello Organizzativo di cui al d.lgs. 231/2001 e di nominare un Responsabile della Prevenzione della Corruzione ("**R.P.C.**"). La stessa nota prevede altresì che qualora la struttura sanitaria si caratterizzi per la presenza di una pluralità di presidi sanitari, dovrà essere individuato un R.P.C. per ogni presidio, da selezionarsi tra le figure organizzative apicali già esistenti.

Diaverum Italia S.r.l. (d'ora innanzi "**Diaverum**" o "**Società**") in ossequio alla suddetta Circolare, con deliberazione del Consiglio di Amministrazione, si è dotata già dall'anno 2019 di un Piano Triennale di prevenzione della corruzione, redatto nel rispetto delle indicazioni fornite dall'Autorità nei Piani Nazionali anticorruzione e relativi aggiornamenti che si sono succeduti negli anni, in particolare PNA 2016, aggiornamento PNA 2019. Il ridetto Piano rappresenta una sezione debitamente integrata nel Modello Organizzativo ex d.lgs. 231/2001, di cui Diaverum si è dotata, e si applica a tutti i centri di dialisi operanti sul territorio nazionale, ed in particolare a quelli operanti nel territorio della Regione Siciliana.

Diaverum ha altresì provveduto alla nomina dei seguenti R.P.C. per ciascuno dei centro di Dialisi della Regione Siciliana in cui la Società stessa opera:

- R. Schillaci per il centro di Dialisi di Adrano e Paternò;
- B. Ricciardi per il centro di Dialisi di Barcellona Pozzo di Gotto (ME);
- V. Puntillo per il centro di Dialisi di Brucoli (SR);
- G. Buscaino per il centro di Dialisi di Castelvetro (TP);
- F.M.F Milone per il centro di Dialisi di Catania, Via Morgia, 4;
- G. Aprile per il centro di Dialisi di Lentini (SR);
- D. Rallo per il centro di Dialisi di Marsala (TP);
- A. M. Murgio per il centro di Dialisi di Nissoria (EN);
- G. Aprile per il centro di Dialisi di Palagonia (CT);
- M. De Franciscis per il centro di Dialisi di Ribera (AG);
- S. Vittoria per il centro di Dialisi di Sciacca (CT);
- Iacono per il centro di Dialisi di Petralia Soprana (PA).

Le attribuzioni dei R.P.C. sono disciplinate all'art. 1, comma 8, della Legge del 6.11.2012 n. 190 e dall'art. 43 del D.lgs. 14.03.2013 n. 33 e successive modificazioni e integrazioni.

Le indicazioni riportate nella delibera ANAC sopra richiamata sono prese in considerazione da Diaverum nella predisposizione del presente Piano, per quanto applicabili, considerato che le strutture sanitarie private non sono soggette, tra gli altri, agli obblighi di indicazione di procedure ad evidenza pubblica e di pubblicità.

Il presente Piano, redatto in continuità con i precedenti, costituisce per Diaverum uno strumento volto a definire la politica di prevenzione del rischio corruttivo che la Società intende perseguire e contiene gli interventi organizzativi e le misure disposte per prevenire il rischio della corruzione e dell'illegalità.

A seguito della sua adozione, il PTPC 2025/2027 verrà pubblicato in modo permanente sul sito istituzionale nell'apposita sezione "società trasparente", ove sono parimenti pubblicati i precedenti PTPC nonché tutti i documenti prescritti dalla Legge.

### **Principi e obiettivi strategici**

La prevenzione della corruzione in Diaverum avviene attraverso la previsione di un sistema integrato composto da:

- Modello Organizzativo ex d.lgs. 231/2001, comprensivo di *Policies*, Procedure Operative e Codice di Condotta che formano parte integrante del Modello Organizzativo stesso, volte a prevenire la commissione di reati elencati nel

medesimo d.lgs. 231/2001, ed in particolare i reati di corruzione (a cui si fa espresso rimando, per quanto in questa sede interessa, e che sono allegati al presente Piano, ALL. 2);

- Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, che in via specifica regola le misure anti-corruzione intraprese e i reati oggetto di attenzione, molti dei quali non elencati nel D.lgs. 231/2001.

Il presente Piano, come parte del più ampio Sistema di *Compliance* adottato da Diaverum come parte integrante del proprio Modello Organizzativo ex d.lgs. 231/2001, è volto a favorire comportamenti sempre più orientati alla legalità, alla correttezza ed alla trasparenza, al fine di:

- aumentare la capacità di individuare le attività a rischio di corruzione e le relative misure di prevenzione;
- ridurre le eventualità di manifestazione di casi di corruzione all'interno di Diaverum;
- creare, in conclusione, un contesto sfavorevole alla corruzione;
- diffondere la cultura dell'integrità e del rispetto della normativa anti-corruzione all'interno della Società attraverso periodiche sessioni di training tenute dai membri dell'OdV di Diaverum, dal Compliance Officer e dai R.P.C.

Nell'ambito delle sopracitate finalità, si individuano, in continuità rispetto al passato, i seguenti **obiettivi strategici** di Diaverum per il triennio 2025-2027:

1. Valorizzare e migliorare le misure già esistenti per l'attuazione coordinata dei sistemi di controllo interno e degli interventi organizzativi volti a garantire una conduzione dell'attività commerciale di Diaverum conforme ai principi di integrità;
2. Integrare ed implementare gli strumenti di monitoraggio al fine di dare effettività all'intera disciplina;
3. Fornire una risposta sistematica ad un fenomeno che pregiudica la fiducia nei confronti degli erogatori di servizi sanitari convenzionati con il Ssn e la legittimazione di Diaverum stessa, con l'intento di realizzare una gestione amministrativa informata a principi di integrità morale ed al servizio del cittadino.

Il presente Piano, così come tutto il Modello Organizzativo di Diaverum, non ha evidentemente una natura statica, dovendo essere adattato costantemente in termini di valutazione del rischio e conseguente individuazione delle misure preventive e vaglio

della loro adeguatezza.

## Normativa di riferimento

Sono di seguito indicati, secondo un ordine cronologico decrescente, i principali provvedimenti legislativi e regolamentari, nonché gli atti amministrativi d'interesse in materia sanitaria, specificamente afferenti la prevenzione dell'illegalità nel settore sanitario che, per quanto applicabili alle strutture sanitarie private, sono stati presi in considerazione:

- Delibera n. 605 del 19.12.2023 Aggiornamento al PNA 2022;
- PTPCT dell'ANAC 2022 ed allegati;
- Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019, in attuazione alla legge 6 novembre 2012, n. 190 rubricata *"Disposizioni per la prevenzione e per la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica Amministrazione"*;
- Circolare 18 maggio 2018 dell'Assessorato della Salute della Regione Siciliana, recante atto di indirizzo per l'adeguamento del modello aziendale di organizzazione gestione e controllo ex art. 6 d.lgs. 231/2001 delle strutture sanitarie private alle disposizioni concernenti la prevenzione dei fenomeni corruttivi;
- Delibera n. 1208 del 22 novembre 2017 *"Approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione"*;
- Determinazione A.N.A.C. n. 831 del 3 agosto 2016 *"Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016"*;
- Protocollo d'intesa tra Autorità Nazionale Anticorruzione e Ministero della Salute del 21 aprile 2016, come integrato da apposito atto datato 26 luglio 2016;
- D.lgs. 14 marzo 2013 n. 33, *"Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni"*;
- D.lgs. 8 aprile 2013 n. 39, *"Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190"*;
- Determinazione A.N.A.C. n. 12 del 28 ottobre 2015 *"Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione"*;
- Delibera ANAC n. 72 dell'11 settembre 2013 di approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione;
- D.lgs. 25 maggio 2016 n. 97, *"Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia*

*di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"* (G.U. Serie Generale n. 132 del 8-6-2016);

- Intesa tra Governo, Regioni ed Enti Locali per l'attuazione dell'art. 1 comma 61 e 62 legge 190/12;
- Conferenza Unificata del 24.07.2013, che definisce il campo di applicabilità della legge 190/12 alle Regioni, Enti locali ed Aziende sanitarie;
- D.P.C.M. 16/1/2013 contenente le linee di indirizzo del Comitato interministeriale per la predisposizione, da parte del Dipartimento della funzione pubblica, del Piano nazionale anticorruzione di cui alla legge 6 novembre 2012 n. 190;
- Legge 6 novembre 2012 n° 190 "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*";
- D.P.R. 62/2013 recante schema: "*Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, ai sensi dell'articolo 54 del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, come sostituito dall'articolo 44, della legge 6 novembre 2012 n. 190*";
- D.L. n° 179 del 18 ottobre 2012 "*Ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese*". Art. 34-bis. "*Autorità nazionale anticorruzione*";
- Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante *Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, e successive modificazioni e integrazioni*;
- Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n° 165 "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*" e successive modificazioni e integrazioni, ivi incluse le disposizioni relative alle fattispecie di reato ivi richiamate;
- Codice Penale, Titolo II, Capo Primo e Capo Secondo.

