

**FONDAZIONE  
PENSIONATO SANNAZZARESE  
ONLUS**

**MODELLO ORGANIZZATIVO  
EX DECRETO LEGISLATIVO  
8 GIUGNO 2001 N. 231 e s.m.i.**

*Prima Approvazione con Verbale del C.d.A. n° 101 in data 09/10/2014*

*Ultimo aggiornamento dicembre 2018*

## INDICE

1. Premessa giuridica	3
1.1 <i>I reati presupposto</i>	4
2. Le Linee Guida	5
3. L'Ente	6
4. Funzione e adozione del Modello	7
4.1 <i>Dichiarazione programmatica</i>	
4.2 <i>Modalità di modifica/integrazione del Modello</i>	
4.3 <i>Funzione del Modello</i>	
5. Attività sensibili	8
5.1 <i>Analisi dei processi</i>	
6. Principi generali di comportamento e codice etico	9
7. Organismo di Vigilanza	10
7.1 <i>Identificazione dell'Organismo di Vigilanza</i>	
7.2 <i>Funzioni e poteri dell'Organismo di vigilanza</i>	
7.3 <i>Reporting nei confronti degli organi societari</i>	
7.4 <i>Altre attività di controllo e reporting previste dalla legge</i>	
7.5 <i>Verifiche periodiche</i>	
8. Flussi informativi nei confronti degli organismi deputati al controllo	13
9. Sistema Disciplinare	14
9.1 <i>Principi generali</i>	
9.2 <i>Sanzioni per i lavoratori subordinati</i>	
9.3 <i>Misure nei confronti degli amministratori</i>	
9.4 <i>Misure nei confronti di collaboratori e consulenti</i>	
10. Formazione e comunicazione	16
10.1 <i>Comunicazione e formazione per i dipendenti</i>	
10.2 <i>Informativa per i collaboratori esterni</i>	
10.3 <i>Informativa per i fornitori</i>	

## 1. Premessa giuridica

Il Decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" ha introdotto una rilevante novità nel nostro ordinamento, adeguando la legislazione italiana a convenzioni internazionali a cui l'Italia aveva già da tempo aderito, quali:

- la *Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995* sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee,
- la *Convenzione del 26 maggio 1997*, anch'essa firmata a Bruxelles, sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri,
- la *Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997* sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il D.Lgs. 231/2001, 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 del reato. 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.

Quando si parla di reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 ("Reati"), ci si riferisce sia ai reati originariamente previsti (Reati nei confronti della P.A.), sia alle ipotesi successivamente introdotte (falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo e Reati societari).

Gli articoli 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001 prevedono, tuttavia, una forma di esonero dalla responsabilità qualora l'ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato *modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali* considerati.

Il sistema prevede, inoltre, l'istituzione di un *organo di controllo interno all'ente* con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli nonché di curarne l'aggiornamento. I suddetti Modelli dovranno rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi Reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- prevedere specifiche procedure dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;

- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

E' opportuno specificare che, ove il reato sia stato commesso 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, l'ente non risponde se prova che:

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

Nel caso, invece, in cui il reato sia stato commesso da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Tale inosservanza è in ogni caso esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

### ***1.1. I reati presupposto***

La responsabilità dell'ente è circoscritta dalla legge ad una serie determinata di reati. Si tratta di un novero significativo di ipotesi di reato, che è stato progressivamente ampliato attraverso successivi interventi legislativi. In allegato **tabella dei reati/illeciti presupposto della responsabilità** ex D.Lgs. 231/01, con riferimenti legislativi e sanzioni.

## 2. Linee guida

In data 7 marzo 2002, poi aggiornate al 31 marzo 2008, Confindustria ha approvato il testo definitivo delle proprie “Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001” che possono essere schematizzate secondo i seguenti punti fondamentali:

- Individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- Predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:
  - codice etico;
  - sistema organizzativo;
  - procedure manuali ed informatiche;
  - poteri autorizzativi e di firma;
  - sistemi di controllo e gestione;
  - comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere informate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili come segue:
  - autonomia e indipendenza;
  - professionalità;
  - continuità di azione.

