



CREST

Centro per lo studio e la terapia dei disturbi della personalità

**Modello di organizzazione,
gestione e controllo
Parte Generale
Rev 11 2025**

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI
DEL DECRETO LEGISLATIVO
8 GIUGNO 2001 N. 231**

PARTE GENERALE



INDICE

1. Premessa
 - 1.2 Le successive modifiche
 - 1.3 La fattispecie previste dal Decreto
 - 1.4 L'elenco dei reati
 - 1.5 La responsabilità dell'ente
 - 1.6 Il Modello
 - 1.7 Le sanzioni
2. La Società CREST Srl
 - 2.1 Attività e strutture
 - 2.2 La Governance
3. Le caratteristiche del Modello
 - 3.1 Il Modello Organizzativo – efficacia esimente indicati dal Decreto
 - 3.2 Requisiti dei Modelli
 - 3.3 Le Linee Guida
 - 3.4 Obiettivi del Modello e suoi punti cardine
 - 3.5 I Destinatari del Modello
 - 3.6 Diffusione del Modello
 - 3.7 Modifiche e aggiornamento del Modello
 - 3.8 La struttura del Modello adottato
4. I passi per la realizzazione del sistema
 4. 1 Il modello di organizzazione, gestione e controllo
 - 4.1.1 Analisi delle attività
 - 4.1.2 Analisi documentale
 - 4.1.3 Valutazione del rischio residuo
 - 4.1.4 Elenco dei documenti facenti parte del modello
5. Il codice etico
- 6 L'Organismo di Vigilanza
 6. 1 Identificazione dell'OdV
 6. 2 Nomina, revoca, cause di decadenza
 6. 3 Funzioni e poteri
 6. 4 Flussi informativi verso l'OdV
 - 6.5 Riesame periodico del Modello
7. Attuazione del D.Lgs. 24/2023
8. Il sistema disciplinare
9. Formazione del personale

Il Sistema disciplinare



1. PREMESSA

1.1. IL D.LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231

Il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (qui di seguito, per brevità, il Decreto), ha introdotto nell'ordinamento italiano una peculiare forma di responsabilità, nominalmente amministrativa, ma sostanzialmente a carattere afflittivo-penale, a carico di società, associazioni ed enti in genere per particolari reati commessi nel loro interesse o vantaggio da una persona fisica che ricopra al loro interno una posizione apicale o subordinata.

I presupposti applicativi della nuova normativa possono essere, in estrema sintesi, indicati come segue:

- a) l'inclusione dell'ente nel novero di quelli rispetto ai quali il Decreto trova applicazione;
- b) l'avvenuta commissione di un reato compreso tra quelli elencati dallo stesso Decreto, nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- c) l'essere l'autore del reato un soggetto investito di funzioni apicali o subordinate all'interno dell'ente;
- d) la mancata adozione o attuazione da parte dell'ente di un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione di reati del tipo di quello verificatosi;
- e) in alternativa al punto che precede, per il solo caso di reato commesso da parte di un soggetto apicale, anche il mancato affidamento di autonomi poteri di iniziativa e controllo ad un apposito organismo dell'ente (o l'insufficiente vigilanza da parte di quest'ultimo) e l'elusione non fraudolenta da parte del soggetto apicale del modello di prevenzione adottato dall'ente stesso.

In caso di reato commesso da parte di un soggetto subordinato, la ricorrenza di ciascuna delle circostanze summenzionate è oggetto di uno specifico onere probatorio, il cui assolvimento grava sul Pubblico Ministero; viceversa, nel caso di reato commesso da un soggetto apicale, la ricorrenza di ciascuna delle condizioni di cui ai punti d) ed e) è oggetto di una presunzione semplice, fatta salva la facoltà dell'ente di fornire la prova contraria (c.d. inversione dell'onere della prova).

Dal concorso di tutte queste condizioni consegue l'assoggettabilità dell'ente a sanzioni di diversa natura, accomunate dal carattere particolarmente gravoso, tra le quali spiccano per importanza quella pecuniaria (fino ad un massimo di Euro 1.549.370) e quelle interdittive, variamente strutturate (fino alla chiusura coattiva dell'attività).

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni rispecchia nei suoi tratti fondamentali il processo penale vigente, del quale, non a caso, il primo costituisce appendice eventuale.

1.2. LE SUCCESSIVE MODIFICHE

Nella sua prima configurazione il decreto, in attuazione dei principi espressi nella *Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione, nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri* e nella *Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali*, introduce agli artt. 24 e 25 i reati di corruzione, concussione, truffa in danno allo Stato o di altro ente pubblico, truffa per il conseguimento di erogazioni pubbliche, indebita percezione di erogazioni pubbliche, malversazione, frode informatica in danno allo Stato.



Il legislatore, pur operando una scelta minimalista rispetto alla delega contenuta nella legge sopra citata, è intervenuto poi a più riprese sul tema, in relazione al rispetto di convenzioni internazionali ovvero per inserire connotazioni di *enforcement* a normativa nazionale persistente ritenuta meritevole di particolare coerenza. Successivamente alla sua promulgazione infatti:

- a) la Legge 23 novembre 2001 ha aggiunto al decreto l'art. 25 *bis* relativo ai reati di falso in moneta, carte di credito e valori bollati;
- b) il D. Lgs. 61/2002, con l'inserimento dell'art. 25 *ter*, ha esteso la responsabilità dell'ente ai reati societari previsti dal codice civile (falsità nelle comunicazioni sociali, falso in prospetto, impedito controllo, illecite operazioni sul capitale, ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza, indebita influenza sull'assemblea);
- c) la legge di ratifica ed esecuzione della "Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre del 1999" del 27 gennaio 2003 n°21 con l'art 25 *quater*, ha introdotto i reati relativi al terrorismo e all'eversione dell'ordine democratico;
- d) la Legge n. 228 dell'11 agosto 2003 ha introdotto all'art. 25 *quinquies* i reati relativi alla tratta delle persone;
- e) La Legge n. 62 del 2005 ha ampliato la sfera di responsabilità degli enti anche ai casi di reati di manipolazione del mercato ed *insider trading* (art. 25 *sexies*);
- f) La Legge n. 7 del 9 gennaio 2006 ha introdotto, all'art. 25 *quater*-1, il reato di pratiche di mutilazioni genitali femminili
- g) la Legge 16 marzo 2006, n. 146, "Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001" all'art. 10 ha esteso la responsabilità amministrativa dell'ente anche per i reati di associazione per delinquere, associazioni per delinquere finalizzate al contrabbando di tabacchi lavorati esteri o finalizzati al traffico illecite di sostanze stupefacenti o psicotrope, associazione di tipo mafioso, favoreggiamento personale, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita ed in materia di immigrazione clandestina;
- h) la Legge n. 123 del 3 agosto 2007 con l'art. 9 ha aggiunto al Decreto 231 l'art. 25 *septies* che prevede la responsabilità amministrativa dell'ente per i reati di omicidio colposo (art. 589 c.p.) e lesioni personali colpose (art. 590 c.p.) commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul luogo di lavoro;
- i) con l'attuazione da parte del Governo della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo, nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione, è stato introdotto nella disciplina del D. Lgs. 231/2001 con il D. Lgs. 231 del 2007, l'art. 25 *octies*, che prevede la responsabilità degli enti per i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita di cui agli artt. 648, 648 bis e 648 ter del codice penale;
- l) la Legge del 18 marzo 2008 n. 48 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica", ha introdotto l'art. 24 *bis*, intitolato "Delitti informatici e trattamento illecito dei dati".



m) la Legge del 15 luglio 2009, n. 94 ha introdotto l'art. 24-ter relativo ai "Delitti di criminalità organizzata"

n) la Legge del 23 luglio 2009, n. 99 ha introdotto l'art. 25-bis.1 "Delitti contro l'industria ed il commercio" e l'art. 25 novies "Delitti in materia di violazione del diritto d'autore"

o) La Legge n. 116 del 3 agosto 2009 (pubblicata sulla G.U. n. 188 del 14 agosto 2009), "Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dalla Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 con risoluzione n. 58/4, firmata dallo Stato italiano il 9 dicembre 2003, nonché norme di adeguamento interno e modifiche al codice penale e al codice di procedura penale", all'art. 4 ha introdotto nel D. Lgs. 231/01 l'art. 25-novies "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria". (corretto dall'art. 2 del Decreto Legislativo 7 luglio 2011, n. 121, che ha correttamente conferito la dicitura di art. 25 decies)

p) Il Decreto Legislativo 7 luglio 2011, n. 121 (pubblicato sulla *GU n. 177 del 1-8-2011*) Attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni, che ha introdotto al D. Lgs 231/2001 l'art. 25-undecies "Reati ambientali"..

q) Il Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 109 (pubblicato sulla G.U. n. 172 del 25 luglio 2012) Attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, che, all'art. 2, ha introdotto al D. Lgs 231/2001 l'art. 25-duodecies "Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare".

r) La legge 20 novembre 2017 n. 167 (pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale del 27 novembre 2017) e "Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea - Legge Europea 2017" che ha aggiunto al D. Lgs. 231/2001 il nuovo articolo 25-terdecies "Razzismo e xenofobia"

s) La legge 3 Maggio 2019, n. 39 che ha aggiunto al D. Lgs. 231/2001 il nuovo articolo 25-quaterdecies "Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati"

t) Il Decreto Legge 26 ottobre 2019 n. 124 convertito con Legge 19 dicembre 2019 n. 157 che ha aggiunto al D. Lgs 231/01 il nuovo art. 25-quinquiesdecies "Reati tributari"

u) Il Decreto Legislativo 14 luglio 2020 n. 75, che ha inserito il nuovo articolo 25-sexiesdecies "Contrabbando"

v) Il Decreto Legislativo 8 novembre 2021 n. 184 che ha inserito il nuovo articolo 25-octies 1 "(Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti)

z)La Legge 9 marzo 2022 n. 22 che ha inserito il nuovo art. 25-septiesdecies "Delitti contro il patrimonio culturale" ed il nuovo art. 25-duodevicies "Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici"



1.3. LA FATTISPECIE PREVISTA DAL DECRETO

La fattispecie cui il Decreto collega l'insorgere della peculiare forma di responsabilità da essa contemplata postula la contemporanea presenza di tutta una serie di elementi positivi (il cui concorso è cioè necessario) e la contestuale assenza di determinati elementi negativi (la cui eventuale sussistenza costituisce viceversa un'esimente).

Per quanto riguarda gli elementi positivi va innanzitutto precisato che il Decreto si applica ad ogni società o associazione, anche priva di personalità giuridica, nonché a qualunque altro ente dotato di personalità giuridica (qui di seguito, per brevità, l'Ente), fatta eccezione per lo Stato e gli enti svolgenti funzioni costituzionali, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici. Ciò posto, la responsabilità prevista dal Decreto a carico dell'Ente scatta qualora sia stato commesso un reato che:

- a) risulti compreso tra quelli indicati dal Decreto nell'apposito elenco (qui di seguito, per brevità, un Reato);
- b) sia stato realizzato anche o esclusivamente **nell'interesse o a vantaggio dell'Ente**, salvo che in quest'ultima ipotesi il Reato sia stato commesso nell'interesse esclusivo del reo o di terzi;
- c) sia stato realizzato da una **persona fisica**:
 - 1) **in posizione apicale** (ossia che esercita funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso: qui di seguito, per brevità, Soggetto Apicale); ovvero
 - 2) **sottoposta alla direzione o alla vigilanza di un Soggetto Apicale** (qui di seguito, per brevità, Soggetto Subordinato).

1.4 L'ELENCO DEI REATI

Per effetto delle successive modifiche apportate al Decreto, risultano attualmente assoggettati all'applicazione di quest'ultimo i seguenti reati, in forma consumata e, relativamente ai soli delitti, anche semplicemente tentata:

Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (art. 24, D.Lgs. 231/01), articolo modificato dal D.Lgs. 75/2020 e dalla L. 137/2023.

- Malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis c.p.);
- Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art.316-ter c.p.);
- Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.);
- Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis c.p.);
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art.640, comma 2, n.1, c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.);



- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
- Frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2. L. 23/12/1986, n.898).

Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis, D.Lgs. 231/01 aggiunto dalla L. 18 marzo 2008 n. 48, art. 7 e modificato dalla L. 28 giugno 2024 n. 90)

- falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.);
- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);
- detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni o conversazioni telegrafiche o telefoniche (art. 617-bis c.p.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.);
- falsificazione, alterazione o soppressione del contenuto di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-sexies c.p.);
- circostanze attenuanti (art. 623-quater c.p.);
- estorsione (art. 629 c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);
- detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 635-quater.1 c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);
- circostanze attenuanti (art. 639-ter c.p.);
- frode informatica (art. 640-ter c.p.)
- frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.);

Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter, D.Lgs. 231/01 aggiunto dalla L. 15 luglio 2009, n. 94, art. 2, co. 29).

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p., ad eccezione del sesto comma);
- Associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di



persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 d. lgs 286/1998 (art. 416, sesto comma, c.p.);

- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309);
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.).

Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (art. 25, D.Lgs. 231/01) modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 3/2019 e dal D.Lgs. 75/2020

- Corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.);
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.)
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.);
- Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.);
- Peculato (limitatamente al primo comma) (art. 314 c.p.);
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.);
- Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.)

Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis, D.Lgs. 231/01 aggiunto dal D.L. 25 settembre 2001 n. 350, art. 6, D.L. convertito con modificazioni dalla legge n. 409 del 23/11/2001 e integrato dalla Legge 23 Luglio 2009, n.99, art.15)



- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede. (art. 457 c.p.);
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati. (art. 459 c.p.);
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo. (art. 460 c.p.);
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati. (art. 464 c.p.).
- Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali. (art. 473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)

Delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25-bis.1, D.Lgs. 231/01 aggiunto dalla Legge 23 Luglio 2009, n.99, art.15)

- Turbata libertà dell'industria o del commercio. (art. 513 c.p.)
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza. (art. 513-bis c.p.)
- Frodi contro le industrie nazionali. (art. 514 c.p.)
- Frode nell'esercizio del commercio. (art. 515 c.p.)
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine. (art. 516 c.p.)
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale. (art. 517-ter c.p.)
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari. (art. 517-quater c.p.)

Reati societari (art. 25-ter, D.Lgs. 231/01 aggiunto dal D.Lgs. 11 aprile 2002 n. 61, art. 3 e modificato dalla L. 27 maggio 2015 n. 69 e dal Decreto Legislativo 15 marzo 2017 n. 38).

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- Fatti di lieve entità (art. 2621 bis c.c.);
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- Falso in prospetto (art. 2623, comma 1 e 2, c.c.) (l'art. 2623 è soppresso dal 12/01/2006 dalla Legge



del 28/12/2005 n. 262 art. 34; controversa soppressione);

- Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624, comma 1 e 2, c.c.);
- Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.);
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.)
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.)
- Pene accessorie (art. 2635-ter c.c.)
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.) [Articolo aggiunto dalla L. 28 dicembre 2005, n. 262, art. 31];
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, co.1 e 2, c.c.).

Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-quater, D.Lgs. 231/01 aggiunto dalla L. 14 gennaio 2003 n. 7, art. 3).

- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (Art. 270-bis c.p.)
- Assistenza agli associati (Art. 270-ter c.p.)
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (Art. 270-quater c.p.)
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (Art. 270-quinquies c.p.)
- Condotte con finalità di terrorismo (Art. 270-sexies c.p.)
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (Art. 280 c.p.)
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (Art. 280-bis c.p.)
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (Art. 289 -bis c.p.)
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai Capi primo e secondo (Art. 302 c.p.)

Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater-1, D.Lgs. 231/01 aggiunto dalla L. 9 gennaio 2006 n. 7, art. 8).

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.)



<p>Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies, D.Lgs. 231/01 aggiunto dalla L. 11/08/2003 n. 228, art. 5 e modificato dalla L. 29/10/2016 n. 199).</p> <ul style="list-style-type: none">- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);- Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);- Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater);- Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.) [aggiunto dall'art. 10, L. 6 febbraio 2006 n. 38];- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);- Tratta di persone (art. 601 c.p.);- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.);- Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.).
<p>Reati di abuso di mercato (art. 25-sexies, D.Lgs. 231/01 aggiunto dalla L. 18 aprile 2005 n. 62, art. 9).</p> <ul style="list-style-type: none">- Abuso di informazioni privilegiate (D.Lgs. 24.02.1998, n. 58, art. 184);- Manipolazione del mercato (D.Lgs. 24.02.1998, n. 58, art. 185).
<p>Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies, D.Lgs. 231/01 aggiunto dalla L. 3 agosto 2007 n. 123, art. 9 e modificato dal Dlgs 81/08].</p> <ul style="list-style-type: none">- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);- Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.).
<p>Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies, D.Lgs. 231/01 aggiunto dal D.Lgs. 21 novembre 2007 n. 231, art. 63, co. 3) e dall'art. 3 della L. 15 dicembre 2014 n. 186 e modificato dall'art. 1 del D. Lgs. 8 novembre 2021 n. 195.</p> <ul style="list-style-type: none">- Ricettazione (art. 648 c.p.)- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.);- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.).- Autoriciclaggio (art. 648-ter 1 c.p.).
<p>Reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, art. 10).</p> <ul style="list-style-type: none">- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);



CREST

Centro per lo studio e la terapia dei disturbi della personalità

**Modello di organizzazione,
gestione e controllo
Parte Generale
Rev. 11 2025**

- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309);
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286);
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore (art. 25-novies, D.Lgs. 231/01 aggiunto dalla Legge 23 luglio 2009 n. 99 , art. 15)

- art. 171, l. 633/1941 comma 1 lett a) *bis*: messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa;
- art. 171, l. 633/1941 comma 3: reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione;
- art. 171-*bis* l. 633/1941 comma 1: abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori;
- art. 171-*bis* l. 633/1941 comma 2: riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati;
- art. 171-*ter* l. 633/1941: abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa;
- art. 171-*septies* l. 633/1941: mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione;



- art. 171-*octies* l. 633/1941: fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale.

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*novies*, D.Lgs. 231/01 aggiunto dalla L. 3 agosto 2009 n. 116, art. 4).

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).

Reati ambientali (art.25-*undecies* D. Lgs. 231/01 aggiunto dal Decreto Legislativo 7 luglio 2011, n. 121 ed integrato dalla Legge 22 maggio 2015 n.68)

- Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.)
- Disastro ambientale (Art. 452-*quater* c.p.)
- Delitti colposi contro l'ambiente (Art. 452-*quinquies* c.p.)
- Circostanze aggravanti (Art. 452-*octies* c.p.)
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (Art. 452 – *sexies* c.p.)
- Uccisione o possesso di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (Art. 727-bis C.P.) ;
- Danneggiamento di habitat all'interno di un sito protetto (Art. 733-bis C.P.);
- Sanzioni in tema di tutela dei corpi idrici e degli scarichi (Art. 137 D. L. 152/06);
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (Art. 256 D. L. 152/06);
- Violazioni in materia di bonifica dei siti (Art. 257 D. L. 152/06);
- Violazioni in tema di comunicazione, registri e formulari ambientali (Art. 258 D. L. 152/06);
- Traffico illecito di rifiuti (Art. 259 D. L. 152/06);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (Art. 260 D. L. 152/06);
- Violazioni in relazione al Sistema «SISTRI» (Art. 260 bis D. L. 152/06);
- Sanzioni in tema di prevenzione e limitazione delle emissioni atmosferiche (Art. 279 D. L. 152/06);
- Sanzioni in tema di import/export e commercio delle specie protette (Art. 1 L. 150/1992);
- Sanzioni in merito ai certificati «CITES » in relazione alle specie protette (Art. 1 e 3 bis L. 150/1992);
- Impiego di sostanze lesive dell'ozono e dell'ambiente (Art. 3 L. 28 dicembre 549/93);
- Inquinamento doloso o anche colposo provocato dai natanti (Artt. 8 e art. 9 D. Lgs. 202/2007)

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno e' irregolare (Art. 25-*duodecies* D. Lgs 231/01 aggiunto dal Decreto Legislativo 16 luglio 2012 , n. 109 e aggiornato dal D. Lgs. 17 ottobre 2017 n. 161)

- Impiego con lavoratori occupati in numero superiore a tre;



<ul style="list-style-type: none">- Impiego con lavoratori occupati minori in età non lavorativa;- Impiego con lavoratori occupati sottoposti alle condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'articolo 603-bis del codice penale- trasporto o ingresso illegale di stranieri nel territorio dello Stato- favoreggiamento della presenza di stranieri nel territorio dello Stato
<p>Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies D. Lgs 231/01 aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167)</p> <ul style="list-style-type: none">- Razzismo e xenofobia (art. 3 L. 13 ottobre 1975 n. 654)
<p>Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati) (Art. 25-quaterdecies aggiunto dalla Legge 3 Maggio 2019, n. 39)</p> <ul style="list-style-type: none">- Frode in competizioni sportive- Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa
<p>Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies D. Lgs 231/01 aggiunto dal D.L 26 ottobre 2019 n. 124 convertito con L. 19 dicembre 2019 n. 157) ed aggiornato dal D. Lgs. 14 luglio 2020 n. 75</p> <ul style="list-style-type: none">- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti-- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti- Occultamento o distruzione di documenti contabili- sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte- Dichiarazione infedele- Omessa dichiarazione- Indebita compensazione
<p>Contrabbando (art. 25-sexdecies D. Lgs 231/01 aggiunto dal D.Lgs. 14 luglio 2020 n. 75</p> <ul style="list-style-type: none">- Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali- Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine- Contrabbando nel movimento marittimo delle merci- Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea- Contrabbando nelle zone extra-doganali- Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali- Contrabbando nei depositi doganali- Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione



- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti
- Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea
- Contrabbando di tabacchi lavorati esteri
- Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri

Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies 1, D.Lgs. 231/01 aggiunto dal D. Lgs. 8 novembre 2021 n. 184)

- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti - (Articolo 493-ter c. p. modificato dal D.Lgs. n. 184 del 8 novembre 2021)
- Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti - (Articolo 493-quater c. p. inserito dal D.Lgs. n. 184 del 8 novembre 2021)
- Frode informatica - (Articolo 640-ter c.p. modificato dal D.Lgs. n. 184 del 8 novembre 2021)

Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies D. Lgs. 231/2001 aggiunto dalla Legge 9 marzo 2022 n. 22)

- Furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.)
- Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.)
- Ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c.p.)
- Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies c.p.)
- Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518- novies c.p.)
- Importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p.)
- Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518- undecies c.p.)
- Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies c.p.)
- Contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies c.p.)

Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevicies D. Lgs. 231/2001 aggiunto dalla Legge 9 marzo 2022 n. 22)

- Riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.)
- Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies c.p.)

1.5 LA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE

Pur quando siano stati integrati tutti gli elementi positivi di cui sopra, la responsabilità prevista dal Decreto a carico dell'Ente non scatta se il Reato è stato commesso:

l) da un **Soggetto Apicale**, se l'Ente prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un **modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire Reati della specie di quello verificatosi** (qui di seguito, per brevità, il Modello);



- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un **organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo** (qui di seguito, per brevità, l'Organismo di Vigilanza). Negli Enti di piccole dimensioni tali compiti possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente;
- c) le persone hanno commesso il Reato eludendo **fraudolentemente** i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza .

II) da un **Soggetto Subordinato**, se il **Pubblico Ministero** non prova che la commissione del Reato è stata resa possibile dall'**inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza**. In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un **Modello**.

