FONDAZIONE
POMPEO E CESARE MAZZOCCHI
ONLUS

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Ex D.Lgs. 231/2001

Parte Generale

Redazione: Ghidini Raffaella **(Responsabile Amministrativo)**
Approvazione prima emissione: **Delibera di Consiglio di Amministrazione n. 24 del 14/12/2012**
Ultima Revisione: **09 del 17/12/2024**
Approvazione revisione: **Verbale CDA n. 05 del 17/12/2024**

STATO DI REVISIONE				
Revisione	**Data Rev.**	**Pagine Rev.**	**Oggetto**	**Verifica e approvazione**
00	14/12/2012		Prima Emissione	Delibera CDA 24 del 14/12/12
01	10/10/2014	2-10-12-14	Inserimento dello stato di revisione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo. Introduzione reato art. 25 duodecies in materia di **"Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare".**	Delibera CDA 16 del 10/10/14
02	06/02/2015	4	**Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio** (art. 25-octies, D. Lgs 231/01).	Delibera CDA 4 del 06/02/15
03	31/03/2017	4 – 10 - 14	Inserimento, per effetto della L. 29.10.2016, n. 199 (art. 6, c. 1) nell'art. 25-*quinquies*, c. 1, lett. a), del D.lgs. 231/01 il nuovo reato di "**Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro"** di cui all'art. 603-bis del codice penale.	Delibera CDA 7 del 01/03/17
04	10/09/2018	4 – 5 – 10 – 11 – 12 – 13 – 18 – 19 – 20 - 21	Inserimento per effetto della L. 20 novembre 2017, n. 167 (art. 5, comma 2) dell'art. 25-terdecies "**Istigazione e incitamento al razzismo e alla xenofobia**". Modifica dell'art. 6 del D.Lgs. 231 a seguito entrata in vigore della L. 179 del 30 novembre 2017 in materia di **Whistleblowing** (Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato»). Gestione sistema di qualità interno e non più certificato. **Adeguamento Regolamento Generale Europeo per la protezione dei dati personali (GDPR**) n. 679 27 aprile 2016	Delibera CDA 13 del 10/09/2018

05	29/07/2019	6-7-8	Inserimento integrazioni normative al D.Lgs. 231. Inserimento Legge 3 del 09/01/2019 (**Legge Spazzacorrotti**): misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici	Delibera CDA 8 del 29/07/2019
06	21/12/2020	6-8-12-14-15-16-19	Nomina componente unico Organismo di Vigilanza (Delibera n. 3 del 06/07/2020). Inserimento **reati tributari** (art. 25-quinquiesdecies del D.lgs. 231/01) come disposto dal DL 12/19. Nomina del Referente Covid. Aggiornamenti legislativi.	Delibera CDA 22 del 21/12/2020
07	31/01/2022	5-8-14-15	Ampliamento gamma servizi erogati dalla Fondazione (CRA – RSA Aperta). Modifica organigramma. Inserimento **delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti** (art. 25-octies.1. D.Lgs. 231/2001)	Delibera CDA 05 del 31/01/22
08	11/12/2023	8 – 15 – 23 – 24 -25	Adozione normativa (**Whistleblowing**) riguardante la protezione delle persone che segnalano tra l'altro, violazioni o irregolarità rilevanti per la disciplina della responsabilità degli enti per reati di cui al D.Lgs. 231/2001 o violazione del Modello Organizzativo Gestionale (D.Lgs. 10/03/2023 n. 24)	Delibera CDA n. 14 del 11/12/2023
09	17/12/2024	9	Recepimento novità normative in materia di: - aspetti procedurali di indagine e udienza preliminare (D.Lgs. 31 del 19/03/2024) - delitti informatici ed inasprimento sanzioni (L. 90/2024) - reato peculato per indebita destinazione di denaro o cose mobili (L. 92/24)	Verbale CDA n. 05 del 17/12/2024

Sommario – Parte Generale

1 Il D. Lgs. 231/2001 e la normativa rilevante 5

2 Le Linee Guida A.I.O.P 9

3 Il Modello 11
3.1 La costruzione del Modello 11
3.2 Struttura delle Parti Speciali 13
3.3 La funzione del Modello 13

4 I Processi Sensibili della Struttura 17

5 L'organismo di vigilanza (OdV)
5.1 Identificazione dell'organismo di vigilanza e requisiti. Nomina e revoca 20
5.2 Funzioni e poteri dell'organismo interno di vigilanza 20
5.3 Reporting dell'OdV verso il vertice aziendale 23
5.4 Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie - trattamento segnalazioni 23
5.5 Raccolta e conservazione delle informazioni 26

6 La formazione delle risorse e la diffusione del Modello 27
6.1 Formazione ed informazione dei Dipendenti e Medici 27
6.2 Informazione ai Consulenti ed ai Partner 27

7 Sistema disciplinare 28
7.1 Funzione del sistema disciplinare 28
7.2 Misure per i lavoratori dipendenti 28
7.2.1 Impiegati e quadri 28
7.2.2 Dirigenti 30
7.3 Misure nei confronti degli Amministratori 30
7.4 Misure nei confronti dei Consulenti e dei Partner 30

8 Verifiche sull'adeguatezza del Modello 31

1 Il D. Lgs. 231/2001 e la normativa rilevante

In data 8 giugno 2001 è stato emanato - in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 - il D.Lgs. 231/2001, entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia ha già da tempo aderito.

Il D.Lgs. 231/2001, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi, 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 e il controllo dello stesso e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

La nuova responsabilità introdotta dal D.Lgs. 231/2001 mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione dell'illecito. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame, si tratta attualmente delle seguenti tipologie:

- *Art.24* – Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- *Art.24 bis* – Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- *Art. 24 ter* - Delitti di criminalità organizzata;
- *Art.25* – Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio);
- *Art.25 bis* - Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo;
- *Art.25 bis 1* - Delitti contro l'industria e il commercio;
- *Art.25 ter* - Reati in materia societaria;
- *Art.25 quater* - Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- *Art.25 quater.1* - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- *Art.25 quinquies* - Delitti contro la personalità individuale (riduzione o mantenimento in schiavitù, tratta di persone, di acquisto e alienazione di schiavi) e relativa integrazione per effetto della L. 29.10.2016, n. 199 (art. 6, c. 1) "*Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro*" di cui all'art. 603-bis del codice penale;
- *Art.25 sexies* - Abusi di mercato – reati di contrabbando;
- *Art.25 septies* - Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- *Art. 25 octies* - Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio;
- *Art. 25 octies-1* - Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti**;**
- *Art. 25 novies* - Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- *Art. 25 decies* - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- *Art. 25 undecies* - Reati ambientali;
- *Art. 25-duodecies* - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;

- *Art*. 25 *terdecies* - Istigazione e incitamento al razzismo e alla xenofobia;
- *Art. 25-quinquiesdecies* – Reati tributari;
- *Art*. 25 sexiesdecies – Contrabbando;
- *Art*. 25 septiesdecies – Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale;
- *Art*. 25 duodevicies – Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici--
- Illeciti ex art. 231 non inseriti nel corpus del decreto de quo Reati transazionali - *Legge 13/06/2006 n*. 146 art. 3/10;
- Illeciti ex art. 231 non inseriti nel corpus del decreto de quo Codice dell'Ambiente – D.Lgs. 152/2006;
- Illeciti ex art. 231 non inseriti nel corpus del decreto de quo Testo Unico Finanza – D.Lgs. 58/98.