E' opportuno evidenziare che il mancato rispetto di punti specifici delle Linee Guida di Confindustria non inficia la validità del Modello. Il singolo Modello infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta dell'ente, ben può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

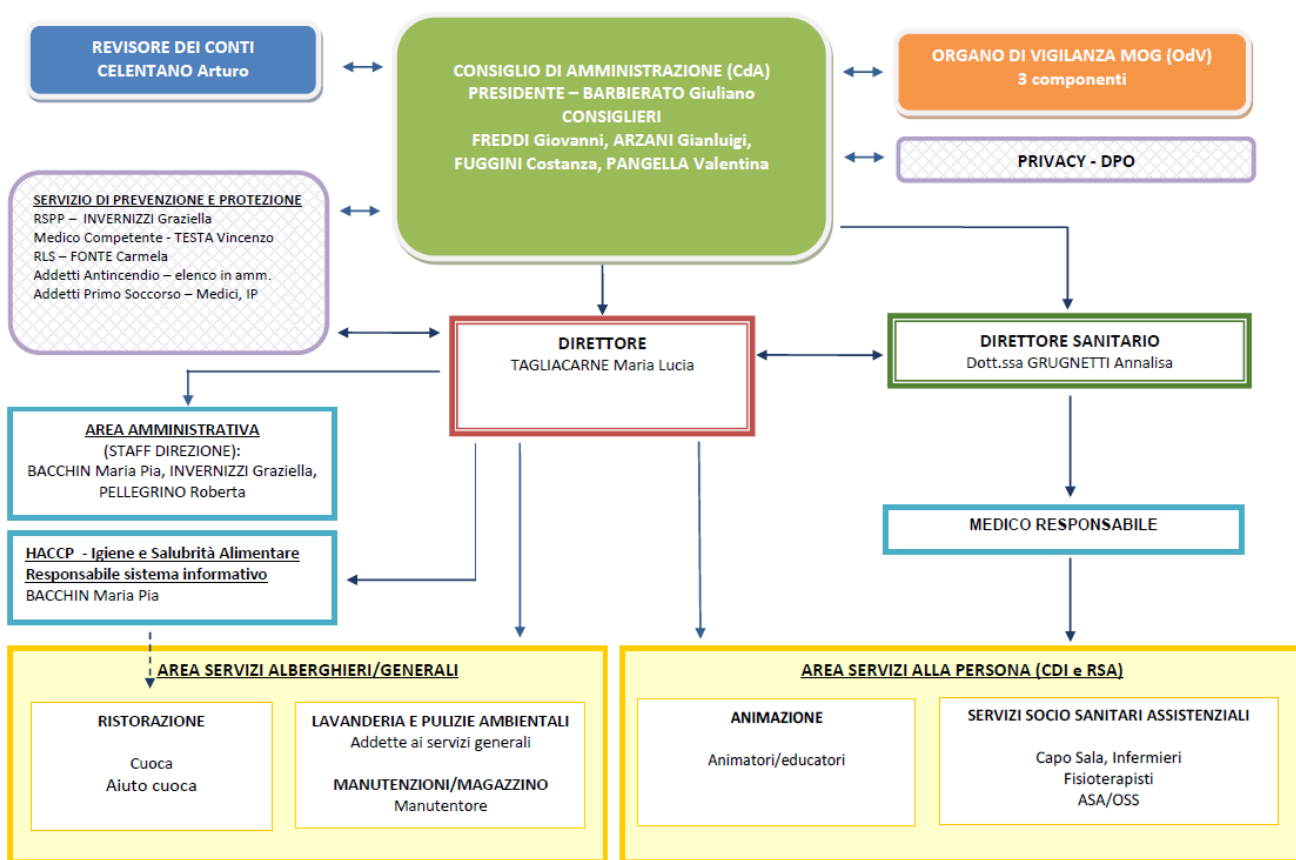
E' opportuno evidenziare che nel settore dell'assistenza alla persona i principi generali di queste linee guida sono stati ribaditi dalle linee guida dell'AIOP - Associazione italiana ospedalità privata e dalle linee guida dell'Ariss - Associazione Religiosa Istituti Socio-Sanitari.

### 3. L'Ente

La Fondazione Pensionato Sannazzarese, per il conseguimento delle proprie finalità istituzionali, si propone di assistere persone in condizioni di non autosufficienza, anche di grado lieve, offrendo servizi specifici di carattere socio-assistenziale e sanitario-riabilitativo (residenziali e non), nonché di assicurare la fruizione di attività di tipo culturale e ricreativo ovvero di aggregazione sociale.

