

AGAPE MEDICAL S.R.L.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

(adottato ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001)

Parte Generale

Documento approvato dall'Amministratore Unico
con determina del 23.1.2024

Aggiornamento adottato con determina del 07/07/2026

INDICE

1. **PREMESSA.**
2. **IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001:**
 - 2.1 **INQUADRAMENTO NORMATIVO;**
 - 2.2 **LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA;**
 - 2.3 **SOGGETTI DESTINATARI.**
3. **IL MODELLO DI AGAPE S.R.L.:**
 - 2.4 **FINALITÀ DEL MODELLO;**
 - 2.5 **STRUTTURA DEL MODELLO E COMPONENTI FONDAMENTALI – CODICE ETICO:**
 - 2.5.1 *La Struttura del Modello;*
 - 2.5.2 *Le Componenti fondamentali;*
 - 2.5.3 *Il Codice Etico di Agape.*
 - 2.6 **APPROVAZIONE ED ATTUAZIONE DEL MODELLO;**
 - 2.7 **ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE DEL CENTRO.**
4. **LA COSTRUZIONE DEL MODELLO:**
 - 4.1 **MAPPATURA DELLE AREE DI RISCHIO;**
 - 4.2 **ANALISI DEL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO;**
 - 4.3 **STESURA DEL MODELLO, MANUTENZIONE ED AGGIORNAMENTO;**
5. **L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI AGAPE S.R.L.:**
 - 5.1 **ISTITUZIONE E NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA;**
 - 5.2 **FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA;**
 - 5.3 **FLUSSI DA E VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA:**
 - 5.3.1 *Flussi informativi da parte dell'Organismo nei confronti degli Organi sociali;*
 - 5.3.2 *Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.*
6. **WHISTLEBLOWING.**
7. **SISTEMA SANZIONATORIO:**
 - 7.1 **PRINCIPI E CRITERI GENERALI DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI;**
8. **COMUNICAZIONE E FORMAZIONE.**

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Introduzione

1 PREMESSA

Il centro Agape (d'ora in avanti: "Agape" o il "Centro") è un Centro di Riabilitazione ambulatoriale che opera in regime di accreditamento con il Servizio Sanitario Regionale. Svolge un'attività sanitaria e sociosanitaria diretta al recupero funzionale e sociale da soggetti affetti da minoranze fisiche, psichiche, sensoriali e motorie, dipendenti da qualsiasi causa (*ex art.26 della legge n. 833/78*), utilizzando un trattamento globale dei pazienti di cura. Il Centro Agape offre attività abilitative/riabilitative, di sostegno alla crescita e per il raggiungimento della migliore autonomia a bambini e ragazzi con disabilità sensoriali e/o neuromotorie, ritardi cognitivi e disturbi dello sviluppo, oltre ad attività di supporto psicologico e pedagogico per i loro familiari e per gli operatori scolastici ed extrascolastici (di seguito Utenti). Il Centro Agape è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nello svolgimento delle prestazioni sanitarie a tutela della posizione e della propria immagine, delle aspettative dei propri soci e del lavoro dei propri dipendenti e collaboratori. S'impegna ad assicurare le migliori prestazioni di diagnosi e cura, in termini di appropriatezza, tempestività, efficacia, sistematicità e continuità richieste dallo stato dell'Utente, al quale garantisce la più esaustiva informazione sulle modalità di cura adottate. Il centro Agape è accreditato per 140 Trattamenti riabilitativi/die in regime assistenziale non residenziale (ambulatoriale); è autorizzato per un totale di 140 trattamenti/die in regime assistenziale non residenziale (ambulatoriale).

La realizzazione del presente Modello di Organizzazione e Gestione (*hinc*, "**M.o.G.**" o "**Modello**") si fonda, in linea con l'impegno all'osservanza del principio di legalità, sulla necessità di conformarsi in generale a tutte le disposizioni di legge e, in particolare, ai dettami del Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 (*hinc*, "**Decreto**" o "**D. Lgs.vo 231/2001**").

PARTE GENERALE

2. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

2.1 INQUADRAMENTO NORMATIVO

Agape ha recepito il D. Lgs.vo 231/2001 recante "*Disposizioni sulla Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche priva di personalità giuridica*", in vigore dal 4 luglio

2001 ed emanato a norma dell'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300. Il Decreto – che trae origine dalla Convenzione O.C.S.E. del 17 dicembre 1997 – ha lo scopo di individuare, non più nella sola persona fisica, ma anche nella persona giuridica che opera sul mercato uno dei potenziali centri autonomi di responsabilità, quest'ultima formalmente definita come “amministrativa”, ma, di fatto, penale.

L'introduzione nel nostro ordinamento della responsabilità in sede penale per gli enti, sussistente anche nei casi in cui l'autore del reato non sia identificato o non sia imputabile, si aggiunge a quella della persona fisica che ha materialmente compiuto il fatto illecito, ed ha lo scopo di coinvolgere nella punizione di talune fattispecie delittuose specificatamente individuate il patrimonio degli enti stessi e quindi, in ultima istanza, gli interessi economici dei soci.

Fino all'entrata in vigore del Decreto, la realizzazione di un reato commesso a vantaggio della società da parte degli amministratori e/o dipendenti determinava per l'ente (proprio per il principio della personalità della responsabilità penale) la sola conseguenza sanzionatoria prevista dagli artt. 196 e 197 codice penale, relativi all'obbligazione per il pagamento di multe o ammende solo in caso di insolvibilità da parte dell'autore materiale del fatto, oltre all'eventuale, se ed in quanto accertato, risarcimento del danno.