Tali reati specifici hanno subito nel corso degli anni le seguenti integrazioni normative che hanno ampliato il novero dei reati ricompresi nella norma in esame:

- D.L. n. 350 del 25 settembre 2001, convertito con Legge n. 409 del 23 novembre 2001;
- Decreto Legislativo n. 61 dell'11 aprile 2002;
- Legge n. 7 del 14 gennaio 2003;
- Legge n. 228 dell'11 agosto 2003;
- Legge n. 62 del 18 aprile 2005, che ha riformulato il Decreto Legislativo n. 58/1998, prevedendo, per le Società quotate, oltre al reato di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato, anche l'ipotesi delle corrispondenti fattispecie di illeciti amministrativi, e stabilendo per essi specifiche sanzioni e l'applicazione in linea di massima dei principi enunciati dal Decreto Legislativo n. 231/2001
- Legge n. 262 del 28 dicembre 2005 in materia di tutela del risparmio;
- Legge 9 gennaio 2006, n. 7, recante "Disposizioni concernenti la prevenzione e il divieto delle pratiche di mutilazione genitale femminile";
- Legge 16 marzo 2006, n. 146, che ha previsto un'ulteriore estensione della responsabilità amministrativa degli enti in relazione a determinate ipotesi di reato transnazionale.
- Legge n. 123 del 03 Agosto 2007, che ha previsto la responsabilità dell'ente per reati contro la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;
- Decreto Legislativo n. 231 del 21 novembre 2007 che estende la responsabilità dell'ente ai reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro beni o utilità di provenienza illecita;
- Legge n. 48 del 18 marzo 2008 che prevede, tra i reati presupposto, i delitti informatici ed il trattamento illecito di dati;
- D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 che, all'art. 300, ha modificato l'art. 25-septies del Decreto;
- Legge n. 94 del 15 luglio 2009 che introduce (art. 2, co. 29) Delitti di criminalità organizzata;
- Legge n. 99 del 23 luglio 2009 "Disposizioni per lo sviluppo e internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia", che introduce (art. 15, co.7) Delitti contro l'industria e il commercio e Delitti in materia di violazione del diritto d'autore nonché modifica la rubrica dell'art. 25 bis cosi come infra riportata;
- Legge n. 116 del 3 agosto 2009 che all'art. 4 introduce il reato di "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria");
- Decreto Legislativo 27 gennaio 2010, n. 39 - Attuazione della direttiva 2006/43/CE, relativa alle revisioni legali dei conti annuali e dei conti consolidati, che modifica le direttive 78/660/CEE e 83/349/CEE. Con tale Decreto viene abrogato l'Art. 2624, e modificato l'Art.2625 del c.c., entrambi richiamati dall'art.25 ter del D.Lgs. n. 231/2001;

- D.Lgs. n. 121 del 7 luglio 2011, rubricato "Attuazione della Direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonchè della Direttiva 2009/123/CE che modifica la Direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni".
  Tale Decreto prevede, all'Art. 2:
  - la diversa numerazione dell'Art. 25 novies del D.Lgs. 231/2001 (induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria) in Art. 25 decies;
  - l'inserimento dell'Art. 25 undecies nel D.Lgs. 231 "Reati ambientali";
- D.Lgs. n. 109 del 25 luglio 2012, che ha introdotto l'art. 25-duodecies – "Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno e irregolare";
- Legge n. 190 del 6 novembre 2012 rubricata "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione". Tale norma ha introdotto, tra i c.d. "reati presupposto" il reato di "Induzione indebita a dare o promettere utilità" (art. 319-quater c.p.) e il reato di "Corruzione tra privati" (art. 2635 c.c.) ed ha modificato la portata e/o il trattamento sanzionatorio di alcuni reati contro la Pubblica Amministrazione, quali la "Corruzione per un atto d'ufficio" (art. 318 c.p.), ora rubricata "Corruzione per l'esercizio della funzione", e la concussione (art. 317 c.p.), in parte confluita nel succitato nuovo reato di "Induzione indebita a dare o promettere utilità" (art. 319-quater c.p.);
- Legge 15 dicembre 2014, n.186, che all' 3, comma 3 inserisce nel Codice Penale l'articolo 648-ter.1. (Autoriciclaggio). Il medesimo articolo della Legge ha quindi modificato l'articolo 25-octies del Decreto, inserendo al primo comma il richiamo all'art. 648-ter.1. ed aggiungendo alla rubrica, in fine, le parole ", nonché autoriciclaggio".
- Legge 22 maggio 2015, n. 68 recante Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente, la quale, oltre ad aver modificato in materia significativa il D.Lgs. 152/2006, ha introdotto nel Codice Penale un lungo elenco di reati ambientali, una buona parte dei quali e configurato dalla Legge stessa come reato presupposto, con conseguente modificazione e integrazione dell'art. 25-undecies;
- Legge 27 maggio 2015, n. 69 che, all'art. 12, ha introdotto "Modifiche alle disposizioni sulla responsabilità amministrativa degli enti in relazione ai reati societari". Questa Legge ha altresì, tra l'altro: modificato il reato di false comunicazioni sociali, introdotto il reato di false comunicazioni sociali con fatti di lieve entità; modificato il reato di false comunicazioni sociali delle società quotate; sostituito l'art. 317 del Codice Penale (Concussione);
- Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonchè alla libera circolazione di tali dati – applicabile a decorrere dal 25 maggio 2018;
- Legge 29 ottobre 2016, n. 199 (in G.U. 03/11/2016, n. 257) che con l'art. 6, comma 1 ha disposto la modifica dell'art. 25-quinquies, comma 1, lettera a) dovendosi annoverare tra i reati presupposto anche quello previsto e punito dall'art. 603-bis c.p. rubricato "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro"
- Decreto legislativo 15 marzo 2017, n. 38 – Attuazione della decisione quadro 2003/569/GAI del Consiglio, del 22 luglio 2003, relativa alla lotta contro la corruzione nel settore privato che ha introdotto l'art. 2635-bis del codice civile (Istigazione alla corruzione tra privati) e, con l'art. 6, ha modificato l'art. 25-ter, comma 1, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 sostituendo la lettera s-bis) che cosi recita: "per il delitto di corruzione tra privati, nei casi previsti dal terzo comma dell'articolo 2635 del codice civile, la sanzione pecuniaria da quattrocento a seicento quote e, nei casi di istigazione di cui al primo comma dell'articolo 2635-bis del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a quattrocento quote. Si applicano altresì le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2";

- Legge 17 ottobre 2017, n. 161 (in G.U. 04/11/2017, n. 258) che all'art. 30, comma 4, ha modificato l'art. 25-duodecies del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 aggiungendo i commi 1-bis, 1-ter, 1-quarter (Disposizioni contro le immigrazioni clandestine);
- Legge 20 novembre 2017, n. 167 (in G.U. 27/11/2017 n. 277) - Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea - Legge europea 2017 che, con l'art. 5 comma 2, ha introdotto nel decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 l'art. 25-terdecies (Razzismo e xenofobia);
- Legge 30 novembre 2017, n. 179 (in G.U. 14/12/2017 n. 291) - Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato che, con l'art. 2, ha modificato l'art. 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 aggiungendo i commi 2-bis, 2-ter, 2-quater e cosi introducendo una disciplina *ad hoc* sul fenomeno del c.d. *whistleblowing* inquadrando nell'ambito del modello organizzativo 231 le misure legate alla presentazione e gestione delle segnalazioni con previsione di sistemi che consentano ai lavoratori di segnalare in condizioni di sicurezza gli eventuali illeciti di cui vengano a conoscenza;
- Decreto legislativo 1 marzo 2018, n. 21 (in G.U. 22/03/2018 n. 68 - Disposizioni di attuazione del principio di delega della riserva di codice nella materia penale a norma dell'articolo 1, comma 85, lettera q), della legge 23 giugno 2017, n. 103 che con l'art. 7 ha previsto l'abrogazione con incidenza sull'art. 25-undecies, comma 1 lettera f) e comma 8 e sull'art. 25-terdecies, comma 1 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231;
- Legge 3 del 09/01/2019 (**Legge Spazzacorrotti**): *"*Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonchè in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici";
- L. 18.11.2019, n. 133, di conversione del D.L. 21.09.2019, n. 105 (pubblicata sulla G.U. n. 272 del 20.11.2019 e in vigore dal 21.11.2019), ha introdotto nuovi reati informatici (art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001) in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica;
- Il 17 dicembre 2019 è stato approvato in via definitiva il d.d.l. n. S.1638 e, quindi, la conversione in legge del "Decreto fiscale", collegato alla legge di Bilancio 2020 (Decreto legge 26 ottobre 2019, n. 124. Il testo della disposizione aggiunge **l'art.25-quinquiesdecies (Reati tributari)** al D.lgs 231/2001 (con l'inserimento, nel catalogo dei reati presupposto, dei delitti tributari)
- Il D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75 ha disposto quanto segue:
  - art. 5, comma 1, lettera a, la modifica dell'art. 24, comma 1 e rubrica e l'introduzione del comma 2-bis all'art. 24 (estensione dei reati per truffa, etc. in campo comunitario nel settore agricolo);
  - art. 5, comma 1, lettera b, la modifica dell'art. 25, comma 1 e rubrica (estensione dei reati di peculato, concussione, etc. con riferimento all'Unione europea);
  - art. 5, comma 1, lettera c, la modifica dell'art.25-quinquiesdecies, commi 2 e 3 e l'introduzione del comma 1-bis all'art.;
  - art. 5, comma 1, lettera d, l'introduzione dell'art. 25-sexiesdecies (reato di contrabbando).
- In data 14 dicembre 2021, con l'entrata in vigore del D. Lgs. 8 novembre 2021, n. 184, in attuazione della Direttiva UE 2019/ 713, relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti, è stato introdotto l'art. 25 octies-1, D. Lgs. 231/01, rubricato "**Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti**".
- Il D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 recepisce la direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 19 ottobre 2019. Il decreto introduce una nuova disciplina sulla protezione delle persone che segnalano, tra l'altro, violazioni o irregolarità rilevanti per la disciplina della responsabilità degli enti per reati di cui al D.Lgs. 231/2001 o violazione del Modello Organizzativo Gestionale (MOG). Tale normativa, denominata **Whistleblowing,** sostituisce