L'Ente partecipa a realizzare nel territorio il sistema sociale e socio-sanitario e concorre altresì, unitamente ai soggetti del terzo settore, a sviluppare iniziative di solidarietà sociale in attuazione degli indirizzi della programmazione regionale in materia di attività sociali e socio-sanitarie.

I collaboratori sono organizzati secondo una suddivisione di compiti e responsabilità come rappresentata nel seguente organigramma funzionale e nominativo.



## **4. Funzione e adozione del Modello**

### **4.1. Dichiarazione programmatica**

L'ente Fondazione Pensionato Sannazzarese Onlus è consapevole dell'opportunità di un sistema di controllo interno per la prevenzione della commissione di Reati da parte dei propri amministratori, dipendenti, collaboratori e partner. A tal fine l'ente, in conformità con le sue politiche aziendali e nel rispetto di normativa regionale, ha adottato il presente Modello con la delibera del Consiglio di Amministrazione del 09/10/2014 e ha istituito l'Organo di Vigilanza interno ("Organismo di Vigilanza" o anche "OdV") con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento. L'adozione e l'efficace attuazione di tale sistema non solo consente all'ente Fondazione Pensionato Sannazzarese Onlus di beneficiare dell'esimente prevista dal D. Lgs. 231/2001, ma riduce il rischio di commissione dei reati contemplati nel D. Lgs. 231/2001. A tal fine, l'ente Fondazione Pensionato Sannazzarese Onlus ha proceduto all'analisi delle proprie aree di rischio tenendo conto, nella stesura del presente Modello, delle prescrizioni del D. Lgs. 231/2001 e delle linee guida finora elaborate dalle associazioni di categoria.

### **4.2. Modalità di modifica/integrazione del Modello**

Essendo il presente Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma I, lettera a del D. Lgs. 231/2001) le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione, a cui è peraltro riconosciuta la facoltà di apportare al testo eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale.

### **4.3. Funzione del Modello**

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo preventivo che abbia come obiettivo la prevenzione, per quanto possibile, dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001, mediante l'individuazione delle attività esposte a rischio di reato e la loro conseguente proceduralizzazione. L'adozione delle procedure contenute nel presente Modello deve condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza del potenziale autore del reato di commettere un illecito, illecito la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi dell'ente anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio; dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire all'ente di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del reato. Punti cardine del Modello, oltre ai principi sopra indicati, sono:

1. la mappa delle attività sensibili dell'ente, vale a dire delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;

2. l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza dei compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello, come qui di seguito meglio descritto;
3. la verifica e l'archiviazione della documentazione di ogni operazione rilevante ai fini del D. Lgs. 231/2001 e la sua rintracciabilità in ogni momento;
4. il rispetto del principio della separazione delle funzioni nelle aree ritenute a maggior rischio;
5. la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
6. la messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza di risorse aziendali di numero e valore ragionevole e proporzionato ai risultati attesi e ragionevolmente ottenibili;
7. l'attività di monitoraggio dei comportamenti aziendali, nonché del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*, anche a campione)
8. l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali (proporzionale al livello di responsabilità) delle regole comportamentali e delle procedure istituite.

## **5. Attività sensibili**

Per le motivazioni esposte, l'ente ha ritenuto opportuno procedere all'attuazione del Modello di Organizzazione e gestione previsto dal D. Lgs. 231/01. Detta iniziativa è stata assunta nella convinzione che tale strumento - al di là dal costituire un motivo di esenzione della responsabilità stabilito dalla Legge - possa migliorare la sensibilità di coloro che operano per conto dell'ente sull'importanza di conformarsi non solo a quanto imposto dalla vigente normativa, ma anche ai principi deontologici a cui si ispira l'ente, allo scopo di svolgere la propria quotidiana attività ai massimi livelli di correttezza e trasparenza.

### **5.1. Analisi dei processi**

Il Modello prende spunto e si fonda su un'analisi dei processi e sottoprocessi in cui si articola l'attività svolta dall'ente al fine di identificare le aree potenzialmente a rischio rispetto alla commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 ed individuare, per tale via, quali tra tali reati possano ritenersi strettamente connessi alle Attività sensibili ("Reati peculiari").

