

FONDAZIONE BANDERA VEZZOLI ONLUS

***MODELLO DI
ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E
CONTROLLO***

(D.Lgs. 231/2001)

Parte Generale

Sommario

1	Il D. Lgs. 231/2001 e la normativa rilevante	3
2	Le Linee Guida AIOP	6
3	Il Modello	9
3.1	La costruzione del Modello	9
3.2	Struttura delle Parti Speciali.....	10
3.3	La funzione del Modello	11
4	I Processi Sensibili della Struttura	11
5	L'organismo di vigilanza (OdV)	16
5.1	Identificazione dell'organismo di vigilanza e requisiti. Nomina e revoca.....	16
5.2	Funzioni e poteri dell'organismo interno di vigilanza	16
5.4	Reporting dell'OdV verso il vertice aziendale	19
5.5	Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie	19
5.6	Raccolta e conservazione delle informazioni	20
6	La formazione delle risorse e la diffusione del Modello	21
6.1	Formazione ed informazione dei Dipendenti e Medici	21
6.2	Informazione ai Consulenti ed ai Partner	21
7	Sistema disciplinare	22
7.1	Funzione del sistema disciplinare.....	22
7.2	Misure per i lavoratori dipendenti	22
7.2.1	<i>Impiegati e quadri</i>	22
7.2.2	<i>Dirigenti</i>	23
7.3	Misure nei confronti degli Amministratori.....	24
7.4	Misure nei confronti dei Consulenti e dei Partner.....	24
8	Verifiche sull'adeguatezza del Modello	25

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;

- 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 così 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, nonché della Direttiva 2009/123/CE che modifica la Direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni". 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 è 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 è 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, nonché 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 così 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 così 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 c.d. "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";
 - 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*".

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 AIOP

Nella predisposizione del presente documento, la *Fondazione "Bandera Vezzoli" Onlus* si è ispirata alle Linee Guida elaborate per il settore dell'ospedalità privata dall'AIOP (Associazione Italiana Ospedalità Privata), tenuto conto della stretta connessione dell'attività esercitata da questa

Fondazione, soggetto di diritto privato ai sensi dell'art. 16 del D.lgs 207/01 e dell'art. 3 della L.R. Lombardia 1/2003 con quelle svolte dagli enti raggruppati in quella libera associazione.

L'AIOP 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'istituzione privata 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 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 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'AIOP 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

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 AIOP, rispettati dal presente Modello sono:

1. la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs. 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 macrocategorie 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 all'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'OdV 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 d'individuazione delle aree a rischio, sulle cui basi si è poi dato luogo alla predisposizione del presente Modello.

1. 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 contatto tra la Fondazione 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. 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 trattamento illecito dei dati*" 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 "*Delitti contro la personalità individuale*" si applica per le tipologie di reati previste ai sensi dell'art. 25 quinquies
 - "D" - La quarta 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; nonché "*Reati commessi per l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare*" e si applica per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell'art. 25-duodecies del D.lgs. 231/01.
 - "E" La quinta Parte Speciale è denominata "*Altri reati*" e si applica per le tipologie specifiche "residuali", intendendosi per tali rispetto alla potenzialità di rischio di commissione.

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 Fondazione.

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.

4 I processi sensibili alla struttura

Finalità della Fondazione e servizi erogati

La Fondazione "Bandera Vezzoli" Onlus è un Ente di diritto privato, per effetto della trasformazione avvenuta ai sensi del D.lgs. 207/01 e della L. R. 01/03, operante nel settore dei servizi alla persona, nodo della rete dei servizi socio integrati di Regione Lombardia per lo svolgimento di attività sociosanitaria di cura ed assistenza in regime residenziale a favore di cittadini in condizioni di non autosufficienza riguardo alla popolazione anziana.

La *missione* 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.

La Fondazione è regolata dallo Statuto approvato dalla Regione Lombardia (Delib. Giunta Regionale n. 17494 del 17 maggio 2004), conforme alla normativa fiscale per quanto concerne i requisiti imposti Onlus, dalla Carta dei Servizi e dal Codice Etico.

Attualmente la Fondazione eroga servizi e prestazioni assistenziali qualificati che riguardano una Residenza Sanitaria Assistenziale di n. 28 posti letto accreditati.

La Fondazione possiede come unico patrimonio immobiliare la struttura RSA, situata nel Comune di Urago d'Oglio.

Nel riconoscere la centralità della persona anziana, dagli atti fondamentali adottati dalla Fondazione si evince l'impegno a:

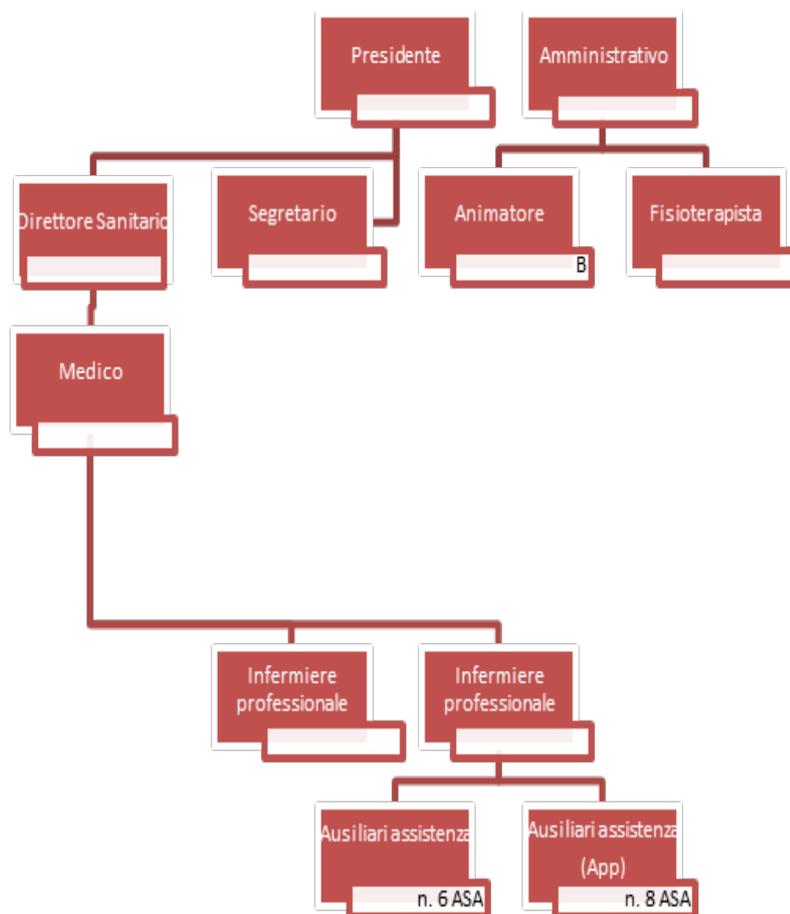
- Tutelare e promuovere la dignità umana, l'equità, la solidarietà e l'etica professionale

- Soddisfare le esigenze e le aspettative degli utenti rinnovando ed arricchendo costantemente il servizio offerto
- Dare al personale 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 composto da 9 dipendenti (impiegati, infermieri professionali, fisioterapisti, ASA ecc.), di cui tre in part-time di 24 ore settimanali, assunti con contratti C.C.N.L. Enti Locali nonché liberi professionisti (medici, compreso il direttore sanitario, e paramedici) in forza con contratti di collaborazione.

La Fondazione ha appaltato all'esterno il servizio di mensa. Ad una cooperativa è affidata l'organizzazione del personale all'interno della struttura e presso di essa sono distaccati i 6 dipendenti ASA.

La Direzione della Fondazione ha definito la struttura della propria organizzazione rappresentandola nel seguente organigramma:



Tutte le attività, comprese quelle più strettamente sanitarie, sono disciplinate da procedure 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 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.

5 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. Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies)
4. Reati in materia di tutela della sicurezza e salute dei lavoratori (art. 25-septies)
5. Reati in materia di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies)

Gli altri reati contemplati dal D. Lgs. 231/2001 appaiono solo astrattamente e non concretamente configurabili. Per quanto concerne i reati societari (art. 25-ter del D.lgs 231/01) si osserva che la specialità dei medesimi, ascrivibili esclusivamente agli organi delle società commerciali di cui al Libro V, Titolo V e VI, del codice civile, esclude l'imputabilità all'organo amministrativo ed ai dipendenti della Fondazione. Va tuttavia osservato che la vigilanza sulla regolarità contabile e fiscale, formale e sostanziale, della Fondazione è demandata, in ottemperanza alla previsione statutaria, ad un revisore dei conti, professionista esterno con incarico triennale.

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) **Processi Sensibili nei rapporti con la P.A. (artt. 24 e 25)**

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, Regione, Università, ASL);
- 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 liberi 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 ASL, 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) Processi sensibili nella gestione informatica e trattamento illecito dati (art. 24-bis)

- Utilizzo di sistemi informatici e telematici
- Produzione documenti elettronici
- Utilizzo di codici di accesso

c) Processi sensibili contro la personalità individuale (art. 25-quinquies)

- Trattamento normativo ed economico del personale
- Rapporti con i dipendenti
- Erogazioni dei servizi e rapporti con gli ospiti

d) 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)

e) Processi sensibili in materia di impiego di personale senza cittadinanza italiana

- Selezione ed assunzione 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 Fondazione (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 Fondazione, in considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'OdV, il relativo incarico è ad un organo composto da un componente interno e due esterni di cui uno con funzione di coordinatore.

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, tenuto conto della dimensione aziendale e della sua non particolare complessità organizzativa, è monocratico.

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 appaltatori e/o incaricati di servizi;

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 dalla direzione aziendale:
 - 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 la direzione 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 possono 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 Fondazione - 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.

L'OdV, al fine di garantire che la propria attività sia efficiente ed efficace, fermi restando potere e responsabilità per la vigilanza sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello, può avvalersi non solo dell'ausilio di tutte le strutture della società ma altresì - sotto la propria 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.

5.4 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.

L'OdV entro il 31 dicembre di ogni anno invia all'Asl competente una relazione annuale dell'attività svolta con particolare riferimento al rispetto dei requisiti richiesti in materia di esercizio ed accreditamento nonché dalla normativa regionale.

5.5 Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie

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;
- le segnalazioni, in linea con quanto previsto dal Codice Etico, potranno essere in forma scritta ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro 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 della Società e delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;

- coerentemente con quanto stabilito dal Codice Etico, se un dipendente desidera segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello, lo stesso deve contattare il suo diretto superiore. Qualora la segnalazione non dia esito, o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per la presentazione della segnalazione, il dipendente ne riferisce all'OdV.

I consulenti, i liberi professionisti ed i partner, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti della Struttura, effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo.

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 Fondazione, 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.

5.6 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 al data base 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 Fondazione 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 il Responsabile della 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 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 Fondazione 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 Fondazione, 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 Fondazione.

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 Fondazione.

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 Fondazione.

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 Fondazione 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, al direttore.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'OdV e dal responsabile della 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 devono essere applicate nei confronti dei responsabili le seguenti misure:

Lettera di richiamo

Questa misura viene applicata quando vengono ravvisati comportamenti, nell'espletamento delle attività nelle 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 Fondazione, 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 revisione 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.