### **Reati oggetto di prevenzione del presente Piano**

La *ratio* della Legge n. 190/2012 recante «*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*» è volta all'adozione di strumenti idonei a prevenire condotte illecite nella gestione degli interessi pubblici, in particolare le condotte corruttive, nonché a garantire la trasparenza, la legalità e la

legittimità dell'attività amministrativa. In tale ambito, l'attività preventiva deve incentrarsi non solo sui reati di corruzione, ma anche su quelli propedeutici (es. traffico di influenze illecite) nonché su tutti i delitti contro l'Amministrazione, previsti dal Titolo II del Libro II del Codice Penale e, in particolare, su quelli del Capo Primo propri dei pubblici ufficiali (artt. 314 - 335-bis) e di quelli del Capo Secondo dei privati (artt. 336 - 356).

Sono di seguito individuate le fattispecie più rilevanti ai fini della prevenzione:

- 1) Malversazione a danno dello Stato (art. 316 bis);
- 2) Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.);
- 3) Concussione (art. 317 c.p.);
- 4) Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
- 5) Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- 6) Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.);
- 7) Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- 8) Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.);
- 9) Omissione o rifiuto di atti d'ufficio (art. 328 c.p.);
- 10) Interruzione di un servizio pubblico o di pubblica necessità (art. 331 c.p.);
- 11) Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.)<sup>1</sup>;
- 12) Abusivo esercizio di una professione (art. 348 c.p.);
- 13) Omessa denuncia di reato da parte del pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio (artt. 361, 362 c.p.);
- 14) Omissione di referto (art. 365 c.p.).

Diaverum, al fine di garantire quanto previsto dalla Legge n. 190/2012, ricomprende anche i reati contro la fede pubblica e, in particolare, i delitti di falsità in atti di cui al Capo III del Titolo VII del Codice Penale, dei quali sono di seguito indicati i più rilevanti, applicabili anche ai documenti informatici (art. 491-bis c.p.):

- 15) Falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in atti pubblici, in certificati o autorizzazioni amministrative, in copie autentiche di atti pubblici o privati e in attestati del contenuto di atti (artt. 476, 477, 478 c.p.);
- 16) Falsità ideologica commessa dal pubblico ufficiale in atti pubblici, in certificati o in autorizzazioni amministrative, o commessa in certificato da persone esercenti un servizio di pubblica necessità (artt. 479, 480, 481 c.p.);
- 17) Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) e Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-

---

<sup>1</sup> Così come modificato ed integrato dalla L. 3/2019.

bis c.c.).

Ritenuto che la *ratio* della legge n. 190/2012 mira inoltre a prevenire condotte anche solo prodromiche ai reati di corruzione sopra indicati, il presente Piano ha lo scopo di individuare e sanzionare comportamenti dei propri amministratori, rappresentanti, dirigenti e dipendenti in contrasto con la legge e con il proprio Codice di Condotta e, in particolare, i casi di conflitti d'interesse, a prescindere dalla loro rilevanza penale.

## Organizzazione

### Soggetti, ruoli e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione in Diaverum

I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno del Diaverum sono:

1. il Consiglio di Amministrazione, quale organo esercente attività di indirizzo e di controllo di Diaverum;
2. il Compliance Officer;
3. l'OdV, costituito in conformità a quanto previsto dal d.lgs. 231/2001;
4. i R.P.C. per ciascun centro di dialisi;
5. l'HR Director;
6. il personale di Diaverum;
7. i collaboratori a qualsiasi titolo di Diaverum.

È onere e cura del Compliance Officer assicurare il coordinamento a livello nazionale di tutti i R.P.C.

### Il Consiglio di Amministrazione

Al Consiglio di Amministrazione spetta il compito di coordinare l'attività delle varie funzioni aziendali e verificare il corretto adempimento da parte di tutti i dipendenti degli obblighi indicati nelle procedure aziendali applicabili e nel Codice di Condotta. Il Consiglio di Amministrazione di Diaverum è responsabile per le seguenti attività:

- a) approva il Modello Organizzativo ex d.lgs. 231/2001 di Diaverum;
- b) adotta il P.T.P.C. e i suoi aggiornamenti;
- c) adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, ivi compresi quelli che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione.
- d) valorizza, in sede di formulazione degli indirizzi e delle strategie dell'amministrazione, lo sviluppo e la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione;

- e) crea le condizioni per favorire l'indipendenza e l'autonomia del RPCT nello svolgimento della sua attività senza pressioni che possono condizionarne le valutazioni;
- f) assicura al RPCT un supporto concreto, garantendo la disponibilità di risorse umane e digitali adeguate, al fine di favorire il corretto svolgimento delle sue funzioni;
- g) promuove una cultura della valutazione del rischio all'interno dell'organizzazione, incentivando l'attuazione di percorsi formativi e di sensibilizzazione relativi all'etica pubblica che coinvolgano l'intero personale .

## **Il Compliance Officer**

Il Compliance Officer è una figura professionale istituita nell'ambito della Società, la quale ha il precipuo compito di vigilare sul rispetto del Codice di Condotta di Diaverum e sulle *policies* della Società. Approva ed esprime il proprio parere in tutti i processi aziendali indicati, nell'analisi del rischio di cui al Modello Organizzativo, come maggiormente esposti al rischio di commissione di reati di corruzione.

Nell'organigramma di Diaverum il Compliance Officer è inquadrato in una posizione di staff, con linea di riporto al solo Amministratore Delegato, al fine di valorizzarne a pieno le funzioni di vigilanza e di controllo.

Il Compliance Officer, assieme all'OdV, assiste i vari R.P.C. nella predisposizione del Piano adottato dal Consiglio di Amministrazione, nonché nel monitoraggio delle misure adottate e assicura il coordinamento dei vari R.P.C. operanti nei centri di dialisi e organizza, anche a mezzo video conferenza, riunioni con cadenza annuale con gli stessi R.P.C. e l'OdV.

Il Compliance Officer cura, con cadenza almeno annuale, una sessione di aggiornamento rivolta a tutto il personale di Diaverum in materia di normativa anti-corruzione e di rispetto del Modello Organizzativo ex d.lgs. 231/2001.

Infine, il Compliance Officer riceve dai vari R.P.C. i risultati dell'attività svolta, assembla detti risultati e, d'intesa con l'OdV predispone una relazione recante i risultati dell'attività sull'intero territorio nazionale, da pubblicarsi sul sito web aziendale nella sezione dedicata "Società trasparente".

## L'OdV

L'OdV è l'organo incaricato da Diaverum di verificare e vigilare l'effettività del Modello Organizzativo e di valutare l'adeguatezza e l'aggiornamento del Modello medesimo. Tale organo è posto in posizione di assoluta terzietà e di indipendenza rispetto agli altri organi della Società, in particolare rispetto a quelli di amministrazione e gestione; i suoi poteri sono disciplinati nel dettaglio nel capitolo 6 della Parte Generale del Modello Organizzativo di Diaverum.

Ai fini del presente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, l'OdV, assieme al Compliance Officer, ha un ruolo di costante monitoraggio dell'attuazione dello stesso, di coordinamento dei vari R.P.C. operanti nei centri di dialisi, nonché un ruolo propulsivo di diffusione dei valori di integrità, anche attraverso periodiche sessioni di training.

### **Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione**

Diaverum ha nominato un R.P.C. per ciascun centro di dialisi della Regione Siciliana, affidando tale ruolo ai Medical Directors, vale a dire i direttori sanitari dei veri centri.