Per ciascuna fattispecie di reato peculiare, nella Parte Speciale, sono state individuate le ipotesi di reato, la valutazione del rischio (potenziale e residuo), le Misure per la gestione del Rischio (responsabilità, procedure, controlli).

Per l'analisi particolareggiata e dettagliata dei processi/rischi e dei relativi standard di controllo si rimanda alla Parte Speciale.

Rimane facoltà dell'Organismo di Vigilanza richiedere in ogni momento lo svolgimento di specifiche analisi delle attività e dei processi aziendali.



## 6. Principi generali di comportamento e codice etico

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico, pur presentando il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto, una portata diversa rispetto al Codice stesso. Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte dell'ente allo scopo di esprimere dei principi di "deontologia aziendale" che l'ente riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i Dipendenti e Collaboratori, anche volontari;
- il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi apparentemente a vantaggio dell'ente, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

I comportamenti dei dipendenti, collaboratori, volontari ed amministratori ("Dipendenti e Collaboratori"), di coloro che agiscono, anche nel ruolo di consulenti o comunque con poteri di rappresentanza dell'Ente ("Consulenti") devono conformarsi alle regole di condotta previste nel Modello, finalizzate ad impedire il verificarsi dei reati previsti nel D. Lgs. 231/2001 e successive integrazioni. In particolare, le Regole di Condotta prevedono che:

- i Dipendenti, i Collaboratori, i Volontari, i Consulenti non devono (i) porre in essere quei comportamenti che integrano le fattispecie di Reato previste dal D. Lgs. 231/2001, (ii) porre in essere quei comportamenti che, sebbene non costituiscano di per sé un'ipotesi di Reato, possano potenzialmente diventarlo;
- i Dipendenti, i Collaboratori, i Volontari, i Consulenti devono evitare di porre in essere qualsiasi situazione di conflitto di interessi nei confronti della P.A.;
- è fatto divieto di elargizioni in denaro a pubblici funzionari;
- è obbligatorio il rispetto della prassi aziendale e del relativo budget per la distribuzione di omaggi e regali. In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici italiani ed esteri (anche in quei Paesi in cui l'elargizione di doni rappresenta una prassi diffusa), o a loro familiari, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per l'Ente. Gli omaggi consentiti si caratterizzano sempre per l'esiguità del loro valore. I regali offerti - salvo quelli di modico valore - devono essere documentati in modo adeguato per consentire verifiche e autorizzati dal responsabile di funzione. L'Organismo di Vigilanza monitorerà, nell'ambito dei suoi poteri, controlli e verifiche sulla distribuzione di omaggi e regali. I Dipendenti e Collaboratori dell'ente che ricevono omaggi o benefici non previsti dalle fattispecie consentite, sono tenuti, secondo le procedure stabilite, a darne comunicazione all'Organismo di Vigilanza che ne valuta l'appropriatezza e provvede a far notificare al mittente la politica dell'ente in materia;
- i rapporti nei confronti della P.A. devono essere gestiti in modo unitario, intendendosi con ciò che le persone che rappresentano l'ente nei confronti della Pubblica Amministrazione devono ricevere

un esplicito mandato da parte dell'ente, sia che esso si identifichi con il sistema di deleghe e procure attualmente in essere, sia che esso avvenga nell'ambito di sub-deleghe nell'ambito dei poteri conferiti e dell'organizzazione delle mansioni lavorative di chi rappresenta l'ente stesso;

- coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione verso i Dipendenti e Collaboratori che operano con gli enti pubblici devono seguire con attenzione e con le modalità più opportune l'attività dei propri sottoposti e riferire immediatamente all'Organismo di Vigilanza eventuali situazioni di irregolarità;
- i compensi dei Consulenti devono essere determinati solo per iscritto;
- devono essere rispettati, da parte degli amministratori, i principi di trasparenza nell'assunzione delle decisioni aziendali che abbiano diretto impatto sui terzi;
- devono essere rispettate e, qualora non ancora adottate, devono essere istituite, da parte degli amministratori, apposite procedure per consentire l'esercizio del controllo e il rapido accesso alle informazioni attribuite da legge o regolamento.

## 7. Organismo di Vigilanza

### ***7.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza***

E' istituito presso l'Ente un Organismo di Vigilanza (di seguito OdV) quale organo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello adottato in linea con quanto previsto dall'art.6 del D.Lgs.231/2001 e s.m.i..