Il Decreto rappresenta, dunque, un radicale cambio di prospettiva nella definizione stessa di responsabilità penale, a fronte della quale gli enti ed i soci di società o associazioni possono essere coinvolti nel procedimento penale instaurato sulla scorta di illeciti commessi a vantaggio o nell'interesse dell'ente stesso.

Da ciò discende l'interesse del Centro nel predisporre sistemi di controllo interno in funzione di prevenzione dei reati previsti dal Decreto ed al fine di garantire la regolarità e la legalità dell'operato sociale.

Il Decreto si rivolge alle società, a tutti gli enti dotati di personalità giuridica e alle associazioni anche prive di personalità giuridica.

L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- a. da **persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa** dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso (cd. *soggetti in posizione apicale*);

b. da **persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)** (cd. *soggetti sottoposti*).

Secondo il Decreto, e nel rispetto del più generale principio di legalità in materia penale, l'ente risponde esclusivamente per quelle condotte, commesse nell'interesse o a vantaggio dello stesso, che integrano i delitti e le contravvenzioni espressamente indicati agli artt. 24 ss. del Decreto.

Ab origine, le fattispecie destinate a comportare tale regime di responsabilità a carico degli enti si riferivano a quei delitti commessi nei rapporti con Pubblica Amministrazione ponendosi quale obiettivo primario quello di punire condotte di tipo corruttivo che potevano agevolare l'attività di impresa. L'elenco dei delitti nel corso degli anni si è ampliato notevolmente fino a ricomprendere fattispecie riconducibili non solo all'attività di impresa.

Tutti i singoli reati per i quali vi sia rischio di commissione in relazione all'attività svolta da *Agape* verranno ampiamente analizzati nella Parte Speciale del presente Modello.

Il Decreto prevede all'art. 9 specifiche sanzioni per l'ente che commette tali illeciti:

a. **la sanzione pecuniaria** si applica con un sistema per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille. L'importo di una quota va da un minimo di € 258,00 ad un massimo di € 1.549,00;

b. **le sanzioni interdittive** si applicano ai reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una tra le seguenti condizioni:

i. l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

ii. in caso di reiterazione degli illeciti. Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni;

c. **la confisca:** nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi di buona fede. Quando non è possibile eseguire la confisca, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato;

d. la **pubblicazione della sentenza di condanna**, che può essere disposta quando nei confronti dell'ente è comminata una sanzione interdittiva.

Esistono ipotesi di esenzione della responsabilità da parte dell'ente (artt. 6 e 7 del Decreto). La disciplina diverge in relazione ai reati commessi dai soggetti in posizione apicale rispetto a illeciti commessi dai sottoposti.

Per quanto concerne i reati commessi da soggetti in posizione apicale, **art. 6**, introducendo un'inversione dell'onere probatorio, l'ente non risponde se dimostra che:

- a. l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b. il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di poteri di iniziativa e di controllo;
- c. i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d. non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del citato organismo di cui alla lettera b..

Per i reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione, **art. 7**, l'ente è responsabile solo se la commissione dell'illecito è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. In tale ipotesi, l'onere della prova grava sulla Pubblica Accusa. 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 il modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Rilevata la centralità del Modello quale esimente per l'ente a fronte di un reato commesso al suo interno, l'art. 6, comma 2, del Decreto ne delinea le seguenti caratteristiche essenziali:

- a. individuare le attività aziendali nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto (cosiddette “*attività sensibili*” o “*a rischio*”);
- 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 deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- e. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

L'art. 12 del Decreto prevede quattro ipotesi di riduzione della sanzione pecuniaria impartita all'Ente. Al primo comma dispone la riduzione della sanzione pecuniaria della metà in due casi se:

- a. l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato alcun vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- b. il danno patrimoniale cagionato è di particolare entità.

Il comma secondo prevede altri due casi di riduzione della sanzione da un terzo sino alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente:

- a. ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- b. ha adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della fattispecie di quello verificatosi.

Il terzo comma riduce la pena dalla metà ai due terzi nel momento in cui ricorrono entrambe le condizioni previste al comma secondo dell'art. 12.

Alla luce di quanto descritto, Agape ha predisposto il presente Modello di Organizzazione e Gestione al fine di adeguare il proprio sistema di controlli interni, recependo in esso quanto previsto dal Decreto.

2.2 LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

L'art. 6, comma 3, del D. Lgs.vo 231/01 statuisce che *“i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i ministeri può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire reati.”* Il 7 marzo 2002, Confindustria ha elaborato e comunicato al Ministero le *“Linee guida per la costruzione dei modelli di*

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs.vo 231/2001” riferite ai soli reati contro la Pubblica Amministrazione, nelle quali esplicita i passi operativi che la Società dovrà compiere e che di seguito si elencano:

1. una mappatura delle aree aziendali a rischio, una volta individuate le tipologie dei reati che interessano la società si procede a identificare le attività nel cui ambito possono essere commessi;
2. specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
3. l’individuazione di un Organismo di Vigilanza;
4. specifici obblighi informativi nei confronti dell’Organismo di Vigilanza;
5. specifici obblighi informativi da parte dell’Organismo di Vigilanza verso i vertici aziendali e gli organi di controllo;
6. un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il 24 maggio 2004 Confindustria ha comunicato al Ministero della Giustizia il nuovo testo delle Linee Guida così integrate “*idonee al raggiungimento dello scopo fissato dall’art. 6, comma 3, D. Lgs.vo 231/2001*”.