1.6 IL MODELLO

Funzione specifica del Modello, la cui adozione costituisce esimente nei confronti dell'Ente, è quella di prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

In particolare, esso deve rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi Reati;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai Reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei Reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il Decreto prevede che il Modello possa essere adottato sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli Enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità di tali codici di comportamento a prevenire i reati.

L'efficace attuazione del Modello richiede in ogni caso:

- a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.



1.7 LE SANZIONI

Le sanzioni previste dal Decreto a carico dell'Ente sono:

- a) la sanzione pecuniaria;
- b) le sanzioni interdittive;
- c) la pubblicazione della sentenza di condanna;
- d) la confisca.

Le sanzioni predette sono applicate al termine di un complesso procedimento cui si fa riferimento in seguito.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, benché mai congiuntamente tra loro, su richiesta al Giudice da parte del Pubblico Ministero, quando ricorrono entrambe le seguenti condizioni:

- a) sussistono **gravi indizi** per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente a norma del Decreto;
- b) vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il **pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole** di quello per cui si procede.

Nel disporre le misure cautelari, il Giudice tiene conto della specifica idoneità di ciascuna in relazione alla natura e al grado delle esigenze cautelari da soddisfare nel caso concreto, della necessaria proporzione tra l'entità del fatto e della sanzione che si ritiene possa essere applicata all'Ente in via definitiva.

1.7.1 LA SANZIONE PECUNIARIA

La sanzione pecuniaria consiste nel pagamento di una somma di denaro nella misura stabilita dal Decreto, comunque non inferiore a € 10.329 e non superiore a € 1.549.370, da determinarsi in concreto da parte del Giudice mediante un sistema di valutazione bifasico (c.d. sistema "per quote").

1.7.2 LE SANZIONI INTERDITTIVE

Le sanzioni interdittive consistono:

- a) nella interdizione, definitiva o temporanea, dall'esercizio dell'attività;
- b) nella sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) nel divieto, temporaneo o definitivo, di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli già concessi; nel divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano, anche congiuntamente tra loro, **esclusivamente in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste dal Decreto**, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:



- a) l'Ente ha tratto dal reato un **profitto di rilevante entità** e il reato è stato commesso da un **Soggetto Apicale** ovvero da un **Soggetto Subordinato** quando, in quest'ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da **gravi carenze organizzative**;
- b) in caso di **reiterazione degli illeciti**.

Quand'anche sussistano una o entrambe le precedenti condizioni, le sanzioni interdittive tuttavia non si applicano se sussiste anche solo una delle seguenti circostanze:

- a) l'autore del Reato ha commesso il fatto nel **prevalente interesse proprio** o **di terzi** e **l'Ente non ne ha ricavato vantaggio** o ne ha ricavato un **vantaggio minimo**; oppure
- b) il **danno patrimoniale** cagionato è **di particolare tenuità**; oppure
- c) prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono tutte le seguenti condizioni:
 - 1) l'ente ha **risarcito integralmente il danno** e ha **eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato** ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
 - 2) l'ente ha **eliminato le carenze organizzative** che hanno determinato il reato mediante **l'adozione e l'attuazione di un Modello**;
 - 3) l'ente ha **messo a disposizione il profitto** conseguito ai fini della confisca.

1.7.3 LA PUBBLICAZIONE DELLA SENTENZA DI CONDANNA

La pubblicazione della sentenza di condanna consiste nella pubblicazione di quest'ultima una sola volta, per estratto o per intero, a cura della cancelleria del Giudice, a spese dell'Ente, in uno o più giornali indicati dallo stesso Giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale.

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'Ente viene applicata una sanzione interdittiva.

1.7.4. LA CONFISCA

La confisca consiste nell'acquisizione coattiva da parte dello Stato del prezzo o del profitto del Reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti in ogni caso salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede; quando non è possibile eseguire la confisca in natura, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del Reato.



2. LA SOCIETA' CREST SRL

2.1 ATTIVITA' E STRUTTURE

CREST Srl è una istituzione privata nata nel 1984 e finalizzata allo studio ed alla terapia per la cura dei disturbi della personalità, disturbi psicotici, disturbi della personalità con secondario marcato discontrollo nell'ambito della condotta alimentare ed abuso di sostanze psicoattive.

Crest svolge la propria attività e garantisce le prestazioni nelle seguenti strutture:

- ❖ Comunità Psichiatrica ad alta intensità di Vinago di Mornago (Va) - una struttura residenziale che propone una offerta assistenziale sulle 24 ore con una prevalenza di personale sanitario. Garantisce la terapia e il reinserimento sociale di soggetti con gravi disturbi psichici riferibili all'area clinica dei disturbi di personalità e con particolare attenzione alla tipologia borderline. La struttura può ospitare 20 clienti di età compresa tra i 18 e i 65 anni.
- ❖ Centro Diurno Psichiatrico di Ispra (Va) - si propone come struttura di accoglienza, flessibile e adattabile alle esigenze di ogni paziente, offrendosi come luogo di reciprocità di relazioni interpersonali e di orizzonti creativi, basato sul "progetto vita" concordato con la persona ed il servizio inviante. Può ospitare un massimo di 8 pazienti.
- ❖ Comunità Terapeutica per tossicodipendenti e doppie diagnosi di Cuveglio (Va) - è un centro residenziale per il trattamento delle tossicodipendenze con particolare attenzione all'area clinica dei Disturbi di Personalità. La Comunità propone un intervento terapeutico riabilitativo sulle 24 ore con una prevalenza di personale psico-socio-educativo. La Struttura dispone di 30 posti letto
- ❖ Comunità Psichiatrica a media intensità "CPM Teseo" (MI) - si propone di essere un luogo dove la persona, prima che il paziente, viene presa in carico globalmente e accompagnata in un percorso di progressivo recupero di abilità, insegnamento di alcune di esse mai possedute precedentemente o solo espresse potenzialmente, e infine il reintegro nel proprio ambiente di vita reale. La Comunità Protetta è situata in un appartamento che garantisce gli spazi e i ritmi della normale vita quotidiana e le specifiche attività sanitarie e può accogliere 10 clienti di età compresa tra i 18 e i 65 anni.
- ❖ Comunità Protetta ad alta intensità assistenziale "CPA Atlantis" di Cantù (CO) – che prevede l'intervento coordinato di un'equipe multidisciplinare. La Comunità è ubicata in una villa indipendente con giardino, dispone complessivamente di 9 posti letto e garantisce assistenza per 24 ore giornaliere.
- ❖ Comunità Protetta ad alta intensità assistenziale "CPA La Perla" di Grumello del Monte (BG) – che può accogliere fino a 20 ospiti, di età compresa tra i 18 e i 65 anni, ed è rivolta ad una utenza specialistica, costituita prevalentemente da pazienti psichiatrici gravi, autori di reati e riconosciuti non imputabili per vizio totale di mente. La presenza degli operatori è garantita sulle 24 per tutti i giorni dell'anno.
- ❖ Sede ambulatoriale e amministrativa di Milano - oltre ai servizi amministrativi e di segreteria, vengono svolte attività di :
 - Psicoterapia Psichiatria
 - Counseling Terapia familiare
 - Colloqui individuali e skills training
 - Trattamento dei pazienti in fase post residenziale
 - Psicodiagnostica e Assesment Terapeutico
 - FormazionePresso la Sede amministrativa è presente l'Ufficio Relazioni con il Pubblico.

Tutte le strutture hanno ricevuto l'accreditamento da parte della Regione Lombardia



CREST

Centro per lo studio e la terapia dei disturbi della personalità

2.2 LA GOVERNANCE

L'assetto della governance societaria è definito dallo Statuto Sociale, come approvato dall'assemblea straordinaria del 27 gennaio 2016.

Assemblea dei Soci

I poteri e le modalità di funzionamento dell'Assemblea dei Soci sono definiti dagli artt. 22 e segg. dello Statuto Sociale.

Consiglio di Amministrazione

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione, attualmente composto da cinque (5) componenti; la composizione del Consiglio di Amministrazione è determinata dall'art. 10 dello Statuto Sociale

L'art. 14 dello Statuto Sociale attribuisce al Consiglio di Amministrazione tutti i poteri per l'amministrazione della Società.

Il Consiglio può delegare tutti o parte dei suoi poteri ad uno o più dei suoi componenti, anche disgiuntamente.

Le materie riservate alla competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione, nonché le maggioranze qualificate previste per l'approvazione delle deliberazioni in materia, sono espressamente definite dall'art. 12 dello Statuto Sociale e, fra queste :

- indirizzi strategici;
- politiche di bilancio
- definizione del budget annuale
- acquisto, cessione, conferimento, affitto e costituzione d'azienda e rami d'azienda;
- acquisto o cessione di asset immobiliari;
- assunzione e concessione di nuovi finanziamenti non previsti dal budget eccedenti € 200.000;
- stipula di contratti di locazione o affitto aventi un canone annuo superiore ad € 100.000;
- nomina e licenziamento di dirigenti.

La rappresentanza legale della Società spetta al Presidente ed agli Amministratori Delegati.

Deleghe

Il Consiglio di Amministrazione ha conferito, in forma disgiunta, una delega di poteri al Presidente ed agli Amministratori Delegati.

I poteri autorizzativi e di firma sono assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali.

Fra i poteri conferiti al Presidente e ad uno degli Amministratori Delegati risultano :

- perfezionare, sottoscrivere, modificare e risolvere disgiuntamente tutti gli atti ed i contratti necessari alla gestione della Società, per importi non superiori ad € 100.000
- effettuare acquisti di materie prime, merci, materiali ausiliari e di consumo, mobili, attrezzature e tutto ciò che è necessario per la gestione ordinaria della Società, per un importo massimo di € 100.000.

All'altro Amministratore Delegato è stata conferita delega per il controllo interno della Società.

Organo di controllo

La funzione di controllo è attribuita al Collegio Sindacale (art. 17 Statuto Sociale), cui competono i poteri previsti dagli artt. 2403 bis e segg. del Codice Civile.

La Società ha attribuito il compito di revisione legale dei conti al Collegio Sindacale (art. 18).



CREST

Centro per lo studio e la terapia dei disturbi della personalità

3. CARATTERISTICHE DEL MODELLO

Consapevole dell'importanza di garantire condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione delle proprie attività produttive e gestionali, al fine di tutelare i propri valori e l'immagine percepita dai suoi interlocutori esterni, la qualità delle prestazioni erogate alla clientela, il lavoro e la dignità dei lavoratori dipendenti, CREST ha valutato necessario e rispondente alle proprie strategie procedere all'implementazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

La Società ha compiuto questa scelta fermamente convinta che l'adozione del Modello possa contribuire a rafforzare la cultura della trasparenza e della legalità come valore fondamentale della propria natura e costituire un valido strumento di sensibilizzazione e guida dell'operato di tutti coloro che operano al suo interno, affinché seguano, nell'espletamento della propria attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

3.1 IL MODELLO ORGANIZZATIVO – EFFICACIA ESIMENTE

L'efficacia "esimente" dei Modelli di organizzazione e di gestione è subordinata alla loro antecedente adozione rispetto alla commissione del reato.

Adottati dopo la commissione del fatto criminoso, possono determinare una riduzione della sanzione ed evitare la comminazione di sanzioni cautelari in via interdittiva.

Se adottati dopo la condanna congiuntamente al risarcimento del danno e alla restituzione dell'illecito profitto, possono determinare la conversione della sanzione interdittiva eventualmente irrogata, in sanzione pecuniaria.

La Corte di Cassazione ha più volte ribadito (per tutte si veda la Sentenza n. 36083/2009) che l'assenza del Modello Organizzativo impedisce - di fatto - qualsiasi difesa dell'Ente a fronte di contestazioni di reato presupposto.