Per garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono stati affidati, l'OdV riporta direttamente ai vertici dell'ente. L'OdV è diverso dal Consiglio di Amministrazione. In relazione ai compiti che è chiamato a svolgere, l'OdV è stato definito in modo da rispondere alle seguenti caratteristiche:

- Autonomia ed indipendenza: questa qualità è stata assicurata collocando l'OdV come unità di staff in elevata posizione gerarchica e non attribuendogli compiti operativi in modo da non minare l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello;
- Professionalità: questo connotato si riferisce al bagaglio di strumenti e tecniche di cui i componenti dell'OdV sono dotati per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata;
- Continuità di azione: per poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione di un Modello così articolato e complesso quale è quello delineato, si è ritenuto opportuno dedicare una struttura interna esclusivamente all'attività di vigilanza sul Modello priva, come detto, di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari;
- Poteri di modifica e di iniziativa: l'OdV ha il potere/dovere, nell'assolvimento dei compiti attribuitigli, di esercitare le iniziative necessarie per segnalare eventuali adeguamenti del Modello

alle esigenze connesse al verificarsi di deviazioni o violazioni rispetto alle norme previste nel Modello stesso o alle esigenze concrete dell'organizzazione.

L'OdV è istituito mediante delibera del CdA nella quale vengono fissati i requisiti, i compiti, la durata, le cause di ineleggibilità e incompatibilità, i poteri e le responsabilità dell'Organismo stesso.

L'OdV può essere composto da uno a tre soggetti. La nomina dei componenti deve essere resa nota ai soggetti nominati e da questi formalmente accettata. L'avvenuto conferimento dell'incarico sarà successivamente comunicato a tutti i livelli aziendali.

Il CdA al momento della nomina valuta le seguenti caratteristiche:

- ⇒ Competenze (da valutare cumulativamente per l'insieme dei componenti l'OdV) come conoscenza dell'organizzazione e dei principali processi aziendali tipici del settore in cui opera la società; conoscenze giuridiche tali da consentire l'identificazione delle fattispecie suscettibili di configurare ipotesi di reato; capacità di individuazione e valutazione degli impatti, discendenti dal contesto normativo di riferimento sulla realtà aziendale; conoscenze delle tecniche di chi svolge attività ispettiva;
- ⇒ Caratteristiche personali (da valutare per ciascun componente dell'OdV) quali un profilo etico di indiscutibile valore; oggettive credenziali di competenza sulla base delle quali poter dimostrare il possesso delle qualità sopra descritte, in tutto o in parte.

## **7.2. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza**

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare:

- a) sull'osservanza del Modello da parte dei Dipendenti, Volontari, Consulenti e Partner;
- b) sull'effettività ed adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001;
- c) sull'aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali.

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

- d) attuare le procedure di controllo previste dal Modello. A questo fine l'Organismo di Vigilanza ha il potere di richiedere l'emanazione di apposite procedure secondo le disposizioni attualmente in vigore. Si osserva, tuttavia, che le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del management operativo e sono considerate parte integrante di ogni processo aziendale, da cui l'importanza di un processo formativo del personale;
- e) condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle Attività sensibili;
- f) effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle Attività sensibili i cui risultati vengono riassunti nel corso delle comunicazioni di reporting agli organi societari;

- g) coordinarsi con la Direzione per i programmi di formazione attinenti al D.Lgs. 231/2001;
- h) monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisposizione della documentazione interna necessaria al fine del funzionamento del Modello, contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
- i) 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;
- j) coordinarsi con le altre funzioni aziendali 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 rilevante e deve essere costantemente informato dal management: sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre l'ente al rischio conseguente alla commissione di uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001; sui rapporti con Consulenti e Partner; interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione a tali prescrizioni normative;
- k) verificare le esigenze di aggiornamento del Modello;
- l) riferire periodicamente agli organi sociali in merito all'attuazione delle politiche aziendali per l'attuazione del Modello;
- m) controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione a supporto dell'attività ex D. Lgs. 231/2001.