Infine, nel 2021, all’esito di un ampio e approfondito lavoro di riesame, Confindustria ha completato i lavori di aggiornamento delle Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs.vo 231/2001.

La nuova versione adegua il precedente testo del 2021 alle novità legislative, giurisprudenziali e della prassi applicativa nel frattempo intervenute, aggiornando in particolare i casi di approfondimento dei reati presupposto.

La Società, nella predisposizione del Modello, ha tenuto conto, oltre che della disciplina di cui al Decreto, anche dei principi espressi da Confindustria nelle Linee Guida da ultimo aggiornate, approvate, nella sua ultima versione, dal Ministero della Giustizia nel mese di giugno 2021.

2.3 SOGGETTI DESTINATARI DEL MODELLO

Appare ora necessario individuare chi siano i soggetti destinatari delle disposizioni contenute nel Decreto, in altri termini quali siano le persone fisiche dalla cui condotta illecita possa eventualmente derivare una responsabilità amministrativa ascrivibile in capo ad Agape.

Tali soggetti sono:

- i.* coloro che rivestono ruoli di rappresentanza, di amministrazione, di controllo e/o di direzione della Società c.d. “soggetti apicali”;
- ii.* coloro che operano sotto la direzione e la vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente, c.d. “soggetti sottoposti”.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni, adempiendo ai doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

Con riferimento alle terze parti non rientranti tra i destinatari del Modello organizzativo e con le quali siano in essere rapporti contrattuali, il Centro si adopererà per quanto possibile ad inserire clausole contrattuali con dette parti che consentano alla Società di cessare il rapporto contrattuale in presenza del concreto rilevamento di condotte illecite ai sensi del Decreto da parte di queste.

3. IL MODELLO DI AGAPE S.R.L.

3.1 FINALITÀ DEL MODELLO

L'adozione del Modello è tesa alla creazione di un sistema di prescrizioni e strumenti organizzativi avente l'obiettivo di garantire che l'attività del Centro sia svolta nel pieno rispetto del Decreto e di prevenire e sanzionare eventuali tentativi di porre in essere comportamenti a rischio di commissione di una delle fattispecie di reato previste dal Decreto.

Gli obiettivi del Modello sono:

- a.* prevenire o mitigare ogni forma o ipotesi di irregolarità che possa concretizzarsi in uno dei reati previsti;
- b.* costituire valide evidenze obiettive al fine di escludere la responsabilità della Società nel caso in cui siano commesse irregolarità da parte dei destinatari;
- c.* assicurare l'efficienza, l'efficacia e la trasparenza della gestione societaria per garantire, ai fini dissuasivi e persuasivi, la reputazione di integrità della Società nei rapporti con le controparti private ed istituzionali;
- d.* introdurre principi di controllo a cui il sistema organizzativo debba conformarsi, sì da prevenire concretamente il rischio di commissione dei reati;
- e.* promuovere e valorizzare in misura sempre maggiore una cultura etica, in un'ottica di correttezza e trasparenza nella conduzione delle proprie attività;

- f. determinare, in tutti coloro che operano per conto del Centro nell'ambito di attività sensibili, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro stessi confronti;
- g. ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate, in quanto le stesse sono contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la Società intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale.

Decidendo di adottare il Modello, Agape ha voluto creare uno strumento tramite il quale fosse possibile sovrapporre i processi e le regole aziendali alle fattispecie di reato previste dal Decreto, in modo da costruire un efficace sistema di prevenzione ed un efficiente piano di controllo per il monitoraggio dei rischi relativi alla commissione di tali illeciti. Tale sistema di verifica e controllo è stato realizzato grazie ad una preventiva opera di mappatura dei rischi, delle attività e delle procedure aziendali esistenti.

Ciò ha consentito di evidenziare quali attività aziendali fossero potenzialmente a rischio di illecito e di programmare gli interventi occorrenti e necessari al perfezionamento del Sistema di Controllo Interno del Centro. L'applicazione di tale criterio nel prosieguo dell'attività aziendale consente adeguamenti mirati delle procedure interne a supporto delle operatività quotidiane. Il presente documento assolve in ultimo ad una necessità di divulgazione, a tutti i suoi destinatari, delle disposizioni etiche, di condotta e procedurali adottate per prevenire la commissione di illeciti e di quale sia l'apparato sanzionatorio adottato dalla Società nel caso in cui tali direttive vengano violate.

3.2 STRUTTURA DEL MODELLO E COMPONENTI FONDAMENTALI

3.2.1 LA STRUTTURA DEL MODELLO

La struttura del Modello di compone di:

- Codice Etico della Società, che definisce i valori e principi etici generali a cui gli organi societari e i suoi componenti nonché i dipendenti, i collaboratori e i consulenti dell'Ente si devono ispirare nella conduzione delle proprie attività, al fine di impedire il verificarsi di comportamenti illeciti o non allineati agli standard aziendali;
- documento descrittivo del “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo”, suddiviso in:

- i. parte Generale, che descrive i contenuti del Decreto, illustra sinteticamente l'organizzazione del Centro, le modalità di individuazione dei rischi e l'analisi dei presidi di controllo, la nomina e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza, il richiamo al sistema disciplinare, le attività di comunicazione e formazione del Modello, le modalità di aggiornamento del Modello stesso;
- ii. parte Speciale, che descrive, per ciascuna categoria di reato potenzialmente rilevante, le attività a rischio e i principi comportamentali da rispettare nonché i presidi di controllo da assicurare per la prevenzione dei rischi.