quella in precedenza prevista dall'art. 6, commi 2 bis, 2 ter e 2 quater del D.Lgs. 231/2001, introdotti dall'art. 2 del D.Lgs. 30 novembre 2017 n. 179.

- Il Decreto Legislativo 19 marzo 2024, n. 31 art. 59 c. 1 e 61, c. 1, reca Delega al Governo per l'efficienza del processo penale nonche' in materia di giustizia riparativa e disposizioni per la celere definizione dei procedimenti giudiziari;
- La Legge 90/2024, pubblicata il 2 luglio 2024 (24-bis, c.1, c1-bis, c.2, c.4) introduce significative modifiche nel campo della cybersicurezza e dei reati informatici in Italia. In risposta all'evoluzione della criminalità informatica, la legge mira a rafforzare la resilienza cibernetica del Paese, inasprendo le pene per i reati informatici e potenziando gli strumenti di prevenzione e contrasto;
- Approvato dal Senato il 1 agosto 2024 il "Decreto Carceri" (D.L. 92/2024) ha introdotto nel Codice Penale il reato di peculato per indebita destinazione di denaro o beni mobili. La modifica ha impattato direttamente l'art. 25 del D.Lgs. 231 ampliando l'elenco dei reati presupposto.

I presupposti affinché un Ente possa incorrere in tali responsabilità, e che di conseguenza siano ad esso imputabili le sanzioni pecuniarie e interdittive previste dallo stesso decreto, sussistono qualora il reato:

- sia commesso sia commesso da un soggetto che riveste posizione apicale all'interno dell'azienda o da un suo sottoposto e sia fra quelli previsti dalla parte speciale del decreto;
- sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio della Società
- costituisca espressione della politica aziendale ovvero quanto meno derivi da una "colpa di organizzazione" (intendendosi con tale termine la colpa organizzativa consistente nel non avere istituito un efficiente ed efficace sistema di prevenzione dei reati).

2 Le Linee Guida A.I.O.P

Nella predisposizione del presente documento, la struttura si è ispirata alle Linee Guida elaborate per il settore dell'ospedalità privata dall'A.I.O.P., ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D. Lgs. 231 del 08/06/2001.

L'A.I.O.P. prevede, al riguardo, che al fine di poter redigere un Modello "che sia in grado di prevenire i reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001", è opportuno tenere in evidenza e seguire con attenzione i principi individuati dalle Linee Guida, che rispondono ad esigenze ben precise:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati, operando le opportune distinzioni tra reati "peculiari" della gestione ospedaliera pubblica e privata e reati "comuni" a qualunque gestione aziendale e societaria;
- realizzare una mappatura aziendale, raffigurante il sistema organizzativo gestionale per la rilevazione delle aree a rischio di reati "peculiari". In relazione agli specifici settori di attività individuati, stabilire procedure e sistemi di controllo atti ad impedire la commissione di reati;
- per quanto concerne i reati "comuni", affermare nei modelli organizzativi una scelta di legalità generale alla quale si vuole ispirata la politica dell'azienda e ricordare l'obbligo di probità e correttezza per tutti coloro che prestano a qualunque titolo la loro opera in una istituzione sanitaria privata;
- per quanto concerne entrambe le categorie (reati "peculiari" e "comuni"), evidenziare che l'Istituzione sanitaria privata si riserva di agire nelle sedi opportune contro chiunque abbia commesso, a qualsiasi titolo, reati nel contesto dell'attività aziendale;
- individuare regole di comportamento che dovranno essere seguite da tutti i soggetti interessati senza distinzione e senza eccezione. Le eventuali eccezioni a tali regole e ad ogni

altra contenuta nel regolamento dell'Istituzione sanitaria privata, nel mansionario o negli ordini di servizio e similari, ritenute indispensabili per la necessità di evitare un danno all'ammalato, dovranno, in ogni modo, essere ampiamente documentate;

- suddividere in fasi ogni procedura amministrativa e sanitaria. Prevedere che più fasi della medesima procedura siano affidate a soggetti diversi e, al contempo, evitare che la eccessiva frammentazione produca deresponsabilizzazione con conseguente difficoltà di individuazione del soggetto responsabile;
- evidenziare tutte le attività che prevedano un contatto diretto con la pubblica amministrazione, in particolare laddove questa sia deputata all'esercizio di poteri di vigilanza e controllo. Da una parte, il personale dovrà curare autonomamente l'aggiornamento circa la normativa vigente, dall'altra l'azienda controllerà la costante formazione del personale nel senso delineato;
- prevedere per le Istituzioni sanitarie private con gestione in tutto o in parte informatizzata, disposizioni specifiche per la prevenzione dei reati commessi nell'utilizzo di tali procedure;
- introdurre "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello". A tal fine, il modello organizzativo predisposto dovrà essere pubblicizzato e reso conoscibile a tutti coloro che operano nella struttura, anche mediante l'affissione nella bacheca e comunicato, a mezzo raccomandata a.r., alle organizzazioni sindacali firmatarie dei C.C.N.L.;
- il sistema disciplinare deve essere attuato sia nei confronti dei "soggetti sottoposti all'altrui direzione", sia di quelli "in posizione apicale". La violazione di qualunque regola di condotta prevista nel modello da parte dei dipendenti è equiparata alle violazioni considerate dal C.C.N.L. e ad essa applicata quella procedura e le relative sanzioni;
- per quanto riguarda i collaboratori e i liberi professionisti è necessario prevedere che nel relativo contratto individuale o in integrazioni allo stesso sia contenuta l'indicazione dei casi di violazione del modello e dei relativi provvedimenti da adottarsi. Per ciò che concerne le violazioni del modello organizzativo da parte degli amministratori, si consiglia di prevedere anche la decadenza dalla carica e da qualsiasi diritto anche economico;
- l'istituzione sanitaria privata, una volta ricevuta la comunicazione da parte dell'Organismo di Vigilanza della violazione del modello, deve avviare immediatamente il procedimento disciplinare e, se accertata, irrogare la sanzione;
- per quel che concerne l'attività espletata da personale in rapporto libero-professionale bisogna distinguere tra soggetti inseriti in organico e soggetti che operano fuori organico, occasionalmente, in discipline autorizzate, ma non accreditate;
- I medici liberi professionisti inseriti in organico possono agire "nell'interesse o a vantaggio" dell'Istituzione sanitaria privata e commettere, pertanto, reati. Svolgendo attività giuridicamente classificata come coordinata e continuativa, devono essere positivamente considerati ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e, di conseguenza espressamente contemplati nel modello di organizzazione, che sarà attuato anche nei loro confronti. Si dovrà prevedere espressamente nel contratto individuale o integrazioni allo stesso le forme di accertamento di violazione e stabilire quali violazioni del modello organizzativo, per la loro gravità, comportano la risoluzione immediata del rapporto;
- I medici liberi professionisti (non inquadrati in organico) non vengono inquadrati nel modello organizzativo in virtù della loro autonomia ed auto-direzione. Al fine di ottenere le dovute cautele anche da costoro, sarà indispensabile prevedere una scrittura nella quale si espliciti la mancanza dei requisiti di continuità e coordinazione (Es.: mediante la stipulazione di un contratto di service).

