

Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione 2019-2022 di Diaverum Italia S.r.l.

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

SOMMARIO

Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione.....	1
2019-2022 di Diaverum Italia S.r.l.....	1
Premessa.....	4
La prevenzione dell'illegalità nelle strutture sanitarie convenzionate con il Servizio Sanitario nazionale.....	4
Principi e obiettivi strategici.....	5
Normativa di riferimento.....	7
Reati oggetto di prevenzione del presente Piano.....	9
Organizzazione.....	10
Soggetti, ruoli e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione in Diaverum.....	10
Il Consiglio di Amministrazione.....	11
Il Compliance Officer.....	11
L'OdV.....	12
Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione.....	12
I dirigenti ed il personale di Diaverum.....	13
Collaboratori a qualsiasi titolo di Diaverum.....	14
Analisi del contesto di riferimento.....	14
Il contesto esterno.....	14
Il contesto interno.....	16
L'analisi del rischio di corruzione e sua gestione.....	18
La metodologia utilizzata.....	18
La valutazione e l'analisi del rischio di corruzione.....	21
Principali strumenti di prevenzione della corruzione.....	24
Whistleblowing.....	25
Formazione del personale in materia di trasparenza e anticorruzione.....	27
Misure ulteriori.....	28

Flussi informativi nei confronti dei Responsabili della Prevenzione della Corruzione	28
Comunicazione dei contenuti del Piano	29
Sistema Disciplinare	30

Allegati

N. 1 - Analisi del rischio

Premessa

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

In data 3 maggio 2009 l'Italia ha ratificato la Convenzione dell'ONU contro la corruzione. L'Ordinamento italiano si è orientato, nel contrasto alla corruzione, verso un sistema di prevenzione con l'adozione della Legge n. 190 del 6.11.2012 *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"*.

Il fulcro di tale impianto è l'Autorità Nazionale Anticorruzione ("**A.N.A.C**") che, in data 11 settembre 2013, ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione. Il Piano fornisce un quadro unitario e strategico di programmazione delle attività per prevenire e contrastare l'illegalità della Pubblica Amministrazione e costituisce un punto di riferimento a cui si ispirano i Piani Triennali delle singole Pubbliche Amministrazioni.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, ai sensi dell'art. 1, comma 8, L. n. 190/2012, deve essere adottato da ciascuna Pubblica Amministrazione entro il 31 gennaio di ogni anno. Come noto, la normativa prevede l'adozione di tale atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai fini dell'adozione dei propri piani triennali di prevenzione della corruzione, e per gli altri soggetti di cui all'articolo 2-bis, comma 2, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33. La menzionata normativa non prevede espressamente la necessità che società a capitale privato che gestiscono centri di dialisi adottino un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, neppure se le stesse operano in regime di accreditamento con Il Servizio Sanitario Nazionale ("**Ssn**").

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

Avendo Diaverum Italia S.r.l. (d'ora innanzi "**Diaverum**" o "**Società**") adottato un Modello Organizzativo ex d.lgs. 231/2001, il presente Piano Triennale di Prevenzione della

Corruzione (d'ora innanzi, anche "**Piano**" e/o "**P.T.P.C.**") rappresenta una sezione di detto Modello, debitamente integrata nel medesimo Modello, che si applica a tutti i centri di dialisi operanti sul territorio nazionale, ed in particolare a quelli operanti nel territorio della Regione Siciliana.

Tale Piano è volto a definire la politica di prevenzione del rischio corruttivo che Diaverum intende perseguire e contiene gli interventi organizzativi e le misure disposte da Diaverum per prevenire il rischio della corruzione e dell'illegalità.

Il Consiglio di Amministrazione di Diaverum ha proceduto alla nomina dei seguenti R.P.C. per ciascuno dei centro di Dialisi della Regione Siciliana in cui Diaverum opera:

- O. Trovato per il centro di Dialisi di Acireale;
- R. Fichera per il centro di Dialisi di Adrano;
- M. Roccaro per il centro di Dialisi di Brucoli Mare;
- M.T. Masuzzo per il centro di Dialisi di Barcellona Pozzo di Gotto;
- D. Di Benedetto per il centro di Dialisi di Catania Sud;
- F. Grippaldi per il centro di Dialisi di Catania Dial;
- S. Chiarenza per il centro di Dialisi di Lentini;
- G. Quattrone per il centro di Dialisi di Paternò;
- C. Todaro per il centro di Dialisi di Petralia Soprana.

Le attribuzioni dei R.P.C. sono disciplinate all'art. 1, comma 8, della L. 06.11.2012 n. 190 e dall'art. 43 del D.lgs. 14.03.2013 n. 33 e successive modificazioni e integrazioni.