3.2.2 Le Componenti fondamentali

Le componenti fondamentali del Modello si basano sull'esame di tutti gli elementi della realtà aziendale, considerati come parti necessarie ed essenziali per la costruzione del Modello efficace ed efficiente. Essi descrivono:

- la costruzione del Modello;
- le procedure aziendali;
- l'Organismo di Vigilanza (di seguito "O.d.V.");
- l'attività di comunicazione e formazione.

Sono inoltre analizzati i processi aziendali a rischio, con descrizione per ciascuno delle attività aziendali interessate:

- i reati ipotizzabili nell'esercizio di tali attività;
- le strutture e le funzioni aziendali coinvolte nel loro svolgimento;
- gli elementi di controllo interno in vigore e tesi a mitigare l'incidenza di tali rischi;
- i flussi informativi che le strutture coinvolte devono necessariamente indirizzare all'Organismo di Vigilanza per un efficiente monitoraggio sulle attività;
- i principi generali di comportamento da osservare nell'esercizio delle stesse.

3.2.3 Il Codice Etico di Agape

Nell'ambito del Modello, il Codice Etico di *Agape* è primaria fonte regolamentare e pertanto i principi, i valori e le regole di condotta in esso indicati devono essere intesi come parte integrante ed essenziale dell'insieme di protocolli, norme e procedure applicabili in ciascun settore operativo del Centro.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il Codice Etico è rivolto agli Organi del Centro e ai loro componenti, ai dipendenti, ai collaboratori, al personale medico, ai consulenti, ai fornitori e a qualsiasi altro soggetto che possa agire in nome e per conto di Agape.

L'inosservanza dei principi e delle regole di condotta contenuti nel Codice e nel Modello deve essere prontamente segnalata all'Organismo di Vigilanza e comporta l'applicazione delle vigenti sanzioni disciplinari, impregiudicata ogni altra determinazione di carattere civile, penale e amministrativo.

3.3 APPROVAZIONE ED ATTUAZIONE DEL MODELLO

Il presente Modello viene adottato dall'Amministratore unico di *Agape* con determina del 23 gennaio 2024.

A far data dall'adozione del Modello, il Centro si è impegnato nell'applicazione costante e continuativa del suo contenuto e, ove lo ritenga necessario ovvero in recepimento di novità legislative, a curarne gli opportuni aggiornamenti.

Per ciò che concerne il potere di nominare il difensore di fiducia della Società nei procedimenti *ex D. Lgs.vo 231/2001*, in ossequio al divieto di rappresentanza *ex art. 39 del Decreto* e alla giurisprudenza di legittimità che preclude al legale rappresentante indagato o imputato per il reato presupposto di conferire tale nomina, *Agape* prevede specifiche misure volte ad escludere a priori ogni possibile situazione di conflitto di interesse con il proprio rappresentante, provvedendo alla nomina di un difensore da parte di un soggetto specificatamente delegato per tutti quei casi in cui le indagini penali si stiano svolgendo anche a carico del rappresentante legale.

La Società dal 2023 ha ottenuto la certificazione ISO 9001:2015; detta certificazione costituisce propria garanzia in ordine al raggiungimento di determinati livelli di qualità mediante adozione di politiche che puntano all'efficienza dei processi e al perseguimento della qualità in ogni processo aziendale.

3.4 ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE DEL CENTRO

Il sistema di *governance* del Centro è di tipo tradizionale ed è costituito dai seguenti Organi Sociali, cui sono affidate le funzioni di indirizzo, gestione e controllo delle attività del Centro.

L'Assemblea dei Soci

L'Assemblea dei Soci delibera, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie ad essa riservate dalla legge e dallo Statuto. L'Assemblea è presieduta dall'Amministratore unico.

L'Amministratore Unico

All'Amministratore unico spettano tutti i più ampi poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione del Centro e di disposizione patrimoniale.

L'Amministratore cura l'assetto organizzativo, amministrativo e contabile affinché sia adeguato alla natura e alle dimensioni dell'impresa riferendo all'assemblea dei soci, almeno ogni tre mesi, sul generale andamento della gestione del Centro e della sua evoluzione nonché sulle operazioni di maggior rilievo, per le loro dimensioni o caratteristiche.

4. LA COSTRUZIONE DEL MODELLO

4.1 MAPPATURA DELLE AREE DI RISCHIO

Al fine di individuare quali attività aziendali siano maggiormente esposte al rischio di commissione di illeciti è stato predisposto uno strumento di indagine in seno ad Agape che ha individuato le attività potenzialmente a rischio e quelle c.d. strumentali (c.d. “*attività sensibili*”), che, pur non presentando rischi diretti di commissione dei reati, potrebbero potenzialmente supportarne la realizzazione, costituendone la modalità di attuazione. Tale indagine ha consentito la mappatura delle attività a rischio di reato e l'individuazione delle funzioni aziendali coinvolte. L'analisi ha reso possibile evidenziare quali siano, per ciascuna struttura intervistata, i reati potenzialmente realizzabili nell'esercizio delle singole attività a rischio, la frequenza con cui tali attività sono compiute nell'operatività quotidiana e dunque, stante la pena edittale prevista dal Decreto, il rischio inerente collegato a ciascuna attività.