Le linee guida tracciate dall'A.I.O.P. suggeriscono anche l'adozione di alcune accortezze nella formazione dell'organismo deputato alla vigilanza sul rispetto del modello di organizzazione. In particolare:

- l'Organismo di Vigilanza dovrebbe essere coadiuvato da un dirigente della Istituzione sanitaria privata esperto e responsabile della gestione informatizzata dei vari servizi amministrativi e sanitari e da un professionista (di chiara fama nella zona e di riconosciuta onorabilità) che di diritto assuma le funzioni di coordinatore. Devono altresì, prevedersi altrettanti membri supplenti di quelli con funzione di amministratore della società presenti nell'Organismo di Vigilanza, per la sostituzione in caso di incompatibilità;
- prevedere, in conformità con lo statuto, l'erogazione di un fondo, a disposizione dell'Organismo di Vigilanza, sufficiente a consentire lo svolgimento dei compiti che il D Lgs. n. 231/2001 gli assegna;
- prevedere che l'Organismo di Vigilanza sia messo nella condizione di avere un flusso costante di informazioni ad ogni livello e settore dell'Istituzione;
- l'Istituzione sanitaria dovrà prevedere un canale riservato di comunicazione interna tra dipendenti e l'organismo di controllo;
- in considerazione del fatto che l'organizzazione informatizzata sembra costituire lo strumento più efficace di rilevazione di anomalie ed illecite, prevedere nel modello la figura di un soggetto con competenza ed esperienza nel settore quale componente dell'O.d.V., ovvero quale consulente esterno.

3 Il Modello

3.1 La costruzione del Modello

Successivamente all'emanazione del D.Lgs. 231/2001, la struttura ha avviato un progetto interno finalizzato a garantire la predisposizione del Modello di cui all'art. 6 del citato decreto.

L'adozione del Modello è effettuata dalla struttura non solo per beneficiare dell'esimente prevista dal D. Lgs. n. 231/2001 ma, soprattutto, per migliorare, il Sistema dei Controlli Interni, limitando il rischio di commissione dei reati.

Nello specifico le finalità perseguite sono:

- determinare in tutti coloro che operano in nome e per conto della Struttura nelle "aree di attività a rischio" la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Struttura in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono, comunque, contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui la Società stessa intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- consentire alla Struttura, mediante un'azione di monitoraggio sulle "aree di attività a rischio", di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

I principi, dettati anche dalle linee guida A.I.O.P., rispettati dal presente Modello sono:

1. la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D. Lgs. N. 231/2001;
2. il rispetto del principio della separazione delle funzioni
3. la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate
4. la comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni rilevanti
5. l'istituzione di appositi – presidi "preventivi", specifici per le macro categorie di attività e dei rischi connessi, volti a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati contemplate nel decreto (controlli ex ante);
6. l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza (OdV) del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D. Lgs. n. 231/2001;
7. la messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza di risorse adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli e a raggiungere risultati ragionevolmente ottenibili;
8. l'attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post);
9. l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole definite.

La predisposizione del presente Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie suddivise in differenti fasi e dirette tutte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.Lgs. 231/2001 ed ispirate, oltre che alle norme in esso contenute, anche alle Linee Guida.

Si descrivono qui di seguito brevemente le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio, sulle cui basi si è poi dato luogo alla predisposizione del presente Modello.

1. "***As-is analysis***". L'identificazione dei Processi Sensibili è stata attuata attraverso il previo esame della documentazione aziendale (principali procedure in essere, organigrammi, ecc.) e una serie di interviste con i soggetti chiave nell'ambito della struttura, mirate all'individuazione e comprensione dei Processi Sensibili e dei sistemi e procedure di controllo già adottati in relazione ai medesimi.

   Obiettivo di questa fase è stata l'analisi del contesto aziendale, al fine di identificare in quale area/settore di attività e secondo quale modalità vi sia la potenziale possibilità di commettere i Reati.

   L'analisi è stata condotta principalmente su tutte le attività che prevedono un contatto/un'interazione tra risorse aziendali e soggetti qualificabili come Pubblici Ufficiali o incaricati di Pubblico Servizio, nonché sulle attività sociali capaci di influire sulla commissione dei reati societari considerati assoggettabili alle sanzioni di cui al D. Lgs. 231/2001.

2. Effettuazione della ***"gap analysis***". Sulla base dei Processi Sensibili individuati, delle procedure e controlli già adottati, nonché delle previsioni e finalità del D. Lgs. 231/2001, si sono individuate le azioni di miglioramento delle attuali procedure interne e dei requisiti organizzativi essenziali per la definizione di un modello "specifico" di organizzazione, gestione e monitoraggio ai sensi del D. Lgs. 231/01.

3. ***Predisposizione del Modello***. Il presente Modello è costituito da una "Parte Generale" e da singole "Parti Speciali" predisposte per le diverse categorie di reato contemplate nel D. Lgs. 231/2001, quali:
   - "A" - La prima Parte Speciale è denominata "Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione" e trova applicazione per le tipologie specifiche di Reati previste ai sensi degli artt. 24 e 25 del D. Lgs. 231/2001.
   - "B" - La seconda Parte Speciale è denominata "Reati informatici" e si applica per le tipologie specifiche di Reati previste ai sensi dell'art. 24 bis del D. Lgs. 231/2001.
   - "C" - La terza Parte Speciale è denominata "Reati Societari" e si applica per le tipologie specifiche di Reati previste ai sensi dell'art. 25 ter del D. Lgs. 231/200
   - "D" – La quarta Parte Speciale è denominata "Delitti contro la personalità individuale" si applica per le tipologie di reati previste a sensi dell'art. 25 quinques
   - "E" - La quinta Parte Speciale è denominata "Reati commessi con violazione delle norme antinfortunistiche sulla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro" e si applica per le tipologie specifiche di Reati previste ai sensi dell'art. 25 septies del D. Lgs. 231/2001.
   - "F" - La sesta Parte Speciale è denominata "Impiego di cittadini terzi il cui soggiorno è irregolare".
   - "G" - La sesta Parte Speciale è denominata "Reati vari" e contempla una serie di reati a basso rischio.

3.2 Struttura delle Parti Speciali

Le Parti Speciali citate nel precedente punto sono strutturate in maniera da esplicitare:

- Tipologia dei reati;
- Potenziali aree a rischio;
- Destinatari;
- Principi generali di comportamento e attuazione;
- Principi procedurali specifici.

3.3 La funzione del Modello

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo consente alla Struttura di beneficiare dell'esimente prevista dal D. Lgs. 231/2001, ma migliora, nei limiti previsti dallo stesso, la sua corporate governance, limitando il rischio di commissione dei Reati.

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventivo ed ex post) che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei Reati mediante la individuazione dei Processi Sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione.

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza del potenziale autore del Reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi della Struttura, anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio), dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a

consentire alla Struttura di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del Reato stesso.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza nei Dipendenti e Medici, Organi Sociali, Consulenti e Partner, che operino per conto o nell'interesse della società nell'ambito dei Processi Sensibili di poter incorrere - in caso di comportamenti non conformi alle norme e procedure aziendali (oltre che alla legge) - in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per se stessi, ma anche per la società.