Con Determinazione n. 12 del 28/10/2015 e successive Determinazioni n. 831 del 3/8/2016 e n. 1208 del 22/11/2017, l'A.N.A.C. ha fornito indicazioni in merito all'aggiornamento triennale del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione con riferimento anche agli Enti del Ssn. Le indicazioni riportate nei provvedimenti sopra richiamati sono prese in considerazione da Diaverum nella predisposizione del presente Piano, per quanto applicabili, considerato che le strutture sanitarie private non sono soggette, tra gli altri, agli obblighi di indizione di procedure ad evidenza pubblica e di pubblicità.

Principi e obiettivi strategici

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

- Modello Organizzativo ex d.lgs. 231/2001, comprensivo di *Policies*, Procedure Operative e Codice di Condotta che formano parte integrante del Modello Organizzativo stesso, volte a prevenire la commissione di reati elencati nel medesimo d.lgs. 231/2001, ed in particolare i reati di corruzione;
- Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, che in via specifica regola le misure anti-corruzione intraprese e i reati oggetto di attenzione, molti dei quali non elencati nel D.lgs. 231/2001.

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

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

Nell'ambito delle sopracitate finalità, si individuano i seguenti **obiettivi strategici** di Diaverum per il triennio 2019-2022:

1. dare completa attuazione alla legge n. 190/2012, al fine di realizzare compiutamente un sistema di prevenzione integrato con gli altri strumenti strategici adottati a livello aziendale, quali il Modello Organizzativo ex d.lgs. 231/2001, il Codice di Condotta e il Sistema di Gestione della Qualità;
2. valorizzare e migliorare le misure già esistenti per l'attuazione coordinata dei sistemi di controllo interno e degli interventi organizzativi volti a garantire una conduzione dell'attività commerciale di Diaverum conforme ai principi di integrità;
3. Integrare gli strumenti di monitoraggio preventivo al fine di dare effettività all'intera disciplina;
4. fornire una risposta sistematica ad un fenomeno che pregiudica la fiducia nei confronti degli erogatori di servizi sanitari convenzionati con il Ssn e la

legittimazione di Diaverum stessa, con l'intento di realizzare una gestione amministrativa informata a principi di integrità morale ed al servizio del cittadino.

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

Normativa di riferimento

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

- Circolare 18 maggio 2018 dell'Assessorato della Salute della Regione Siciliana, recante atto di indirizzo per l'adeguamento del modello aziendale di organizzazione gestione e controllo ex art. 6 d.lgs. 231/2001 delle strutture sanitarie private alle disposizioni concernenti la prevenzione dei fenomeni corruttivi;
- Delibera n. 1208 del 22 novembre 2017 *“Approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione”*;
- Determinazione A.N.A.C. n. 831 del 3 agosto 2016 *“Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016”*;
- Protocollo d'intesa tra Autorità Nazionale Anticorruzione e Ministero della Salute del 21 aprile 2016, come integrato da apposito atto datato 26 luglio 2016;
- Legge n. 69 del 27 maggio 2015 *“Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio”*;
- Legge 3 agosto 2009, n. 116 *“Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione (Convenzione di Merida), 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”*;
- D.lgs. 14 marzo 2013 n. 33, *“Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”*;

- D.lgs. 8 aprile 2013 n. 39, *"Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190"*;
- Determinazione A.N.A.C. n. 12 del 28 ottobre 2015 *"Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione"*;
- Delibera ANAC n. 72 dell'11 settembre 2013 di approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione;
- D.lgs. 25 maggio 2016 n. 97, *"Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"* (G.U. Serie Generale n. 132 del 8-6-2016);
- Legge di stabilità 2016 (L. 28/12/2015 n. 208);
- Circolare n. 1 del 25/1/2013 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, intitolato *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"*;
- Circolare n. 2 del 19 luglio 2013 della Presidenza Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, che fornisce informazioni e le prime indicazioni alle amministrazioni con particolare riferimento agli obblighi di cui al D.lgs. 33/2013;
- Intesa tra Governo, Regioni ed Enti Locali per l'attuazione dell'art. 1 comma 61 e 62 legge 190/12;
- Conferenza Unificata del 24.07.2013, che definisce il campo di applicabilità della legge 190/12 alle Regioni, Enti locali ed Aziende sanitarie;
- D.P.C.M. 16/1/2013 contenente le linee di indirizzo del Comitato interministeriale per la predisposizione, da parte del Dipartimento della funzione pubblica, del Piano nazionale anticorruzione di cui alla legge 6 novembre 2012 n. 190;
- Legge 6 novembre 2012 n° 190 *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"*;
- D.P.R. 62/2013 recante schema: *"Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, al sensi dell'articolo 54 del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, come sostituito dall'articolo 44, della legge 6 novembre 2012 n. 190"*;
- D.L. n° 179 del 18 ottobre 2012 *"Ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese"*. Art. 34-

bis. "Autorità nazionale anticorruzione";

- Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, e successive modificazioni e integrazioni;
- Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n° 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e successive modificazioni e integrazioni, ivi incluse le disposizioni relative alle fattispecie di reato ivi richiamate;
- Codice Penale, Titolo II, Capo Primo e Capo Secondo.