3.2 REQUISITI DEI MODELLI

Perché i modelli siano efficaci - e giudicati idonei allo scopo - devono rispondere concretamente alle seguenti esigenze:

- individuare le aree di rischio nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere dei protocolli idonei ad attuare le decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere gli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate.

Ai fini della redazione del modello e della conseguente valutazione di idoneità dello stesso è opportuno tenere conto della giurisprudenza sul punto e dei criteri dalla stessa fissati. Oltre alla pronuncia del GIP di Milano, emessa in data 17 novembre 2009, (peraltro impugnata dalla Procura



Generale, ma confermata dalla Corte di Appello), che ha fissato alcuni primi principi rilevanti¹, è importante sottolineare quanto enunciato, sempre dal G.I.P. di Milano, in data 3 novembre 2010. Detta pronuncia ha fissato il principio secondo il quale “l’agire in conformità a legge è sottratto alla discrezionalità dell’imprenditore ed il rischio di non conformità non può rientrare tra i rischi accettabili da parte degli amministratori²”.

Il Modello inoltre deve prevedere, tra gli altri, gli elementi atti ad individuare le risorse finanziarie idonee a prevenire ed impedire la commissione dei reati.

3.3 LE LINEE GUIDA

L’art. 6 del Decreto dispone che 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.

La Società, pertanto, nella predisposizione del presente documento, ha tenuto conto di varie Linee Guida per la costruzione dei Modelli ed, in particolare delle indicazioni contenute nelle “Linee Guida per la predisposizione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001”, redatto da Confindustria ed approvato dal Ministero della Giustizia.

3.4 OBIETTIVI DEL MODELLO E SUOI PUNTI CARDINE

L’adozione del Modello si propone, inoltre, di sensibilizzare tutti coloro che operano in nome e/o per conto della Società, affinché seguano, nell’espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari al fine di prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nella Legge stessa.

Il Modello si pone come **obiettivo principale** quello di configurare un sistema strutturato e organico di procedure e attività di controllo, volto a prevenire, per quanto possibile, la commissione di condotte idonee ad integrare i reati contemplati dalla Legge.

Attraverso l’individuazione delle attività esposte al rischio di reato (“**attività sensibili**”) e la loro conseguente proceduralizzazione, si vuole:

- da un lato, determinare una **piena consapevolezza** in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società di poter incorrere in un illecito passibile di sanzione e la cui commissione è fortemente censurata dalla Società stessa, in quanto sempre contraria ai suoi interessi anche quando, apparentemente, potrebbe trarne un vantaggio economico immediato;

¹ I principi fondamentali enunciati dalla citata sentenza sono i seguenti:

- a) la valutazione circa l’**idoneità del Modello** deve essere fatta con un **giudizio ex ante**, escludendo quindi ipotesi di responsabilità oggettiva – in presenza del modello - dell’ente derivante dalla pura e semplice commissione di un reato presupposto da parte di un soggetto apicale;
- b) vengono utilizzate come criterio di riferimento, ai fini della “diligenza”, l’utilizzo o meno delle linee guida pubblicate da Confindustria (all’epoca dei fatti - 2004 - unico possibile riferimento);
- c) in particolare poi, la sentenza ha individuato la distinzione tra “elusione fraudolenta” del Modello e l’“aggiramento volontario delle regole aziendali”: elusione fraudolenta presuppone la messa in opera di un artificio, di una forzatura volta alla elusione della procedura stabilita dal Modello (e funzionale ad impedire la commissione del reato); l’elusione fraudolenta deve rappresentare un quid pluris rispetto alla semplice elusione ancorché volontaria del Modello.

² Nella suddetta pronuncia si legge che “il giudice chiamato a deliberare la idoneità di un modello organizzativo deve far riferimento alla disciplina di un determinato settore con riferimento al tempo della condotta criminosa in contestazione e verificare quali cautele organizzative siano state adottate dall’ente per scongiurare un dato fatto criminoso e come le stesse in concreto siano state attuate con riferimento al miglior sapere tecnico disponibile all’epoca” [...] “il modello cautelare idoneo è, infatti, (come si desume, sul piano metodologico, anche dal contenuto precettivo dell’art. 30 del D.Lgs. 9.4.2008 n. 81) quello forgiato dalle migliori conoscenze, consolidate e condivise nel momento storico in cui è commesso l’illecito, in ordine ai metodi di neutralizzazione o di minimizzazione del rischio tipico”.



- dall'altro, grazie a un **monitoraggio costante** dell'attività, consentire di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Punti cardine del Modello, oltre ai principi sopra riportati, sono:

- la mappatura delle attività a rischio, ossia quelle attività nel cui ambito è più probabile la commissione dei reati previsti dalla Legge, le "attività sensibili" appunto;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- la verifica e documentazione di ogni operazione rilevante per le strategie aziendali;
- l'applicazione e il rispetto del principio di separazione delle funzioni, in base al quale nessuno può gestire in modo completo un intero processo;
- l'attribuzione di poteri coerenti con le responsabilità organizzative;
- la verifica ex post dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello, con conseguente aggiornamento periodico;
- la diffusione e il coinvolgimento di tutti i livelli aziendali nell'attuazione di regole comportamentali, procedure e politiche aziendali.

3.5 I DESTINATARI DEL MODELLO

Le regole contenute nel Modello si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo all'interno della Società, ai dipendenti, nonché a coloro i quali, pur non appartenendo all'Azienda, operano su mandato della medesima.

La Società comunica il presente Modello attraverso modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza da parte di tutti i soggetti interessati.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con l'Azienda.

La Società condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello e del Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse dell'Azienda ovvero con l'intenzione di arrecare a essa un vantaggio.

3.6 DIFFUSIONE DEL MODELLO

Il presente documento ed il Codice Etico vengono formalmente trasmessi a tutti i dipendenti ed i collaboratori della Società.

Sono fornite ai fornitori e partners, apposite informative sulle politiche adottate della società, sulla base del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, sul Codice Etico nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari ai documenti citati o alla normativa vigente possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali.

Nei contratti che verranno d'ora innanzi stipulati ex novo, ovvero modificati per altra ragione con detti soggetti, saranno inserite apposite clausole inerenti la dichiarazione di conoscenza ed osservanza delle disposizioni di cui D.Lgs. 231/01.e la previsione di un obbligo di segnalazione all'OdV in caso di violazione del modello.

Il Codice Etico ed il Sistema Disciplinare sono affissi nelle bacheche di tutte le strutture gestite da CREST.



3.7 MODIFICHE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Come sancito dal Decreto, il Modello è un “atto di emanazione dell’organo dirigente”.

Gli interventi di adeguamento o aggiornamento del Modello sono espressamente prescritti dall’art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto, e sono previsti essenzialmente in occasione di:

- innovazioni normative;
- violazioni del Modello e/o esiti negativi di verifiche sull’efficacia del medesimo (che potranno anche essere desunti da esperienze riguardanti altre società);
- modifiche della struttura organizzativa della Società, anche derivanti da mutamenti nella strategia d’impresa o derivanti da nuovi campi di attività intrapresi.

Tali interventi sono orientati al mantenimento nel tempo dell’efficacia del Modello e rivestono pertanto un’importanza prioritaria.

Comunque, il Modello è sottoposto a procedimento di revisione ogni anno.

Essendo l’approvazione del Modello un atto di competenza del Consiglio di Amministrazione - come previsto dall’art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto - anche tutte le sue successive modifiche e integrazioni sono rimesse alla competenza del medesimo organo.

3.8 LA STRUTTURA DEL MODELLO ADOTTATO

Il presente Modello si compone di una Parte Generale e di più Parti Speciali.

La parte generale, dopo una breve premessa normativa, descrive i reati che costituiscono il presupposto per l’applicazione del Decreto, l’attuale struttura organizzativa di CREST e il suo organigramma; le varie funzioni ed i relativi compiti e responsabilità; le linee guida del sistema disciplinare; i criteri adottati per la designazione dell’Organismo di Vigilanza.

Ne costituiscono parte integrante i seguenti allegati:

- Codice Etico
- Statuto dell’Organismo di Vigilanza.

Le parti speciali trattano delle singole aree ed attività a rischio, identificate ed evidenziate nella mappatura, l’astratta verificabilità dei reati di cui sopra e le concrete modalità adottate al fine di scongiurare o, quantomeno, di ridurre la concreta possibilità del loro verificarsi.



4. PASSI PER LA REALIZZAZIONE DEL MODELLO

L'adozione di un modello di prevenzione richiede una serie di attività che, in sintesi, possono essere così identificate :

- 1) analisi delle attività aziendali rilevanti ai fini del D. Lgs 231/2001 e dei relativi rischi ed indicazione dei passi necessari per la riduzione dei rischi stessi (oggetto del documento "analisi della situazione organizzativa in base alle indicazioni del d. lgs. 231/2001");
- 2) definizione delle caratteristiche del modello;
- 3) stesura ed approvazione del codice etico;
- 4) individuazione dell'Organismo di Vigilanza.

4. 1 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

4.1.1 ANALISI DELLE ATTIVITA'

L'analisi delle attività e dei processi costituisce la base per la costruzione dell'intero sistema, poiché consente di individuare le aree aziendali di esposizione al rischio e le modalità di possibile commissione del reato, in relazione specifica alla realtà aziendale ed alla sua organizzazione.

L'analisi si è svolta assumendo come oggetto di indagine i diversi processi gestionali (amministrativo, produttivo, commerciale) e gli eventi gestionali che si sviluppano all'interno di tali processi (pagamenti ed incassi, gestione finanziaria etc.).

Il risultato finale è costituito dal documento "Analisi Rischi e Controlli preliminare alla realizzazione del Modello di Organizzazione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001".

4.1. 2 ANALISI DOCUMENTALE

Il passaggio successivo per la costruzione del sistema è rappresentato dall'analisi dei documenti (procedure, regolamenti interni, deleghe e procure) connessi alle attività individuate o con aspetti specifici delle attività stesse; particolare attenzione è stata dedicata alle procedure del Sistema Qualità ed all'area amministrativo-finanziaria..

Anche in questo caso, il risultato finale è costituito dal documento "Analisi Rischi e Controlli preliminare alla realizzazione del Modello di Organizzazione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001".

Le procedure esistenti sono state valutate in relazione ai punti di controllo descritti, anche intervistando i diretti interessati per verificare la reale applicazione dei controlli.

Relativamente ai processi per i quali non sono presenti specifiche procedure, queste sono state predisposte prendendo spunto dai risultati dell'analisi oggetto del presente paragrafo e come indicato nel documento di analisi citato.

La formalizzazione dei processi può essere attuata anche attraverso diagrammi di flusso o altri documenti che, comunque, evidenzino i punti di controllo esistenti e siano strutturati in modo da consentirne una successiva evoluzione che ne lascia traccia documentata.

All'interno dei processi deve essere rispettato il principio di separazione delle responsabilità (tra chi decide, chi autorizza, chi esegue e chi controlla) ed i poteri ed i rapporti gerarchici devono essere chiari e conosciuti.

4.1. 3 VALUTAZIONE DEL RISCHIO RESIDUO

Per ogni processo aziendale analizzato deve essere svolta una valutazione relativa al grado di efficacia ed efficienza dei punti di controllo previsti dalle procedure in essere o adottate successivamente.



CREST

Centro per lo studio e la terapia dei disturbi della personalità

**Modello di organizzazione,
gestione e controllo
Parte Generale
Rev. 11 2025**

La valutazione del rischio residuo deve essere documentata ed il documento di valutazione deve riportare l'identificazione del punto di debolezza, le proposte di miglioramento in merito e le raccomandazioni relative al possibile miglioramento dei documenti aziendali esistenti.



5. IL CODICE ETICO

Come già sottolineato in precedenza, uno degli approcci più efficaci per contrastare il rischio di commissione degli illeciti indicati dalla norma è costituito dallo sviluppo di una cultura aziendale dell'etica e del controllo all'interno dell'organizzazione e fra i suoi componenti.