4.2. ANALISI DEL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

La struttura organizzativa del Centro è formalizzata da un organigramma che definisce le linee di dipendenza gerarchica ed i legami funzionali tra le diverse posizioni di cui si compone la struttura. L'esatta individuazione dei compiti di ciascun soggetto e l'assegnazione degli stessi in modo chiaro e trasparente, sono specificati negli ordini di servizio emessi e la struttura organizzativa rispetta il principio fondamentale di separazione dei ruoli che consente di ridurre il rischio potenziale di commissione dei reati previsti dal Decreto.

Successivamente all'indagine di cui sopra, si è verificato quali siano i presidi adottati dal Centro, in relazione alle attività sensibili che sono state rilevate, al fine di mitigare il rischio di realizzazione. Nello specifico sono stati esaminati i seguenti elementi:

- a. sistema organizzativo (*governance* e struttura organizzativa della Società);
- b. sistema autorizzativo (deleghe conferite e poteri);
- c. procedure aziendali, descritte nella Parte Speciale del Modello.

4.3. STESURA DEL MODELLO, MANUTENZIONE ED AGGIORNAMENTO

Il Modello ha lo scopo di delineare, per ciascun processo societario di riferimento, in che modo il pericolo della commissione di illeciti possa concretizzarsi nell'ordinaria attività aziendale, quali siano gli strumenti concepiti dal Centro per mitigare tale rischio, e quali siano, in un'ottica di monitoraggio e miglioramento costante e continuo, i rimedi da adottare per affinare il sistema di prevenzione degli illeciti.

Le attività di manutenzione ed aggiornamento del Modello sono demandate all'Organismo di Vigilanza. Per l'espletamento delle proprie funzioni, tale organo si avvale dei risultati delle attività compiute dalla Società nello svolgimento degli incarichi assegnati.

L'amministratore Unico delibera in merito all'aggiornamento del Modello e al suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza, ad esempio di:

- cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dell'operatività dell'Ente;
- significative violazioni del modello e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo o di esperienze di pubblico dominio del settore;
- specifici eventi (es. novità legislative, etc.) che richiedano l'estensione dell'ambito di applicazione del Modello a nuove fattispecie di rischio.

Il Modello sarà sottoposto, da parte dell'Amministratore unico e dell'Organismo di Vigilanza ad un procedimento di analisi periodica, al fine di garantire la continuità dinamica delle funzioni che gli sono proprie in relazione all'evoluzione delle esigenze emerse.

In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello devono essere segnalati in forma scritta dall'Organismo di Vigilanza all'amministratore unico, affinché lo stesso possa effettuare le delibere di propria competenza.

Le modifiche delle norme e procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello avvengono ad opera delle strutture della Società. L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative ed ha facoltà di esprimere il proprio parere sulle proposte di modifica.

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI AGAPE.

L'affidamento dei compiti di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento ad un organismo del Centro dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D. Lgs. 231/2001.

I requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "O.d.V."), così come proposti dalle Linee Guida emanate da Confindustria e fatti propri anche dagli organi giudicanti nelle diverse pronunce giurisprudenziali pubblicate, possono essere così identificati:

- A. autonomia e indipendenza;
- B. professionalità;
- C. continuità di azione.

L'autonomia e l'indipendenza dell'O.d.V. si traducono nell'autonomia dell'iniziativa di controllo rispetto ad ogni forma d'interferenza o di condizionamento da parte di qualunque esponente della persona giuridica e, in particolare, dell'organo amministrativo.

Il requisito della professionalità si traduce nelle capacità tecniche dell'O.d.V. di assolvere alle proprie funzioni rispetto alla vigilanza del Modello, nonché nelle necessarie qualità per garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare al vertice aziendale.

Con riferimento, infine, alla continuità di azione, l'O.d.V. deve vigilare costantemente sul rispetto del Modello, verificare l'effettività e l'efficacia dello stesso, promuoverne il continuo aggiornamento e rappresentare un referente costante per ogni soggetto che presti attività lavorativa per il Centro.

Il D. Lgs. 231/2001 non fornisce indicazioni specifiche circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza. In assenza di tali indicazioni, la Società ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge e dagli indirizzi ricavabili dalla giurisprudenza pubblicata, sia

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni ed alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'Organismo di Vigilanza è preposto.

Agape ha optato per una composizione monocratica del proprio Organismo di Vigilanza, la cui scelta è stata deliberata dall'Amministratore unico il 23 gennaio 2024, congiuntamente all'adozione di questo Modello (ferma restando la facoltà dell'A.u., di designare in occasione dei successivi rinnovi, un Organismo in composizione monocratica o collegiale, come previsto dal successivo par. 5.1).

L'organismo di Vigilanza si dota di un apposito Regolamento, espressione della propria autonomia operativa e organizzativa, volto a disciplinare, in particolare, il funzionamento delle proprie attività operative.

5.1 ISTITUZIONE E NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'O.d.V. è istituito con delibera dell'A.u., che può designare un solo componente ovvero stabilire che l'Organismo abbia una composizione collegiale con tre componenti.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per una durata di 3 anni ed è sempre rieleggibile.

L'Organismo di Vigilanza cessa per scadenza del termine del periodo stabilito in sede di nomina, pur continuando a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino a nuova nomina dell'Organismo stesso che deve essere effettuata nella prima assemblea utile.