Il R.P.C. di ciascun centro, in collaborazione con il Compliance Officer e l'OdV, elabora la proposta di Piano che sottopone al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione.

Al R.P.C. competono, inoltre, le seguenti attività e funzioni:

- monitorare costantemente sull'efficace attuazione del Piano e sulla sua idoneità nel centro di dialisi in cui opera, anche attraverso *audit* appositi con verifiche sul campo, da tenersi con cadenza semestrale;
- proporre modifiche al Piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione, nonché in seguito a specifiche segnalazioni da parte dei soggetti preposti alle aree a rischio;
- assicurare, d'intesa con il Compliance Officer e l'OdV, che tutto il personale sia inserito in percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità;
- inviare, entro il 30 dicembre di ogni anno, sulla posta elettronica certificata aziendale una relazione recante i risultati dell'attività.

In capo al R.P.C. incombono le seguenti responsabilità sancite dalla legge n. 190/2012:

- in caso di commissione, nel centro di dialisi di competenza, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, il R.P.C. risponde nei confronti della Società sul piano disciplinare, oltre che per il danno all'immagine

di Diaverum, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:

- a) di aver concorso a predisporre, prima della commissione del fatto, il Piano;
- b) di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del Piano.

In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il R.P.C. risponde sul piano disciplinare per omesso controllo; nel caso in cui, nello svolgimento della sua attività, egli riscontri dei fatti che possano presentare una rilevanza disciplinare deve darne tempestiva informazione al Compliance Officer, all'OdV e all'Amministratore Delegato.

Ove riscontri poi dei fatti che rappresentino violazioni del Modello Organizzativo o delle *policies* aziendali, deve informare il Compliance Officer e l'OdV, valutando, in caso di notizie di reato, la possibilità di denuncia alla Procura della Repubblica o ad un ufficiale di polizia giudiziaria secondo le modalità previste dalla legge.

### I dirigenti ed il personale di Diaverum

I dirigenti ed i responsabili delle varie funzioni di Diaverum sono tenuto a curare, mediante un sistema articolato “a cascata”, il pieno e motivato coinvolgimento di tutti i dirigenti e dipendenti delle strutture aziendali cui sono rispettivamente preposti nell'attività di analisi e valutazione, nonché di proposta e definizione delle misure di monitoraggio per l'attuazione del Piano.

I dirigenti ed i responsabili delle varie funzioni di Diaverum concorrono con i R.P.C. ad assicurare la diffusione della conoscenza del Piano.

Tutto il personale di Diaverum partecipa al processo di gestione del rischio corruzione e osserva le misure contenute nel Piano.

Tutti i dipendenti di Diaverum, nel caso in cui ravvisino una violazione del Modello Organizzativo, del Codice di Condotta di Diaverum o del presente Piano da parte di colleghi o di terzi, che abbiano rapporti con la Società, sono tenuti a segnalarlo anche attraverso il canale di *Whistleblowing*. La procedura è resa disponibile e consultabile nelle seguenti modalità:

- tramite Intranet aziendale <http://intranet.diaverum.net/countries/italy/Pages/Whistleblowing.aspx>, per i dipendenti e collaboratori;
- tramite sito internet aziendale <https://diaverum.whistleblownetwork.net/frontpage>, per tutti i soggetti interessati.

Le misure di prevenzione e contrasto alla corruzione adottate da Diaverum e trasfuse nel Piano devono essere rispettate da tutti dipendenti, e la loro violazione costituisce illecito disciplinare (art. 1, comma 14, L. n. 190/2012).

## Collaboratori a qualsiasi titolo di Diaverum

I collaboratori a qualsiasi titolo di Diaverum, ivi compresi i consulenti, osservano le misure contenute nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e segnalano le situazioni di illecito ai R.P.C. o attraverso il canale di *Whistleblowing* il cui link è accessibile:

- tramite sito internet aziendale <https://diaverum.whistleblowernetwork.net/frontpage>, per tutti i soggetti interessati.

## Analisi del contesto di riferimento

Prima ed indispensabile fase del processo di gestione del rischio è quella relativa all'analisi del contesto, sia interno che esterno.

L'analisi del contesto esterno, invero, restituisce all'amministrazione le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo in relazione alle caratteristiche dell'ambiente in cui l'amministrazione o ente opera. Altro elemento fondamentale per la gestione del rischio è l'analisi del contesto interno che riguarda gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo (cfr. Allegato 1 PNA 2019).

Le fasi centrali del sistema sono l'analisi del contesto, la valutazione del rischio e il trattamento del rischio, a cui si affiancano due ulteriori fasi trasversali (la fase di consultazione e comunicazione e la fase di monitoraggio e riesame del sistema).

Nel PNA 2022 il focus è concentrato sul Monitoraggio in merito alla attuazione e l'idoneità delle misure di prevenzione della corruzione, nonché sul complessivo funzionamento del PTPCT e sulla trasparenza; il Monitoraggio invero svolge un ruolo centrale nel processo di gestione del rischio (cfr. parte generale PNA § 5.3.) in quanto volto ad intercettare rischi emergenti, identificare processi organizzativi tralasciati nella fase di mappatura, prevedere nuovi e più efficaci criteri per l'analisi del rischio.

## Il contesto esterno

L'analisi contenuta riguarda i dati disponibili sugli indicatori oggettivi e soggettivi del fenomeno della corruzione. In dettaglio, si illustrerà in primo luogo, l'andamento dell'indice di percezione della corruzione (CPI) elaborato da *Transparency International*, e si farà riferimento, poi, ai principali reati commessi contro la pubblica amministrazione (corruzione, concussione, abuso d'ufficio e peculato) attraverso i dati estrapolati dalle relazioni delle Corti di Appello dei Tribunali di Palermo, Catania e Messina in occasione dell'inaugurazione dell'anno giudiziario.

L'Indice di Percezione della Corruzione, elaborato annualmente da *Transparency International*, viene considerato il più efficace indicatore del fenomeno in quanto aggrega i dati forniti da diverse fonti che registrano la valutazione di uomini d'affari ed esperti nazionali. L'indice non misura la percezione dei cittadini in quanto sarebbe più facilmente influenzata da fattori culturali, ambientali e sociali risultando di difficile comparabilità. L'Indice classifica i Paesi in base al livello di corruzione percepita nel settore pubblico con un punteggio finale determinato in base ad una scala che va da 0 (alto livello di corruzione percepita) a 100 (basso livello di corruzione percepita).

L'ultimo aggiornamento, riferito al 2023 e pubblicato il 31 gennaio 2024, vede l'Italia al 42 posto nel mondo, insieme a Repubblica Dominicana e Slovenia.

A livello globale, nel CPI 2023, la Danimarca rimane al vertice con 90 punti, seguita dalla Finlandia con 87 punti e dalla Nuova Zelanda con 85 punti, a seguire la Norvegia con 84 e Singapore con 83. In fondo alla classifica troviamo la Somalia con 11 punti e il Venezuela insieme alla Siria e al Sud Sudan con 13 punti. In generale, la classifica trasversale che raggruppa le nazioni con un sistema di governo democratico registra un punteggio medio molto alto, pari a 73 punti; al contrario le autocrazie generano un punteggio medio molto basso, pari a 32 punti.

Con un punteggio medio di 65 su 100, l'Europa occidentale e l'Unione Europea (UE) registra ancora una volta il punteggio più alto nell'Indice di Percezione della Corruzione e l'Italia è tra i paesi dell'area che hanno registrato maggiori progressi dal 2012 al 2023, nonostante la stessa nel 2023 abbia subito una battuta d'arresto e resti ancora sotto la media del punteggio europeo. Il CPI 2023, infatti, conferma l'Italia al 17° posto tra i 27 Paesi membri dell'Unione Europea.

In Sicilia per tutto il periodo considerato, i reati contro la Pubblica Amministrazione sono stati complessivamente 4.415. Tra le diverse tipologie di reato, quelle con maggiore rilevanza sono state le violazioni dei doveri d'ufficio e abusi, con 2.842 delitti e il peculato,

con 787 reati. Seguono i reati corruttivi (511 delitti) ed infine i reati di concussione (275).