Inoltre, si intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la costante attività dell'OdV sull'operato delle persone rispetto ai Processi Sensibili e la comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

Mission dell'azienda e servizi erogati

La Fondazione Pompeo e Cesare Mazzocchi Onlus è un Ente operante nel settore dei servizi alla persona, nodo della rete dei servizi socio integrati di Regione Lombardia per lo svolgimento di attività socio sanitaria di cura ed assistenza in regime residenziale, semiresidenziale e domiciliare a favore di cittadini in condizioni di non autosufficienza con particolare riguardo alla popolazione anziana.
La mission di questa Fondazione viene riconosciuta nell'impegno costante a porre il benessere delle persone anziane al centro di tutto l'agire organizzativo, per offrire servizi di qualità, nel pieno utilizzo di tutte le risorse e potenzialità della struttura, allo scopo di svolgere un ruolo vitale all'interno del territorio di appartenenza.
Attualmente la Fondazione eroga una vasta gamma di servizi e prestazioni assistenziali qualificati che riguardano:

<u>Comune di Coccaglio</u>

- una Residenza Sanitaria Assistenziale di n. 86 posti letto di cui 70 accreditati, 8 autorizzati e 8 di sollievo
- un Centro Diurno Integrato di 15 posti
- n. 11 Mini Appartamenti Protetti
- una palestra fisioterapica per utenti interni
- Servizi di erogazione RSA aperta – Misura 4 per i Comuni appartenenti al Distretto 7

<u>Comune di Torbole</u>

- un Centro Diurno Integrato di 15 posti
- una palestra fisioterapica per utenti interni/esterni
- una Comunità Residenziale per Anziani da 24 posti letto
- una piscina per utenti esterni
- servizi sul territorio (servizio assistenza domiciliare)
- Servizi di erogazione RSA aperta – Misura 4 per i Comuni appartenenti al Distretto 7

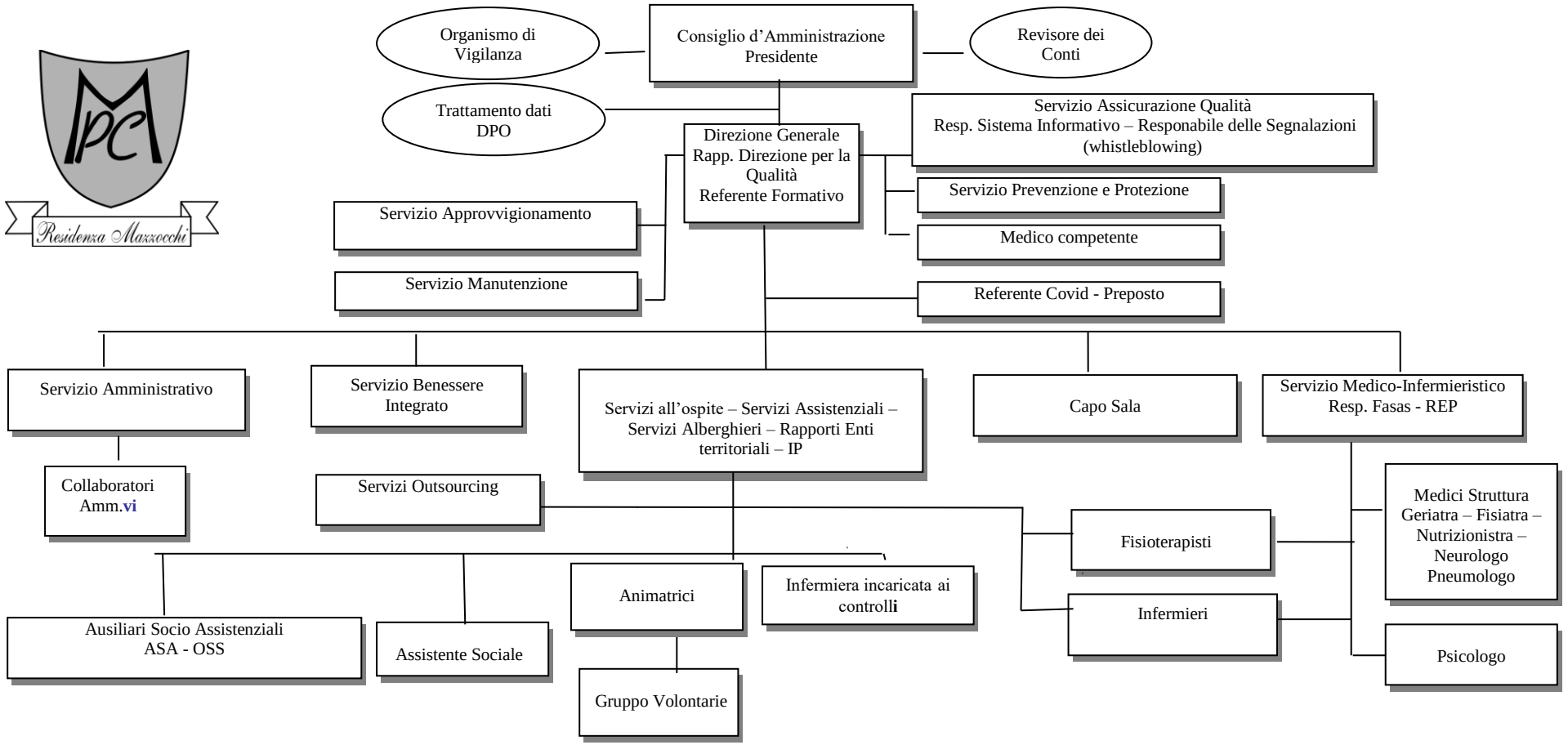
La Fondazione gestisce inoltre un patrimonio immobiliare di nr. 37 appartamenti e 21 autorimesse siti nel Comune di Torbole Casaglia (BS).

Nel riconoscere la centralità della persona anziana, la Fondazione si impegna a:

- Tutelare e promuovere la dignità umana, l'equità, la solidarietà e l'etica professionale

- Soddisfare le esigenze e le aspettative degli utenti rinnovando ed arricchendo costantemente di nuovi “PLUS” il servizio offerto
- Dare al personale, che rappresenta la nostra più importante risorsa, un ambiente di lavoro sicuro, che dia ad ognuno la possibilità di esprimere al meglio le proprie capacità e che attraverso la formazione ed opportunità di carriera ne incoraggi la partecipazione attiva.

Il personale della Fondazione è suddiviso in dipendenti (impiegati, infermieri professionali, fisioterapisti, ASA, OSS, animatori, addetti al guardaroba, manutentore, assistente sociale ecc.) assunti con contratti C.C.N.L Enti Locali e UNEBA nonché liberi professionisti in forza con contratti di collaborazione.
All'interno della Fondazione operano, in regime di appalto, alcune società esterne che gestiscono i servizi mensa, pulizie, gestione CDI ecc.
La Direzione della Fondazione ha definito la struttura della propria organizzazione rappresentandola nel seguente organigramma:


Residenza Mazzocchi
Organismo di Vigilanza
Consiglio d'Amministrazione Presidente
Revisore dei Conti
Trattamento dati DPO
Direzione Generale Rapp. Direzione per la Qualità Referente Formativo
Servizio Assicurazione Qualità Resp. Sistema Informativo – Responsabile delle Segnalazioni (whistleblowing)
Servizio Prevenzione e Protezione
Medico competente
Servizio Approvvigionamento
Servizio Manutenzione
Referente Covid - Preposto
Servizio Amministrativo
Collaboratori Amm.vi
Servizio Benessere Integrato
Servizi Outsourcing
Servizi all'ospite – Servizi Assistenziali – Servizi Alberghieri – Rapporti Enti territoriali – IP
Capo Sala
Servizio Medico-Infermieristico Resp. Fasas - REP
Medici Struttura Geriatra – Fisiatra – Nutrizionistra – Neurologo Pneumologo
Fisioterapisti
Infermieri
Psicologo
Ausiliari Socio Assistenziali ASA - OSS
Assistente Sociale
Animatrici
Infermiera incaricata ai controlli
Gruppo Volontarie

La Fondazione ha attuato un sistema di qualità aziendale interno che prevede verifiche periodiche da parte dei responsabili incaricati.
Il mantenimento del sistema comporta, da parte della Fondazione, un continuo adeguamento dei percorsi organizzativi, nell'ottica di perseguire standard qualitativi di eccellenza nell'erogazione delle prestazioni.
Tutte le attività, comprese quelle più strettamente sanitarie, sono disciplinate da procedure, protocolli e istruzioni di lavoro allo scopo di assicurare comportamenti uniformi ed adeguati alle singole situazioni, da parte degli operatori della struttura.