Se, nel corso della carica, l'Organismo di Vigilanza cessa il proprio incarico, l'A.u. provvede alla sostituzione con propria delibera.

Il compenso dell'Organismo di Vigilanza è stabilito dall'A.u..

La nomina dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza di requisiti soggettivi di eleggibilità.

L'art. 6, comma 1, del Decreto prevede in capo all'O.d.V. il compito di vigilare e di curare l'aggiornamento del Modello. L'affidamento di tali obblighi all'Organismo di Vigilanza è presupposto indispensabile per l'esonero della responsabilità dell'Ente secondo le previsioni del Decreto.

I componenti dell'O.d.V., oltre ai requisiti di autonomia e indipendenza, professionalità, continuità di azione (di cui al precedente paragrafo), devono essere in possesso del requisito di onorabilità.

Ai componenti dell'O.d.V. è infatti richiesto preventivamente di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità e/o incompatibilità di seguito riportate:

- a. trovarsi in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 c.c.;
- b. aver riportato, in Italia o all'estero, sentenza di condanna o di patteggiamento, ancorché non definitiva o con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti *ex* D. Lgs. 231/2001;
- c. aver riportato sentenza di condanna o di patteggiamento, ancorché non definitiva o con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione per uno dei delitti previsti dal regio Decreto 16 marzo 1942, n. 267 (Legge fallimentare); per uno dei delitti previsti dal titolo XI del Libro V del codice civile; per un delitto non colposo, per un tempo non inferiore a due anni; per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria; per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare e assicurativa dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari nonché di strumenti di pagamento; per un reato che importi e abbia importato una condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- d. essere destinatario di un decreto che dispone il rinvio a giudizio per tutti i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- e. aver svolto funzioni di amministratore esecutivo nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'O.d.V., in imprese: sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate; operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare e assicurativo sottoposte a procedure di amministrazione straordinaria;
- f. l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con un membro dell'organo di amministrazione o con i membri dell'Organo di Controllo della Società, o con soggetti esterni incaricati della revisione;
- g. l'esistenza di rapporti di natura patrimoniale tra l'O.d.V. e la Società tali da compromettere l'indipendenza dell'Organismo stesso.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

L'A.u. valuta, prima della nomina, e successivamente con periodicità l'assenza di cause di ineleggibilità/decadenza e la presenza di requisiti soggettivi di professionalità. Al momento del conferimento dell'incarico i componenti dell'O.d.V. attestano l'inesistenza di cause di ineleggibilità nonché la sussistenza del requisito di onorabilità e indipendenza, a mezzo di apposita dichiarazione.

L'Organismo può essere revocato solo per giusta causa tramite determinazione dell'Amministratore unico. Tra le giuste cause si intendono:

- grave infermità incompatibile con il corretto svolgimento delle proprie funzioni di vigilanza;
- grave inadempimento dei propri doveri;
- la sentenza di condanna o di patteggiamento della Società ai sensi del Decreto passata in giudicato ove risulti un nesso eziologico tra la condanna e l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'O.d.V.;
- la perdita dei requisiti di onorabilità e professionalità.

L'Organismo può rinunciare all'incarico in qualsiasi momento e comunicarlo all'Amministratore tramite lettera raccomandata con avviso di ricevimento o tramite *pec* all'indirizzo agapemedical@legalmail.it motivando le ragioni che hanno condotto a tale scelta. La rinuncia avrà effetto ventuno giorni dopo l'avvenuta comunicazione a mezzo *pec* o posta raccomandata.

5.2 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza assume i seguenti compiti e poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare vigilanza sul funzionamento del Modello:

- a) verifica dell'esistenza nel tempo dei requisiti di efficienza ed efficacia del Modello;
- b) sviluppo e costante monitoraggio del Modello, consistente nella identificazione e segnalazione all'A.u. dell'esigenza di eventuali aggiornamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie;
- c) verifica l'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari, rilevando eventuali violazioni e proponendo i relativi correttivi e/o sanzionatori agli organi aziendali competenti;
- d) aggiornamento periodico del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle attività sensibili;

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

- e) in caso di controlli, indagini, richieste di informazioni da parte di Autorità competenti per la verifica della rispondenza del Modello alle previsioni del Decreto, rapporto con i soggetti incaricati dell'attività ispettiva, per garantire l'adeguato supporto informativo;
- f) predisposizione di un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del Decreto, garantendo la tutela e riservatezza del segnalante.

Per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i compiti e i poteri di:

- accedere a tutte le strutture del Centro e a tutta la documentazione aziendale rilevante ai fini di verificare l'adeguatezza e il rispetto del Modello;
- effettuare periodicamente verifiche a campione mirate su specifiche attività/operazioni a rischio e sul rispetto dei presidi di controllo e di comportamento adottati e richiamati dal Modello e dalle procedure aziendali;
- promuovere l'aggiornamento della mappatura dei rischi in caso di significative variazioni organizzative o di estensione della tipologia di reati presi in considerazione dal D. Lgs. 231/2001;
- coordinarsi con le funzioni aziendali di riferimento per valutare l'adeguatezza del corpo normativo interno adottato e definire eventuali proposte di adeguamento e miglioramento (regole interne, procedure, modalità operative e di controllo) verificandone, successivamente, l'attuazione;
- monitorare le iniziative di informazione/formazione finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello in ambito aziendale;
- richiedere ai responsabili aziendali, in particolare a coloro che operano in aree aziendali a potenziale rischio-reato, le informazioni ritenute rilevanti ai fini di verificare l'adeguatezza e l'effettività del Modello;
- raccogliere eventuali segnalazioni provenienti da qualunque Destinatario del Modello in merito a : *i)* eventuali criticità delle misure previste dal Modello; *ii)* violazioni dello stesso; *iii)* qualsiasi situazione che possa esporre l'Ente a rischio di reato;

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

- vigilare sull'applicazione coerente delle sanzioni previste dalle normative interne nei casi di violazione del Modello, ferma restando la competenza dell'organo dirigente per l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i Destinatari del Modello.