Pertanto, alla base del modello viene posto un Codice Etico, che costituisce il riferimento dei principi su cui è basato il sistema di prevenzione, ed il cui scopo è quello di definire in modo inconfutabile i parametri di comportamento richiesti ed il sistema sanzionatorio per la loro violazione.

Il codice etico, **approvato dal Consiglio di Amministrazione**, viene divulgato ed illustrato all'intera popolazione aziendale, pertanto occorre curare che sia consegnato a tutti i dirigenti, i dipendenti ed i collaboratori della Società e sui suoi contenuti devono essere organizzati momenti informativi e formativi utili non solo ad illustrarne dettagliatamente i diversi aspetti, ma anche a trasmettere in modo chiaro i valori etici che ispirano l'azione aziendale.

Poiché il codice etico prevede un sistema sanzionatorio per la sua violazione, per soddisfare una condizione posta da una giurisprudenza costante ai fini della validità dei procedimenti disciplinari, è necessario che il Codice stesso, insieme al Sistema Disciplinare che definisce la gradazione e le modalità di irrogazione delle sanzioni disciplinari, sia affisso costantemente in tutte le bacheche aziendali.

Il Modello e il Codice Etico a confronto

Il Modello risponde all'esigenza di prevenire, per quanto possibile, la commissione dei reati previsti dalla Legge attraverso la predisposizione di regole di comportamento specifiche.

Da ciò emerge chiaramente la differenza con il Codice Etico, che è strumento di portata generale, finalizzato alla promozione di una "etica aziendale", ma privo di una specifica proceduralizzazione.

Tuttavia, anche in considerazione di quanto contenuto nelle Linee Guida di Confindustria, si tende a realizzare una stretta integrazione tra Modello e Codice Etico, in modo da formare un corpus di norme interne con lo scopo di incentivare la cultura dell'etica e della trasparenza aziendale.

I comportamenti di amministratori e dipendenti, di coloro che agiscono, anche nel ruolo di consulenti o comunque con poteri di rappresentanza della Società e delle altre controparti contrattuali della Società devono conformarsi alle regole di condotta - sia generali che specifiche - previste nel Modello e nel Codice Etico.



6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

6.1 IDENTIFICAZIONE DELL'ODV

L'articolo 6 del Decreto sancisce che ai fini dell'esonero dalla responsabilità amministrativa, la Società debba, tra l'altro, aver affidato ad un organismo interno, con autonomi poteri di iniziativa e di controllo, i compiti di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di assicurarne l'aggiornamento.

Condizione indispensabile per lo svolgimento di tali compiti è che tale organismo sia dotato dei caratteri dell'autonomia, anche per l'indipendenza funzionale, della professionalità e della continuità d'azione.

a) Autonomia e indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo.

Al fine, di garantire all'Organismo l'indipendenza gerarchica, l'Organismo riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione e al Presidente della Società.

Inoltre, la composizione dell'Organismo e la qualifica dei suoi componenti deve essere tale da assicurare, sia sotto il profilo oggettivo, che sotto quello soggettivo, l'assoluta autonomia delle relative valutazioni e determinazioni.

b) Professionalità e conoscenza della realtà aziendale

L'OdV deve possedere al suo interno competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere.

Parimenti, i suoi membri devono disporre di una conoscenza approfondita dell'attività della Società.

Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività, l'autorevolezza e la competenza nel giudizio dell'Organismo medesimo.

c) Continuità d'azione

L'OdV deve infine:

- vigilare costantemente sull'attuazione del Modello con i necessari poteri d'indagine;
- verificare l'effettiva attuazione del Modello garantendone il costante aggiornamento;
- essere referente qualificato, costante e *super partes* per tutto il personale della Società e per gli *organi di governo*, promuovendo, anche in concorso con le competenti funzioni aziendali, la diffusione nel contesto aziendale della conoscenza e della comprensione del Modello.

6.2 NOMINA, REVOCA, CAUSE DI DECADENZA.

I componenti dell'OdV sono nominati con delibera del Consiglio di Amministrazione.

L'OdV resta in carica per una durata di tre anni dalla data della nomina.

La nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza è condizionata, dall'assenza di cause di incompatibilità, e/o ineleggibilità secondo il presente Modello.

Il soggetto che verrà individuato quale membro dell'Organismo di Vigilanza, prima di accettare la nomina, dovrà dichiarare al Consiglio di Amministrazione, se esistono a suo carico condizioni di ineleggibilità secondo il presente Modello.

In conseguenza di ciò, il Consiglio di Amministrazione potrà riservarsi di valutare tale posizione. In tale contesto, costituiscono motivi di incompatibilità, ineleggibilità e/o di decadenza dei membri dell'Organismo di Vigilanza:

- a) trovarsi nella condizione giuridica di interdetto, inabilitato, fallito o condannato a una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- b) essere stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;



- c) essere stato condannato anche in primo grado, ovvero aver concordato l'applicazione della pena ai sensi degli artt. 444 e ss. c.p.p., salvi gli effetti della riabilitazione, in relazione ad uno dei reati previsti dal D. gs. 231/01 o a reati della stessa indole (in particolare, reati contro il patrimonio, contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro l'ordine pubblico, reati tributari, reati fallimentari, reati finanziari; ecc.);
- d) aver svolto, nei tre esercizi precedenti l'attribuzione dell'incarico, funzioni di amministrazione, direzione o controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
- e) essere affetti da una grave infermità che renda uno dei componenti dell'Organismo inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, determini l'assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a sei mesi.

Limitatamente al personale aziendale, rappresentano ulteriori motivi di decadenza dall'incarico:

- la cessazione, per qualsiasi causa, del rapporto di lavoro;
- il cambio di mansione, che determini l'assegnazione della persona a una diversa funzione aziendale.

Costituiscono cause di revoca dell'incarico di componente dell'Organismo:

- a) il grave inadempimento – dovuto a negligenza o imperizia – delle mansioni affidate all'Organismo;
- b) l'adozione di reiterati comportamenti ostruzionistici o non collaborativi nei confronti degli altri componenti;
- c) l'applicazione nei suoi confronti di sanzioni disciplinari;
- d) l'assenza a tre o più riunioni anche non consecutive senza giustificato motivo nell'arco di dodici mesi consecutivi;
- e) l'aver violato l'obbligo di riservatezza in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle sue funzioni, fatti salvi gli obblighi di informazione espressamente previsti dal Modello ex D.lgs. 231/01, o in altri documenti societari ovvero comunque previsti dalla legge;
- f) ogni altra giusta causa.

L'eventuale revoca di uno dei componenti dell'Organismo dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione, sentiti gli altri membri dell'Organismo e dovrà essere comunicata, successivamente, all'Assemblea dei Soci in occasione della prima assemblea utile.

Eguale, ove si verifichi una delle cause di decadenza sopra indicate, il Consiglio di Amministrazione della Società, esperiti gli opportuni accertamenti, sentito l'interessato e gli altri membri dell'Organismo, stabilisce un termine non superiore a 60 giorni entro il quale deve cessare la situazione di incompatibilità.

Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, il Consiglio di Amministrazione della Società deve dichiarare l'avvenuta decadenza del componente ed assumere le opportune deliberazioni.

Qualora la revoca venga esercitata o la decadenza intervenga nei confronti di tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione della Società provvederà a nominare un nuovo Organismo di Vigilanza.

In caso di applicazione in via cautelare di una delle misure interdittive previste dal D. Lgs. 231/01, il Consiglio di Amministrazione della Società, assunte le opportune informazioni, valuta la sussistenza delle condizioni per la revoca dei componenti dell'Organismo, ove ravvisi un'ipotesi di omessa o insufficiente vigilanza da parte dello stesso.

Il Consiglio di Amministrazione della Società, sentiti gli altri membri dell'Organismo di Vigilanza, può disporre la sospensione dalle funzioni del membro dell'Organismo che abbia riportato:

- una condanna per un reato diverso da quelli per cui è prevista la revoca;
- l'applicazione provvisoria di una misura di prevenzione;
- l'applicazione di una misura cautelare di tipo personale.



CREST

Centro per lo studio e la terapia dei disturbi della personalità

**Modello di organizzazione,
gestione e controllo
Parte Generale
Rev. 11 2025**

In tal caso, il Consiglio di Amministrazione della Società provvederà, sentiti gli altri membri dell'Organismo, alla nomina di un componente ad interim.

Ove la sospensione sia disposta nei confronti di tutti i membri dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione provvederà alla nomina di un Organismo ad interim.

In caso di rinuncia, decadenza o revoca di un componente dell'Organismo, il Consiglio di Amministrazione della Società deve provvedere senza indugio alla sua sostituzione.

6.3 FUNZIONI E POTERI

L'OdV opererà secondo quanto previsto da un proprio Regolamento, approvato dal Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo svolge le sue funzioni in piena autonomia, non operando alle dipendenze di alcuna altra funzione aziendale, né della direzione né del Consiglio di Amministrazione, al quale tuttavia riporta gli esiti delle proprie attività: l'Organismo, quindi, agisce in base alle finalità attribuitegli dalla legge e orienta il proprio operato in vista del perseguimento di tali finalità.

L'OdV, come previsto dal Decreto, deve:

1. vigilare sull'effettività del Modello, verificando la coerenza dello stesso con le procedure aziendali realmente seguite;
2. valutare l'attitudine del Modello a prevenire la commissione di reati a fronte dell'evoluzione e dei cambiamenti aziendali attraverso una periodica analisi dei rischi e dei potenziali reati;
3. proporre eventuali aggiornamenti o modifiche del Modello, ad esempio in relazione a mutate condizioni organizzative e/o normative.

A tale scopo, l'OdV:

- verifica la coerenza al Modello delle attività di controllo assegnate ai responsabili i e la segnalazione tempestiva di eventuali anomalie e disfunzioni rilevate;
- effettua il monitoraggio dell'applicazione e del rispetto del Codice Etico e promuove iniziative per la diffusione della conoscenza e comprensione dello stesso;
- verifica anche attraverso la rispondenza ai principi generalmente accettati e agli standard dei criteri e delle tecniche utilizzati per l'elaborazione dei dati contabili e delle informazioni a questi afferenti;
- verifica con continuità i previsti flussi informativi verso gli Organi Sociali;
- richiede verifiche mirate in caso di segnalazioni di disfunzioni o commissione di reati oggetto dell'attività di prevenzione;
- fornisce la propria collaborazione nella fase di identificazione e classificazione delle Aree aziendali a Rischio attraverso la valutazione dei rischi periodica;
- supporta alla predisposizione e alla integrazione della normativa interna connessa alla prevenzione rischi e allo sviluppo dei comportamenti corretti nell'ambito delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico;
- supporta nelle attività di aggiornamento del Modello in conformità all'evoluzione normativa, alle modifiche organizzative e agli sviluppi delle attività aziendali;
- segnala alle funzioni competenti le eventuali violazioni delle procedure aziendali o dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico;
- supporta iniziative per favorire la conoscenza del Modello, la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello e ne effettua il monitoraggio;
- predisporre il piano annuale delle verifiche che intende svolgere per verificare l'adeguatezza e il funzionamento del Modello;
- valuta periodicamente l'adeguatezza dei flussi informativi ad esso destinati;



CREST

Centro per lo studio e la terapia dei disturbi della personalità

**Modello di organizzazione,
gestione e controllo
Parte Generale
Rev. 11 2025**

- predispone i rapporti informativi periodici, su base almeno semestrale, per il Consiglio di Amministrazione sui risultati della propria attività;
- predispone una relazione annuale, che invia al Consiglio di Amministrazione

Per lo svolgimento dei compiti suddetti l'OdV:

- ha libero accesso ad ogni e qualsiasi documento aziendale;
- gode di ampi poteri ispettivi;
- si avvale di risorse economiche, stanziare su sua indicazione nel budget annuale, alle quali avrà accesso, rendicontandone di volta in volta al Consiglio di Amministrazione.
- può avvalersi sia del supporto e della cooperazione delle funzioni aziendali sia di consulenti esterni di comprovata professionalità;
- può richiedere o rivolgere informazioni o comunicazioni al Consiglio di Amministrazione o a singoli membri dello stesso;

Gli interventi dell'OdV, inclusi gli incontri con le funzioni aziendali di volta in volta interessate, devono essere verbalizzati.