Il nuovo indirizzo dato alla nostra politica aziendale coincide con la volontà di rendere razionali, ripetibili e oggettive le procedure e verificare costantemente il **rispetto delle regole** di buona erogazione dei servizi.

4 I Processi Sensibili

Dall'analisi dei rischi condotta ai fini del D. Lgs. 231/2001 è emerso che i Processi Sensibili allo stato riguardano principalmente:

1. Reati commessi nei rapporti con la P.A. (art. 24 – art. 25)
2. Delitti informatici e trattamento illecito dati (art. 24 bis)
3. Alcune fattispecie di reati in materia societaria (art. 25-ter)
4. Delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinques)
5. Reati in materia di tutela della sicurezza e salute dei lavoratori (art. 25 septies)
6. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies)

Gli altri reati contemplati dal D. Lgs. 231/2001 appaiono abbastanza remoti o non concretamente configurabili.
Tuttavia l'Ente ha ritenuto di individuare specifiche modalità per rafforzare il sistema di controllo attraverso apposite procedure per la gestione di alcuni processi e/o regole di condotta all'interno del Modello Organizzativo, del Codice Etico e dei regolamenti aziendali, che rendono estremamente marginale la possibilità di commissione di tali reati.

Di seguito sono elencate le attività che, per il loro contenuto intrinseco, sono considerate maggiormente esposte alla commissione dei Reati di cui al D. Lgs. 231/2001:

a) <u>Processi Sensibili nei rapporti con la P.A. (artt. 24 e 25)</u>

Tenuto conto della molteplicità dei rapporti che la struttura intrattiene con la Pubblica Amministrazione le aree di attività ritenute più specificamente a rischio sono:

- rapporti costanti e correnti con la Pubblica Amministrazione per lo svolgimento dell'attività sanitaria, di ricerca e di formazione (Ministeri, Regioni, Università, ATS);
- gestione dei rapporti correnti con gli enti pubblici per l'ottenimento di autorizzazioni e licenze per l'esercizio delle attività aziendali;
- richiesta di erogazioni, contributi o finanziamenti da parte di organismi pubblici per l'attività di formazione;
- gestione delle ispezioni (amministrative, fiscali, previdenziali, ecc.);
- la negoziazione/stipulazione e/o esecuzione di contratti/convenzioni con S.S.R..;
- la gestione dei DRG, l'invio delle relative pratiche e la gestione delle procedure di contestazione degli stessi;
- la gestione dei rapporti con l'autorità giudiziaria, delle pratiche legali, del recupero crediti e del contenzioso, dei rapporti con le istituzioni pubbliche, i libero professionisti, i consulenti e gli studi professionali;
- tutti i processi amministrativi strumentali all'erogazione dei servizi (incassi, pagamenti, contabilità)
- la rendicontazione delle attività svolte
- la gestione dei sistemi informatici ed il trattamento dei dati personali (Privacy);
- la gestione degli adempimenti in materia di igiene e sicurezza sul lavoro;
- la gestione degli adempimenti amministrativi, contrattuali, previdenziali e fiscali relativi al personale (attività in parte attribuita a società esterna);
- la gestione della selezione ed assunzione del personale;
- la gestione delle spese di rappresentanza;
- la gestione delle ispezioni da parte di ATS, NAS, Vigili del Fuoco, delle verifiche degli standard strutturali e gestionali di qualità;
- la gestione dei rapporti con le autorità fiscali ed i relativi adempimenti (attività in parte attribuita a società esterna);
- la gestione delle spese dell'omaggistica e di beneficenza;
- la gestione degli acquisti di beni (mobili e immobili) e servizi;
- la gestione delle pratiche assicurative;
- la gestione del servizio farmacia;
- il rilascio di certificazioni, dichiarazioni, compilazione di cartelle cliniche, riepilogo analisi eseguite, accertamenti sanitari, etc.

b) <u>Processi sensibili nella gestione informatica e trattamento illecito dati (art. 24 bis)</u>

- Utilizzo di sistemi informatici e telematici
- Produzione documenti elettronici
- Utilizzo di codici di accesso
- Gestione segnalazione illeciti da parte dei dipendenti (whistleblowing)

c) Processi Sensibili nella gestione della Fondazione (reati societari – art. 25 ter)

- Gestione della contabilità
- Redazione del bilancio e delle situazioni contabili infrannuali
- Predisposizione delle comunicazioni a amministratori, revisori e/o a terzi relative alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Fondazione (bilancio d'esercizio)

d) Processi sensibili contro la personalità individuale (art. 25 quinques)

- Trattamento normativo ed economico del personale
- Rapporti con i dipendenti
- Gestione dei fornitori (servizi appaltati)
- Erogazioni dei servizi e rapporti con gli ospiti

e) Processi sensibili in materia di tutela della sicurezza e salute dei lavoratori (art. 25 septies)

- Progettazione
- Pianificazione dei servizi
- Erogazione dei servizi
- Selezione ed assunzione del personale
- Informazione e formazione del personale
- Gestione dei fornitori (affidamento incarichi e consulenze)
- Gestione della manutenzione
- Gestione sicurezza (documento valutazione dei rischi, sorveglianza sanitaria, esposizione a fattori di rischio per la salute dei lavoratori, utilizzo DPI)

f) Processi sensibili in materia di impiego di cittadini terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies)

- Gestione risorse umane qualora si ricorra a prestazioni di personale straniero
- Individuazione e selezione personale
- Gestione delle attività amministrative volte alla retribuzione del personale

L'organismo di vigilanza (Odv)

5.1 Identificazione dell'organismo di vigilanza e requisiti. Nomina e revoca

In base alle previsioni del D. Lgs. 231/2001, l'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento deve essere un organismo della società (art. 6. 1, b) del D. Lgs. 231/2001) e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'autonomia presuppone che l'OdV risponda, nello svolgimento di questa sua funzione, solo al massimo vertice gerarchico (Consiglio di Amministrazione e Presidente).

Applicando tali principi alla realtà aziendale della Struttura e alle direttive di gruppo, in considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'OdV, il relativo incarico è stato affidato, con delibera n. 03 del 06/07/2020, ad un unico componente esterno.

E' pertanto rimesso al suddetto organo il compito di svolgere le funzioni di vigilanza e controllo previste dal Modello.

Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità attribuite all'OdV e dei contenuti professionali specifici da esse richiesti, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'OdV della Struttura si può avvalere di altre funzioni interne e/o esterne (a soggetti esterni che posseggano le competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico) che, di volta in volta, si rendessero a tal fine necessarie.

La nomina dell'OdV e la revoca dal suo incarico sono di competenza del Consiglio di Amministrazione.

L'OdV esercita la sua funzione sino a quando non è revocato dal Consiglio di Amministrazione, per il venir meno dei suoi requisiti o, in ogni caso, per l'eventuale sua inadeguatezza e/o inefficienza a svolgere il suo ruolo.

5.2 Funzioni e poteri dell'organismo interno di vigilanza

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

A. sull'osservanza del Modello da parte dei Dipendenti e Collaboratori, degli Organi Sociali, dei Consulenti e dei Partner;

B. sull'efficacia ed efficienza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;

C. sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

A tal fine, all'OdV sono altresì affidati i compiti di:

Verifiche e controlli:

- attuare le procedure di controllo previste dal Modello anche tramite l'emanazione di disposizioni (regolamentari e/o informative) interne;
- condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura dei Processi Sensibili;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere dalla Struttura, soprattutto nell'ambito dei Processi Sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da esporsi in sede di reporting agli Organi Sociali deputati;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l'OdV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dal management:
  a) sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la Struttura al rischio concreto di commissione di uno dei Reati;
  b) sui rapporti con i Consulenti e con i Partner che operano per conto della società nell'ambito di Operazioni Sensibili;
- attivare e svolgere le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire ulteriori elementi di indagine;

Formazione:

- coordinarsi con il Responsabile Formazione per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi ai Dipendenti e Medici e agli Organi Sociali, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001;
- predisporre ed aggiornare con continuità, in collaborazione con il Responsabile Formazione, tutte le informazioni relative al D. Lgs. 231/2001 e al Modello presenti nella documentazione descrittiva;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione interna necessaria al fine della sua efficace attuazione, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso;

Sanzioni:

- coordinarsi con il management aziendale per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, fermo restando la competenza di quest'ultimo per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare (si rinvia in merito a questo punto al successivo cap. 7);

Aggiornamenti:

- interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative;
- valutare le esigenze di aggiornamento del Modello;
- indicare al management le eventuali integrazioni ai sistemi di gestione delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita), già presenti in Struttura, per introdurre alcuni accorgimenti idonei a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto.