L'attività di formazione sul Decreto 231 e sui contenuti del Modello Organizzativo adottato è promossa e supervisionata dall'Organismo di Vigilanza della Società che potrà avvalersi del supporto operativo delle funzioni aziendali competenti o di consulenti esterni.

L'Organismo di Vigilanza annualmente richiede un *budget* di spesa, ad uso esclusivo, per l'esecuzione della propria attività.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto al vincolo di riservatezza rispetto a tutte le informazioni di cui sono a conoscenza a causa dello svolgimento del loro incarico.

La divulgazione di tali informazioni potrà essere effettuata solo ai soggetti e con le modalità previste dal presente Modello.

Il personale di Agape è tenuto ad informare l'Organismo delle possibili violazioni e comportamenti non conformi appresi a qualsiasi titolo e in qualsiasi modo. Le segnalazioni dovranno avvenire in forma scritta anche anonima e saranno poi valutate dall'Organismo sotto la propria responsabilità all'indirizzo mail avv.saveriomanganelli@gmail.com.

5.3 FLUSSI DA E VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.3.1 Flussi informativi da parte dell'Organismo nei confronti degli Organi sociali

L'Organismo provvederà ad informare in ordine all'attività svolta all'A.u. con cadenza semestrale e ogni qualvolta se ne ravvisi la necessità.

In particolare, l'Organismo predisporrà una relazione riepilogativa dell'attività svolta indicando i controlli effettuati e le eventuali criticità riscontrate sia in termini di violazioni interne riscontrate, sia in termini di efficacia del Modello.

Al termine di ogni anno solare, e comunque entro il 31 marzo dell'anno successivo, l'O.d.V. redige una relazione sulle attività svolte, segnalando eventuali criticità rilevanti ed evidenziando le ragioni della mancata esecuzione di attività programmate.

5.3.2 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il Decreto, all'art. 6, comma 2, impone obblighi informativi nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso. L'obbligo di un flusso informativo strutturato è concepito quale strumento per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del Modello e per l'eventuale accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal Decreto.

In particolare, devono essere tempestivamente trasmessi all'Organismo di Vigilanza le seguenti informazioni di seguito elencate:

- 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;
- eventuali decisioni relative alla richiesta e utilizzazione di finanziamenti pubblici;
- ogni violazione del Modello e dei suoi elementi costitutivi;
- ogni violazione da parte del personale delle disposizioni in materia di sicurezza;
- ogni evento, atto od omissione che possa ledere la garanzia di tutela dell'integrità dei lavoratori e ogni altro aspetto in tema di misure antinfortunistiche;
- una relazione annuale da parte dell'RSPP avente ad oggetto le risultanze delle visite ispettive programmate e a sorpresa;
- il programma di corsi e delle attività di formazione svolte aventi ad oggetto la normativa applicabile in materia antinfortunistica;
- ogni emanazione, modifica e/o integrazione effettuata o ritenuta necessaria alle procedure operative e al Codice di condotta.

6. WHISTLEBLOWING

Il Decreto Legislativo 24/2023 raccoglie in un unico testo normativo la disciplina relativa ai c.d. *segnalanti*, coloro che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali e dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato di cui siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo.

Agape, a seguito dell'adozione del Modello, può scegliere di affidare la gestione del canale di segnalazione a un soggetto interno autonomo dedicato e con personale altamente specializzato ovvero a un soggetto esterno anch'esso autonomo e con specifiche qualifiche. Le segnalazioni possono essere effettuate in forma scritta, anche predisponendo dei sistemi informatici, e in forma anonima. Le segnalazioni interne in forma orale possono essere fatte anche attraverso dei sistemi di messaggistica o linee telefoniche appositamente predisposte, può, altresì, essere

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

disposto un incontro, su richiesta del segnalante, con il gestore del servizio. In quest'ultimo caso la segnalazione orale, previo consenso, sarà registrata dal gestore del servizio tramite un dispositivo addetto alla conservazione e all'ascolto; in questi casi in cui vi sia la trascrizione delle dichiarazioni queste possono essere integrate, rettificare e confermate dal segnalante.

L'ufficio interno o il soggetto esterno predisposto alla ricezione delle segnalazioni deve svolgere tali attività:

- a. rilasciare al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione;
- b. mantenere le interlocuzioni con il segnalante richiedendo, eventualmente, delle integrazioni;
- c. dare seguito alle segnalazioni ricevute;
- d. fornire riscontro alle segnalazioni entro tre mesi dalla data di ricevimento della stessa;
- e. mettere a disposizione di dipendenti e collaboratori i presupposti, le procedure e i sistemi di riferimento operativi alla ricezione di segnalazioni.