Nel complesso la delittuosità appare nel corso degli anni con andamento altalenante, ma i dati più recenti (n.158 delitti nel 2022) indicano un evidente riduzione sia in totale (-33,1% rispetto al 2004) che per tutte le singole tipologie. Il raffronto con l'anno 2012, che come detto rappresenta l'anno di entrata in vigore della legge anticorruzione, mostra un calo ancora più marcato (-38,0%) che riguarda tutte le tipologie di delitti ad eccezione dei reati corruttivi che invece passano da 15 a 27.

## Il contesto interno

L'attività di Diaverum consiste nel fornire ai propri pazienti supporto clinico e psicologico nonché cure personalizzate di nefrodialisi. Diaverum, nata sulle fondamenta di Gambro Healthcare, ha sede legale a Bari e, ad oggi, controlla 23 cliniche dislocate in Sicilia, Puglia e Lazio con circa 1.000 pazienti emodializzati. Il Gruppo è leader a livello mondiale per le cure nefrodialitiche e il maggior fornitore indipendente di servizi in Europa. L'esperienza nel settore delle cure nefrodialitiche è iniziata oltre 20 anni fa, quando fu fondata in Italia la prima clinica per dialisi. Diaverum è presente anche in altri paesi fra cui: Lituania, Polonia, Portogallo, Spagna, Svezia, Turchia, Gran Bretagna, Uruguay, Argentina, Australia, Cile, Francia, Germania, Ungheria e Romania.

A partire dall'anno 2018 Diaverum ha provveduto ad una completa ristrutturazione del proprio sistema di prevenzione della corruzione attraverso le seguenti attività:

- Modifica della propria *governance* societaria con la nomina di un nuovo Amministratore Delegato e successivamente dal 2020 ad oggi della rinnovazione dell'intero *management*;
- nomina di un Compliance Officer, incaricato di autorizzare tutte le transazioni maggiormente a rischio, tra le quali la stipula dei contratti di consulenza e le procedure di approvvigionamento;
- adattamento del proprio Modello Organizzativo ex d.lgs. 231/2001, ripartendo da una nuova analisi del rischio di commissione di reati ex d.lgs. 231/2001 ed *in primis* quelli di corruzione. Il procedimento di analisi del rischio (c.d. "risk mapping") e l'analisi dei vari "gap" (i.e., divari) sui processi interni per evidenziare le carenze e definire le priorità di intervento per l'adeguamento ai nuovi requisiti dettati dal suddetto processo di ristrutturazione attivato da Diaverum (c.d. "gap analysis") sono

stati condotti da Diaverum e diffusamente descritti nella Sezione 5) della Parte Generale del Modello Organizzativo;

- la Società è altresì intervenuta con vigore inserendo nuovi incisivi presidi per impedire la commissione di reati di corruzione, diffusamente riportati e descritti nel Modello Organizzativo - Parte speciale e spiegati nel dettaglio nei successivi paragrafi del presente Piano.

Tali presidi, già oggetto del Piano Triennale Anticorruzione 2019-2021, così come rinvenuto dalle relazioni annuali dei RPCT, hanno prodotto effetti sicuramente positivi, dando impulso e stimolo all'attività. Ciò ha consentito di affrontare le criticità di volta in volta riscontrate in maniera propositiva e con costante miglioramento dei risultati.

## **L'analisi del rischio di corruzione e sua gestione**

### **La metodologia utilizzata**

Il Piano è stato adottato da Diaverum all'esito della più ampia attività che ha portato alla complessiva ridefinizione del proprio Modello Organizzativo.

Si riportano le informazioni già contenute nella Sezione 5) della Parte Generale del Modello Organizzativo in merito alle fasi di realizzazione.

L'adozione del Modello Organizzativo e del presente Piano ha comportato l'effettuazione di una identificazione e valutazione delle aree e dei processi sensibili aziendali.

Nello specifico, in linea con quanto sopra, il progetto ha previsto la realizzazione di tre fasi operative distinte:

- **FASE I - Identificazione delle Aree Sensibili (Risk Assessment)**, ossia analisi – attraverso la verifica della documentazione rilevante e colloqui con il personale della Società – del contesto aziendale finalizzata a evidenziare in quali attività/funzioni della Società si possono verificare illeciti rilevanti ai fini del d.lgs. 231/2001;
- **FASE II - Gap Analysis**, ossia valutazione dell'adeguatezza dell'organizzazione aziendale e dei relativi presidi di tutela ai fini di prevenire tali illeciti, mettendo a confronto le regole generali contenute nel modello organizzativo di riferimento (rispondenti alle esigenze della normativa d.lgs. 231/2001) con le effettive modalità di svolgimento delle attività realizzate in concreto dalla Società, così come tracciate dalla prassi aziendale. A seguito di tale confronto è stato redatto un documento di Gap Analysis disponibile presso gli archivi della Società in cui sono identificate le ulteriori necessarie

misure/regole da adottarsi al fine rendere il sistema dei presidi pienamente in linea con il disposto di cui al d.lgs. 231;

- **FASE III - Realizzazione del sistema di controllo interno**, consistente nella preparazione e adozione del Modello ai sensi del d.lgs. 231/2001.

Più in dettaglio, rispetto a ciascuna delle suddette fasi:

La **Fase I** del progetto è consistita nell'analisi delle attività svolte dalla Società nell'ambito delle quali possono essere commessi reati con particolare riguardo ai reati di corruzione, ai reati contro l'Amministrazione, previsti dal Titolo II del Libro II del Codice Penale e, in particolare, a quelli del Capo Primo propri dei pubblici ufficiali (artt. 314 - 335-bis), a quelli del Capo Secondo dei privati (artt. 336 - 356) (di seguito "attività sensibili"), e delle aree, funzioni e ruoli aziendali coinvolti, anche attraverso una serie di colloqui condotti con gli amministratori, i dirigenti e i manager della Società. Tale attività ha consentito di individuare, per ogni area/attività sensibile identificata, le modalità di svolgimento, le funzioni, i ruoli/responsabilità dei soggetti coinvolti e gli elementi di controllo esistenti, al fine di verificare in quali aree/settori di attività e secondo quali modalità si potessero astrattamente realizzare le fattispecie di reato di cui al d.lgs. 231/2001 e le fattispecie di reato prese in considerazione dal presente Piano.

È stata svolta, altresì, un esame della documentazione societaria al fine di meglio comprendere l'attività e di identificare gli ambiti aziendali oggetto dell'intervento.

Nella **Fase II** del progetto per i processi sensibili, è stato elaborato un documento di Gap Analysis, mettendo a confronto le regole generali contenute nel modello organizzativo di riferimento con le effettive modalità di svolgimento delle attività svolte in Diaverum.

Il documento di Gap Analysis è finalizzato a rilevare gli standard di controllo che devono essere adottati e/o migliorati e comunque necessariamente rispettati per consentire alla Società di instaurare un'organizzazione che consenta di evitare la commissione di reati.

Gli standard di controllo sono fondati sui seguenti principi generali che devono essere rispettati nell'ambito di ogni attività sensibile individuata:

- *Segregazione dei compiti*: preventiva ed equilibrata distribuzione delle responsabilità e previsione di adeguati livelli autorizzativi, idonei ad evitare commistione di ruoli potenzialmente incompatibili o eccessive concentrazioni di responsabilità e poteri in capo a singoli soggetti. In particolare, deve essere garantita la separazione delle responsabilità tra chi esegue e chi autorizza il processo;

- *Regolamentazione*: esistenza di regole formali o prassi consolidate idonee a fornire principi di comportamento e modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili;
- *Poteri autorizzativi e di firma*: i poteri autorizzativi e di firma devono essere: (i) coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate; (ii) chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Società;
- *Tracciabilità*: principio secondo il quale: (i) ogni operazione relativa all'attività sensibile deve essere, ove possibile, adeguatamente registrata; (ii) il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile deve essere verificabile *ex post*, anche tramite appositi supporti documentali.

Oltre ai principi generali sopra elencati, in relazione alle singole attività, sono indicate procedure operative di controllo specifiche volte a mitigare i rischi tipici del processo sensibile considerato.