Clausola generale

Le attività poste in essere dall'OdV non possano essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che l'organo amministrativo è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di valutazione sull'adeguatezza del suo intervento.

L'OdV ha libero accesso presso tutte le funzioni della società - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. n. 231/2001.

Al fine di garantire che l'attività dell'OdV sia efficace e penetrante, fatta salva la necessità che l'OdV sia un organo riferibile alla Società e fermo restando il suo potere e responsabilità per la vigilanza sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello, egli può avvalersi non solo dell'ausilio di tutte le strutture della società ma altresì - sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - di consulenti esterni, con specifiche competenze professionali in materia, per l'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie alla funzione di controllo. Tali consulenti dovranno sempre riferire i risultati del proprio operato all'OdV.

Nel contesto delle procedure di formazione del budget aziendale, il Consiglio di amministrazione deve approvare una dotazione di risorse finanziarie, proposta dall'OdV stesso, della quale costui potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

L'OdV ha, come previsto dalla legge, autonomi poteri di iniziativa e controllo ai fini di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, ma non ha poteri coercitivi o di intervento modificativi della struttura aziendale o sanzionatori nei confronti di Dipendenti e Collaboratori, Partner o Organi Sociali, poteri questi che sono demandati ai competenti soggetti ed organi (Presidente, Consiglio di Amministrazione).

L'autonomia e l'indipendenza che necessariamente devono connotare le attività dell'OdV hanno reso necessario introdurre alcune forme di tutela in suo favore, al fine di garantire l'efficacia del Modello e di evitare che la sua attività di controllo possa ingenerare forme di ritorsione a suo danno (si pensi all'ipotesi in cui dagli accertamenti svolti dal OdV possano emergere elementi che facciano risalire al massimo vertice aziendale il Reato o il tentativo di commissione del Reato o la violazione del presente Modello). Pertanto, le decisioni in merito a remunerazione, promozioni, trasferimento o sanzioni disciplinari relative al membro (o ai membri in caso di organismo collegiale) dell'OdV sono attribuite alla competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione.

5.3 Reporting dell'OdV verso il vertice aziendale

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali criticità, all'esigenza di eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello e alla segnalazione delle violazioni accertate.

A tal fine, l'OdV ha due linee di reporting:

1. La prima, su base continuativa, direttamente verso il Presidente.
2. La seconda verso il Consiglio di Amministrazione. A tal fine, l'OdV predispone un rapporto scritto almeno annuale per il Consiglio di Amministrazione sulla sua attività svolta (indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche specifiche e l'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento della mappatura dei Processi Sensibili, ecc.).

Qualora l'OdV rilevi criticità riferibili a qualcuno dei soggetti referenti, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente a uno degli altri soggetti sopra indicati;

In particolare, il reporting ha ad oggetto:

a) l'attività svolta dall'ufficio dell'OdV;
b) le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Struttura, sia in termini di efficacia del Modello.

Copia di tutti i verbali presentati al Consiglio di Amministrazione devono essere custoditi a cura dall'OdV.

Fermo restando i termini di cui sopra, il Consiglio di Amministrazione ha comunque facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

Entro il 28 febbraio di ogni anno, ai sensi della DGR 2569/14, la Fondazione attesta all'ATS il possesso dei requisiti richiesti ai sensi del D.lgs 231 tramite invio di dichiarazione sostitutiva di atto notorio e copia della relazione annuale dell'ODV.

5.4 Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie. Trattamento delle segnalazioni

Informazioni di carattere generale

L'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Dipendenti e Collaboratori, degli Organi Sociali, dei Consulenti e dei Partner in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Struttura ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione di reati o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento di cui al presente Modello;
- l'afflusso di informazioni, incluse quelle di natura ufficiosa, deve essere canalizzato verso l'OdV;

- l'OdV valuterà a sua discrezione e responsabilità le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti, da applicare in conformità a quanto previsto dal Sistema disciplinare, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad un'indagine interna;
- I Consulenti, i liberi professionisti ed i Partners, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti della Struttura, effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo.

Segnalazioni ODV

Per eventuali segnalazioni all'ODV in materia di reati 231, sono attivi i seguenti canali:

- in forma scritta a mezzo posta elettronica: ODV@fondazione-mazzocchi.it
- in forma scritta tramite posta ordinaria: Fondazione Pompeo e Cesare Mazzocchi – Via Carera, 28 – 25030 Coccaglio (specificando: **Riservata ODV)**

Segnalazione di reati 231 e di violazioni al Modello (Whistleblowing)

Con il **D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24** (in Gazz. Uff. 15 marzo 2023, n. 63) "*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019*", è stata adottata una nuova disciplina a carattere generale riguardante la protezione delle persone che segnalano, tra l'altro, condotte illeciti rilevanti per la disciplina della responsabilità degli enti per *reati di cui al D.Lgs. 231/2001* o violazione del *Modello Organizzativo Gestionale (MOG)* previsto dal medesimo decreto.

Tale nuova disciplina, denominata *Whistleblowing*, sostituisce quella in precedenza prevista dall'art. 6, commi 2 bis, 2 ter e 2 quater del D.Lgs. 231/2001, introdotti dall'art. 2 del **D.Lgs. 30 novembre 2017 n. 179.**

A tal fine l'Ente ha istituito appositi canali di comunicazione per l'invio di eventuali segnalazioni:

- attraverso la piattaforma informatica accessibile dalla sezione dedicata al "Whistleblowing" presente sul sito della Fondazione e nell'area riservata ai dipendenti (a garanzia dell'anonimato del segnalante);
- in forma scritta a mezzo posta elettronica: segnalazioni@fondazione-mazzocchi.it e/o posta certificata info@pec.fondazione-mazocchi.it;
- in forma scritta tramite posta ordinaria: Fondazione Pompeo e Cesare Mazzocchi – Via Carera, 28 – 25030 Coccaglio (specificando: **Riservata al Responsabile delle Segnalazioni)**;
- in forma orale telefonica e/o incontro diretto con il Responsabile delle Segnalazioni.

Tali canali sono resi noti ai destinatari del Modello e l'accesso è riservato esclusivamente alla persona incaricata.

L'ODV viene sempre coinvolto in caso di segnalazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231 e/o Modello Organizzativo al fine di valutarne l'adeguatezza.

La Legge 30 novembre 2017, n. 179 ha precisato che le segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.lgs 231/01 devono essere fondate su elementi di fatto precisi e concordanti o riguardare violazioni del modello di cui i soggetti interessati siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

La Fondazione adotta tutte le misure necessarie ad impedire che il segnalante possa subire in ambito lavorativo qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando, altresì, la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti dell'Ente e delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Si ricorda che a tutela del segnalante la normativa italiana in materia di whistleblowing prevede che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le suddette

segnalazioni 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. Inoltre 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.
Al fine di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e le altre forme di protezione stabilite dalla nuova norma, la Fondazione ha adottato una procedura operativa ai sensi del D.Lgs. 24/23.
Il suddetto documento è allegato al MOG ed è parte integrante dello stesso.