In ordine all'identità del segnalante sussiste un obbligo di riservatezza e di non divulgazione, senza l'espreso consenso dello stesso, a persone diverse dalla figura del gestore ovvero responsabili aziendali. È previsto, altresì, un generale divieto di ritorsione nei confronti del *whistleblower*, tra le fattispecie previste come ritorsive vi sono: licenziamenti, retrocessione, mutamento di funzioni, note di merito negative, mancato rinnovo o conversione di un contratto, conclusione anticipata, annullamento di una licenza, danni reputazionali.

Agape adotta quale canale di segnalazione scritta quello cartaceo: la segnalazione deve essere inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente ad una fotocopia del documento di identità, la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi dalla segnalazione, entrambe devono essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura «riservata» al gestore della segnalazione all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza di Agape S.r.l., Via Francesco Denza n. 16/D - Roma.

La Società adotta anche il canale di segnalazione orale mediante un incontro diretto su richiesta della persona segnalante all'indirizzo e-mail avv.saveriomanganelli@gmail.com o al numero 06.68803339 ovvero 3204462289, che sarà fissato dall'O.d.V. entro un termine ragionevole. Il soggetto incaricato da *Agape* per la ricezione e gestione delle segnalazioni è l'Organismo di Vigilanza della Società.

In ordine all'identità del segnalante sussiste un obbligo di riservatezza e di non divulgazione, senza l'espreso consenso dello stesso, a persone diverse dalla figura del gestore ovvero responsabili aziendali. È previsto, altresì, un generale divieto di ritorsione nei confronti del *whistleblower*, tra le fattispecie previste come ritorsive vi sono: licenziamenti, retrocessione, mutamento di funzioni, note di merito negative, mancato rinnovo o conversione di un contratto, conclusione anticipata, annullamento di una licenza, danni reputazionali.

Alle condotte in violazione della normativa *whistleblowing*, ai sensi dell'art. 6, comma 2 *bis*, D.Lgs. 231/2001 si applicano le sanzioni previste dal Contratto Collettivo nazionale.

7. SISTEMA SANZIONATORIO

7.1 PRINCIPI E CRITERI GENERALI DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

L'effettiva operatività del Modello è garantita da un adeguato Sistema sanzionatorio applicabile nel caso di mancato rispetto e la violazione delle norme contenute nel Modello stesso e dei suoi elementi costitutivi. La definizione di un sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del presente Modello, costituisce pertanto condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione del Modello stesso, nonché presupposto imprescindibile per consentire alla Società di beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta e le procedure interne sono vincolanti per i soggetti, apicali e sottoposti, indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato quale conseguenza del comportamento commesso.

L'esercizio del potere disciplinare da parte del Centro deve conformarsi ai seguenti principi:

- proporzionalità, commisurando la sanzione all'entità della violazione contestata;
- contraddittorio, assicurando il coinvolgimento del soggetto interessato, fornendogli la possibilità di addurre giustificazioni a difesa del proprio comportamento.

Le violazioni delle norme e prescrizioni previste dal Modello, incluse le regole di comportamento contenute nel Codice Etico, sono valutate ai fini dell'applicazione di sanzioni disciplinari, da attuarsi ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di legge e delle corrispondenti disposizioni derivate dai Contratti Collettivi relativi alla tipologia del personale interessato.

Altresì, costituisce violazione del presente Modello, il mancato rispetto delle disposizioni riportate in materia di *Whistleblowing* dal Decreto Legislativo n. 24/2023, recante “Attuazione della Direttiva UE n. 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano le violazioni del diritto

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”.

Pertanto, sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela dei segnalanti, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

Nel caso di accertata infrazione, Agape, in relazione alla posizione aziendalemente occupata dal soggetto autore del comportamento commissivo od omissivo rilevante applica:

- nei confronti dei propri dipendenti, le sanzioni disciplinari previste dal CCNL di riferimento e dal Codice Etico in vigore, e nei casi più gravi, l'intimazione al licenziamento;
- obbligo del lavoratore di risarcire la Società a titolo di responsabilità contrattuale del danno eventualmente riconducibile alla condotta negligente o imprudente del lavoratore.

I provvedimenti citati sono adottati ai sensi di legge e/o di contratto secondo la prospettazione di cui al presente Modello 231.

Nei confronti, invece, dei soggetti con rapporti di collaborazione che prestino la propria attività in favore della Società e, in generale, nei confronti dei consulenti esterni e di tutti i soggetti che intrattengono rapporti contrattuali con Agape sarà possibile ricorrere alla risoluzione o al recesso dal contratto, valutata l'entità della violazione. Il sistema sanzionatorio sarà applicabile nel caso in cui vengano accertate violazioni del Modello o della disciplina *Whistleblowing*, a prescindere dall'instaurarsi o dall'esito di un procedimento penale, graduando la sanzione sulla base di un principio di proporzionalità rispetto alla gravità della violazione. Il procedimento sanzionatorio è gestito dalla funzione e dall'organo societario incaricato di dover riferire all'Organismo di Vigilanza.

8. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

La Società promuove la più ampia divulgazione e conoscenza del Modello e ne favorisce l'osservanza, mediante pubblicazioni, comunicazioni, attività didattiche e ogni altro mezzo ritenuto idoneo a tal fine, anche sulla base dei piani annuali di formazione differenziati in ragione del ruolo e delle responsabilità dei diversi destinatari.

Le iniziative formative sono organizzate e gestite di regola dalle strutture interne competenti. I programmi di formazione e i contenuti delle informative predisposte dalle suddette strutture sono condivisi con l'Organismo di Vigilanza.