Reati oggetto di prevenzione del presente Piano

La *ratio* della Legge n. 190/2012 recante «Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione» è volta all'adozione di strumenti idonei a prevenire condotte illecite nella gestione degli interessi pubblici, in particolare le condotte corruttive, nonché a garantire la trasparenza, la legalità e la legittimità dell'attività amministrativa. In tale ambito, l'attività preventiva deve incentrarsi non solo sui reati di corruzione, bensì su tutti i delitti contro l'Amministrazione, previsti dal Titolo II del Libro II del Codice Penale e, in particolare, su quelli del Capo Primo propri dei pubblici ufficiali (artt. 314 - 335-bis) e di quelli del Capo Secondo dei privati (artt. 336 - 356).

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

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

13) Omessa denuncia di reato da parte del pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio (artt. 361, 362 c.p.);

14) Omissione di referto (art. 365 c.p.).

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

15) Falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in atti pubblici, in certificati o autorizzazioni amministrative, in copie autentiche di atti pubblici o privati e in attestati del contenuto di atti (artt. 476, 477, 478 c.p.);

16) Falsità ideologica commessa dal pubblico ufficiale in atti pubblici, in certificati o in autorizzazioni amministrative, o commessa in certificato da persone esercenti un servizio di pubblica necessità (artt. 479, 480, 481 c.p.);

17) Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) e Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.).

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

Organizzazione

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

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

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

È onere e cura del Compliance Officer assicurare il coordinamento a livello

nazionale di tutti i R.P.C.

Il Consiglio di Amministrazione

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

- a) approva il Modello Organizzativo ex d.lgs. 231/2001 di Diaverum e procede alla nomina dell'OdV;
- b) adotta il P.T.P.C. e i suoi aggiornamenti e li comunica al Dipartimento della funzione pubblica ed alla Regione Lombardia;
- c) designa i vari R.P.C.;
- d) adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, ivi compresi quelli che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione.

Il Compliance Officer

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

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

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

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

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

L'OdV

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

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

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione

Diaverum ha individuato il nominativo del R.P.C. presso ciascun centro di dialisi della Regione Siciliana nella persona dei Medical Directors, vale a dire i direttori sanitari dei centri medesimi.

Il R.P.C. di ciascun centro, in collaborazione con il Compliance Officer e l'OdV, elabora ogni anno, entro il 31 gennaio, la proposta di Piano che sottopone al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione.

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

- verificare l'efficace attuazione del Piano e della sua idoneità nel centro di dialisi in cui opera;
- proporre modifiche al Piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione, nonché in seguito a specifiche segnalazioni da parte dei soggetti preposti alle aree a rischio;
- Assicurare, d'intesa con il Compliance Officer e l'OdV, che tutto il personale sia inserito in percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità;
- inviare, entro il 30 novembre di ogni anno, sul sito web aziendale una relazione

recante i risultati dell'attività.

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

- in caso di commissione, nel centro di dialisi di competenza, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, il R.P.C. risponde nei confronti della Società sul piano disciplinare, oltre che per il danno all'immagine di Diaverum, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:
 - a) di aver concorso a predisporre, prima della commissione del fatto, il Piano;
 - b) di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del Piano.

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

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

I dirigenti ed il personale di Diaverum

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

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

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

Tutti i dipendenti di Diaverum, nel caso in cui ravvisino una violazione del Modello Organizzativo, del Codice di Condotta di Diaverum o del presente Piano da parte di colleghi o di terzi, che abbiano rapporti con la Società, sono tenuti a segnalarlo anche

attraverso il canale di *Whistleblowing* al seguente link <https://diaverum.segnalazioni.net>.

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

Collaboratori a qualsiasi titolo di Diaverum

I collaboratori a qualsiasi titolo di Diaverum, ivi compresi i consulenti, osservano le misure contenute nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e segnalano le situazioni di illecito ai R.P.C. o attraverso il canale di *Whistleblowing* al seguente link <https://diaverum.segnalazioni.net>.

Analisi del contesto di riferimento

L'A.N.A.C. ha ritenuto, come prima ed indispensabile fase del processo di gestione del rischio, quella relativa all'analisi del contesto, sia interno che esterno. Attraverso l'analisi del contesto sia interno che esterno, si possono, infatti, ricavare delle informazioni utili a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno dell'amministrazione, per via delle specificità dell'ambiente in cui essa opera, in termini di condizioni sociali, economiche e culturali (determinazione A.N.A.C. n. 12 del 28 ottobre 2015). Conformemente alla richiamata determinazione dell'A.N.A.C., si è proceduto all'analisi del contesto, interno ed esterno, in cui il presente Piano si trova ad operare.

Il contesto esterno

Nel delineare il contesto di riferimento del presente Piano non è possibile prescindere dal settore in cui Diaverum opera e dal contesto territoriale ed economico in cui si trova ad agire.