6. 4 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

I flussi informativi hanno ad oggetto tutte le informazioni e tutti i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'OdV, secondo quanto previsto dalle procedure e da ciascuna parte di cui è composto il Modello.

In particolare:

- 1) segnalazioni delle violazioni a carico di tutti i Destinatari del Modello;
- 2) informazioni relative ad atti ufficiali che concernono i Destinatari del Modello e/o le Funzioni interessate.

Per quanto riguarda il punto 1) l'Organismo di Vigilanza:

- provvede a un'analisi della segnalazione, ascoltando eventualmente l'autore e il responsabile della presunta violazione;
- agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione, intesa come atto che possa dar adito anche al solo sospetto di una forma di discriminazione o penalizzazione;
- assicura la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge;
- in caso di accertata violazione del Codice, l'Organismo di Vigilanza stesso riporta la segnalazione e gli eventuali suggerimenti ritenuti necessari al vertice aziendale o alle funzioni interessate, secondo la gravità delle violazioni; questi definiscono i provvedimenti da adottare secondo le normative in vigore e secondo il sistema disciplinare adottato dalla Società, ne curano l'attuazione e riferiscono l'esito all'Organismo di Vigilanza preposto al controllo del Codice.

L'Organismo di Vigilanza raccoglie le eventuali segnalazioni, ricevute anche da parte di terzi (ad esempio reclami dei clienti), relative alla violazione/sospetto di violazione del Modello o comunque a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società.

Con riferimento al punto 2), devono essere trasmesse tempestivamente all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- copia di tutti gli atti in materia penale, ispettiva e/o tributaria diretti agli Amministratori, Dipendenti, Consulenti della Società o che comunque coinvolgono e possono coinvolgere in dette materie la Società



- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
- segnalazioni inoltrate alla Società dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per uno dei reati previsti dal Decreto;
- l'informativa relativa all'avvio di indagini dirette ad appurare ed eventualmente sanzionare il mancato rispetto dei principi di comportamento e delle procedure previsti dal Modello, nonché l'informativa sulle eventuali sanzioni irrogate;
- informazione immediata di ogni accertamento fiscale, del Ministero del Lavoro, degli enti previdenziali e di ogni altra Autorità di Vigilanza
- un report concernente l'andamento generale della partecipazione a gare pubbliche e delle trattative private con enti pubblici e, in genere, l'instaurazione di rapporti contrattuali con la P.a;
- notizie sull'avvenuta concessione di erogazioni pubbliche, rilascio di nuove licenze, di autorizzazioni o di altri rilevanti provvedimenti amministrativi;
- notizie su operazioni finanziarie che assumano particolare rilievo per valore, modalità, rischiosità, atipicità
- notizie in merito ai procedimenti disciplinari avviati, alle eventuali sanzioni applicate ovvero all'archiviazione di tali procedimenti, con le relative motivazioni
- eventuali segnalazioni, trasmesse da ciascun responsabile di Funzione, relative alla commissione o al ragionevole pericolo di commissione dei reati contemplati dal Decreto o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento di cui al Modello
- le notizie relative a cambiamenti organizzativi;
- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e dei poteri;
- il bilancio di esercizio e relazioni di accompagnamento
- le eventuali comunicazioni del Collegio Sindacale riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società;
- le dichiarazioni di veridicità e completezza delle informazioni contenute nelle comunicazioni sociali;
- delibere delle Assemblee ordinarie e straordinarie
- report in merito alle attività di salvaguardia dei sistemi informativi, ai controlli svolti ed agli eventuali utilizzi illegittimi da parte del personale

6.5 RIESAME PERIODICO DEL MODELLO

L'Organismo di Vigilanza svolge una funzione sulla manutenzione e l'aggiornamento del modello, segnalando eventuali punti di debolezza rilevati nel corso dei controlli e cambiamenti normativi che comportino nuove condizioni di rischio.

Verifica il grado di diffusione del Codice etico e le azioni per migliorarne la sua adeguatezza.

A cadenza periodica, l'Organismo di Vigilanza provvede ad effettuare il riesame del modello ed i risultati complessivi dell'attività svolta e gli interventi relativi alla manutenzione ed all'adeguamento del modello di prevenzione, sono evidenziati nella relazione annuale, che deve essere trasmessa al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale.

6.6 SEGNALAZIONI

I dipendenti, i collaboratori, i consulenti, i prestatori di lavoro ed i terzi inviano le segnalazioni, non appena vengano a conoscenza degli eventi che le hanno generate.



CREST

Centro per lo studio e la terapia dei disturbi della personalità

**Modello di organizzazione,
gestione e controllo
Parte Generale
Rev. 11 2025**

I canali di segnalazione e le modalità di gestione che vengono adottate sono definite nel successivo capitolo 7

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, l'identità del segnalante viene protetta in ogni passaggio successivo alla segnalazione e non può essere rivelata senza il suo espresso consenso.

Nei confronti del dipendente o collaboratore che ha effettuato una segnalazione ai sensi della presente procedura, non è consentita alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione stessa.

Tale salvaguardia viene estesa a tutti coloro che siano chiamati a collaborare alle attività di indagine in merito al fondamento della segnalazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza, nei confronti di colui che ha effettuato la segnalazione, costituisce presupposto di responsabilità disciplinare.

Le clausole di tutela del segnalante lasciano inalterata la responsabilità penale (e disciplinare se dipendente o collaboratore) del segnalatore stesso in caso di segnalazione che configuri fattispecie di calunnia o diffamazione, ai sensi della normativa vigente in materia.

Nei confronti del dipendente o collaboratore che inoltri segnalazioni a contenuto diffamatorio, calunnioso o con lo scopo di danneggiare il soggetto segnalato, possono essere applicate sanzioni disciplinari di entità commisurata alla gravità dell'illecito commesso, previste dal codice disciplinare aziendale.



7. ATTUAZIONE DEL D. LGS. 24/2023

7.1 IL D. LGS. N. 24/2023.

La Legge n. 179/2017, regolamentando la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità in ambito pubblico e privato, con riguardo al settore privato, ha tuttavia imposto solo alle organizzazioni che, volontariamente, avessero scelto di adottare i modelli organizzativi previsti dal D. Lgs. n. 231/2001, l'obbligo di implementare canali di segnalazione e di garantire una protezione contro eventuali atti ritorsivi nei confronti di chi avesse fatto emergere violazioni dei modelli o condotte illecite integranti reati presupposto.

Il binomio tra compliance ex D. Lgs. n. 231/2001 e Whistleblowing è stato in parte superato dal nuovo D. Lgs. n. 24/2023 di "*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*", entrato in vigore in data 30 marzo 2023³.

Il D. Lgs. n. 24/2023 ha, infatti, abrogato le seguenti disposizioni: l'art. 54-bis del D. Lgs. n. 165/2001; **l'art. 6, commi 2-ter e 2-quater, del D. Lgs. n. 231/2001** (rimane in vigore, quindi, l'art. 6, comma 2-bis, del D. Lgs. n. 231/2001); l'art. 3 della Legge n. 179/2017.

Emanato allo scopo di rafforzare la normativa italiana sulla protezione dei whistleblower e offrire loro maggiori tutele, il D. Lgs. n. 24/2023 non circoscrive più l'applicazione dell'istituto ai soli enti dotati di un modello organizzativo e alle sole segnalazioni relative ad illeciti o violazioni rilevanti per la responsabilità ex D. Lgs. n. 231/2001, ma estende l'obbligo di implementare un sistema per segnalare violazioni del diritto nazionale e dell'Unione Europea (oltre che agli enti pubblici) a tutti gli enti privati con un regime così differenziato:

- quando l'ente ha più di 50 dipendenti o, pur avendo meno di 50 dipendenti, operi negli ambiti previsti dalla Direttiva, il whistleblower può effettuare segnalazioni di violazioni di disposizioni dell'Unione europea, attraverso tutti i canali di segnalazione (interni, esterni gestiti dall'ANAC e pubblici) scegliendo in base alle circostanze del caso concreto⁴;
- quando l'ente ha meno di 50 dipendenti, rientra nell'ambito di applicazione del D. Lgs. n. 231/2001 e ha adottato un modello organizzativo, il lavoratore può effettuare soltanto segnalazioni di condotte che integrano i reati presupposto della disciplina 231 o violazioni del modello organizzativo. La segnalazione, inoltre, può essere effettuata soltanto attraverso il canale interno, che deve essere obbligatoriamente istituito dall'ente con le garanzie del procedimento, il divieto di ritorsione e il regime sanzionatorio.

Ambito di applicazione della disciplina.

Secondo quanto previsto dall'art. 1, il Decreto disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico, o l'integrità della Pubblica Amministrazione o dell'ente, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

³ La nuova disciplina entra in vigore il 15 luglio 2023, salvo il termine più ampio del 17 dicembre 2023 per i soggetti del settore privato che abbiano impiegato fino a 249 lavoratori nell'ultimo anno.

⁴ Possono, inoltre, essere effettuate segnalazioni di condotte rilevanti ai sensi della disciplina 231/2001, se l'ente rientra nel perimetro di applicazione di tale disciplina e ha adottato un modello organizzativo. In tutti questi casi si applicano all'ente gli obblighi relativi all'istituzione del canale interno e alla gestione delle segnalazioni, nonché il divieto di ritorsione e il regime sanzionatorio;



Il regime di protezione del segnalante e i corrispondenti obblighi per gli enti variano però in base a due criteri tra loro collegati che riguardano l'oggetto della segnalazione e la natura pubblica o privata del soggetto cui il segnalante appartiene.

Nell'ambito del settore privato concorrono, inoltre, a determinare l'ambito di applicazione della disciplina tre ulteriori criteri: le dimensioni dell'ente; l'operatività dello stesso in determinati settori; la soggezione alla disciplina ex D. Lgs. n. 231/2001.

In base alla natura del soggetto cui il segnalante appartiene e all'oggetto delle segnalazioni si individuano inoltre le procedure di segnalazione cui il segnalante può ricorrere, che si distinguono in: canali di segnalazione interni; canali di segnalazione esterni; divulgazione pubblica.

I Destinatari delle tutele.

L'art. 2, comma 1, lett. g), del Decreto distingue due categorie di soggetti destinatari:

- il "segnalante", cioè la persona fisica che effettua la segnalazione e la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo⁵;
- gli altri soggetti che, pur non avendo effettuato direttamente la segnalazione, sono comunque ritenuti meritevoli di protezione⁶.

L'oggetto delle violazioni.

L'art. 2, comma 1, lett. a) del Decreto definisce le "violazioni" tutti quei comportamenti, atti od omissioni che siano idonei a ledere l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

Questa ampia formulazione viene circoscritta in base ad un elenco di violazioni che possono essere distinte in tre categorie:

- 1) violazioni di disposizioni nazionali ed europee che consistono in illeciti riguardanti i seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- 2) violazioni di disposizioni europee che consistono in: atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea; atti ed omissioni riguardanti il mercato interno; atti

⁵ Vi rientrano: i lavoratori dipendenti, i lavoratori autonomi, coloro che hanno un rapporto di collaborazione professionale con l'ente; i liberi professionisti e i consulenti, i volontari, i tirocinanti, anche non retribuiti, gli azionisti e le persone con funzione di amministrazione, controllo, vigilanza o rappresentanza. La protezione viene, inoltre, riconosciuta alle persone il cui rapporto di lavoro è terminato se la segnalazione riguarda episodi accaduti in corso di rapporto e ai candidati in vista

di un'assunzione, che abbiano acquisito le informazioni sulle violazioni durante il processo di selezione o in altre fasi della trattativa precontrattuale, e che potrebbero subire ritorsioni.