Trattamento delle segnalazioni

L'Organismo di Vigilanza effettua le necessarie indagini, per appurare la fondatezza e la veridicità delle segnalazioni ricevute, verificando l'esistenza di indizi che confermino in maniera univoca l'inosservanza, da parte delle persone segnalate, delle procedure contenute nel modello organizzativo o delle regole di condotta enunciate nel codice etico, nonché la tenuta di comportamenti passibili di configurare, anche solo potenzialmente, uno dei reati previsti dal Dlgs 231/2001.
In sede di indagine, l'OdV può ascoltare, eventualmente, l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione.
Nel caso in cui decida di non dare seguito alla segnalazione, l'OdV deve fornire per iscritto le motivazioni che conducono alla sua archiviazione.
Le segnalazioni relative alla violazione del modello, o comunque conseguenti a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Fondazione, sono raccolte, a cura dell'Organismo di Vigilanza, in un apposito archivio, al quale è consentito l'accesso solo da parte dei membri dell'OdV.
Se accerta la commissione di violazioni, l'OdV individua i provvedimenti da adottare, nel rispetto delle procedure di contestazione delle violazioni, e di irrogazione delle misure disciplinari, previste dal sistema disciplinare. A tale fine, procede senza indugio alla comunicazione della segnalazione e delle proprie valutazioni tempestivamente al Consiglio di Amministrazione dell'Ente.
La Direzione è tenuta ad informare periodicamente l'OdV del numero di procedimenti disciplinari aperti, a fronte delle segnalazioni di notizie di violazioni, delle sanzioni irrogate nonché dei procedimenti archiviati con l'indicazione, in quest'ultimo caso, della relativa motivazione.
Resta inteso che il trattamento dei dati personali, ivi inclusi quelli di natura sensibile o giudiziaria, acquisiti dall'Organismo di Vigilanza e dalla Direzione e comunque dalle funzioni di volta in volta interessate, avverrà nel pieno rispetto del codice sulla privacy.

Segnalazioni obbligatorie

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i Reati qualora tali indagini coinvolgano la Struttura, i suoi Dipendenti o Medici o componenti degli Organi Sociali;
- le richieste di assistenza legale inoltrate alla società dai Dipendenti, dai Collaboratori o dagli Organi Sociali in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati nei confronti degli stessi;
- i rapporti eventualmente preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. 231/2001;

- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti o Collaboratori) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di Reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello.
- Eventuali segnalazioni pervenute al *Responsabile delle Segnalazioni* (Whistleblowing) e rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231 e del Modello Organizzativo.

5.5 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report previsto nel presente Modello è conservato dal OdV in un apposito data base (informatico o cartaceo) per un periodo di 5 anni. L'accesso ai documenti è consentito ai membri del Consiglio di Amministrazione, salvo che non riguardino indagini nei loro confronti, nel qual caso sarà necessaria l'autorizzazione del Consiglio di Amministrazione nella sua collegialità, e sempre che tale accesso non sia comunque garantito da norme di legge vigenti.

6. La formazione delle risorse e la diffusione del Modello

6.1 Formazione ed informazione dei Dipendenti e Medici

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo della Struttura garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei Processi Sensibili.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'OdV in collaborazione con Responsabile Formazione e con i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello.

La comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello è comunicata dal Direttore Generale a tutti i Dipendenti e Collaboratori presenti in azienda al momento dell'adozione stessa.

Per tutti i dipendenti e collaboratori sono disponibili copie del Modello Organizzativo e del Codice Etico nei locali di ritrovo del personale al fine di assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

Tutti i soggetti, sottoscrivono per integrale presa visione ed accettazione del Modello Organizzativo e del Codice Etico e si impegnano, nello svolgimento dei propri compiti afferenti ai processi sensibili ed in ogni altra attività che possa realizzarsi nell'interesse o a vantaggio della società, al rispetto dei principi, regole e procedure in esso contenuti.

La formazione

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della società.

In particolare, la Struttura ha previsto livelli diversi di informazione e formazione attraverso idonei strumenti di diffusione (comunicazione scritta iniziale, corso in aula).

6.2 Informazione ai Consulenti ed ai Partner

I Consulenti ed i Partner devono essere informati del contenuto del Modello e dell'esigenza della Struttura che il loro comportamento sia conforme ai disposti del D.Lgs. 231/2001. A costoro verranno, pertanto, fornite informative sui principi, politiche e le procedure della Struttura, attraverso la consegna, con firma di ricezione del Codice Etico e di Comportamento.

7. Sistema disciplinare

7.1 Funzione del sistema disciplinare

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello rende efficiente l'azione di vigilanza dell'OdV ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso. La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6 primo comma lettera e) del D. Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della società.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

7.2 Misure per i lavoratori dipendenti

7.2.1 Impiegati e quadri

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti, esse rientrano tra quelle previste dal Regolamento disciplinare aziendale, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

Il presente Modello pone in relazione le condotte poste in essere dai lavoratori dipendenti della Struttura, in violazione delle disposizioni del Modello stesso, ai provvedimenti disciplinari previsti dall'apparato sanzionatorio del vigente CCNL, graduandole in relazione alla gravità.

Le sanzioni individuate ai fini del rispetto del Modello sono le seguenti:

1) Rientra nel provvedimento del **rimprovero verbale:**

   la violazione di lieve entità delle procedure interne previste dal Modello o l'adozione nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza del personale con ordini di servizio circolari, istruzioni od altro mezzo idoneo in uso presso la Società.

2) Rientra nel provvedimento del **rimprovero scritto:**

   la reiterata violazione di lieve entità delle procedure interne previste dal Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate.

3) Rientra nel provvedimento della **sospensione dal servizio e dal trattamento economico** per un periodo non superiore a 10 giorni:

la violazione di grave entità delle procedure interne previste dal Modello o l'adozione nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché il compimento di atti contrari all'interesse della Società.

4) Rientra nel provvedimento del **licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro** (giustificato motivo):

l'adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D. Lgs. n. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio per la Società.

5) Rientra nel provvedimento del **licenziamento senza preavviso per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto** (giusta causa).

l'adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D. Lgs. n. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di "atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia dell'azienda nei suoi confronti e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro", ovvero il verificarsi delle mancanze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio per la Società.

Più specificamente, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, ai sensi di quanto previsto dal codice disciplinare vigente presso la Società in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, alla Direzione aziendale.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'OdV e dal Responsabile Formazione.

7.2.2 Dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure interne previste dal Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le seguenti misure:

Lettera di richiamo

Questa misura viene applicata quando vengono ravvisati comportamenti, nell'espletamento delle attività nella aree a rischio, che costituiscano violazioni di lieve entità rispetto alle disposizioni del Modello.

Risoluzione del rapporto

Questa misura viene applicata quando vengono ravvisati comportamenti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, che costituiscano violazioni di grave entità rispetto alle disposizioni del Modello.

7.3 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione il quale prende gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione del Consiglio al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

7.4 Misure nei confronti dei Consulenti e dei Partner

Con riferimento a quanto specificato al paragrafo 6.2 del presente Modello si evidenzia che ogni comportamento posto in essere da collaboratori esterni o da liberi professionisti in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D. Lgs. n. 231/2001, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, la risoluzione del rapporto contrattuale (rispettando le clausole inserite ad hoc nei relativi contratti), fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal citato decreto.

8 Verifiche sull'adeguatezza del Modello

Il presente Modello sarà soggetto a due tipologie di verifiche:

1. attività di monitoraggio sull'effettività del Modello (che consiste nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei destinatari ed il Modello stesso) che potrà anche avvenire mediante l'istituzione di un sistema di dichiarazioni periodiche da parte dei destinatari del Modello, con il quale si conferma che non sono state poste in essere azioni non in linea con il Modello stesso. In particolare che:
    a. sono state rispettate le indicazioni ed i contenuti del presente Modello;
    b. sono stati rispettati i poteri di delega ed i limiti di firma.

2. verifiche delle procedure: periodicamente sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente Modello con le modalità stabilite dall'OdV. Inoltre, sarà intrapresa una review di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV, degli eventi considerati rischiosi e della consapevolezza dei Dipendenti e degli Organi Sociali rispetto alla problematica della responsabilità penale dell'impresa con verifiche a campione.

Le verifiche sono condotte dall'OdV che si avvale del supporto di altre funzioni interne che, di volta in volta, si rendano a tal fine necessarie. Le verifiche e il loro esito sono oggetto del report, come evidenziato al precedente paragrafo 5.3, al Consiglio d'Amministrazione. In particolare, in caso di esito negativo, l'OdV esporrà, nel piano relativo all'anno, i miglioramenti da attuare.