La Regione Siciliana è la più estesa d'Italia e il suo territorio è ripartito in 390 comuni a loro volta costituiti in tre città metropolitane (Palermo, Catania e Messina) e nelle Province di Palermo, Siracusa, Enna, Ragusa, Messina, Catania, Caltanissetta, Agrigento e Trapani. La popolazione residente nella Regione è costituita da 5.029.675 unità¹.

Secondo le ultime statistiche dell'Istat disponibili, il PIL della Sicilia ammonta a 87,3 miliardi di EUR, pari al 5,4 % del PIL nazionale. In termini di valore aggiunto per settore, la quota del settore primario ammonta a 3 miliardi di EUR, quella del settore secondario a

¹ Dato Istat al 30 novembre 2017

6,4 miliardi, quella del settore edile a 3,7 miliardi e quella del settore terziario a 60,8 miliardi (Istat, 2013). Il sistema economico della Sicilia si basa prevalentemente sui servizi forniti dalla Pubblica Amministrazione, e secondariamente sull'intermediazione finanziaria e i servizi immobiliari e imprenditoriali, nonché sul commercio. La configurazione industriale della Sicilia comprende, secondo i dati Istat disponibili, 29.481 imprese operanti nei settori manifatturiero, alimentare e metallurgico. Le province maggiormente industrializzate sono quelle di Catania (22,8 %) e Palermo (21,6 %).

Per quanto riguarda l'agricoltura, buona parte dei terreni sono destinati alla coltura di cereali, olive, vigne e agrumi. Le aziende agricole sono concentrate prevalentemente nelle province di Catania e Trapani.

La maggior parte delle imprese siciliane con elevato valore aggiunto sono concentrate a Palermo e Catania, la quale possiede il più grande parco scientifico della regione, il polo dell'Etna Valley, che comprende imprese specializzate nei settori delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, delle biotecnologie (ad es. prodotti agroalimentari, farmaceutici, chimici, ecc.). Altre importanti aree industriali si trovano nel territorio di Messina, Siracusa e Gela (industria petrolchimica), Mazzara del Vallo (importante porto di pesca in provincia di Trapani) e Trapani-Marsala all'estremità occidentale (sale, pesca al tonno e vino). Dato il suo patrimonio naturale e culturale, la Sicilia è una meta turistica molto ambita. Benché di grande importanza, il turismo genera solo il 4% del PIL regionale della Sicilia e ciò è dovuto a problemi infrastrutturali, al calo nella domanda interna e al fatto che i flussi turistici si concentrano prevalentemente durante la stagione estiva e in poche aree urbane. In Sicilia vi sono 48 porti (pari al 18,2 % del totale dei porti nazionali) e i principali aeroporti sono situati a Catania, Comiso, Palermo e Trapani. L'aeroporto Fontanarossa, situato a Catania, è il più grande della Sicilia. L'aeroporto Falcone-Borsellino a Palermo è il secondo della regione.

Le *“Relazioni al Parlamento sull'attività delle Forze di Polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata”* e *“Relazione sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia (DIA)”* osservano che, in linea di massima, la Regione Siciliana per la sua estensione territoriale, la particolare collocazione geografica e la presenza di importanti scali aerei è snodo nevralgico di traffici illeciti nazionali ed internazionali. Conseguenze da tale analisi che le attività illegali del crimine organizzato limitano il potenziale di crescita della Sicilia, procurando seri danni economici e sociali alla regione e scoraggiando gli investimenti dei privati.

Per quanto concerne più da vicino gli aspetti relativi ai reati contro la Pubblica Amministrazione, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione della Regione Siciliana per gli anni 2015-2018² evidenzia che in Sicilia nel 2015, anno disponibile più recente in base alle fonti Istat, i reati contro la Pubblica Amministrazione sono stati complessivamente 8.273, suddivisi quasi equamente tra quelli commessi da pubblici ufficiali (4.061) e da privati (4.212). Tra le diverse tipologie di reato rientranti nella prima categoria, quelli con maggior rilevanza sono l'abuso di ufficio, con 862 procedimenti di cui 682 archiviati e 180 con inizio dell'azione penale, il peculato, con 432 procedimenti (237 archiviati e 195 con inizio dell'azione penale), la corruzione, con 334 procedimenti di cui 176 archiviati, e la concussione con 61 procedimenti, di cui 31 archiviati.

Il confronto con i dati dell'anno 2006 evidenzia come il numero di procedimenti per cui è iniziata l'azione penale sia cresciuto in Sicilia del 52,2%. Crescono i procedimenti per reati commessi all'interno della P.A., in particolare i reati per corruzione, a fronte di un calo dei procedimenti per concussione sia in Sicilia (-11,8%) che a livello nazionale (-14,3%). I numeri del 2015 testimoniano pertanto di una forte espansione dei fenomeni corruttivi nell'arco del decennio trascorso in tutto il territorio nazionale e in maniera più accentuata nella Regione Siciliana.