Lo svolgimento della **Fase III** del progetto ha previsto lo sviluppo delle seguenti componenti del sistema di controllo interno:

- Adozione delle misure indicate nel documento di Gap Analysis;
- Revisione e aggiornamento delle procedure esistenti, predisposizione di nuove procedure idonee alla prevenzione dei reati rilevanti ex d.lgs. 231/2001 e in particolare dei reati rilevanti ai fini del presente Piano.
- Analisi e aggiornamento del sistema disciplinare e sanzionatorio già applicato dalla Società;
- Attuazione del sistema relativo ai flussi informativi e segnalazioni nei confronti dell'OdV.

Sulla base dell'attività sopra descritta sono stati predisposti sia il Modello Organizzativo che il Piano.

La **Fase III** del progetto, già avviata nel 2019, implementata ed approfondita nel 2020, e che sarà reiterata e rafforzata nel triennio 2025-2027 anche in ragione delle modifiche intervenute nell'organigramma aziendale, prevede lo svolgimento delle seguenti attività:

- Formazione e Comunicazione al Personale;
- Diffusione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, Codice di Condotta aziendale e del Modello Organizzativo di Diaverum;
- Monitoraggio delle misure esistenti.

## La valutazione e l'analisi del rischio di corruzione

L'individuazione delle potenziali aree di rischio nell'ambito delle attività normalmente svolte da Diaverum, rappresenta la parte conclusiva di un processo che si è sviluppato sia attraverso colloqui con dirigenti e dipendenti della Società, sia attraverso una complessiva valutazione dell'attività di Diaverum e del sistema di attribuzione di deleghe e procure agli organi societari.

Si è svolta, quindi, una indagine dei potenziali fattori abilitanti degli eventi corruttivi, e stimato il livello di esposizione al rischio per la Società utilizzando un approccio comunque di tipo valutativo.

Si è proceduto a individuare i macro processi e le attività sensibili ai fini del d.lgs. 231/2001, assegnando a ciascuna attività un giudizio di rischiosità.

Tale giudizio di rischiosità si basa sulla considerazione delle seguenti variabili: (i) probabilità che la condotta illecita si realizzi e (ii) gravità del danno che potrebbe verificarsi.



### • EVENTUALE PROFITTO DEL REATO / VANTAGGIO PER L'ENTE



### • OPPORTUNITA'



In sostanza, i simboli 4 e 5 nell'asse delle ordinate indicano un'elevata gravità della violazione (e conseguente grave danno per la Società), mentre i medesimi colori nell'asse delle ascisse indicano l'effettiva probabilità di commettere il reato, e quindi, le opportunità che si presentano ai dipendenti della Società o a propri agenti operanti nelle aree di rischio di commettere determinati reati rilevanti ai fini del d.lgs. 231/2001 e del Piano.

Moltiplicando i valori gravità per i valori probabilità, indicati nel diagramma sopra esposto, si ottengono le valutazioni del livello del rischio di commissione dei reati per ciascuna area aziendale a rischio.

Il livello rischio è stato, quindi, considerato:

- a) "alto" a fronte di frequente o molto frequente possibilità che possano commettersi reati in settori in cui il vantaggio/beneficio per la Società sarebbe importante o molto importante (punteggio 20-25);
- b) "medio-alto" a fronte di un punteggio 15-16;
- c) "medio" a fronte di un punteggio 9-12;
- d) "medio-basso" per un punteggio 5-8;
- e) "basso" per un punteggio 0-4.

Il predetto rischio è valutato *ex ante*, considerando le mitigazioni del rischio derivanti dalle attività di controllo o dai protocolli esistenti al momento dell'esecuzione dell'analisi del rischio. Gli specifici sistemi di controllo interno approvati dalla Società successivamente alla conduzione dell'analisi del rischio limitano tali rischi ai casi in cui i destinatari del Piano eludano fraudolentemente i sistemi di controllo, la cui effettiva applicazione è garantita dai R.P.C., dall'OdV e dalla Società stessa.

A seguito della conduzione dell'analisi di cui sopra si sono evidenziate le seguenti aree di rischio.

Le attività più a rischio sono essenzialmente quelle attività svolte nell'ambito dei rapporti che Diaverum intrattiene con la Pubblica Amministrazione.

In particolare i processi più sensibili sono:

- Gestione dei processi di accreditamento dei centri di dialisi;
- Gestione dei rapporti con le Regioni/ASL in materia di rimborsi delle prestazioni eseguite;
- Affidamento di incarichi di direzione sanitaria dei centri di dialisi e di coordinamento degli stessi;
- Affidamento di incarichi a infermieri operanti nei centri di dialisi;
- Acquisto di beni e servizi legati all'attività caratteristica;
- Acquisto di beni e servizi non legati all'attività caratteristica;
- Selezione, assunzione, gestione e valutazione del personale;
- Operazioni straordinarie di acquisizione di nuovi centri di dialisi;

- Gestione del magazzino;
- Gestione delle visite ispettive;
- Gestione dei rapporti con pubblici funzionari e con la Pubblica Amministrazione;
- Gestione delle attività di informazione e promozione dei centri di dialisi;
- Gestione dei rimborsi delle spese;
- Tesoreria;
- Budget e controllo di gestione;
- Adempimenti fiscali e tributari;
- Salute e sicurezza sul lavoro;
- Contenzioso giudiziale e stragiudiziale;
- Prestazione di supporto clinico e psicologico e cure personalizzate di nefrodialisi ai pazienti in cura presso i centri di dialisi della Regione Siciliana, in considerazione del loro ruolo di dipendenti della Società ed altresì, in determinati ambiti, di pubblici ufficiali e/o incaricati di pubblico servizio;
- Gestione e svolgimento delle attività amministrative caratteristiche da parte di infermieri, medici e/o operatori sanitari operanti nei centri di dialisi della Regione Siciliana, in considerazione del loro ruolo di dipendenti della Società ed altresì, in determinati ambiti, di pubblici ufficiali e/o incaricati di pubblico servizio.

### **Principali strumenti di prevenzione della corruzione**

Con il processo sopra riportato Diaverum ha costituito un Sistema di *Compliance* integrato, che prevede uno stretto coordinamento tra gli operatori che a livello nazionale debbono vigilare sul rispetto del Modello Organizzativo e i R.P.C. a livello di singolo centro dialisi.

### **Codice di Condotta**

In primo luogo, al fine di fronteggiare il rischio di commissione dei reati di corruzione, la Società ha formalmente integrato il proprio Codice di Condotta e la propria Policy Anti-Corruzione a livello Globale nel Modello Organizzativo. Tali documenti, indirizzati a dipendenti e consulenti di Diaverum, prevedono espressi divieti di dazione di denaro o altra utilità direttamente o indirettamente nei confronti di incaricati di pubblico servizio o pubblici ufficiali.

Il Modello Organizzativo prevede che la Società fornisca copia del Codice di Condotta e della propria Policy Anti-Corruzione a tutti i propri collaboratori esterni e fornitori, inserendo nei relativi contratti una clausola che preveda la risoluzione espressa del

contratto nel caso sia accertato da Diaverum la violazione dei precetti contenuti nei predetti documenti.

### **Disciplina del conflitto di interesse. Clausola c.d. *pantouflage***

- I. Adozione di nuova procedura di assunzione, che prevede segregazione dei ruoli di ciascun manager per quanto concerne la segnalazione del bisogno di assunzione, la raccolta dei CV dei candidati, il processo di selezione, l'acquisizione di informazioni sui candidati, nonché dichiarazioni da acquisire in materia di potenziali conflitti di interessi. Il processo coinvolge in maniera attiva nei controlli interni l'HR Manager, l'AD ed il Compliance Officer.
- II. Modifica alle procedure di approvvigionamento prevedendo (a) specifiche valutazioni circa potenziali conflitti di interesse da parte dei fornitori (ad esempio, fornitori collegati ad ospedali che "inviano" pazienti ai centri di dialisi di Diaverum), (b) l'individuazione di diversi livelli di autorizzazione in base al valore del contratto, (c) chiarimenti in merito al fatto che taluni servizi sensibili, basati sull'*intuitus personae*, non necessitano la raccolta di tre preventivi (ad esempio, servizi fiscali, contabili o legali), e (d) limiti alla possibilità da parte di fornitori/prestatori di servizi di subappaltare, e valutazione dell'integrità dei subappaltatori dei fornitori/prestatori di servizi.
- III. Adozione di una procedura *ad hoc* per la sottoscrizione di contratti di consulenza con professionisti del settore sanitario che prevede la necessità di chiarire le esigenze commerciali alla base dei contratti, il valore equo di mercato dei compensi e che preveda controlli sui conflitti di interesse. Un modello standard di contratto di consulenza è accluso alla procedura quale allegato.
- IV. Adozione di una procedura *ad hoc* in materia di omaggi e donazioni che identifica i limiti e i processi autorizzativi.
- V. Adozione di una procedura in materia di Gestione e Sponsorizzazione di Eventi, che vieti di utilizzare tali sponsorizzazioni come uno strumento per erogare benefici non dovuti ad operatori sanitari o associazioni di pazienti.
- VI. Adozione di una procedura per la "Piccola Cassa" per ridurre e controllare scrupolosamente i pagamenti in contanti.
- VII. Previsione di protocolli *ad hoc* che impongono al Compliance Officer e ad altri manager di Diaverum di effettuare controlli sull'integrità delle terze parti, dei

fornitori, dei clienti e dei consulenti.