### **7.3. Reporting nei confronti degli organi societari**

L'OdV ha una linea di *reporting* su base continuativa direttamente con il C.d.A. Inoltre, annualmente preparerà un rapporto scritto sulla sua attività per il C.d.A. Il *reporting* avrà ad oggetto:

- 1) l'attività svolta dall'OdV;
- 2) le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni all'ente, sia in termini di efficacia del Modello.

Gli incontri verranno verbalizzati e copie dei verbali verranno custodite dall'OdV, consegnando al CdA o suo delegato, un report di quanto rilevato. Il C.d.A. ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza.

### **7.4. Altre attività di controllo e reporting previste dalla legge**

La Fondazione, nel rispetto dei principi di autonomia, trasparenza, correttezza e veridicità, trasmetterà all'ATS entro il 28 febbraio di ogni anno una sintetica relazione redatta dall'OdV relativa all'anno precedente, nella quale saranno evidenziate le attività di vigilanza e controllo svolte, con particolare riferimento alle attività afferenti l'accreditamento e il contratto siglato con la ATS.

La relazione dovrà anche indicare le azioni intraprese dall'Ente a fronte di eventuali criticità rilevate.

### **7.5. Verifiche periodiche**

Le verifiche sul Modello saranno svolte effettuando specifici approfondimenti e test di controllo. Alla fine sarà stipulato un rapporto da sottoporre all'attenzione del Consiglio di Amministrazione che evidenzierà le possibili manchevolezze e suggerirà le azioni da intraprendere.

## **8. Flussi informativi nei confronti degli organismi deputati al controllo**

L'OdV deve essere informato in merito ad ogni accadimento o situazione da cui potrebbe discendere la responsabilità della Fondazione ai sensi del D.Lgs.231/2001.

La Legge 179/2017 "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" (c.d. "whistleblowing) introduce obblighi in capo all'Ente ed all'OdV che devono, per la propria parte, garantire la massima riservatezza dell'identità del soggetto segnalante in tutte le fasi della gestione della segnalazione.

L'Organismo di Vigilanza è contattabile tramite l'indirizzo di posta elettronica [odv@pensionatosannazzarese.it](mailto:odv@pensionatosannazzarese.it) con piena garanzia di riservatezza e di anonimato per le segnalazioni ricevute.

I dipendenti ed i dirigenti hanno l'obbligo di riferire tempestivamente all'OdV qualsiasi notizia di violazione del Modello e di qualsiasi suo elemento costitutivo, anche da parte di soggetti non appartenenti alla Fondazione, ed ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini dell'applicazione del Decreto.

L'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna.

Le segnalazioni 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 dell'ente o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

L'obbligo di informazione grava in genere su tutto il personale che venga in possesso di notizie relative alla commissione dei reati o a "pratiche" non in linea con le Regole di Condotta adottate. Le informazioni che devono comunque essere obbligatoriamente tenute a disposizione dell'OdV dalle funzioni competenti riguardano:

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di risorse e finanziamenti pubblici;

- i prospetti riepilogativi dei progetti finanziati con fondi pubblici per i quali l'ente è risultato affidatario a seguito di gare a livello nazionale ed europeo, ovvero a trattativa privata;
  - notizie e documentazione relative a progetti finanziati con fondi pubblici affidati da enti pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità;
  - le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti e collaboratori nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
  - 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 di cui al D. Lgs. 231/2001;
  - le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
  - i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. 231/2001;
  - il sistema di deleghe dell'ente;
  - eventuali comunicazioni del Revisore dei Conti riguardanti possibili fatti censurabili o osservazioni sul bilancio dell'Ente;
  - ogni presunta o accertata violazione dei principi contenuti nel Modello, nel Codice Etico, nelle procedure aziendali, e ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini del Decreto;
- L'OdV può proporre, se del caso, al CdA eventuali modifiche della lista sopra indicata.

## 9. Sistema Disciplinare

### 9.1. *Principi generali*

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è costituito dalla costruzione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta e, in generale, delle procedure interne. L'applicazione di sanzioni disciplinari per violazione delle regole di condotta aziendali prescinde dall'esito del giudizio penale, in quanto tali regole sono assunte dall'ente in piena autonomia ed a prescindere dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

### 9.2. *Sanzioni per i lavoratori subordinati*

I comportamenti tenuti dai lavoratori subordinati in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari. In relazione a quanto sopra il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente e cioè le norme pattizie di cui ai Contratti Collettivi applicati dall'ente. Tali categorie

descrivono i comportamenti sanzionati, in base al rilievo che assumono le singole fattispecie considerate, e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità.