Senza dubbio una delle aree a rischio di commissione dei reati di corruzione e quella della sanità privata, specie se condotta in regime di accreditamento e convenzione con il Ssn. In particolare, è da considerare esposto al predetto rischio il settore dei servizi di emodialisi, anche avuto riguardo al fatto che Diaverum è di recente stata interessata da procedimenti di tipo penale per reati corruzione, come si dirà in maniera più approfondita nel paragrafo che segue.

Il contesto interno

L'attività di Diaverum consiste nel fornire ai propri pazienti supporto clinico e psicologico nonché cure personalizzate di nefrodialisi. Diaverum, nata sulle fondamenta di Gambro Healthcare, ha sede ad Assago (MI) e, ad oggi, controlla 31 cliniche dislocate in Sicilia, Puglia, Lazio ed Abruzzo con oltre 1.500 pazienti emodializzati ed è in costante crescita. Il Gruppo è leader a livello mondiale per le cure nefrodialitiche e il maggior fornitore indipendente di servizi in Europa. L'esperienza nel settore delle cure nefrodialitiche è iniziata oltre 20 anni fa, quando fu fondata in Italia la prima clinica per dialisi. Diaverum è

² I dati riportati, di fonte Istat, sono estratti dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2015-2018 della Regione Siciliana.

presente anche nei seguenti paesi: Lituania, Polonia, Portogallo, Spagna, Svezia, Turchia, Gran Bretagna, Uruguay, Argentina, Australia, Cile, Francia, Germania, Ungheria e Romania.

Diaverum si è trovata di recente coinvolta in indagini condotte dalla Procura della Repubblica di Catania nel procedimento penale n. 10181/14, concernenti episodi di dazione di somme di denaro o altra utilità a operatori sanitari di strutture sanitarie pubbliche che la stessa Procura riconduceva ad episodi di corruzione, commessi da dirigenti della Società al fine di ottenere l'invio, presso le cliniche di Diaverum nella provincia di Catania di pazienti già in cura presso ospedali pubblici.

Nel corso del predetto procedimento penale, Diaverum è stata sottoposta alla misura del commissariamento giudiziale delle proprie strutture esistenti nella provincia catanese, precisamente le strutture site in Acireale, Adrano, Brucoli Mare, Barcellona Pozzo di Gotto, Catania Sud, Catania Dial, Lentini, Paternò, Petralia Soprana, per la durata di un anno dal 9 novembre 2016 all'8 ottobre 2017.

A definizione del predetto procedimento penale, con sentenza n. 217 del 28 febbraio 2018, il Tribunale di Catania, su richiesta di Diaverum e con l'approvazione della Procura della Repubblica, ai sensi dell'art. 63 del d.lgs. 231/2001 ha applicato alla stessa Diaverum una sanzione pecuniaria pari ad Euro 120.000 e la confisca dei proventi derivanti da reato per una somma pari ad Euro 301.840,30.

Sin dall'inizio del procedimento penale citato, la reazione della Società dinanzi al coinvolgimento di propri dirigenti e rappresentanti nei gravi ed allarmanti fatti riportati nei documenti giudiziari menzionati è stata particolarmente energica.

In primo luogo l'OdV ha condotto un'indagine interna per verificare l'adeguatezza dei sistemi di controllo della Società per la prevenzione dei reati di corruzione e l'eventuale raggiro fraudolento di quanto prescritto dal Modello Organizzativo ex d.lgs. 231/2001 da parte di dipendenti di Diaverum.

La relazione dell'OdV ha evidenziato tre macro-criticità, che si sono ritenute sussistenti anche all'epoca dei fatti contestati nel procedimento penale, quali:

- la mancata consapevolezza del contenuto del Modello Organizzativo da parte dei dipendenti di Diaverum e degli effetti derivanti dalla violazione delle norme di cui al d.lgs. 231/2001;

- la mancata applicazione del principio di segregazione delle attività, nei processi maggiormente sensibili rispetto al rischio di commissione di reati, non prevedendo alcuna differenziazione tra i ruoli esecutivi, autorizzativi e di controllo;
- un carente sistema di controllo interno, da parte della sede centrale verso l'operatività delle cliniche, sia in relazione al processo di assunzione del personale che di approvvigionamento (nonché di gestione delle consulenze).

Lo stesso OdV raccomandava di ridefinire il Modello Organizzativo esistente tenendo presente le predette criticità.