- VIII. Più in generale, è prevista una penetrante azione di vigilanza, monitoraggio e controllo da parte del Compliance Officer e dei R.P.C., attraverso la previsione specifica, per ogni procedura adottata, di tempistiche, compiti e responsabilità nell'attività di controllo di conformità ed attuazione delle procedure e più in generale delle norme a presidio della legalità.

## Whistleblowing

Il *whistleblowing* è uno strumento preventivo che consente al dipendente di Diaverum o al consulente (*whistleblower*) di segnalare episodi di corruzione, concussione, peculato e qualsiasi illecito commesso contro la Pubblica Amministrazione.

Le segnalazioni vengono valutate dalle funzioni deputate alla prevenzione e costituiscono un indice importante per l'esame del rischio e dell'adeguatezza degli strumenti preventivi.

Infine, va considerato che, ai fini delle segnalazioni, il dipendente prenderà in considerazione non solo quelle situazioni che configurano reati di corruzione (art. 318, 319 e 319 *ter*, 319 *quater* del Codice Penale), ma anche quelle in cui *"nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati"*.

Al riguardo, in conformità alla Direttiva UE 2019/1937 come recepita dal d.lgs. 24/2023, Diaverum si è dotata di una procedura *ad hoc* per la gestione delle segnalazioni di illeciti, ed ha scelto di adottare una Piattaforma per automatizzare e facilitare la ricezione e la gestione delle segnalazioni in grado altresì di garantire, con modalità informatiche e tecniche di cifratura dei dati, la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. Tale Piattaforma è raggiungibile al seguente link <https://diaverum.whistleblowernetwork.net/frontpage>.

Qualora il dipendente rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, ed il fatto oggetto di segnalazione possa integrare gli estremi dell'illecito penale, il dipendente ha l'obbligo di presentare denuncia alla competente Procura della Repubblica, secondo quanto stabilito dall'art. 331 c.p.p.

Chiunque riceva segnalazioni agirà nella massima riservatezza, in modo da garantire i segnalanti contro eventuali comportamenti ritorsivi, discriminatori e/o penalizzanti, collegati - direttamente o indirettamente - alla segnalazione stessa, i quali sono espressamente vietati e soggetti alle sanzioni disciplinari di cui al successivo paragrafo,

assicurando altresì la segretezza dell'identità del segnalante (salvo la ricorrenza di eventuali obblighi di legge).

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che segnalino eventuali condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001, di violazioni del Modello e/o delle procedure/protocolli ivi previste può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro ed all'ANAC, per i provvedimenti di rispettiva competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

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

## **Formazione del personale in materia di trasparenza e anticorruzione**

Diaverum Italia srl, in continuità rispetto all'anno 2024, ha tra i propri obiettivi:

- la definizione di procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- l'attuazione per le attività nell'ambito delle quali è più elevato rischio di corruzione, di meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni, idonei a prevenire e/o limitare il rischio di corruzione;
- una maggiore informatizzazione dei processi specie nelle procedure di approvvigionamento, selezione fornitori e magazzino;
- l'organizzazione di attività di formazione del personale per la conoscenza e la corretta applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni; la formazione, infatti, riveste un'importanza cruciale nell'ambito dell'azione di prevenzione della corruzione, che consente di raggiungere, tra l'altro, i seguenti obiettivi:
  - la conoscenza e la condivisione degli strumenti di prevenzione (politiche, programmi, misure) da parte dei diversi soggetti che a vario titolo operano nell'ambito del processo di prevenzione;

- la diffusione degli orientamenti giurisprudenziali sui vari aspetti dell'esercizio della funzione amministrativa, indispensabili per orientare il percorso degli uffici, orientamenti spesso non conosciuti dai dipendenti e dai dirigenti anche per ridotta disponibilità di tempo da dedicare all'approfondimento;
- la diffusione di valori etici, mediante l'insegnamento di principi di comportamento eticamente e giuridicamente adeguati.

Diaverum ha dato inizio, per il biennio 2019/2020, ad una formazione specifica –che intende continuare ed incrementare nel 2025- finalizzata alla prevenzione dei reati di cui al d.lgs. 231/2001. Per il triennio 2025-2027 Diaverum intende garantire:

- **Una formazione generale**, con sessioni almeno annuali, rivolta alla generalità del personale, che abbia come caratteristica principale la diffusione dei principi normativi e la contestualizzazione dei profili di rischio legati alle attività svolte in Diaverum;
- **Una formazione mirata**, con sessioni annuali, diretta ai R.P.C., ai dirigenti e al personale operanti nelle aree di rischio, con l'obiettivo di definire la responsabilità e le procedure da attivare per evitare o segnalare il verificarsi di episodi di corruzione.

L'organizzazione e la gestione dei suddetti corsi di formazione rientra nella competenza e responsabilità del Compliance Officer e dell'OdV, che collaboreranno per l'individuazione dei contenuti formativi, l'elaborazione delle relative linee strategiche e programmatiche e la rilevazione del fabbisogno formativo inerente la materia.

### **Misure ulteriori**

Il presente Piano non è un *quid statico* ma sarà soggetto a revisioni e aggiornamenti che terranno conto dei seguenti fattori:

- a) modifiche normative sopravvenute che impongono ulteriori adempimenti;
- b) emersione di rischi non considerati in fase di predisposizione del Piano;
- c) risultanze del monitoraggio delle misure di prevenzione;
- d) nuovi indirizzi o direttive fornite dall'A.N.A.C.

## Obblighi di pubblicazione

Le normative di riferimento che forniscono le indicazioni relative agli obblighi di pubblicazione sono la L. 190/2012, il D.Lgs. 33/2013 e i successivi chiarimenti intervenuti mediante circolari dell'ANAC e del Ministero per la Pubblica Amministrazione e la semplificazione. I dati indicati vengono inseriti nelle relative sotto-sezioni della sezione del sito internet istituzionale all'uopo costituita e denominata "Società Trasparente - Società Trasparente".

Diaverum è tenuta ad assicurare la qualità delle informazioni riportate nell'apposita sezione del sito istituzionale nel rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge, assicurandone l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità e la facile accessibilità.

I Responsabili incaricati assicurano che i documenti e gli atti oggetto di pubblicazione obbligatoria siano pubblicati:

- completi nel loro contenuto, e degli allegati costituenti parte integrante e sostanziale dell'atto;
- in forma chiara e semplice, tali da essere facilmente comprensibili al soggetto che ne prende visione;
- di norma tempestivamente, o comunque nei tempi previsti dalla normativa vigente.

Ciascun dipendente identificato come responsabile della trasmissione, aggiornamento o della pubblicazione dei dati si impegna a garantire il rispetto dei termini di pubblicazione e della frequenza di aggiornamento dei dati oggetto degli obblighi di pubblicazione.

In ossequio alla L. 62/2022 (Sanità trasparente) Diaverum in quanto società operante nel settore della salute dovrà altresì adempiere a tutte le comunicazioni in materia di trasparenza del settore salute, ai fini del registro pubblico telematico dedicato.