### **9.2.1. Sanzioni per i lavoratori subordinati cui si applicano i seguenti contratti: CCNL Autonomie locali e CCNL Uneba**

In applicazione dei “Provvedimenti disciplinari” contenuti nei vigenti: Contratto Collettivo Nazionale Autonomie Locali e Contratto Collettivo Nazionale Uneba, nel rispetto di ogni regola, procedura e garanzia prevista dalla legge e dai contratti stessi si prevede che:

1. Incorre nei provvedimenti di RIMPROVERO/BIASIMO SCRITTO, MULTA O SOSPENSIONE il lavoratore che violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio: che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di Attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. La sanzione sarà commisurata alla gravità dell'infrazione ed alla reiterazione della stessa (della recidività si terrà conto anche ai fini della commisurazione di una eventuale sanzione espulsiva), e comunque non potrà essere superiore all'importo pari a 4 ore della normale retribuzione in caso di multa, e di 3 giorni nel caso di sospensione dalla retribuzione e dal servizio;
2. Incorre, inoltre, anche nel provvedimento di LICENZIAMENTO CON PREAVVISO, il lavoratore che adotti nell'espletamento delle Attività sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un Reato sanzionato dal D. Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento un'infrazione alla disciplina ed alla diligenza del lavoro;
3. Incorre, infine, anche nel provvedimento di LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle Attività sensibili un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Fondazione di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento un'infrazione alla disciplina ed alla diligenza del lavoro così grave da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro, nonché un atto che costituisce delitto a termine di legge.

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 propria competenza, alla Direzione. Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dal CDA con il supporto, se necessario, dell'Organismo di Vigilanza. Ai lavoratori verrà data un'immediata e diffusa informazione circa l'introduzione delle nuove disposizioni, diramando una circolare interna per spiegare le ragioni che le hanno giustificate e riassumerne il contenuto. Il sistema sanzionatorio farà riferimento ai singoli contratti di categoria e sarà quindi coerentemente applicato anche a lavoratori eventualmente assunti con diverso contratto di lavoro.

### **9.3 Misure nei confronti degli Amministratori**

In caso di violazione del Modello da parte dei Consiglieri di Amministrazione, l'OdV informerà l'organo di indirizzo e l'organo di nomina per gli opportuni provvedimenti.

### **9.4 Misure nei confronti di collaboratori o consulenti**

Ogni violazione da parte dei Consulenti o dei collaboratori delle regole di cui al presente Modello o commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001 comporterà la scissione del contratto e all'impossibilità di rinnovare lo stesso. Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti all'ente, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001.

## **10. Formazione e comunicazione**

### ***10.1. Comunicazione e formazione per i Dipendenti***

Ai fini dell'efficacia del Modello, è obiettivo dell'ente garantire al personale una corretta conoscenza delle procedure e delle regole di condotta adottate in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel presente documento, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle aree di attività a rischio. Le procedure, i sistemi di controllo e le regole comportamentali adottati in attuazione dei principi di riferimento contemplati nel presente documento unitamente al Codice Etico, sono comunicati a tutto il personale in relazione all'attività svolta in concreto ed alle mansioni attribuite. Ai dipendenti all'atto dell'accettazione della proposta di assunzione, è richiesto di sottoscrivere una specifica dichiarazione di adesione al Codice Etico e di impegno all'osservanza delle procedure adottate in attuazione dei principi di riferimento per la costruzione del Modello. I membri del Consiglio di Amministrazione, all'atto dell'accettazione della loro nomina, devono dichiarare e/o sottoscrivere analoga dichiarazione di impegno all'osservanza e di collaborazione all'applicazione del Codice Etico e dei principi di riferimento per la costruzione del Modello di cui al presente documento.

### ***10.2. Informativa per i Collaboratori esterni***

Saranno forniti a soggetti esterni (collaboratori, consulenti) apposite informative sulle politiche e le procedure adottate dall'ente sulla base del presente Modello Organizzativo.

### ***10.3. Informativa ai fornitori***

L'ente comunica l'adozione del Modello e del Codice Etico ai propri fornitori mediante la consegna di un'apposita informativa.