Nel periodo successivo a detta relazione ed all'adozione della citata sentenza del Tribunale di Catania, Diaverum ha proceduto ad una completa ristrutturazione del proprio sistema di prevenzione della corruzione attraverso le seguenti attività:

- Modifica della propria *governance* societaria con la nomina di un nuovo Amministratore Delegato e l'allontanamento di tutti i dirigenti coinvolti nel procedimento penale sopra riportato;
- nomina di un Compliance Officer, incaricato di autorizzare tutte le transazioni maggiormente a rischio, tra le quali la stipula dei contratti di consulenza e le procedure di approvvigionamento; adattamento del proprio Modello Organizzativo ex d.lgs. 231/2001, ripartendo da una nuova analisi del rischio di commissione di reati ex d.lgs. 231/2001 ed *in primis* quelli di corruzione. Il procedimento di analisi del rischio (c.d. "risk mapping") e l'analisi dei vari "gap" (i.e., divari) sui processi interni per evidenziare le carenze e definire le priorità di intervento per l'adeguamento ai nuovi requisiti dettati dal suddetto processo di ristrutturazione attivato da Diaverum (c.d. "*gap analysis*") sono stati condotti da Diaverum e diffusamente descritti nella Sezione 5) della Parte Generale del Modello Organizzativo;
- la Società è altresì intervenuta con vigore inserendo nuovi incisivi presidi per impedire la commissione di reati di corruzione, diffusamente riportati e descritti nel Modello Organizzativo - Parte speciale e spiegati nel dettaglio nei successivi paragrafi del presente Piano.

L'analisi del rischio di corruzione e sua gestione

La metodologia utilizzata

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

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

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

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

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

Più in dettaglio, rispetto a ciascuna delle suddette fasi:

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

fine di verificare in quali aree/settori di attività e secondo quali modalità si potessero astrattamente realizzare le fattispecie di reato di cui al d.lgs. 231/2001 e le fattispecie di reato prese in considerazione dal presente Piano.

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

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

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

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

- *Segregazione dei compiti*: preventiva ed equilibrata distribuzione delle responsabilità e previsione di adeguati livelli autorizzativi, idonei ad evitare commistione di ruoli potenzialmente incompatibili o eccessive concentrazioni di responsabilità e poteri in capo a singoli soggetti. In particolare, deve essere garantita la separazione delle responsabilità tra chi esegue e chi autorizza il processo;
- *Regolamentazione*: esistenza di regole formali o prassi consolidate idonee a fornire principi di comportamento e modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili;
- *Poteri autorizzativi e di firma*: i poteri autorizzativi e di firma devono essere: (i) coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate; (ii) chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Società;
- *Tracciabilità*: principio secondo il quale: (i) ogni operazione relativa all'attività sensibile deve essere, ove possibile, adeguatamente registrata; (ii) il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile deve essere verificabile *ex post*, anche tramite appositi supporti documentali.

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

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

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

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

La **Fase III** del progetto si conclude con lo svolgimento delle seguenti attività:

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

La valutazione e l'analisi del rischio di corruzione

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

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

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



• EVENTUALE PROFITTO DEL REATO / VANTAGGIO PER L'ENTE



• OPPORTUNITA'



verificarsi.

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

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

Il livello rischio è stato, quindi, considerato:

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

Il predetto rischio è valutato *ex ante*, considerando le mitigazioni del rischio derivanti dalle attività di controllo o dai protocolli esistenti al momento dell'esecuzione dell'analisi del rischio. Gli specifici sistemi di controllo interno approvati dalla Società successivamente

alla conduzione dell'analisi del rischio limitano tali rischi ai casi in cui i destinatari del Piano eludano fraudolentemente i sistemi di controllo, la cui effettiva applicazione è garantita dai R.P.C., dall'OdV e dalla Società stessa.

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

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

In particolare i processi più sensibili sono:

- Gestione dei processi di accreditamento dei centri di dialisi;
- Gestione dei rapporti con le Regioni/ASL in materia di rimborsi delle prestazioni eseguite;
- Affidamento di incarichi di direzione sanitaria dei centri di dialisi e di coordinamento degli stessi;
- Affidamento di incarichi a infermieri operanti nei centri di dialisi;
- Acquisto di beni e servizi legati all'attività caratteristica;
- Acquisto di beni e servizi non legati all'attività caratteristica;
- Selezione, assunzione, gestione e valutazione del personale;
- Operazioni straordinarie di acquisizione di nuovi centri di dialisi;
- Gestione del magazzino;
- Gestione delle visite ispettive;
- Gestione dei rapporti con pubblici funzionari e con la Pubblica Amministrazione;
- Gestione delle attività di informazione e promozione dei centri di dialisi;
- Gestione dei rimborsi delle spese;
- Tesoreria;
- Budget e controllo di gestione;
- Adempimenti fiscali e tributari;
- Salute e sicurezza sul lavoro;
- Contenzioso giudiziale e stragiudiziale;
- Prestazione di supporto clinico e psicologico e cure personalizzate di nefrodialisi ai pazienti in cura presso i centri di dialisi della Regione Siciliana, in considerazione del loro ruolo di dipendenti della Società ed altresì, in determinati ambiti, di pubblici ufficiali e/o incaricati di pubblico servizio;
- Gestione e svolgimento delle attività amministrative caratteristiche da parte di

infermieri, medici e/o operatori sanitari operanti nei centri di dialisi della Regione Siciliana, in considerazione del loro ruolo di dipendenti della Società ed altresì, in determinati ambiti, di pubblici ufficiali e/o incaricati di pubblico servizio.