<b>Cartella</b>	<b>Sotto-Cartella</b>	<b>Riferimenti normativi</b>	<b>Sintesi contenuto Ogg. Pubblicazione</b>	<b>Responsabili</b>	<b>Aggiornamento</b>
<b>Disposizioni Generali</b>	Piano Triennale Per la corruzione e trasparenza	Art. 10 c. 8 lett. A) d.lgs. n. 33/2013	PTCT Relaz. Annuale Antic. Nomina RPCT	RPCT	Annuale
	Atti generali	Art. 12 c. 1,2 d.lgs n. 33/2013	Modello 231/2001 Codice ETICO	RPCT	Tempestivo
<b>Attività e Procedimenti</b>		Art. 35 D.lgs n. 33/2013	<i>Non applicabile a Diaverum</i>		
<b>Bandi di gara e contratti</b>		Art. 1 c. c. 32 l. 190/2012 Art. 37 c. 1 lett. a) d.lgs n. 33/13 Art . 4 delib Anac 39/2016	<i>Non applicabile a Diaverum</i>		
<b>Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici</b>		Art. 27 D.lgs n. 33/2013	Atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari alle imprese e comunque di vantaggi economici di qualunque natura a persone ed enti pubblici e private di import superiore a 1000 euro	RPCT	Tempestivo
<b>Bilanci</b>		Art. 29 c. 1 d. lgs. n. 33/2013 Art. 6 c. 4. D.lgs n. 175/2016	Bilancio di esercizio degli ultimi 3 anni	RPCT	Annuale (entro 30 gg dalla pubblicazione)
<b>Servizi Erogati</b>	Carta dei servizi	Art.32 c. 1 d.lgs n. 33/2013	Carta dei servizi e standard di qualità	RPCT	Tempestivo
	Class action	Art. 1c2 e 4 c. 2-6 d.lgs n. 198/09	Notizia del ricorso, sentenza che definisce il giudizio e misure adottate in ottemperanza		Tempestivo
	Costi contabilizzati	Art. 32 l. a) d.lgs n. 33/13 Art.10 c. 5 d.lgs n. 33/2013	Costi contabilizzati dei servizi erogati agli utenti sia finali che intermedi e relativo rendimento nel tempo		Annuale
	Liste di attesa	Art. 41 c. 6 d.lgs. n. 33/2013	Criteri di formazione liste di attesa		Tempestivo
<b>Opere pubbliche</b>			<i>Non applicabile a Diaverum</i>		

<b>Altri contenuti</b>	Accesso civico	Art. 5 c. 1 d.lgs n. 33/2013 Art. 2 c. 9-bis l. 241/90	Accesso civico semplice	RPCT	Tempestivo
			Accesso civico generalizzato		Tempestivo
			Registro accessi		Tempestivo

## La procedura di accesso civico (semplice e generalizzato)

Nel corso del 2021, è stata adottata e pubblicata nella Sezione del sito “Società trasparente” la procedura per l’accesso civico “semplice” e “generalizzato”, ai sensi dell’art. 5, co. 1, D.Lgs. n. 33/2013.

Ai sensi dell’art. 5 D.lgs. N. 33/2013:

- per “accesso civico semplice” si intende l’accesso circoscritto ai soli atti, documenti e informazioni oggetto di obblighi di pubblicazione. Costituisce un rimedio alla mancata osservanza degli obblighi imposti dalla legge, tramite l’intervento di chiunque voglia esercitare il suo diritto di accedere ai documenti, atti e informazioni interessati dall’inadempienza;

- per “accesso civico generalizzato” si intende l’accesso che può essere esercitato da chiunque e che non necessita di motivazione o giustificazione. L’oggetto dell’accesso riguarda solo i documenti amministrativi detenuti dall’amministrazione, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del comma 1 all’articolo 5, comma 1, del Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e s.m. e prevede alcuni limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti.

L’accesso civico dà a chiunque:

- il diritto di accedere ai dati, ai documenti e alle informazioni di pubblico interesse detenute dalla Società, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti ed in particolare gli interessi economici e commerciali di Diaverum Italia S.R.L;
- la possibilità di vigilare, attraverso il sito web istituzionale, non solo sul corretto adempimento formale degli obblighi di pubblicazione ma soprattutto sulle finalità e le modalità di utilizzo delle risorse pubbliche da parte delle pubbliche amministrazioni e degli altri enti destinatari delle norme;

- il "potere" di controllare democraticamente la conformità dell'attività dell'amministrazione, determinando anche una maggiore responsabilizzazione di coloro che ricoprono ruoli strategici all'interno dell'amministrazione, soprattutto nelle aree più sensibili al rischio corruzione, così come individuate dalla L. n. 190 del 2012.

## Programma delle misure

Descrizione	Fasi attuazione	Uff. o Sogg. Resp.	Tempi realizzazione	Indicatori attuazione
<b>Obbligo astensione in caso di conflitto di interessi</b>	<p>Inserimento nelle procedure aziendali di appositi controlli sul conflitto di interesse.</p> <p>Formazione ed informazione sui temi etici e di legalità.</p> <p>Informazione attraverso la consegna per i candidati del codice di condotta della Società e di chek-list da compilare.</p>	AD HR Manager Compliance Off. Manager RPCT ODV	Misura attuata continuativamente nel corso dell'intero triennio 2024-2026	<p>Verifica formazione effettuata</p> <p>Verifica consegna documentazione in sede di audit</p>
<b>Pantouflage</b>	<p>Inserimento nei contratti standard della clausola c.d. <i>pantouflage</i></p> <p>All. dichiarazione di assenza di cause di inconferibilità-incompatibilità</p>	AD HR Manager Compliance Off. RPCT ODV	Misura attuata continuativamente	Verifica veridicità dichiarazioni mediante controlli documentali ed in rete in sede di audit
<b>Whistleblowing</b>	<p>Monitoraggio del sistema informativo per la segnalazione del whistleblower</p> <p>Interventi informativi sui temi etici e della legalità avviati nei confronti di tutto il personale</p> <p>Verifica sulla base delle segnalazioni degli illeciti</p>	ODV RPCT Compl. Off	<p>Annuale</p> <p>Ad evento</p>	<p>Verifica formazione effettuata.</p> <p>Rapporti o verbali audit</p> <p>Relazione RPC</p>

Formazione del Personale	Programmazione sessioni di formazione sulla normativa anticorruzione e D.lgs 231/2001	ODV Compl. Off. HR manager RPCT	Nel triennio 2024-2026	Verifica formazione effettuata
--------------------------	---	--	------------------------	--------------------------------

## Monitoraggio

Le misure di monitoraggio e vigilanza sull'efficacia del PTPC non riguardano soltanto le attività di semplice controllo sulla sua attuazione, ma si estendono a tutti gli interventi di implementazione e di miglioramento del suo contenuto.

Tali misure comprendono: la predisposizione da parte del RPC di una Relazione annuale (trasmessa al Compliance Off. e poi pubblicata sul sito web aziendale) che riporta il rendiconto sull'efficacia delle misure di prevenzione definite dal PTPCT; nonché lo svolgimento di specifici Audit da parte del RPCT in relazione all'attuazione di tutte o di alcune delle misure contenute nel PTPCT.

L'art. 43, co, 1 del D. lgs. 33/13 affida al Responsabile per la trasparenza il compito di svolgere stabilmente “un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, [...], all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione”. Il Responsabile della Trasparenza garantisce il monitoraggio interno degli obblighi di trasparenza, attraverso un'attività di monitoraggio programmato, che viene effettuata almeno una volta l'anno, e prende come riferimento i seguenti aspetti:

- stato di attuazione degli obiettivi definiti nel PTPCT;
- verifica degli obblighi di pubblicazione, attraverso l'utilizzo dell'apposita griglia di monitoraggio ed attestazione;
- esiti delle procedure di accesso civico gestite nell'anno.

E' affidato al Responsabile per la prevenzione della Corruzione e della Trasparenza il compito di segnalare i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione o le inadempienze. La segnalazione interna viene inoltrata, per conoscenza, ai soggetti individuati come responsabili del mancato o ritardato adempimento segnalato. Si ricorda che l'art. 6, c. 2 del D.lgs. 33/13 stabilisce che "l'esigenza di assicurare adeguata qualità delle informazioni diffuse non può, in ogni caso, costituire motivo per l'omessa o ritardata pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti".

### **Flussi informativi nei confronti dei Responsabili della Prevenzione della Corruzione**

Tutte le funzioni della Società hanno un obbligo generale di segnalazione ai R.P.C. competenti di ogni anomalia o circostanza insolita riscontrata nello svolgimento delle proprie attività che possano rilevare ai fini del presente piano (Obbligo Generale di Segnalazione, di seguito "OGS").

Oltre a quanto previsto dall'OGS, dai rapporti e dalla documentazione di cui sopra, l'Organo Amministrativo della Società trasmetterà senza indugio ai R.P.C. quanto segue:

- qualsivoglia richiesta di informazioni o ordine di esibizione di documentazione proveniente da qualunque pubblica autorità (ad esempio, autorità giudiziaria, forze dell'ordine, Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, Garante per la Protezione dei Dati Personali, ecc.) direttamente o indirettamente ricollegabili a circostanze che possano rilevare ai fini di eventuali declaratorie di responsabilità ai sensi del presente Piano;
- mutamenti previsti nella struttura organizzativa delle funzioni/divisioni della Società o modifiche alle procedure organizzative applicate all'interno di esse. Trattasi di informazioni da far pervenire ai R.P.C. dopo la loro adozione;
- il testo finale approvato di ogni procedura organizzativa.

Alla nomina a R.P.C. è data comunicazione a mezzo email e tramite affissione in apposita bacheca a tutto il personale dei centri di dialisi.

Il R.P.C. effettua una costante e precisa attività di reporting agli organi societari, in particolare relazionando per iscritto, con cadenza annuale, il Consiglio di Amministrazione, l'OdV ed il Compliance Officer sull'attività compiuta nel periodo e sull'esito della stessa, fornendo pure una anticipazione sulle linee generali di intervento per il periodo successivo.

L'attività di reporting avrà ad oggetto, in particolare:

- l'attività, in genere, svolta dal R.P.C.
- eventuali problematiche o criticità che si siano evidenziate nel corso dell'attività di vigilanza;
- le azioni correttive, necessarie o eventuali, da apportare al fine di assicurare l'efficacia e l'effettività del presente Piano;
- l'accertamento di comportamenti non in linea con il presente Piano;
- la rilevazione di carenze organizzative o procedurali tali da esporre la Società al pericolo che siano commessi reati rilevanti ai fini del presente Piano;
- l'eventuale mancata o carente collaborazione da parte delle funzioni aziendali nell'espletamento dei propri compiti di verifica e/o d'indagine;
- in ogni caso, qualsiasi informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte degli organi deputati.

### **Comunicazione dei contenuti del Piano**

La comunicazione relativa al presente Piano è assicurata dall'HR Manager di Diaverum in occasione della prima assunzione in servizio e/o in occasione della sottoscrizione di contratti di collaborazione con Diaverum che si riferiscano ad attività da svolgersi nella Regione Siciliana. Lo stesso HR Manager provvede ad assicurare la distribuzione dello stesso a tutti i dipendenti in servizio.

### **Sistema Disciplinare**

Il sistema sanzionatorio per la violazione del presente Piano rispecchia quello previsto per la violazione del Modello Organizzativo. Per completezza se ne riporta la disciplina.

Ogni comportamento contrario alle disposizioni del presente Piano verrà perseguito e sanzionato, in quanto contrario ai principi cui si ispira la Società ed in quanto fonte, anche solo potenziale, di responsabilità per la Società. Le violazioni del Piano incidono negativamente sul rapporto di fiducia con la Società e costituiscono un illecito disciplinare. Inoltre, si rende noto che l'applicazione delle sanzioni disciplinari da parte della Società prescinde dall'instaurazione di un eventuale procedimento giudiziario.

I provvedimenti sanzionatori per violazioni del presente Piano e del Modello sono commisurati al tipo di violazione ed alle sue conseguenze per la Società e saranno adottati nel rispetto della normativa e dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) vigenti.

Per quanto concerne i lavoratori autonomi ed i terzi, la violazione delle disposizioni contenute nel presente Piano e nel Modello potrà comportare la risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1453 - o dell'art. 1456 - del Codice civile.

### **Lavoratori dipendenti - dirigenti**

È fatto obbligo ad ogni dipendente e dirigente della Società di usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta e dall'interesse della Società osservando le procedure interne previste dal Piano e dalla legge.

(a) In particolare, in caso di violazioni commesse da parte dei *dipendenti*, nel rispetto dello Statuto dei Lavoratori e dei CCNL vigenti applicabili, il dipendente potrà incorrere nelle sanzioni ivi previste.

Inoltre, nel caso in esame, tipo e intensità delle sanzioni disciplinari saranno decise dalla Società in relazione a:

- intenzionalità del comportamento o il grado di negligenza, imprudenza, imperizia con riguardo alla prevedibilità dell'evento;
- comportamento complessivo del lavoratore con riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- mansioni del lavoratore;
- altre particolari circostanze che accompagnano la violazione.

Ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, il procedimento che il datore di lavoro deve seguire nel caso in cui voglia sanzionare disciplinarmente un proprio dipendente prevede la preventiva elevazione della contestazione con l'indicazione specifica dei fatti addebitati ed il contestuale invito al lavoratore a fornire le proprie giustificazioni. La sanzione è irrogata nel caso di mancato accoglimento di tali giustificazioni.

Ai dirigenti sono applicate le misure più idonee anche in conformità alle disposizioni del CCNL dei Dirigenti vigente.

Anche nei confronti dei dirigenti, vale il procedimento per l'applicazione delle sanzioni disciplinari di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, descritto al precedente punto (a).

A seconda della gravità della condotta, le suddette sanzioni potranno inoltre essere applicate ai lavoratori dipendenti e ai dirigenti che violino le misure poste a tutela di coloro che effettuano segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 e/o violazioni del presente Piano e/o del Modello (ad esempio, compimento di atti di ritorsione o discriminatori per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione stessa

ovvero rivelazione dell'identità del segnalante) ovvero che effettuino con dolo o colpa grave segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 e/o violazioni del presente Piano e/o del Modello che si rivelino infondate.

### **Consiglio di Amministrazione**

Qualora le violazioni delle previsioni del presente Piano e/o del Modello siano commesse dal Consiglio di Amministrazione, il competente R.P.C. dovrà darne immediata comunicazione all'Assemblea affinché adotti i provvedimenti del caso.

Fatto salvo l'obbligo di risarcire il danno ex artt. 2392 e ss. c.c., si applicano le seguenti sanzioni:

✓ clausola penale (per un ammontare non superiore al compenso spettante al Consiglio di Amministrazione) in ipotesi di:

- violazioni non gravi di una o più regole procedurali o comportamentali previste dal presente Piano e/o dal Modello;
- tolleranza od omessa segnalazione di lievi irregolarità commesse da sottoposti al controllo e/o vigilanza;

✓ revoca di una o più deleghe in ipotesi di:

- grave violazione di regole procedurali o comportamentali previste dal presente Piano e/o dal Modello che configurino un grave inadempimento, ovvero
- tolleranza od omessa segnalazione di gravi irregolarità commesse da sottoposti al controllo e/o vigilanza;

✓ revoca della carica ex art. 2383 c.c., con preventiva rinuncia dell'amministratore al risarcimento dei danni, in ipotesi di:

- violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste dal presente Piano e/o dal Modello di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto organico.

A seconda della gravità della condotta, le suddette sanzioni potranno inoltre essere applicate ai componenti del Consiglio di Amministrazione che violino le misure poste a tutela di coloro che effettuano segnalazioni di condotte illecite e/o violazioni del presente Piano e/o del Modello (ad esempio, compimento di atti di ritorsione o discriminatori per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione stessa ovvero rivelazione dell'identità del segnalante) ovvero che effettuino con dolo o colpa grave segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai fini del presente Piano che si rivelino infondate.

## Agenti e Collaboratori esterni

Comportamenti messi in atto da terze parti in contrasto con quanto previsto dal presente Piano e/o dal Modello e che possono comportare, a giudizio delle unità organizzative aziendali e sentito l'OdV, pregiudizio alla Società saranno sanzionati con la risoluzione in danno del contratto e con la richiesta di risarcimento degli eventuali danni procurati alla Società.