⁶ Vi rientrano: i c.d. "facilitatori", definiti come le persone fisiche che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata; le altre persone che sono collegate all'informatore segnalante che potrebbero subire ritorsioni in un contesto lavorativo, come i colleghi di lavoro che abbiano con la persona un rapporto abituale o ricorrente; persone del medesimo contesto lavorativo che siano legate al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; gli enti di proprietà della persona segnalante o per la quale essa ha lavorato nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.



e comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni degli atti dell'Unione nei settori sopra richiamati;

- 3) violazioni di disposizioni nazionali che consistono in: illeciti amministrativi, contabili, civili o penali; condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 o violazioni dei modelli organizzativi e gestione. Tali illeciti e condotte non devono, tuttavia, rientrare nelle categorie delle violazioni delle disposizioni nazionali ed europee e nelle violazioni delle disposizioni europee.

La dimensione dell'organico di Crest richiede l'applicazione della suddetta normativa esclusivamente per condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o per violazione del presente Modello di Organizzazione.

Perché la segnalazione sia meritevole di considerazione è richiesta congiuntamente la sussistenza dei seguenti requisiti: la violazione deve rientrare nell'ambito oggettivo di applicazione della normativa; la violazione possa pregiudicare l'interesse pubblico e l'integrità dell'ente; sussistano fondati motivi che portino il segnalante o denunciante a ritenere che l'informazione sia vera.

7.2 LA PROCEDURA DI SEGNALAZIONE ADOTTATA DA CREST

Il Capo II regola le procedure di segnalazione innovando in modo significativo rispetto alla disciplina previgente. In particolare, si distinguono tre tipi di procedure: la procedura di segnalazione attraverso un canale interno all'ente; la procedura di segnalazione mediante un canale esterno istituito e gestito dall'ANAC; la divulgazione pubblica. Rimane, ovviamente, ferma rispetto al passato la possibilità di effettuare denunce all'Autorità Giudiziaria e contabile. Con la modifica di cui all'art. 6, comma 2 bis, del D. Lgs. n. 231/2001, il D. Lgs. n. 24/2023 ha imposto agli enti dotati di un Modello organizzativo di prevedere dei canali di segnalazione interna che siano conformi alle prescrizioni del decreto stesso, nonché divieti di ritorsione ed un adeguato sistema disciplinare.

Si è provveduto, pertanto, a modificare la procedura in precedenza adottata.

Crest ha individuato quale soggetto competente alla ricezione ed alla gestione delle segnalazioni il proprio Organismo di Vigilanza.

Contenuto della segnalazione.

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire all'Organismo di Vigilanza di procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti, a riscontro della fondatezza della segnalazione⁷. In particolare, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito della Società, **nonché un indirizzo di contatto personale**;
- una chiara e completa descrizione delle condotte oggetto di segnalazione (è esclusa qualsivoglia forma di tutela a segnalazioni fondate su voci o sul "sentito dire", nonché a segnalazioni operate per finalità strettamente personali del segnalante – ad esempio, ripicche, vendette, lamentele relative a questioni giuslavoristiche, ecc. – ovvero in mala fede);
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono state commesse le condotte in ipotesi illecite;
- se conosciute, le generalità o altri elementi utili ad identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere le condotte oggetto della segnalazione;

⁷ La segnalazione deve fondarsi su elementi precisi e concordanti, ossia su prove, anche indiziarie, dotate di univocità interpretativa e che depongono tutte verso la realtà fattuale.



- se conosciuti, l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sulle condotte oggetto di segnalazione;
- se noti, l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza delle condotte oggetto della segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza delle condotte oggetto della segnalazione.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, di regola saranno archiviate e quindi non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il soggetto segnalante.

Le segnalazioni anonime che, tuttavia, contengono notizie relative a condotte di particolare gravità e il cui contenuto è dettagliato e circostanziato saranno, comunque, sottoposte ad una attenta valutazione.

Modalità e gestione della segnalazione.

La segnalazione può essere effettuata con le seguenti modalità:

- invio di lettera in doppia busta chiusa all'Organismo di Vigilanza mediante il servizio postale. Nel caso di invio a mezzo lettera la segnalazione deve recare all'esterno la dicitura "riservata/personale";
- oralmente all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza, una volta ricevuta la segnalazione, **deve**:

- **entro sette giorni dalla ricezione**, dare avviso di ricevimento al segnalante;
- mantenere un'interlocuzione con il segnalante ove necessario;
- fornire "riscontro" – ossia dare comunicazione al segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o si intende dare alla segnalazione – **entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento** o, in mancanza, dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
- dare "seguito" in modo diligente alla segnalazione valutando la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
- fornire informazioni chiare sul canale e sulle procedure imposte per le segnalazioni che devono essere facilmente accessibili a tutti i segnalanti nei luoghi di lavoro e pubblicate in apposita sezione sul sito internet aziendale.

Ai segnalanti è garantito l'anonimato e l'identità potrà essere rivelata solo ed esclusivamente nei casi previsti dall'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 e/o previo consenso espresso del segnalante⁸.

Le medesime garanzie di riservatezza riconosciute alla persona segnalante sono assicurate anche alle persone coinvolte o menzionate nelle segnalazioni fino alla conclusione del procedimento.

La violazione degli obblighi di riservatezza del segnalante comporta la violazione dei doveri d'ufficio con conseguente responsabilità disciplinare e irrogazione delle relative sanzioni.

⁸ L'articolo 12, comma 5 del decreto prevede che, nell'ambito del procedimento disciplinare, se una contestazione disciplinare si fonda su una segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante è indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile solo in presenza del consenso espresso del segnalante. In ogni caso, quando si ravvisino ragioni essenziali per la rivelazione dell'identità del segnalante, dovrà essere fornita comunicazione scritta.



La trasmissione della segnalazione da parte dell'Organismo di Vigilanza a soggetti interni all'amministrazione avverrà sempre previa eliminazione di tutti i riferimenti che consentono di risalire all'identità del segnalante.

Valutazione delle segnalazioni ricevute.

Ad ogni segnalazione sarà assegnato un codice identificativo composto da numero progressivo seguito dall'anno.

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate all'Organismo di Vigilanza che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

L'Organismo di Vigilanza comunicherà al segnalante in modo sintetico e tempestivo le deliberazioni prese a seguito della segnalazione.

Nel caso in cui la segnalazione dovesse risultare fondata, l'Organismo di Vigilanza provvederà alternativamente o congiuntamente, a seconda della natura dell'illecito, a:

- presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria competente;
- comunicare l'esito al Responsabile dell'Area di appartenenza dell'autore della violazione, affinché prenda i provvedimenti opportuni inclusa l'eventuale azione disciplinare;
- comunicare l'esito dell'accertamento al Consiglio di Amministrazione per i provvedimenti necessari a tutela della Società.

Nel caso in cui l'Organismo di Vigilanza dovesse ritenere la segnalazione infondata ed effettuata con dolo o colpa grave da parte del segnalante provvederà a comunicarlo al Consiglio di Amministrazione affinché proceda all'applicazione delle sanzioni disciplinari previste.

Crest Srl si riserva la possibilità di sanzionare – ai sensi degli artt. 2104 e 2105 c.c., per i lavoratori subordinati, o degli artt. 1175 e 1375 c.c., per tutte le altre tipologie di rapporto – la dolosa o colposa omissione di segnalazione da parte dei destinatari del Modello.

Tutela del segnalante.

Nell'ambito di un procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata solo:

- con il consenso esplicito del segnalante;
- qualora la segnalazione risulti fondata e la conoscenza dell'identità del segnalante sia assolutamente necessaria alla difesa del segnalato.

L'Organismo di Vigilanza autorizzerà la conoscenza dell'identità del segnalante qualora l'organo competente all'applicazione della sanzione disciplinare ne abbia accertato l'assoluta necessità per la difesa del segnalato.

L'anonimato non è opponibile all'Autorità Giudiziaria; tuttavia, la segnalazione all'Autorità Giudiziaria deve avvenire evidenziando che essa è pervenuta da un soggetto cui è accordata la tutela della riservatezza.

Non è tollerata alcuna forma di ritorsione⁹ o misure discriminatorie nei confronti del soggetto che effettua una segnalazione. Tra le misure discriminatorie vanno ricomprese misure disciplinari,

⁹ Per ritorsione si intende “qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto”. La definizione di ritorsione, quindi, è molto ampia, rientrandovi non solo il comportamento, atto o omissione posto in essere in ragione della segnalazione che cagioni un danno ingiusto alla persona segnalante, ma anche il tentativo attuato o la minaccia di ritorsione. Inoltre, il danno ingiusto provocato può essere anche indiretto. Possono costituire ritorsioni: a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; b) la retrocessione di grado o la mancata



molestie o ritorsioni che determinino condizioni di lavoro inaccettabili. Il soggetto che ritenga di essere oggetto di misure discriminatorie a seguito di una segnalazione dovrà informare l'Organismo di Vigilanza, il quale provvederà, ove confermato, a ripristinare le normali condizioni di lavoro. Sono conseguentemente nulli gli atti ritorsivi eventualmente subiti in violazione del divieto di cui sopra.

Devono, tuttavia, sussistere alcune condizioni affinché le persone segnalanti possano beneficiare del regime di protezione:

- che si tratti di un soggetto compreso nell'elenco di cui all'articolo 3;
- che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate rientrino nell'ambito oggettivo previsto dal decreto;
- che il segnalante al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica avesse "fondato motivo" di ritenere veritiere le informazioni;
- che la segnalazione sia effettuata secondo le procedure previste dai canali interni o esterni;
- che la divulgazione pubblica sia fatta alle condizioni previste dalla normativa.

Il segnalante perde, invece, la protezione:

- qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave.

In entrambe le ipotesi alla persona segnalante o denunciante sarà applicata una sanzione disciplinare. Non è peraltro esclusa la responsabilità penale, civile o amministrativa per tutti quei comportamenti atti od omissioni non collegati alla segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

Trattamento dei dati personali.

Le attività connesse alla gestione delle segnalazioni in ambito Whistleblowing, inclusa la comunicazione tra autorità competenti, implicano il trattamento dei dati personali dei vari soggetti interessati: il segnalante, la persona coinvolta e i terzi menzionati nella segnalazione (come, ad esempio, testimoni o colleghi).

promozione; c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; e) le note di merito

negative o le referenze negative; f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi; n) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro; o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; p) l'annullamento di una licenza o di un permesso; q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.



L'identità ed i dati personali del segnalante saranno trattati con riservatezza e nel rispetto di quanto previsto dal Reg. UE 2016/679 e dalla legislazione nazionale in materia di privacy.

La base giuridica per il trattamento dei dati personali è individuata nel legittimo interesse del Titolare del trattamento alla prevenzione dei reati e dell'illegalità.

In applicazione del principio di minimizzazione, i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non saranno raccolti (in caso di raccolta accidentale saranno immediatamente cancellati).

L'esercizio dei diritti degli interessati di cui agli articoli da 15 a 22 del Regolamento UE n. 679/2016 (accesso ai dati, rettifica, cancellazione, portabilità, opposizione, ecc.), è ammesso nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del Codice in materia di protezione dei dati personali. È, pertanto, precluso l'esercizio dei diritti dell'interessato quando da esso possa derivare "un pregiudizio effettivo e concreto" alla riservatezza dell'identità della persona che segnala violazioni di cui sia venuta a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro o delle funzioni svolte, ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023, o che segnala violazioni ai sensi degli articoli 52-bis e 52-ter del TUB o degli articoli 4-undecies e 4-duodecimes del TUF. In sostanza, in linea con il regime di tutela di cui all'articolo 12 del D. Lgs. n. 24/2023, l'esigenza di mantenere riservata l'identità del segnalante può comportare limitazioni alla richiesta di un terzo interessato, ad esempio, di accedere ai dati personali che lo riguardano e che sono menzionati nella segnalazione.