Il risultato dettagliato della predetta analisi del rischio, indicante i processi in cui la Società nel territorio della Regione Siciliana è maggiormente esposta ai rischi di commissione dei reati contro la Pubblica Amministrazione, è riportato in Allegato 1.

Principali strumenti di prevenzione della corruzione

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

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

Il Modello Organizzativo prevede che la Società fornisca copia del Codice di Condotta e della propria Policy Anti-Corruzione a tutti i propri collaboratori esterni e fornitori, inserendo nei relativi contratti una clausola che preveda la risoluzione espressa del contratto nel caso sia accertato da Diaverum la violazione dei precetti contenuti nei predetti documenti.

Le nuove misure che sono state intraprese per prevenire i rischi di fenomeni corruttivi possono sintetizzarsi nell'elenco che segue.

- I. Adozione di nuova procedura di assunzione, che prevede segregazione dei ruoli di ciascun manager per quanto concerne la segnalazione del bisogno di assunzione, la raccolta dei CV dei candidati, il processo di selezione, l'acquisizione di informazioni sui candidati anche attraverso certificati penali e di carichi pendenti, nonché dichiarazioni da acquisire in materia di potenziali conflitti di interessi. Quanto precede mira ad evitare il ripetersi di situazioni evidenziate nel procedimento penale sopra riportato, coinvolgendo in maniera attiva nei controlli interni l'HR

Manager, l'AD ed il Compliance Officer.

- II. Modifica alle procedure di approvvigionamento, che è parte del Manuale di Qualità ISO 9001 di cui la Società si è dotata, prevedendo (a) specifiche valutazioni circa potenziali conflitti di interesse da parte dei fornitori (ad esempio, fornitori collegati ad ospedali che "inviano" pazienti ai centri di dialisi di Diaverum), (b) l'individuazione di diversi livelli di autorizzazione in base al valore del contratto, (c) chiarimenti in merito al fatto che taluni servizi sensibili, basati sull'*intuitus personae*, non necessitano la raccolta di tre preventivi (ad esempio, servizi fiscali, contabili o legali), e (d) limiti alla possibilità da parte di fornitori/prestatori di servizi di subappaltare, e valutazione dell'integrità dei subappaltatori dei fornitori/prestatori di servizi.
- III. Adozione di una procedura *ad hoc* per la sottoscrizione di contratti di consulenza con professionisti del settore sanitario che prevede la necessità di chiarire le esigenze commerciali alla base dei contratti, il valore equo di mercato dei compensi e che preveda controlli sui conflitti di interesse. Un modello standard di contratto di consulenza è accluso alla procedura quale allegato.
- IV. Adozione di una procedura *ad hoc* in materia di omaggi e donazioni che identifica i limiti e i processi autorizzativi.
- V. Adozione di una procedura in materia di Gestione e Sponsorizzazione di Eventi, che vieti di utilizzare tali sponsorizzazioni come uno strumento per erogare benefici non dovuti ad operatori sanitari o associazioni di pazienti.
- VI. Adozione di una procedura per la "Piccola Cassa" per ridurre e controllare scrupolosamente i pagamenti in contanti.
- VII. Previsione di protocolli *ad hoc* che impongono al Compliance Officer e ad altri manager di Diaverum di effettuare controlli sull'integrità delle terze parti, dei fornitori, dei clienti e dei consulenti.
- VIII. Più in generale, è prevista una penetrante azione di vigilanza, monitoraggio e controllo da parte del Compliance Officer e dei R.P.C.

Whistleblowing

Il *whistleblowing* è uno strumento preventivo che consente al dipendente di Diaverum o al consulente (*whistleblower*) di segnalare episodi di corruzione, concussione, peculato e

qualsiasi illecito commesso contro la Pubblica Amministrazione.

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

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

Al riguardo, è stato attivato un canale di Whistleblowing accessibile ai R.P.C. e all'OdV attraverso il seguente link: <https://diaverum.segnalazioni.net>.

In alternativa, è possibile spedire la segnalazione mediante il servizio postale, con busta chiusa indirizzata al R.P.C. di Diaverum, con la dicitura *“RISERVATA PERSONALE”*, con i dati identificativi del segnalante in chiaro e copia del documento di identità siglato con firma autografa, oppure anche in forma anonima.

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

Chiunque riceva segnalazioni agirà nella massima riservatezza, in modo da garantire i segnalanti contro eventuali comportamenti ritorsivi, discriminatori e/o penalizzanti, collegati - direttamente o indirettamente - alla segnalazione stessa, i quali sono espressamente vietati e soggetti alle sanzioni disciplinari di cui al successivo paragrafo, assicurando altresì la segretezza dell'identità del segnalante (salvo la ricorrenza di eventuali obblighi di legge).

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

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del Codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di

lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Formazione del personale in materia di trasparenza e anticorruzione

Conformemente al dettato normativo, Diaverum pone tra i suoi obiettivi per il 2019:

- la definizione di procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- l'attuazione per le attività nell'ambito delle quali è più elevato rischio di corruzione, di meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni, idonei a prevenire e/o limitare il rischio di corruzione;
- l'organizzazione di attività di formazione del personale per la conoscenza e la corretta applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni; la formazione, infatti, riveste un'importanza cruciale nell'ambito dell'azione di prevenzione della corruzione, che consente di raggiungere, tra l'altro, i seguenti obiettivi:
 - la conoscenza e la condivisione degli strumenti di prevenzione (politiche, programmi, misure) da parte dei diversi soggetti che a vario titolo operano nell'ambito del processo di prevenzione;
 - la diffusione degli orientamenti giurisprudenziali sui vari aspetti dell'esercizio della funzione amministrativa, indispensabili per orientare il percorso degli uffici, orientamenti spesso non conosciuti dai dipendenti e dai dirigenti anche per ridotta disponibilità di tempo da dedicare all'approfondimento;
 - la diffusione di valori etici, mediante l'insegnamento di principi di comportamento eticamente e giuridicamente adeguati.

Diaverum ha dato inizio, per l'anno 2018, ad una formazione specifica –che intende continuare ed incrementare per l'anno 2019- finalizzata alla prevenzione dei reati di cui al d.lgs. 231/2001. Per il triennio 2019-2022 Diaverum intende garantire:

- **Una formazione generale**, rivolta alla generalità del personale, che abbia come

caratteristica principale la diffusione dei principi normativi e la contestualizzazione dei profili di rischio legati alle attività svolte in Diaverum;

- **Una formazione mirata**, diretta ai R.P.C., ai dirigenti e al personale operanti nelle aree di rischio, con l'obiettivo di definire la responsabilità e le procedure da attivare per evitare o segnalare il verificarsi di episodi di corruzione.

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

Misure ulteriori

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

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

Flussi informativi nei confronti dei Responsabili della Prevenzione della Corruzione

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

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

- qualsivoglia richiesta di informazioni o ordine di esibizione di documentazione proveniente da qualunque pubblica autorità (ad esempio, autorità giudiziaria, forze dell'ordine, Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, Garante per la Protezione dei Dati Personali, ecc.) direttamente o indirettamente ricollegabili a circostanze che possano rilevare ai fini di eventuali declaratorie di responsabilità ai sensi del presente Piano;

- mutamenti previsti nella struttura organizzativa delle funzioni/divisioni della Società o modifiche alle procedure organizzative applicate all'interno di esse. Trattasi di informazioni da far pervenire all'OdV dopo la loro adozione;
- il testo finale approvato di ogni procedura organizzativa.

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

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

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

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

Gli incontri dell'OdV, da tenersi cadenza semestrale, devono essere verbalizzati e le copie dei verbali devono essere conservate presso gli uffici dell'OdV, nonché inviate per conoscenza al Consiglio di Amministrazione.

Comunicazione dei contenuti del Piano

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

stesso a tutti i dipendenti in servizio.

Sistema Disciplinare

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

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

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

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

Lavoratori dipendenti - dirigenti

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

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

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

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

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

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

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

A seconda della gravità della condotta, le suddette sanzioni potranno inoltre essere applicate ai lavoratori dipendenti e ai dirigenti che violino le misure poste a tutela di coloro che effettuano segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 e/o violazioni del presente Piano e/o del Modello (ad esempio, compimento di atti di ritorsione o discriminatori per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione stessa ovvero rivelazione dell'identità del segnalante) ovvero che effettuino con dolo o colpa grave segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 e/o violazioni del presente Piano e/o del Modello che si rivelino infondate.

Consiglio di Amministrazione

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

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

- ✓ clausola penale (per un ammontare non superiore al compenso spettante al Consiglio di Amministrazione) in ipotesi di
 - violazioni non gravi di una o più regole procedurali o comportamentali previste dal presente Piano e/o dal Modello;
 - tolleranza od omessa segnalazione di lievi irregolarità commesse da sottoposti al controllo e/o vigilanza;
- ✓ revoca di una o più deleghe in ipotesi di:
 - grave violazione di regole procedurali o comportamentali previste dal presente

Piano e/o dal Modello che configurino un grave inadempimento, ovvero

- tolleranza od omessa segnalazione di gravi irregolarità commesse da sottoposti al controllo e/o vigilanza;
- ✓ revoca della carica ex art. 2383 c.c., con preventiva rinuncia dell'amministratore al risarcimento dei danni, in ipotesi di:
 - violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste dal presente Piano e/o dal Modello di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto organico.

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

Agenti e Collaboratori esterni

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