Responsabilità del segnalante.

La presente procedura lascia impregiudicata ogni ipotesi di responsabilità penale nel caso di segnalazioni calunniose o diffamatorie. La tutela del whistleblower non trova infatti applicazione in caso di responsabilità penale (calunnia o diffamazione) o civile (danno ingiusto causato da dolo o colpa).

Archiviazione, comunicazione e monitoraggio.

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività, l'Organismo di Vigilanza cura la predisposizione e l'aggiornamento di tutte le informazioni riguardanti le segnalazioni ed assicura l'archiviazione di tutta la correlata documentazione di supporto per un periodo di dieci anni, decorrenti dalla data di ricezione della segnalazione. Gli originali delle segnalazioni pervenute in forma cartacea sono conservati in apposito ambiente protetto.

Con periodicità semestrale, viene svolto un controllo di completezza, a cura dell'Organismo di Vigilanza al fine di accertare che tutte le segnalazioni pervenute siano state trattate.

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento delle stesse e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura.



CREST

Centro per lo studio e la terapia dei disturbi della personalità

8. IL SISTEMA DISCIPLINARE

La definizione di un sistema di sanzioni disciplinari (commisurate alla violazione commessa), applicabili in caso di illeciti relativi al presente Modello, contribuisce ad accrescere l'efficacia del modello stesso ed a rendere più efficiente e pregnante l'azione di controllo affidata all'Organismo di Vigilanza.

L'adozione di un apparato sanzionatorio costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6 co. 1 lett. e) del D. Leg. 231/2001, un requisito essenziale del modello di organizzazione, gestione e controllo, ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

L'applicazione dell'apparato sanzionatorio presuppone la semplice violazione delle disposizioni del Modello e, pertanto, potrà essere attivata e portata a compimento indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito di un eventuale procedimento penale, qualora il comportamento oggetto di sanzione disciplinare configuri la fattispecie di reato rilevante per il D. Lgs. 231/2001.

Il Sistema Disciplinare, che costituisce parte integrante del presente Modello, è diretto a sanzionare il mancato rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico, adottato dalla Società, e delle norme e procedure indicate nel Modello.

Le sanzioni e il risarcimento degli eventuali danni sono commisurate alla condotta e alle conseguenze disciplinari, tenendo in particolare considerazione:

- Il livello di responsabilità gerarchica e autonomia del dipendente;
- L'esistenza di precedenti disciplinari a carico del dipendente;
- L'elemento soggettivo del comportamento del Dipendente (colpa lieve, colpa grave, dolo);
- Rilevanza degli obblighi violati;
- Entità del danno derivante alla Società o dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal Decreto;
- Eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti che abbiano concorso nel determinare la violazione;
- Altre circostanze in cui è maturata la violazione del Modello Organizzativo.

Il Presidente, con periodica informazione all'Organismo di Vigilanza, tiene sotto costante verifica e valutazione il sistema disciplinare, curandone l'applicazione e, anche su eventuale segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, irroga le misure disciplinari.



9. FORMAZIONE DEL PERSONALE

L'Organismo di Vigilanza deve assicurare i momenti di divulgazione, informazione e formazione nei confronti dei dipendenti e degli altri collaboratori aziendali, in merito al codice etico ed agli altri aspetti del sistema di organizzazione, gestione e controllo aziendale.

La programmazione dell'attività formativa deve assicurare i seguenti interventi :

- **Personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dell'ente** : consegna di copia cartacea del presente manuale e di tutta la documentazione interna richiamata; incontri di aggiornamento, comunicazioni o note informative in occasione di modifiche sostanziali al sistema con consegna dei documenti modificati, informativa nella lettera di assunzione per i neoassunti con consegna di copia del Codice Etico;
- **Altro personale** : nota informativa interna; informativa nella lettera di assunzione per neoassunti, con consegna di copia del Codice Etico.

Tutto il personale ha accesso all'indirizzo di rete informatica interna, nel quale è conservata e tenuta aggiornata tutta la documentazione del Modello di Organizzazione.

Il Codice Etico è anche pubblicato sul sito Internet aziendale.



CREST

Centro per lo studio e la terapia dei disturbi della personalità

**Modello di organizzazione,
gestione e controllo
Parte Generale
Rev. 11 2025**

IL SISTEMA DISCIPLINARE



1. PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI E SANZIONATORI

Un elemento determinante nella costruzione del Modello, correlato all'adozione di un Codice Etico, consiste nell'adozione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione della norma, nonché delle procedure previste dalla Legge e poste alla base del modello "esimente" adottato.

Nell'ambito del complesso ed articolato sistema di impostazione dei modelli esimenti e stante le specifiche finalità degli stessi, è chiaro come simili violazioni ledano il rapporto di fiducia instaurato con la Società e debbano di conseguenza comportare azioni disciplinari, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato. E' importante sottolineare, inoltre, come l'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinda dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'azienda in piena autonomia indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

Quanto alla tipologia delle sanzioni irrogabili, in via preliminare va precisato che, nel caso di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e/o da normative speciali, di legge o di contratto, dove applicabili, caratterizzato, oltre che dal principio di tipicità delle violazioni, anche dal principio di tipicità delle sanzioni.

La parte del Modello che contempla il sistema comportamentale e sanzionatorio, nel rispetto del dettato normativo di cui all'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, dovrà essere portata a conoscenza di tutti i dipendenti mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

2. PRESUPPOSTI DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Il presente sistema disciplinare è stato configurato nel puntuale rispetto di tutte le disposizioni di legge in tema di lavoro.

In considerazione del sistema delle relazioni sindacali in essere e dell'articolato normativo esistente a riguardo dei contatti collettivi di lavoro specificatamente applicabili al personale della Società, non sono state previste modalità e sanzioni diverse da quelle già codificate e riportate nei contratti collettivi.

Si è unicamente provveduto a raccordare le statuizioni organizzative e regolamentari previste dal Modello adottato, alle eventuali inosservanze dei soggetti agenti nell'ambito del Modello stesso ed a commisurare le ipotesi di sanzione alla gravità ed al rischio, anche potenziale, che l'operato in deroga dei soggetti possa costituire ai fini della commissione dei reati di cui alla Legge richiamata.

3. SANZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE

1. Il comportamento del lavoratore dipendente che viola le regole previste dal Modello è definito **illecito disciplinare**.
2. Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti rientrano tra quelle indicate dal codice disciplinare aziendale, di cui al vigente CCNL applicato dalla Società, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori) ed eventuali normative speciali, di legge o di contratto, applicabili.
3. In relazione a quanto detto sopra il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste anche dall'apparato sanzionatorio esistente e cioè le norme pattizie di cui al vigente CCNL per il personale dipendente.
Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati a seconda del rilievo che assumono le



single fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità.

4. Il lavoratore responsabile di azioni od omissioni in contrasto con le regole previste dal presente modello, è soggetto, in relazione alla gravità ed alla reiterazione delle inosservanze ed al danno provocato alla Società o a terzi, alle seguenti sanzioni disciplinari:
 - a) richiamo verbale
 - b) richiamo scritto;
 - c) multa;
 - d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni;
 - e) licenziamento;
5. Il lavoratore che violi le procedure interne previste dal presente Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso **incorre nel provvedimento di richiamo scritto**, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non osservanza delle specifiche disposizioni.
6. Il lavoratore, che essendo già incorso nel provvedimento del richiamo scritto persista nella violazione delle procedure interne previste dal presente Modello o continui ad adottare, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, **incorre nel provvedimento della multa**, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta effettuazione della non osservanza delle specifiche disposizioni.
La multa potrà essere d'importo pari ad un massimo di tre ore di retribuzione base.
7. Il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando nell'espletamento di attività nell'area a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse della Società arrechi danno alla Società stessa o la esponga ad una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'azienda, incorre nel provvedimento della **sospensione** dal servizio e dalla retribuzione, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'azienda.
Nello stesso provvedimento incorre il lavoratore che, essendo già incorso nel provvedimento della multa, persista nella violazione delle procedure interne dal presente Modello o continui ad adottare, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.
Il lavoratore potrà essere sospeso dal servizio e dall'intera retribuzione fino ad un massimo di tre giorni.
8. Il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dalla Legge, ferme restando le sue eventuali autonome responsabilità di carattere penale, incorre nel provvedimento del **licenziamento**, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di atti che, determinando un grave pregiudizio per l'Azienda, fanno venire meno radicalmente la fiducia



della Società nei suoi confronti.

Nello stesso provvedimento incorre il lavoratore che, essendo già incorso nel provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, persista nella violazione delle procedure interne previste dal presente Modello o continui ad adottare, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.

9. Resta salvo, in conformità e nel rispetto delle vigenti previsioni di legge e di contratto collettivo, ogni diritto dell'azienda in ordine ad eventuali azioni risarcitorie per i danni ad essa cagionati dal dipendente, a seguito della violazione da parte di quest'ultimo sia delle procedure che delle norme comportamentali previste dalla Legge.

4. SANZIONI PER PERSONALE DIRIGENTE

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure interne previste dal presente Modello, o di adozione nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalle norme di legge e dal vigente C.C.N.L. del personale dirigente della Società.

Resta salvo, in conformità e nel rispetto delle vigenti previsioni di legge e di contratto collettivo, ogni diritto dell'azienda in ordine ad eventuali azioni risarcitorie per i danni ad essa cagionati dal dirigente, a seguito della violazione da parte di quest'ultimo sia delle procedure che delle norme comportamentali previste dalla Legge.

5. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

In caso di violazione da parte di amministratori delle procedure interne previste dal Modello o di adozione, nell'esercizio delle proprie attribuzioni, di provvedimenti che contrastino con le disposizioni o i principi del Modello, l'OdV informerà tempestivamente il Presidente e l'intero consiglio di Amministrazione i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

6. MISURE NEI CONFRONTI DEI PRESTATORI DI LAVORO TEMPORANEO

In caso di mancata osservanza del Modello o del Codice Etico da parte dei lavoratori impiegati con contratto di lavoro temporaneo, l'OdV darà comunicazione immediata al Presidente, che dopo aver effettuato gli opportuni accertamenti, previa informativa all'OdV, deciderà della risoluzione del rapporto.

7. MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI

(il Modello, pur in assenza attuale del Collegio Sindacale, prevede questo punto, così da rendere concreto e attuato il Modello stesso a seguito di eventuale nomina di Sindaci)

In caso di mancata osservanza del Modello o del Codice Etico da parte di uno o più sindaci, l'OdV informerà il Consiglio di Amministrazione affinché lo stesso, dopo aver effettuato gli opportuni accertamenti, previa informativa all'OdV, possa eventualmente avviare la procedura di revoca dall'incarico per giusta causa.

8. MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI E LAVORATORI PARASUBORDINATI

L'inosservanza delle procedure indicate nel Modello adottato dalla Società ai sensi del Decreto, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte di ciascun



CREST

Centro per lo studio e la terapia dei disturbi della personalità

**Modello di organizzazione,
gestione e controllo
Parte Generale
Rev. 11 2025**

lavoratore autonomo, possono 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 Decreto.

Nei contratti e negli accordi stipulati con società consulenti, collaboratori esterni, partners, etc., devono essere inserite specifiche clausole in base alle quali ogni comportamento degli stessi, ovvero da loro incaricati, posto in essere in contrasto con le linee guida del Modello e tale da comportare il rischio di commissione di reati previsti dal Decreto consentirà alla Società di risolvere il contratto, salvo il risarcimento dei danni.

9. MONITORAGGIO

Il sistema disciplinare verrà costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza.