

<b>Fondazione Istituzioni Riunite Mede</b>	<b>ESTRATO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 E S.M.I.</b>	Pagina 1 di 37	
		Versione 03 Gennaio 2023	Emesso da: CdA



**FONDAZIONE ISTITUZIONI RIUNITE MEDE  
RESIDENZA SANITARIO ASSISTENZIALE – SCUOLA MATERNA**

**ESTRATTO DEL  
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,  
GESTIONE E CONTROLLO  
ai sensi del D.Lgs. 231/2001**

<b>Fondazione Istituzioni Riunite Mede</b>	<b>ESTRATO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 E S.M.I.</b>	Pagina 2 di 37	
		Versione 03 Gennaio 2023	Emesso da: CdA

## INDICE

<b>1</b>	<b><i>I RIFERIMENTI NORMATIVI FONDAMENTALI</i></b> .....	<b>4</b>
1.1	<b>Il Decreto Legislativo 231/2001</b> .....	<b>4</b>
1.1.1	Inquadramento del problema .....	4
1.1.2	I soggetti ed i reati presupposto.....	6
1.2	<b>Il Decreto Legislativo 81/2008</b> .....	<b>14</b>
1.3	<b>La normativa in materia di tutela dei dati personali</b> .....	<b>16</b>
1.4	<b>La normativa in materia di tutela del segnalante illeciti</b> .....	<b>17</b>
1.5	<b>La normativa in materia di trasparenza ed accesso alle informazioni</b> .....	<b>18</b>
1.6	<b>Le Deliberazioni della Giunta Regionale lombarda</b> .....	<b>19</b>
1.7	<b>Ulteriori fonti</b> .....	<b>21</b>
<b>2</b>	<b><i>IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO: SCOPO E CONTENUTO</i></b> .....	<b>21</b>
<b>3</b>	<b><i>IL SISTEMA DI GOVERNANCE</i></b> .....	<b>22</b>
3.1	<b>Gli organi</b> .....	<b>22</b>
3.1.1	Il Presidente.....	22
3.1.2	Il Consiglio di Amministrazione .....	22
3.1.3	Il Revisore dei conti .....	23
3.1.4	Il Direttore Generale.....	23
3.2	<b>Gli altri soggetti in posizione apicale</b> .....	<b>23</b>
<b>4</b>	<b><i>L'ASSETTO ORGANIZZATIVO</i></b> .....	<b>23</b>
4.1	<b>Principi ispiratori e articolazione del sistema organizzativo</b> .....	<b>23</b>
4.2	<b>La salute e sicurezza sui luoghi di lavoro</b> .....	<b>24</b>
<b>5</b>	<b><i>AMBITI ESPOSTI AL RISCHIO DI EVENTI PREVISTI DAL D.LGS. 231/2001</i></b> .....	<b>26</b>
<b>6</b>	<b><i>L'ORGANISMO DI VIGILANZA E CONTROLLO</i></b> .....	<b>27</b>
6.1	<b>Requisiti e caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza</b> .....	<b>27</b>
6.2	<b>Funzioni, poteri e attività di controllo dell'Organismo di Vigilanza</b> .....	<b>27</b>
6.3	<b>Informativa</b> .....	<b>28</b>
6.3.1	Canali informativi .....	28
6.3.2	Informativa all'Organismo di Vigilanza .....	28
6.3.3	Segnalazioni specifiche all'Organismo di Vigilanza.....	30
6.3.4	Segnalazione ad A.N.AC. di misure ritorsive nei confronti del segnalante.....	30
6.3.5	Obblighi di informazione da parte dell'Organismo di Vigilanza .....	31
<b>7</b>	<b><i>IL SISTEMA SANZIONATORIO</i></b> .....	<b>32</b>
7.1	<b>Caratteristiche del sistema sanzionatorio</b> .....	<b>32</b>
7.2	<b>Criteri di graduazione delle sanzioni</b> .....	<b>33</b>
7.3	<b>Misure nei confronti dei lavoratori dipendenti</b> .....	<b>34</b>
7.4	<b>Misure nei confronti dei collaboratori esterni</b> .....	<b>35</b>

<b>Fondazione Istituzioni Riunite Mede</b>	<b>ESTRATO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 E S.M.I.</b>	Pagina 3 di 37	
		Versione 03 Gennaio 2023	Emesso da: CdA

<b>7.5</b>	<b>Misure nei confronti delle Società di Service, dei Consulenti e dei Partner .....</b>	<b>36</b>
<b>7.6</b>	<b>Rivalsa per risarcimento danni .....</b>	<b>36</b>
<b>7.7</b>	<b>L'irrogazione delle sanzioni .....</b>	<b>36</b>
7.7.1	Premessa .....	36
7.7.2	Lavoratori Dipendenti.....	36
7.7.3	Collaboratori esterni.....	37
7.7.4	Società di Service, Consulenti e Partner .....	37
<b>7.8</b>	<b>Conoscibilità .....</b>	<b>37</b>

<b>Fondazione Istituzioni Riunite Mede</b>	<b>ESTRATO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 E S.M.I.</b>	Pagina 4 di 37	
		Versione 03 Gennaio 2023	Emesso da: CdA

## 1 I RIFERIMENTI NORMATIVI FONDAMENTALI

---

### 1.1 Il Decreto Legislativo 231/2001

#### 1.1.1 Inquadramento del problema

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (in seguito "D.Lgs. 231" o "Decreto") ha introdotto la responsabilità amministrativa "penale" degli enti, i quali possono essere ritenuti responsabili, e di conseguenza sanzionati con pene patrimoniali e interdittive, in relazione a taluni reati commessi o tentati nell'interesse o a vantaggio degli enti stessi da parte degli amministratori, degli altri soggetti apicali o dei dipendenti.

Gli enti possono adottare Modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, anche "Modelli") idonei a prevenire i reati stessi.

I reati attualmente più rilevanti, al fine di configurare la responsabilità "penale" degli enti, possono essere ricompresi nelle seguenti categorie:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture,
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio;
- Reati societari;
- Delitti contro la personalità individuale, limitatamente al reato di Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro,
- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

Gli autori dei reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente possono essere sia i soggetti in posizione apicale sia i soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza. Si ricorda che ai fini del predetto D.Lgs. 231/2001 si considera soggetto in posizione apicale colui che riveste funzioni di rappresentanza dell'ente (ad esempio il Presidente del Consiglio), di amministrazione o direzione dell'ente (ad esempio gli Amministratori ed il Direttore) ovvero di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (ad esempio institori), nonché coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso.

L'accertamento della responsabilità dell'ente è attribuito al giudice penale mediante:

- la verifica della sussistenza del reato e
- il sindacato di idoneità sul modello organizzativo adottato.

Il Modello è un complesso di principi, regole, protocolli, disposizioni, schemi organizzativi (a partire dall'organigramma e connesse responsabilità e compiti) funzionale alla prevenzione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001. Allegate allo stesso, e che quindi ne fanno parte integrante e necessaria, sono le clausole contrattuali. L'ente si è inoltre dotato di un Codice Etico.

Il Modello della "Fondazione Istituzioni Riunite di Mede" (di seguito la Fondazione) è emanazione del Consiglio di Amministrazione dell'ente, che provvede ad approvarlo così come il Codice Etico.

<b>Fondazione Istituzioni Riunite Mede</b>	<b>ESTRATO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 E S.M.I.</b>	Pagina 5 di 37	
		Versione 03 Gennaio 2023	Emesso da: CdA

Essendo il Modello un “atto di emanazione dell’organo dirigente” (in conformità alle prescrizioni dell’art. 6, comma 1, lettera a, del Decreto), le successive modifiche ed integrazioni del Modello, effettuate su indicazione dell’Organismo di Vigilanza (di cui di seguito, indicato anche come O.d.V.) - eventualmente con un supporto esterno - sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione che dovrà procedere alla adozione della versione modificata dello stesso.

Premesso che la modifica del Modello può essere sostanziale o non sostanziale, nei due casi l’approvazione della versione modificata deve avvenire:

- in caso di modifica sostanziale, nel corso della prima riunione utile;
- in caso di modifica non sostanziale, entro sei mesi dall’effettuazione della stessa.

Si considerano modifiche sostanziali del Modello:

- l’introduzione di nuove fattispecie di reato che possono determinare la responsabilità dell’ente ai sensi del Decreto e il conseguente aggiornamento del Modello;
- l’aggiornamento del Sistema di Governance, incluse le modifiche al sistema di deleghe ritenute significative dall’Organismo di Vigilanza;
- l’introduzione di nuovi Sistemi di certificazione;
- la revisione estesa-complessiva della Mappa dei rischi e le relative modifiche al Modello,

nonché ogni altra modifica giudicata sostanziale dall’Organismo di Vigilanza.

Tra le modifiche sostanziali, va annoverato inoltre il recepimento delle proposte formulate dall’Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello, ritenuti necessari in seguito a violazioni o elusioni delle prescrizioni che mettano in evidenza l’inefficacia del Modello, significative modifiche dell’assetto organizzativo, variazioni normative o orientamenti giurisprudenziali. Inoltre, il riesame e l’eventuale modifica del Modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all’igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell’organizzazione e nell’attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

Si considerano invece modifiche non sostanziali del Modello tutte quelle non sopra individuate, tra cui principalmente:

- le variazioni al sistema delle deleghe conferite e riportate nel presente Modello, ad eccezione di quanto sopra;
- la modifica dei presidi esistenti e/o l’introduzione di nuovi presidi;
- l’aggiornamento/modifica/integrazione della Mappa dei rischi, diversa da quella citata tra le modifiche sostanziali;
- l’aggiornamento/modifica/integrazione dei singoli componenti del Modello.

Il compito di attuare il Modello è del Consiglio di Amministrazione mediante l’emanazione delle opportune disposizioni interne.

Sono destinatari del Modello tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi dell’ente, e pertanto in generale gli esponenti dello stesso, i componenti l’Organismo di Vigilanza, i dipendenti, i collaboratori anche parasubordinati, i consulenti esterni.

Per esponente si intendono, come di volta in volta in carica, il Presidente ed i Consiglieri di Amministrazione, nonché i membri degli altri Organi Sociali dell’ente eventualmente istituiti.

<b>Fondazione Istituzioni Riunite Mede</b>	<b>ESTRATO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 E S.M.I.</b>	Pagina 6 di 37	
		Versione 03 Gennaio 2023	Emesso da: CdA

Si intende, inoltre, qualsiasi altro soggetto in posizione apicale che rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione, gestione, controllo dell'ente, ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

A tal fine, si ricorda che, ai fini del predetto Decreto Legislativo, si considera soggetto in posizione apicale colui che riveste funzioni di rappresentanza dell'ente (ad esempio il Presidente del Consiglio di Amministrazione), di amministrazione o direzione dell'ente (ad esempio gli Amministratori), nonché coloro che esercitano anche di fatto la gestione e il controllo dello stesso.

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse operanti per la struttura al momento della sua delibera di approvazione.

Le regole di condotta contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico della Fondazione.

Il Modello è comunicato a ciascun componente degli Organi sociali, a ciascun soggetto apicale e a ciascun responsabile di funzione, i quali sottoscrivono una dichiarazione di conoscenza e adesione al Modello, archiviata dall'Organismo di Vigilanza.

Un Estratto del Modello è messo a disposizione di tutti i collaboratori dell'ente presso l'ufficio amministrativo.

Attualmente, il Modello può essere scaricato dal sito internet della Fondazione, all'indirizzo <https://www.irmede.it/wp-content/uploads/2017/06/Fondazione-IR-Mede-Modello-231-161025.pdf>

Il Codice Etico viene affisso nella bacheca e viene consegnato a tutti gli apicali, i componenti gli Organi Sociali ed a tutti i dipendenti e collaboratori anche parasubordinati, inclusi i volontari. Il Codice Etico è altresì scaricabile dalla homepage del sito della Fondazione (<https://www.irmede.it/wp-content/uploads/2018/02/codiceetico2018.pdf>).

I principi e i contenuti del Decreto e del Modello sono divulgati mediante corsi di formazione, ai quali tutti i soggetti apicali, i dipendenti ed i collaboratori in generale sono tenuti a partecipare. I corsi di formazione saranno diversificati in relazione alle funzioni ricoperte dai partecipanti (componenti l'O.d.V., amministratori, soggetti apicali, dipendenti e collaboratori).

La formazione verrà effettuata, oltre che contestualmente all'adozione del Modello, anche a seguito di sue variazioni particolarmente significative, dovute ad eventi esogeni (esempio: inserimenti di nuovi reati presupposto e/o modifiche normative attinenti) ed endogeni (modifiche relative alla Fondazione). La partecipazione ai corsi di formazione è obbligatoria e l'O.d.V. vigilerà su tale partecipazione. Il contenuto e la frequenza dei corsi saranno stabiliti dall'O.d.V..

L'impegno al rispetto del Modello 231 della Fondazione da parte di terzi aventi rapporti contrattuali con la stessa è previsto da apposita clausola del relativo contratto (in allegato al presente Modello).

### **1.1.2 I soggetti ed i reati presupposto**

Il D.Lgs. 231/2001 ha introdotto, nel nostro ordinamento giuridico, la "responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" (nel loro complesso definite enti), in conseguenza di reati commessi o tentati nel loro interesse o a loro vantaggio da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria.

Sono soggette alla stessa normativa, altresì, le persone che esercitano anche di fatto la gestione ed il controllo dell'ente o le persone sottoposte alla direzione o vigilanza dei predetti soggetti.

Per effetto dell'entrata in vigore dell'indicata norma, gli enti hanno elaborato e adottato un sistema di prevenzione che, intervenendo sui processi, concorresse a prevenire la commissione di fatti illeciti

<b>Fondazione Istituzioni Riunite Mede</b>	<b>ESTRATO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 E S.M.I.</b>	Pagina 7 di 37	
		Versione 03 Gennaio 2023	Emesso da: CdA

commessi da propri dipendenti e/o collaboratori, così da fungere da esimente rispetto alle sanzioni penali previste dal Decreto citato.

Trattasi della prevenzione dei cosiddetti "reati presupposto" commessi, appunto, nell'interesse dell'ente o a suo vantaggio dai soggetti specificamente sopra individuati.

Come risaputo, la normativa esclude, viceversa, che l'ente risponda se gli individuati "reati presupposto" siano compiuti nell'interesse esclusivo della persona fisica o di terzi.

Circa i concetti di "vantaggio" e di "interesse" citati dal Decreto, è possibile identificare il primo dei due concetti, quello di "vantaggio", con quello di profitto, in coerenza con lo stesso disposto del Decreto che, all'art. 6 co. 4, prevede la confisca obbligatoria del "profitto" che l'ente ha tratto dal reato. Anche l'art 12 consente la riduzione della sanzione pecuniaria se l'ente non ha ricavato un "vantaggio" o ha ricavato un vantaggio minimo dal reato. L'art 13 prevede ancora l'applicazione di sanzioni interdittive se l'ente ha tratto dal reato un "profitto" di rilevante entità. Le sanzioni interdittive non si applicano se, tra l'altro, l'ente ha messo a disposizione il "profitto" conseguito, ai fini della confisca (art 16). L'art 17 prevede poi l'applicazione in via definitiva della sanzione dell'interdizione se, tra l'altro, l'ente ha tratto dal reato un "profitto" di rilevante entità. Infine, la confisca del prezzo o "profitto" del reato è obbligatoria nei confronti dell'ente (art 19).

A differenza del concetto di "vantaggio", che viene valutato "ex-post", il concetto di "interesse" viene invece valutato "ex-ante", sulla base della finalità della condotta della persona che ha commesso il reato.

Il tipo di responsabilità prefigurata dal D.Lgs. 231/2001 si aggiunge alla responsabilità che fa capo alla persona singola ("ex se" considerata).

Le disposizioni in esame contengono profili di novità e di estrema rilevanza, poiché introducono la possibilità che ad un ente (ivi comprendendo in genere le persone giuridiche, le società e le associazioni, anche prive di personalità giuridica) venga ricondotta una responsabilità definita genericamente "amministrativa", ma di fatto di tipo penale, diversa, autonoma e concorrente rispetto a quella delle persone fisiche e conseguente a specifici fatti di reato commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso:

- a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

Le persone citate devono avere agito, tuttavia, nell'interesse oppure a vantaggio dell'ente.

Va, altresì, osservato che tale tipo di responsabilità degli enti non opera "sic et simpliciter" per tutti i reati commessi da coloro che lavorano al loro interno, ma, affinché sussista, occorre che si tratti di uno dei reati specifici previsti dal Decreto stesso ("reati presupposto"), che ha subito ad oggi le seguenti integrazioni normative, che hanno ampliato il novero dei reati ricompresi nell'ambito di operatività della norma in esame:

- Decreto Legge n. 350 del 25 settembre 2001, convertito con Legge n. 409 del 23 novembre 2001, recante "Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'euro, in materia di tassazione dei redditi di natura finanziaria, di emersione di attività detenute all'estero, di cartolarizzazione e di altre operazioni finanziarie", relativo alla "Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo";
- Decreto Legislativo n. 61 dell'11 aprile 2002, in materia di false comunicazioni sociali;
- Legge n. 7 del 14 gennaio 2003, in materia di repressione del finanziamento al terrorismo;
- Legge n. 228 dell'11 agosto 2003, "Misure contro la tratta di persone";

<b>Fondazione Istituzioni Riunite Mede</b>	<b>ESTRATO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 E S.M.I.</b>	Pagina 8 di 37	
		Versione 03 Gennaio 2023	Emesso da: CdA

- Legge n. 62 del 18 aprile 2005, recante “Disposizioni per l’adempimento di obblighi derivanti dall’appartenenza dell’Italia alle Comunità europee (Legge comunitaria 2004)”, che ha introdotto tra i reati-presupposto i reati di abuso di mercato;
- Legge n. 262 del 28 dicembre 2005 in materia di tutela del risparmio, che ha modificato l’art. 25 ter del D.Lgs. 231/2001 in relazione ai reati societari;
- Legge n. 7 del 9 gennaio 2006, recante "Disposizioni concernenti la prevenzione e il divieto delle pratiche di mutilazione genitale femminile";
- Legge n. 146 del 16 marzo 2006, che ha previsto un’ulteriore estensione della responsabilità amministrativa degli enti in relazione a determinate ipotesi di reato transnazionale. In questo caso i reati presupposto non sono stati inseriti nel Decreto Legislativo n. 231/2001, ma sono contenuti nella suddetta Legge, che prevede anche le sanzioni e l’applicabilità del Decreto per i conseguenti illeciti;
- Legge n. 123 del 3 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;
- Decreto Legislativo 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) i 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) i Delitti contro l’industria e il commercio ed i Delitti in materia di violazione del diritto d’autore;
- 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 n. 39 del 27 gennaio 2010 - 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.
- Legge n. 108 del 2 luglio 2010 che ha modificato alcuni articoli del Codice Penale richiamati dal D.Lgs. 231/2001;
- Decreto Legislativo 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 nel D.Lgs. 231/2001 dell’art. 25 undecies “Reati ambientali”.
- Decreto Legislativo 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



<b>Fondazione Istituzioni Riunite Mede</b>	<b>ESTRATO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 E S.M.I.</b>	Pagina 9 di 37	
		Versione 03 Gennaio 2023	Emesso da: CdA

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.);

- Decreto Legislativo n. 39 del 4 marzo 2014, rubricato “Attuazione della direttiva 2011/93/UE relativa alla lotta contro l'abuso e lo sfruttamento sessuale dei minori e la pornografia minorile”, il quale introduce tra i “reati presupposto”, in particolare nell’art. 25-quinquies, l’”adescamento di minorenni” (art. 609-undecies c.p.);
- Legge n. 186 del 15 dicembre 2014, rubricata “Disposizioni in materia di emersione e rientro di capitali detenuti all'estero nonché per il potenziamento della lotta all'evasione fiscale. Disposizioni in materia di auto riciclaggio”, 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 n. 68 del 22 maggio 2015, “Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente”, la quale aggiunge ai reati-presupposto dell’art. 25-undecies del Decreto: il delitto di inquinamento ambientale (art. 425-bis c.p.), il delitto di disastro ambientale (art. 452-quater c.p.), i delitti colposi contro l’ambiente (art.452-quinquies c.p.), i delitti associativi aggravati (art. 452-octies c.p.), il delitto di traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.);
- Legge n. 69 del 27 maggio 2015 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);
- Decreto Legislativo n. 7 del 15 gennaio 2016, “Disposizioni in materia di abrogazione di reati e introduzione di illeciti con sanzioni pecuniarie civili, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 28 aprile 2014, n. 67”, e Decreto Legislativo n. 8 del 15 gennaio 2016, “Disposizioni in materia di depenalizzazione, a norma dell'articolo 2, comma 2, della legge 28 aprile 2014, n. 67”, che hanno introdotto modifiche ai delitti informatici;
- Decreto Legislativo n. 125 del 21 giugno 2016, “Attuazione della direttiva 2014/62/UE sulla protezione mediante il diritto penale dell'euro e di altre monete contro la falsificazione e che sostituisce la decisione quadro 2000/383/GAI”, che ha introdotto alcune modifiche ai reati di falso nummario;
- Legge n. 199 del 29 ottobre 2016, “Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo”, che all’art. 6 ha disposto l’inclusione tra i reati presupposto di cui all’art. 25-quinquies del D.Lgs. 231/2001, del reato di cui all’art. 603-bis del Codice Penale, “Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro”;
- Legge n. 236 del 11 dicembre 2016, rubricata “Modifiche al Codice Penale e alla legge 1° aprile 1999, n. 91, in materia di traffico di organi destinati al trapianto, nonché alla legge 26 giugno 1967, n. 458, in materia di trapianto del rene tra persone viventi”, che ha previsto l’inclusione, tra i reati di cui all’art. 416 del Codice Penale, “Associazione per delinquere”, del reato di “Traffico di organi prelevati da persona vivente”, introdotto dalla stessa Legge nel Codice Penale con il nuovo articolo 601-bis, nonché del reato di “Traffico di organi provenienti da cadaveri”, di cui alla Legge 91/1999;

<b>Fondazione Istituzioni Riunite Mede</b>	<b>ESTRATO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 E S.M.I.</b>	Pagina 10 di 37	
		Versione 03 Gennaio 2023	Emesso da: CdA

- Decreto Legislativo n. 38 del 15 marzo 2017, che ha modificato l’art. 25-ter, comma 1, del D.Lgs. 231/2001, aggravando le sanzioni previste per il reato di “Corruzione tra privati” ed introducendo il nuovo reato di “Istigazione alla corruzione tra privati” (art. 2635-bis c.c.);
- Legge n. 161 del 17 ottobre 2017, che ha modificato l’art. 25-duodecies del D.Lgs. 231/2001, includendovi, mediante i nuovi commi 1-bis, 1-ter e 1-quater, i reati connessi alle immigrazioni clandestine previsti dall’art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5 del D.Lgs. 286/1998 (procurato ingresso illecito dello straniero e favoreggiamento dell’immigrazione clandestina);
- Legge n. 167 del 20 novembre 2017, che ha introdotto il nuovo art. 25-terdecies, il quale determina l’inclusione tra i reati-presupposto delle fattispecie di razzismo e di xenofobia;
- Legge n. 179 del 30 novembre 2017, rubricata “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 ha introdotto nell’art. 6 del D.Lgs. 231/2001 i nuovi commi 2-bis, 2-ter e 2-quater. Essi prevedono l’obbligo di rendere disponibili specifici canali che consentano di presentare segnalazioni di possibili illeciti o irregolarità (di cui almeno uno idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell’identità del segnalante), nonché specifiche misure di tutela dei soggetti segnalanti;
- Decreto Legislativo n. 21 del 1° marzo 2018, che ha abrogato alcune norme concernenti reati presupposto 231, trasferendone il contenuto in nuovi articoli del Codice Penale. In particolare, il richiamo contenuto nell’art. 25-undecies del D.Lgs. 231/2001 all’abrogato art. 260 D.Lgs. 152/2006 va ora inteso riferito al nuovo art. 452-quaterdecies c.p. (Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti), ed il richiamo contenuto nell’art. 25-terdecies del D.Lgs. 231/2001 all’abrogato art. 3, co. 3-bis, L. 654/1975 va ora inteso riferito al nuovo art. 604-bis, co. 3, c.p. (Propaganda ed istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa);
- Legge n. 3 del 9 gennaio 2019, rubricata “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”, che ha introdotto all’art. 25 del D.Lgs. 231/2001 il reato di “traffico di influenze illecite” (art. 346-bis del Codice Penale) e ha rimodulato le sanzioni 231 previste per i reati di natura corruttiva;
- Legge n. 39 del 3 maggio 2019, che introduce nel D.Lgs. 231/2001 il nuovo art. 25-quaterdecies, rubricato “Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d’azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati”;
- Decreto-Legge 21 settembre 2019, n. 105, convertito con modificazioni con Legge n. 133 del 18 novembre 2019, che ha ampliato l’art. 25-bis del D.Lgs. 231/2001, Delitti informatici e trattamento illecito di dati, con previsioni specifiche relative al “perimetro di sicurezza nazionale cibernetica”;
- Decreto-Legge 26 ottobre 2019, n. 124, convertito con Legge n. 157 del 19 dicembre 2019, che ha introdotto nel D.Lgs. 231/2001 il nuovo art. 25-quinquiesdecies: reati tributari;
- Decreto Legislativo n. 75 del 14 luglio 2020, che ha apportato le seguenti principali modificazioni:
  - l’introduzione del reato di frode nelle pubbliche forniture nell’art. 24 del Decreto;
  - l’introduzione del reato di abuso d’ufficio nell’art. 25 del Decreto;
  - l’introduzione del nuovo articolo 25-sexiesdecies, rubricato “Contrabbando”;
- Decreto Legislativo n. 184 del 8 novembre 2021, che ha introdotto nel D.Lgs. 231/2001 il nuovo art. 25-octies.1 rubricato “Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti”, il quale include nel perimetro dei reati presupposto le fattispecie di “indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti”, “detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi

<b>Fondazione Istituzioni Riunite Mede</b>	<b>ESTRATO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 E S.M.I.</b>	Pagina 11 di 37	
		Versione 03 Gennaio 2023	Emesso da: CdA

informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti” e “frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale”;

- Decreto Legislativo n. 195 del 8 novembre 2021, che ha modificato l’art. 25-octies del Decreto (Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio);
- Legge n. 238 del 23 dicembre 2021, che ha apportato alcune modifiche a diversi reati presupposto di cui agli articoli 24-bis (Delitti informatici), 25-quinquies (Delitti contro la personalità individuale) e 25-sexies (Reati di abuso di mercato);
- Legge n. 22 del 9 marzo 2022, che introduce nel D.Lgs. 231/2001:
  - l’art. 25-septiesdecies, rubricato “Delitti contro il patrimonio culturale”, che include tra i reati presupposto le fattispecie di “Furto di beni culturali”, “Appropriazione indebita di beni culturali”, “Ricettazione di beni culturali”, “Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali”, “Violazioni in materia di alienazione di beni culturali”, “Importazione illecita di beni culturali”, “Uscita o esportazione illecite di beni culturali”, “Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici”, “Contraffazione di opere d’arte”;
  - l’art. 25-duodevicies, rubricato “Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici”, che include appunto tra i reati presupposto le fattispecie di “Riciclaggio di beni culturali” e di “Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici”

Il testo attualmente in vigore del Decreto contempla dunque le seguenti fattispecie di reato:

- art. 24 (indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture);
- art. 24 bis (delitti informatici e trattamento illecito di dati);
- art. 24 ter (delitti di criminalità organizzata);
- art. 25 (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 e in strumenti o segni di riconoscimento);
- art. 25 bis.1. (delitti contro l’industria e il commercio);
- art. 25 ter (reati societari);
- art. 25 quater (delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico);
- art. 25 quater.1. (pratiche di mutilazione di organi genitali femminili);
- art. 25 quinquies (delitti contro la personalità individuale);
- art. 25 sexies (abusi di mercato);
- art. 25 septies (omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro);
- art. 25 octies (ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio);

<b>Fondazione Istituzioni Riunite Mede</b>	<b>ESTRATO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 E S.M.I.</b>	Pagina 12 di 37	
		Versione 03 Gennaio 2023	Emesso da: CdA

- 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 (razzismo e xenofobia);
- art. 25-quaterdecies (frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati);
- art. 25-quinquiesdecies (reati tributari);
- art. 25-sexiesdecies (contrabbando);
- art. 25-septiesdecies (delitti contro il patrimonio culturale);
- art. 25-duodevicies (riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici).

Ad esse si aggiungono altresì i seguenti reati transnazionali, di cui al citato art. 10 della Legge 146/2006, in quanto ai conseguenti illeciti previsti da detto articolo si applicano le disposizioni di cui al Decreto:

- art. 416 c.p. associazione per delinquere;
- art. 416 bis c.p. associazione di tipo mafioso;
- art. 291 quater T.U. D.P.R. 43/73 (materia doganale) associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi esteri;
- art. 74 del T.U. D.P.R. 309/90 associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope;
- art. 12 commi 3, 3 bis, 3 ter e 5 del T.U. di cui al D.Lgs. n.286/98 disposizioni contro le immigrazioni clandestine;
- art. 377 bis c.p. induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria;
- art. 378 c.p. favoreggiamento personale.

Riprendendo l'esame della responsabilità degli enti, si sottolinea come, per il meccanismo di accertamento di tale tipo di responsabilità, essa venga definita "amministrativa" in omaggio al principio costituzionale della personalità della responsabilità penale, anche se il "*modus operandi*" la avvicina in più punti ad una responsabilità penale sia per il tipo di processo, sia per le sanzioni comminate, sia ancora per l'autorità giudicante e inquirente (penale) ed infine per la possibilità di adottare misure cautelari.

Il processo a cui è fatto riferimento si articolerà quindi in due autonomi giudizi: uno nei confronti del collaboratore indagato ed un altro nei confronti dell'ente.

Sono previste sanzioni (ex art. 9 e 10) pecuniarie ed eventualmente, per i casi più gravi, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca delle autorizzazioni funzionali alla commissione dell'illecito, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione da agevolazioni o sussidi, il divieto di pubblicizzare beni o servizi, la confisca del prezzo o del profitto del reato, e la pubblicazione della sentenza.

<b>Fondazione Istituzioni Riunite Mede</b>	<b>ESTRATO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 E S.M.I.</b>	Pagina 13 di 37	
		Versione 03 Gennaio 2023	Emesso da: CdA

Particolare rilevanza assumono le "sanzioni interdittive", che si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste e quando ricorrono le condizioni indicate dall'art. 13: la loro gravità deriva anche dalla comminabilità in sede cautelare.

Le sanzioni possono essere evitate ove l'ente adotti modelli di comportamento (procedure di autocontrollo) idonei a prevenire i reati.

Il Modello deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti 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 dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire e ad eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Inoltre, l'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività.

L'Ente non risponde se prova che:

1. in caso di reato presupposto commesso dai cosiddetti "soggetti apicali":
  - a) l'organo dirigente ha adottato (e provato di avere efficacemente attuato) prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi ed ha affidato ad un proprio organismo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, l'onere di vigilare e di curare il loro aggiornamento;
  - b) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione ovvero non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.
2. in caso di reato presupposto commesso da persone sottoposte alla direzione e alla vigilanza di un apicale, non vi è stata inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Tale inosservanza è in ogni caso esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Si ricorda che il Decreto, all'articolo 6, pone a carico dell'ente l'onere di provare l'avvenuta adozione delle misure preventive solo nel caso in cui l'autore del reato sia un soggetto "soggetto apicale" come sopra definito ("inversione dell'onere della prova").

Sulla base dell'interpretazione letterale della norma, si ritiene invece che, nel caso in cui l'autore del reato sia sottoposto all'altrui direzione o vigilanza, l'onere probatorio, relativo alla mancata adozione delle misure preventive, spetti al Pubblico Ministero.

<b>Fondazione Istituzioni Riunite Mede</b>	<b>ESTRATO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 E S.M.I.</b>	Pagina 14 di 37	
		Versione 03 Gennaio 2023	Emesso da: CdA

## 1.2 Il Decreto Legislativo 81/2008

Il legislatore del D.Lgs. 81/2001, tenuto conto della particolarità del contesto di riferimento, all'art. 30 ha inteso individuare più specificamente gli obiettivi ed i contenuti, anche ulteriori rispetto a quelli indicati negli art. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001, che devono caratterizzare i Modelli organizzativi perché questi possano essere giudicati idonei ed efficacemente adottati, con conseguente possibilità per l'ente, in tali ipotesi, di beneficiare dell'efficacia esimente ad essi riconosciuta.

In particolare, il Modello organizzativo dovrà essere adottato ed efficacemente attuato, in modo tale da assicurare un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Proseguendo, l'art. 30 richiede espressamente che il Modello organizzativo preveda:

- idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui sopra. Tale previsione, da un lato, facilita l'attività investigativa documentale della polizia giudiziaria finalizzata all'accertamento della responsabilità amministrativa dell'ente, dall'altro offre all'ente la possibilità di "opporre" una preliminare difesa a dimostrazione della assenza di responsabilità;
- per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche ed i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo Modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del Modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

In sede giurisprudenziale, il Tribunale di Trani, con la sentenza in data 29.10.2009, ha statuito la necessità che l'impianto del Modello, allorquando non siano coinvolti soggetti dipendenti dell'ente, preveda comunque l'adozione di cautele e regole per evitare che dipendenti di enti terzi possano subire lesioni o perdere la vita per infrazioni commesse dai loro datori di lavoro nell'esecuzione delle attività lavorative loro assegnate. In particolare, è stato chiarito che il controllo dei rischi non può esaurirsi nell'ambito della struttura organizzativa ed aziendale della società in questione, ma deve essere esteso anche all'osservanza

<b>Fondazione Istituzioni Riunite Mede</b>	<b>ESTRATO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 E S.M.I.</b>	Pagina 15 di 37	
		Versione 03 Gennaio 2023	Emesso da: CdA

delle medesime regole da parte dei soggetti che con quest'ultima entrano, direttamente o indirettamente, in rapporti lavorativi.

La Cassazione penale Sez. IV, con sentenza n. 52129 del 15.11.2017, afferma altresì che "In tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro, la disciplina dei contratti di appalto, come quella dei contratti di opera e di subappalto (cfr. art. 26 D.Lgs. n. 81/2008) è molto rigorosa, dimostrando con chiarezza l'intendimento del legislatore di assicurare al massimo livello un ambiente di lavoro sicuro, con conseguente "estensione" dei soggetti onerati dalla relativa "posizione di garanzia" nella materia prevenzionale. Tale normativa costituisce, del resto coerente sviluppo del principio (di cui al generalissimo disposto dell'art. 2087 c.c., comportante l'obbligo a carico del datore di lavoro di garantire le migliori condizioni di sicurezza dell'ambiente di lavoro), in forza del quale il destinatario degli obblighi di prevenzione è istituito garante non solo dell'incolumità fisica e della salvaguardia della personalità morale del prestatore di lavoro ma anche di persona estranea all'ambito imprenditoriale, purché sia ravvisabile il nesso causale tra l'infortunio e la violazione della disciplina sugli obblighi di sicurezza. In altri termini, non hanno alcun rilievo sia ai fini della regolarità della contestazione che dell'affermazione di responsabilità, la posizione del lavoratore vittima dell'incidente dipendente di una ditta appaltatrice e non della ditta dell'imputato, né le mansioni svolte da tale dipendente, posto che l'osservanza degli obblighi di sicurezza imposti normativamente prescinde dalla qualità di lavoratore subordinato dell'infortunato, potendo la parte lesa essere anche del tutto estranea al ciclo produttivo o dal mondo imprenditoriale, purché frequenti l'azienda per motivi collegati in qualunque modo all'attività della stessa".

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello di verifica e controllo assume, inoltre, particolare rilievo in termini di riconoscimento dell'avvenuto adempimento dell'obbligo di vigilanza nei confronti del delegato da parte del Datore di Lavoro delegante, secondo quanto previsto dall'art. 16, comma 3, del D.Lgs. 81/2008. Quest'ultimo stabilisce infatti che tale obbligo di vigilanza si intende assolto in caso di adozione ed efficace attuazione del Modello di verifica e controllo di cui all'articolo 30, comma 4.

In punto di idoneità del Modello, il comma 5 dell'articolo in esame introduce una presunzione di legge secondo cui si considera conforme alle prescrizioni sopra riportate il Modello organizzativo adottato dall'ente definito conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 per le parti corrispondenti.

In merito, inoltre, è previsto, ai sensi del combinato disposto dell'art. 6 e dell'art. 30, comma 5-bis del D.Lgs. 81/2008, che la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro può indicare Modelli di organizzazione e gestione aziendale, nonché elaborare procedure semplificate per l'adozione e l'efficace attuazione dei Modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese. Tali procedure sono recepite con decreto del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali.

Rilevante ai fini che qui interessano è anche la disposizione contenuta all'art. 51, comma 3-bis secondo cui gli organismi paritetici di cui all'art. 1, comma 2, lettera ee), su richiesta delle imprese, possono rilasciare l'asseverazione dell'adozione e dell'efficace attuazione dei Modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'articolo 30.

Si ricorda inoltre che è stato statuito in sede giurisprudenziale (cfr. Tribunale di Trani, sentenza in data 26 ottobre 2009), che i documenti di valutazione dei rischi redatti ai sensi degli artt. 26 e 28 del D.Lgs. 81/2008:

- non sono equiparabili al Modello organizzativo e gestionale di cui al D.Lgs. 231/2001;
- non assumono valenza nella direzione di assicurare l'efficacia esimente di cui agli artt. 6 e 7.

<b>Fondazione Istituzioni Riunite Mede</b>	<b>ESTRATO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 E S.M.I.</b>	Pagina 16 di 37	
		Versione 03 Gennaio 2023	Emesso da: CdA

In merito, occorre rilevare che il sistema introdotto dal D.Lgs. 231/2001 impone agli enti di adottare un Modello organizzativo diverso e ulteriore rispetto a quello previsto dalla normativa antinfortunistica, onde evitare in tal modo la responsabilità amministrativa.

Non a caso, mentre i documenti di valutazione dei rischi nel contesto normativo di cui al D.Lgs. 81/2008 sono disciplinati dagli artt. 26 e 28, il Modello di organizzazione e gestione di cui al D.Lgs. 231/2001 è contemplato dall'art. 30 del citato D.Lgs. 81/2008, segnando così una distinzione non solo nominale ma anche funzionale.

### **1.3 La normativa in materia di tutela dei dati personali**

Il Regolamento Europeo 679/2016 (relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali), il D.Lgs. 196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali), come novellato dal D.Lgs. 101/2018, nonché i Provvedimenti via via adottati dell'Autorità Garante per la Protezione dei Dati personali, definiscono specifici obblighi per il trattamento dei dati personali delle persone fisiche, che costituiscono fattori rilevanti anche per la prevenzione dei reati-presupposto di cui al D.Lgs. 231/2001.

Le norme in oggetto prevedono, infatti, l'obbligo di adottare adeguate misure di sicurezza tecniche ed organizzative, al fine di evitare casi di violazioni di dati personali. L'ente inoltre ha provveduto, in conformità all'art. 37 del Regolamento Europeo, a designare un Responsabile della Protezione dei Dati (RPD oppure DPO secondo la denominazione anglosassone "Data Protection Officer").

Per quanto riguarda le misure di sicurezza adottate si rinvia alla documentazione prodotta dall'ente, mentre con riguardo alle responsabilità del DPO si ricorda che l'art. 39 del Regolamento Europeo prevede che egli debba:

- a) informare e fornire consulenza al titolare del trattamento o al responsabile del trattamento nonché ai dipendenti che eseguono il trattamento in merito agli obblighi derivanti dal Regolamento nonché da altre disposizioni dell'Unione o degli Stati membri relative alla protezione dei dati;
- b) sorvegliare l'osservanza del Regolamento, di altre disposizioni dell'Unione o degli Stati membri relative alla protezione dei dati nonché delle politiche del titolare del trattamento o del responsabile del trattamento in materia di protezione dei dati personali, compresi l'attribuzione delle responsabilità, la sensibilizzazione e la formazione del personale che partecipa ai trattamenti e alle connesse attività di controllo;
- c) fornire, se richiesto, un parere in merito alla valutazione d'impatto sulla protezione dei dati e sorvegliarne lo svolgimento;
- d) cooperare con l'autorità di controllo;
- e) fungere da punto di contatto per l'autorità di controllo per questioni connesse al trattamento, ed effettuare, se del caso, consultazioni relativamente a qualunque altra questione.

Da un lato, le norme in oggetto contribuiscono direttamente a mitigare i rischi 231 relativamente ai "Delitti informatici e di trattamento illecito dei dati", di cui all'art. 24-bis del Decreto, nonché ai "Delitti in materia di violazione del diritto d'autore", di cui all'art. 25-novies (con particolare, ma non esclusivo, riferimento alla abusiva duplicazione di programmi per elaboratore).

D'altra parte, l'adozione di adeguate misure di sicurezza tecniche e organizzative di cui all'art. 32 del Regolamento costituisce un fattore di mitigazione generale dei rischi 231, in quanto mirate a garantire "la capacità di assicurare su base permanente la riservatezza, l'integrità, la disponibilità e la resilienza dei sistemi e dei servizi di trattamento", con l'obiettivo principale di prevenire la distruzione, la perdita, la modifica, la divulgazione non autorizzata, l'accesso accidentale o illegale ai dati trattati. A titolo



<b>Fondazione Istituzioni Riunite Mede</b>	<b>ESTRATO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 E S.M.I.</b>	Pagina 17 di 37	
		Versione 03 Gennaio 2023	Emesso da: CdA

esemplificativo, tali misure impattano sull'Occultamento o distruzione di documenti contabili", di cui all'art. 25-quinquiesdecies del Decreto 231 (Reati tributari).

#### **1.4 La normativa in materia di tutela del segnalante illeciti**

La Legge n. 179 del 30 novembre 2017 ha introdotto nell'articolo 6 del D.Lgs. 231/2001 l'obbligo di tutelare il dipendente o collaboratore che segnala illeciti, anche rilevanti ai fini 231. In particolare, essa richiede l'adozione delle seguenti misure idonee, da un lato, ad incoraggiare il dipendente ed il collaboratore a segnalare gli illeciti di cui viene a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro, e dall'altro a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla segnalazione:

- almeno un canale che consenta, garantendo la riservatezza dell'identità del dichiarante, di presentare segnalazioni di illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, oppure di violazioni del "Modello 231", di cui sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- specifiche sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate. Si precisa che la norma tutela unicamente le segnalazioni circostanziate e "fondate su elementi di fatto precisi e concordanti";
- la possibilità di denuncia all'Ispettorato nazionale del lavoro, in caso di adozione di misure discriminatorie nei confronti del segnalante, sia da parte del segnalante stesso, sia da parte dell'organizzazione sindacale da lui indicata;
- la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante;
- la nullità del mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del Codice Civile, nonché di qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante;
- l'inversione dell'onere della prova in caso di provvedimenti disciplinari successivi alla presentazione della segnalazione, quali licenziamenti, sanzioni disciplinari, demansionamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. In tali casi sarà il datore di lavoro a dover dimostrare che i provvedimenti sono fondati su ragioni estranee alla segnalazione ricevuta.

Successivamente, con la Delibera n. 312 del 10 aprile 2019, l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha apportato alcune modifiche alle norme per la gestione delle segnalazioni di illeciti, prevedendo in particolare che "l'ufficio che riceve la segnalazione procede all'archiviazione diretta delle segnalazioni/comunicazioni nei casi di:

- a) manifesta mancanza di interesse all'integrità della pubblica amministrazione;
- b) manifesta incompetenza dell'Autorità sulle questioni segnalate;
- c) manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- d) manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l'applicazione della sanzione;
- e) intervento dell'Autorità non più attuale;
- f) finalità palesemente emulativa;

<b>Fondazione Istituzioni Riunite Mede</b>	<b>ESTRATO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 E S.M.I.</b>	Pagina 18 di 37	
		Versione 03 Gennaio 2023	Emesso da: CdA

- g) accertato contenuto generico della segnalazione/comunicazione o tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione/comunicazione corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- h) produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite o irregolarità;
- i) mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione/comunicazione.”

Si ricordano inoltre le seguenti ulteriori norme che hanno integrato le previsioni della Legge 179/2017:

- la Delibera dell’Autorità Nazionale AntiCorruzione numero 469 del 9 giugno 2021;
- la Direttiva Europea numero 1937 del 23 ottobre 2019, il cui recepimento a livello nazionale è scaduto lo scorso 17 dicembre 2021.

Tali norme hanno da un lato ampliato l’ambito oggettivo di riferimento, che adesso include – oltre alle segnalazioni 231 – anche segnalazioni relative (per quanto di interesse dell’ente) alla tutela dell’ambiente ed alla tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi. Dall’altro lato, esse prevedono specifiche sanzioni fino ad un limite di 50.000 euro.

Al fine di date efficacia a tali misure, l’Ente definisce e rende noto l’iter procedurale previsto, con l’indicazione di termini certi per l’avvio e la conclusione dell’istruttoria e con l’individuazione dei soggetti che gestiscono le segnalazioni.

## **1.5 La normativa in materia di trasparenza ed accesso alle informazioni**

Il quadro normativo qui in esame si integra con le disposizioni in materia di trasparenza ed accesso alle informazioni, che disciplinano i diritti di terzi di essere informati circa determinate attività dell’ente, costituendo in tal modo anche un elemento di controllo “esterno” rilevante ai fini 231. In particolare, tale quadro si fonda sulle seguenti norme:

- Legge 241/1990, rubricata “Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi”, c.d. “accesso agli atti” oppure “accesso documentale”, che consiste nella possibilità di prendere visione, con eventuale rilascio di copia, di atti e documenti della Fondazione. Tale diritto può essere esercitato da tutti i soggetti privati che abbiano un “interesse diretto, concreto e attuale, corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento al quale è chiesto l’accesso”;
- D.Lgs. 33/2013 (come modificato dal D.Lgs. 97/2016), rubricato “Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”, c.d. “trasparenza” o “accesso civico” (articolato in accesso civico semplice ed accesso civico generalizzato), il quale prevede per determinati enti l’obbligo di pubblicazione e di accesso alle informazioni, limitatamente alle attività di pubblico interesse.

La Fondazione è ricompresa tra gli enti destinatari di tale obbligo, così come definiti al comma 3 dell’art. 2-bis del Decreto: “La medesima disciplina ... si applica, in quanto compatibile, limitatamente ai dati e ai documenti inerenti all’attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell’Unione europea, ... alle fondazioni ... con bilancio superiore a cinquecentomila euro, che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle amministrazioni pubbliche o di gestione di servizi pubblici”. Tali obblighi sono definiti in modo specifico nell’allegato A alla Determinazione 1134/2017 dell’A.N.AC.

Si rileva infine, ancorché di rilevanza 231 minore, che la Legge 4 agosto 2017, n. 124 (modificata con D.L. 34/2019), “Legge annuale per il mercato e la concorrenza” costituisce, di fatto, un’integrazione degli obblighi di trasparenza di cui sopra. Tale norma dispone che determinati soggetti (tra i quali la Fondazione) sono tenuti a pubblicare entro il 30 giugno di ogni anno, nel proprio sito istituzionale, le informazioni

<b>Fondazione Istituzioni Riunite Mede</b>	<b>ESTRATO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 E S.M.I.</b>	Pagina 19 di 37	
		Versione 03 Gennaio 2023	Emesso da: CdA

relative a sovvenzioni, contributi, incarichi retribuiti e comunque a vantaggi economici di qualunque genere ricevuti dalle pubbliche amministrazioni, nonché a pubblicare tali importi nella nota integrativa del bilancio di esercizio. L'inosservanza di tale obbligo comporta la restituzione delle somme ai soggetti eroganti entro tre mesi.

## **1.6 Le Deliberazioni della Giunta Regionale lombarda**

La Deliberazione della Giunta Regionale lombarda n. IX/3540 del 30.05.2012 (di seguito DGR 3540) ha approvato l'Allegato B alla stessa DGR avente ad oggetto "I requisiti trasversali di esercizio e di accreditamento delle unità di offerta sociosanitarie". Tra detti requisiti trasversali, e pertanto obbligatori per l'accreditamento, vi è l'adozione del Modello di cui al D.Lgs. 231/2001.

Per quanto concerne il contenuto del Modello, la citata DGR 3540 fornisce precise indicazioni per i Modelli 231 che debbono essere adottati dalle RSA accreditate operanti nella Regione Lombardia. Essa stabilisce infatti, al punto 2.2.3 dell'Allegato B, che "i principi informativi del modello organizzativo da attuare in forza del Decreto Legislativo n. 231 dell'8/06/2001 sono i seguenti:

- sistema organizzativo sufficientemente chiaro e formalizzato, soprattutto per quanto attiene l'attribuzione di responsabilità, le linee di dipendenza gerarchica e la descrizione dei compiti;
- segregazione di funzioni tra chi autorizza un'operazione e chi la contabilizza, la esegue operativamente e la controlla in coerenza con la dimensione e l'articolazione organizzativa dell'ente;
- assegnazione di poteri autorizzativi e di firma in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite;
- registrazione, autorizzazione e verifica di ogni operazione, e relativo controllo di legittimità, coerenza e congruenza."

La succitata DGR prescrive poi che "il modello organizzativo si articola in due parti: generale e speciale. Il modello organizzativo parte generale descrive la disciplina di riferimento, l'assetto organizzativo dell'ente, il sistema di Governance (tra cui il sistema disciplinare), prevede un'attività di formazione dei dipendenti in relazione alla disciplina della responsabilità degli enti ed elabora i risultati della fase "risk assessment". La parte speciale si articola in presidi come procedure, protocolli, ordini di servizio specificamente adottati per la gestione del rischio di commissione di reati di cui al decreto legislativo n. 231/2001, con particolare riferimento alle aree caratteristiche (es. flussi e debiti informativi, tariffazione, somministrazione dei farmaci, cura degli ospiti, salute e sicurezza sul posto di lavoro, smaltimento rifiuti, ecc.) e alle procedure strumentali al funzionamento dei processi caratteristici (es. acquisti, conferimento di incarichi di consulenza, ecc). Le procedure devono evidenziare i flussi di informazione previsti verso l'organismo di vigilanza.

Il Modello organizzativo va corredato da documenti di analisi dei rischi, prodotti preferibilmente in forma autonoma, che devono contenere obbligatoriamente la mappatura dei rischi, redatta in forma specifica ed esaustiva e non meramente descrittiva o ripetitiva del dettato normativo. Nella mappatura dei rischi, vanno dunque contenuti tutti gli elementi che portano alla valutazione del rischio complessivo dell'ente e della sua compliance come ad esempio:

- l'analisi delle funzioni e le attività svolte esaminate secondo l'esposizione al rischio "231";
- l'analisi delle voci di conto economico e patrimoniali che fungono da "sensore" del livello di criticità dei processi strumentali al potenziale compimento dell'illecito 231 come ad esempio gli acquisti di beni e servizi, i finanziamenti in varia forma che provengono dalla Pubblica Amministrazione, l'affidamento di incarichi di consulenza, gli incarichi a dipendenti pubblici ed incaricati di pubblico servizio, le spese di rappresentanza degli amministratori e degli apicali, gli omaggi, le assunzioni di personale e le collaborazioni a vario titolo.

<b>Fondazione Istituzioni Riunite Mede</b>	<b>ESTRATO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 E S.M.I.</b>	Pagina 20 di 37	
		Versione 03 Gennaio 2023	Emesso da: CdA

Il modello organizzativo deve dunque prevedere, in relazione alle diverse tipologie di reati (valutati "sensibili" tramite la c.d. "analisi/mappatura dei rischi" nell'ambito dell'attività dell'ente), specifici presidi capaci di evitare il rischio di commissione dei reati tipici previsti dalla normativa di cui al decreto legislativo n. 231/2001."

Nella seduta del 31.10.2014 la Giunta della Regione Lombardia ha poi approvato la Deliberazione n. X/2569, che:

- ha abrogato la DGR 3540/2012;
- ha disposto la revisione del sistema dell'esercizio e dell'accreditamento sociosanitari, a tal fine approvando, tra l'altro, l'allegato 1 intitolato "Requisiti generali soggettivi, organizzativi e gestionali, strutturali e tecnologici";
- ha dato atto che le disposizioni dello stesso "provvedimento integrano o sostituiscono, limitatamente alle parti in contrasto, i requisiti specifici di esercizio e di accreditamento già previsti dalle D.G.R. relative alle singole tipologie di unità d'offerta sociosanitarie".

Detta DGR ha posto, tra i requisiti generali per l'accreditamento, l'adozione del modello organizzativo e del codice etico ai sensi del decreto legislativo 231/2001, stabilendo in proposito quanto segue:

"Il soggetto gestore di unità d'offerta residenziali con capacità ricettiva pari o superiore agli ottanta posti letto o di unità d'offerta che abbiano una capacità contrattuale complessiva in ambito sociosanitario pari o superiore a ottocentomila euro annui a carico del fondo sanitario regionale lombardo, è tenuto ad adeguarsi a quanto previsto dal decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, adottando il relativo modello organizzativo e il codice etico. Inoltre, ai sensi dell'articolo 6 del citato decreto legislativo, provvede alla nomina dell'organismo di vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo. Il soggetto gestore rende pubblico il proprio codice etico utilizzando il sito web (se esistente) o altri idonei mezzi."

Il soggetto gestore attesta annualmente, entro il 28 febbraio di ogni anno, con dichiarazione sostitutiva di atto notorio resa dal legale rappresentante o dai procuratori speciali:

- l'adozione del codice etico comportamentale;
- la nomina dell'organismo di vigilanza, con l'identificazione dei componenti e la descrizione delle loro qualifiche;
- l'avvenuta formazione e informazione al proprio personale sulla materia;
- l'avvenuta acquisizione della relazione annuale dell'organismo di vigilanza.

Nonostante l'intervenuta abrogazione della DGR 3540, si è comunque ritenuto di mantenere, nel presente Modello, quanto essa prevedeva per lo stesso sia relativamente all'articolazione sia relativamente ai contenuti, come sopra riportato, in quanto in linea con la migliore dottrina e giurisprudenza nonché con la best practice.

Si segnala infine che in data 16 dicembre 2019, Regione Lombardia ha promulgato la DGR XI/2672 la quale prevede, al sub allegato 2B, l'obbligo di trasmettere all'ATS competente per territorio, entro la fine del mese di febbraio di ogni anno:

- un sintetico estratto della relazione annuale dell'organismo di vigilanza, previsto dal d.lgs. 231/2001, che attesti, in modo esplicito ed inequivocabile, l'efficace e corretta applicazione del modello organizzativo e l'assenza/evidenza di criticità;
- una dichiarazione sostitutiva ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 45 e 46 D.P.R. 445/2000 del legale rappresentante circa:

<b>Fondazione Istituzioni Riunite Mede</b>	<b>ESTRATO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 E S.M.I.</b>	Pagina 21 di 37	
		Versione 03 Gennaio 2023	Emesso da: CdA

- a) l'insussistenza o meno di provvedimenti giudiziari che applicano le sanzioni amministrative dipendenti da reato di cui al d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231;
- b) l'insussistenza o meno di provvedimento giudiziari che applicano le sanzioni previste dal d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81;
- c) l'assolvimento o meno degli obblighi previsti in materia di pagamento delle transazioni commerciali di cui al d.lgs. 9 ottobre 2002, n. 231.

## 1.7 Ulteriori fonti

Ad integrazione dei punti precedenti, sono state impiegate anche le seguenti ulteriori fonti normative, per quanto di interesse 231:

- D.Lgs. 193/2007 – HACCP, "Attuazione della direttiva 2004/41/CE relativa ai controlli in materia di sicurezza alimentare e applicazione dei regolamenti comunitari nel medesimo settore";
- D.P.R. 62/2013, "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165";
- Circolare n. 83607/2012 del Comando Generale della Guardia di Finanza - III Reparto Operazioni - Ufficio Tutela Economia e Sicurezza: "Attività della Guardia di Finanza a tutela del mercato dei capitali - Parte IV: Disposizioni comuni.

Alle suddette fonti normative si è fatto riferimento, nel presente Modello, per la redazione dei protocolli afferenti nonché per la valutazione dei rischi all'interno della fase di Risk Assessment.

Con riferimento alla Circolare della Guardia di Finanza, essa è stata impiegata quale elemento per la definizione dell'Organismo di Vigilanza.

## 2 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO: SCOPO E CONTENUTO

Scopo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è quello di fornire indicazioni sui contenuti del Decreto Legislativo e sul particolare tipo di responsabilità amministrativa degli enti che esso introduce nel nostro ordinamento per i reati commessi, nel loro interesse o vantaggio, dai propri esponenti o dipendenti.

È inoltre volto ad indirizzare le attività interne affinché siano in linea con lo stesso e a vigilare sul suo funzionamento e sulla sua osservanza.

In particolare ha la finalità di:

- generare, in tutti coloro che operano in nome e per conto dell'ente, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle norme richiamate dal Decreto Legislativo 231/2001, in un illecito, passibile di sanzioni nei propri confronti e nei riguardi dell'ente (se questo ha tratto vantaggio dalla commissione del reato, o comunque se quest'ultimo è stato commesso nel suo interesse);
- chiarire che i comportamenti illeciti sono condannati dalla Fondazione in quanto contrari sia alle disposizioni di legge sia ai principi cui essa intende attenersi nell'espletamento della propria missione;
- fissare e rendere noti tali principi, indicandoli nel Modello e nel Codice Etico adottati;
- implementare, in particolare attraverso l'O.d.V., azioni di monitoraggio e controllo interno, indirizzate soprattutto agli ambiti gestionali più esposti in relazione al Decreto Legislativo 231/2001, nonché la formazione dei collaboratori al corretto svolgimento dei loro compiti, al fine di prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi;

<b>Fondazione Istituzioni Riunite Mede</b>	<b>ESTRATO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 E S.M.I.</b>	Pagina 22 di 37	
		Versione 03 Gennaio 2023	Emesso da: CdA

- prevedere delle sanzioni a carico dei destinatari del presente Modello che lo abbiano violato, ovvero abbiano commesso un illecito sanzionabile ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001.

A seguito dell'emanazione del D.Lgs. 231/2001, la Fondazione ha ritenuto di adottare tutte le misure necessarie ed opportune, finalizzate ad adeguare la propria struttura organizzativa interna alle disposizioni del suddetto Decreto.

## **3 IL SISTEMA DI GOVERNANCE**

---

### **3.1 Gli organi**

Gli organi sono previsti dallo statuto vigente.

Sono organi della Fondazione:

- a) Il Presidente;
- b) Il Consiglio di Amministrazione;
- c) Il Revisore dei Conti.

Lo Statuto individua altresì il ruolo di Direttore Generale, ancorché questi non sia considerato organo della Fondazione.

#### **3.1.1 Il Presidente**

Il Presidente viene eletto dal Consiglio di Amministrazione nel proprio seno col voto favorevole della maggioranza degli intervenuti e rimane in carica sino alla scadenza naturale del Consiglio di Amministrazione.

Lo Statuto prevede altresì la figura del Vice Presidente, che viene eletto con le stesse modalità con le quali viene eletto il Presidente e rimane in carica sino alla scadenza naturale del Consiglio di Amministrazione. Questi svolge i compiti del Presidente in caso di sua assenza o temporaneo impedimento.

Qualora infine sia il Presidente sia il Vice Presidente siano contemporaneamente impossibilitati ad esercitare la carica, le funzioni sono assunte dal Consigliere più anziano di età.

#### **3.1.2 Il Consiglio di Amministrazione**

Il Consiglio di Amministrazione è composto da cinque membri, compreso il Presidente, così indicati:

- a) il Parroco della Parrocchia di Mede è membro di diritto del Consiglio di Amministrazione della Fondazione;
- b) quattro amministratori sono nominati dal Comune di Mede in accordo con le disposizioni di legge sull'ordinamento degli enti locali.

Le nomine dei quattro amministratori devono avvenire, oltre che sulla base dei criteri sopra indicati, anche con riferimento ai criteri di competenza, capacità, esperienza nel settore amministrativo e/o socio-assistenziale-sanitario ed educativo.

I componenti del Consiglio di Amministrazione durano in carica cinque anni a decorrere dalla data di insediamento. Entro la data di naturale scadenza dell'organo di amministrazione, deve essere predisposta ed effettuata la ricostituzione del Consiglio di Amministrazione.

<b>Fondazione Istituzioni Riunite Mede</b>	<b>ESTRATO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 E S.M.I.</b>	Pagina 23 di 37	
		Versione 03 Gennaio 2023	Emesso da: CdA

### **3.1.3 Il Revisore dei conti**

Il Revisore dei conti è nominato dal Consiglio di Amministrazione della Fondazione, che lo sceglie tra gli iscritti al registro dei Revisori contabili. Egli dura in carica tre anni e può essere riconfermato solo per un triennio.

Al Revisore dei Conti spetta la vigilanza sulla gestione della Fondazione e il controllo sulla regolare amministrazione. A tal fine deve redigere una relazione relativa al Bilancio Consuntivo di ogni anno.

### **3.1.4 Il Direttore Generale**

il ruolo di Direttore Generale è espressamente previsto dallo Statuto della Fondazione, che stabilisce che egli viene nominato dal Consiglio di Amministrazione.

## **3.2 Gli altri soggetti in posizione apicale**

Come in precedenza indicato, il Decreto richiede di individuare i soggetti in posizione apicale.

Fermo restando il dettato normativo di cui all'art. 5 del Decreto e la relativa prassi applicativa, i criteri per individuare tali soggetti possono essere così sintetizzati:

- collocazione gerarchica al vertice della Fondazione o al primo livello di riporto;
- assegnazione di poteri di spesa e di deleghe che consentano di svolgere talune attività, anche verso l'esterno, con un certo margine di autonomia.

I predetti requisiti devono sussistere congiuntamente e non sono alternativi. È pertanto possibile identificare i soggetti apicali avvalendosi dell'organigramma aziendale.

Alla luce dei criteri sopra esposti risultano soggetti apicali della Fondazione, al di fuori degli organi, il Direttore Generale ed il Direttore Sanitario.

## **4 L'ASSETTO ORGANIZZATIVO**

---

### **4.1 Principi ispiratori e articolazione del sistema organizzativo**

Il sistema organizzativo deve essere coerente rispetto ai seguenti principi ispiratori:

- adeguata formalizzazione;
- chiarezza delle linee di dipendenza gerarchica e funzionale;
- pubblicità dei poteri attribuiti, sia all'interno sia all'esterno della Fondazione, per garantirne la conoscibilità;
- chiarezza sul conferimento dei poteri e sulla conseguente allocazione delle responsabilità, così come sulle responsabilità organizzative interne.

Sulla base di quanto sopra, il sistema organizzativo è delineato dal vertice e portato a conoscenza nelle varie articolazioni della struttura tramite Comunicazioni di servizio che vengono tempestivamente ed adeguatamente diffuse ai dipendenti e riunioni ad hoc.

Nel suo complesso, il Sistema organizzativo consta di:

1. Struttura organizzativa. È rispecchiata nell'organigramma, che indica l'articolazione delle funzioni interne ed i relativi responsabili;

<b>Fondazione Istituzioni Riunite Mede</b>	<b>ESTRATO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 E S.M.I.</b>	Pagina 24 di 37	
		Versione 03 Gennaio 2023	Emesso da: CdA

2. Sistema delle deleghe, per il quale valgono le considerazioni già svolte;
3. Regolamenti adottati dal Consiglio di Amministrazione che, insieme con i protocolli e le procedure, definiscono le modalità operative per lo svolgimento delle diverse attività;
4. Prassi e procedure, che definiscono le modalità operative per lo svolgimento delle diverse attività.

Si evidenzia inoltre che la Fondazione ha conseguito la certificazione del Sistema di Gestione UNI-EN ISO 9001:2008 con riferimento a “Residenza Sanitario Assistenziale-Scuola Materna”: tale sistema di gestione costituisce a sua volta parte integrante del Modello 231 della Fondazione.

In considerazione degli aggiornamenti che intervengono nei succitati documenti, essi sono soggetti a corrispondenti variazioni. Per questa ragione, e per la loro numerosità e analiticità, essi non vengono allegati al presente Modello, ma dato che il Modello vi fa riferimento, vanno considerati sua parte integrante.

L’Organigramma viene mantenuto sempre aggiornato, su indicazione del Direttore Generale, e comunicato al personale, al fine di assicurare una chiara definizione formale dei compiti assegnati ad ogni unità della Fondazione.

Identica comunicazione dovrà essere inoltrata all’Organismo di Vigilanza, anche in caso di variazione delle deleghe, per consentire le valutazioni di competenza di quest’ultimo, al fine di stabilire se le variazioni comportino o meno un’incidenza sulla Parte Generale ovvero sulla Parte Speciale del Modello.

In caso affermativo, l’Organismo di Vigilanza dovrà proporre al Consiglio di Amministrazione le opportune/necessarie modifiche.

Le procedure di cui la Fondazione si è dotata mirano a garantire la correttezza e trasparenza della sua attività, da un lato regolando l’agire della stessa, e dall’altro consentendo i controlli, preventivi e successivi, della correttezza delle operazioni effettuate.

Ciò in quanto le procedure favoriscono l’uniformità di comportamento all’interno dell’ente, nel rispetto delle disposizioni normative che ne regolano l’attività.

Tutti i dipendenti e collaboratori hanno l’obbligo di essere a conoscenza delle norme procedurali interne di specifico interesse della funzione e di rispettarle nell’esercizio dei compiti loro assegnati.

In caso di sostanziale variazione organizzativa, sarà/saranno la/e funzione/i interessata/e ad informare l’Organismo di Vigilanza affinché quest’ultimo possa effettuare le valutazioni di competenza.

Il costante monitoraggio del sistema organizzativo da parte dell’Organismo di Vigilanza consentirà di adattare nel tempo il Modello alle esigenze specifiche, garantendone la dinamicità.

## **4.2 La salute e sicurezza sui luoghi di lavoro**

Allo stato attuale, il Servizio di Prevenzione e Protezione istituito presso la Fondazione è così organizzato:

- Datore di lavoro (Presidente);
- Responsabile Servizio prevenzione e protezione (interno);
- Rappresentante Lavoratori per la Sicurezza (interno);
- Medico competente (esterno);
- Dirigenti (interni ed esterni);
- Preposti (interni);
- Addetti primo soccorso (interni);



<b>Fondazione Istituzioni Riunite Mede</b>	<b>ESTRATO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 E S.M.I.</b>	Pagina 25 di 37	
		Versione 03 Gennaio 2023	Emesso da: CdA

– Addetti antincendio ed evacuazione (interni).

Sempre con riguardo alla SSL, un sistema di flussi informativi consente la circolazione delle informazioni all'interno dell'ente.

La Fondazione ha rivolto particolare attenzione alla esigenza di predisporre ed implementare, in materia di SSL, un efficace ed efficiente sistema di monitoraggio della sicurezza.

Quest'ultimo, oltre a prevedere la registrazione delle verifiche svolte dalla Fondazione, anche attraverso la redazione di appositi verbali, è incentrato su un sistema di monitoraggio della sicurezza che si sviluppa su un duplice livello.

Il primo livello di monitoraggio coinvolge tutti i soggetti che operano nell'ambito della struttura organizzativa della Fondazione, essendo previsto:

- l'auto-controllo da parte dei lavoratori, i quali devono sia utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza e di protezione messi a loro disposizione, sia segnalare immediatamente le deficienze di tali mezzi e dispositivi nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza;
- il coinvolgimento diretto e costante dei soggetti con specifici compiti in materia di SSL (ad esempio, datore di lavoro, dirigenti, preposti, RSPP), i quali intervengono, tra l'altro, in materia di: a) vigilanza e monitoraggio periodici e sistematici sulla osservanza degli obblighi di legge e delle procedure in materia di SSL; b) segnalazione al datore di lavoro di eventuali deficienze e problematiche; c) individuazione e valutazione dei fattori di rischio nell'ambito dell'organizzazione in cui i lavoratori prestano la propria attività; d) elaborazione delle misure preventive e protettive attuate e richiamate nei Documenti di Valutazione dei Rischi, nonché dei sistemi di controllo di tali misure; e) proposizione dei programmi di formazione e addestramento dei lavoratori, nonché di comunicazione e coinvolgimento degli stessi.

Il secondo livello di monitoraggio è svolto dall'Organismo di Vigilanza, al quale è assegnato il compito di verificare la funzionalità del complessivo sistema preventivo adottato dalla Fondazione a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori. Tale compito è stato assegnato all'Organismo di Vigilanza in ragione della sua idoneità ad assicurare l'obiettività e l'imparzialità dell'operato, nonché l'indipendenza dal settore di lavoro sottoposto a verifica ispettiva.

Al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza di svolgere efficacemente il monitoraggio di secondo livello, è previsto l'obbligo di inviare allo stesso copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro, e segnatamente il verbale della riunione periodica di cui all'art. 35 D.Lgs. 81/2008, nonché tutti i dati relativi agli infortuni sul lavoro occorsi nei siti della Fondazione.

I risultati del monitoraggio sono considerati dall'Organismo di Vigilanza ai fini dell'eventuale relazione al Consiglio di Amministrazione, ovvero alle funzioni interne competenti di:

- proposte di aggiornamento del Modello, incluso il sistema preventivo adottato dalla Fondazione e le procedure organizzative, in ragione di eventuali inadeguatezze o significative violazioni riscontrate, ovvero di cambiamenti della struttura organizzativa della Fondazione;
- proposte di irrogazione di sanzioni disciplinari, per l'ipotesi in cui sia riscontrata la commissione delle condotte indicate nel sistema disciplinare adottato dall'ente ai sensi del Decreto.

Il sistema dei controlli applicabili alle attività a rischio, in relazione ai reati in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, è stato definito utilizzando, tra l'altro, le indicazioni contenute nell'art. 30 D.Lgs. 81/2008.

<b>Fondazione Istituzioni Riunite Mede</b>	<b>ESTRATO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 E S.M.I.</b>	Pagina 26 di 37	
		Versione 03 Gennaio 2023	Emesso da: CdA

## **5 AMBITI ESPOSTI AL RISCHIO DI EVENTI PREVISTI DAL D.LGS. 231/2001**

Con specifico riferimento alla realtà della Fondazione, le attività nel cui ambito possono, al momento dell'adozione del Modello, essere commessi i reati, riguardano essenzialmente quelle attività in occasione delle quali è maggiore la probabilità di accadimento delle seguenti categorie di reati così come richiamate dal Decreto:

- indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24 D.Lgs. 231/2001);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter D.Lgs. 231/2001), con specifico riferimento all'associazione per delinquere;
- peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25 D.Lgs. 231/2001);
- reati societari (art. 25-ter, D.Lgs. 231/2001), con specifico riferimento a: False comunicazioni sociali, Impedito controllo, Corruzione tra privati;
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies, D.Lgs. 231/2001), limitatamente alla fattispecie di sfruttamento del lavoro;
- reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25 septies D.Lgs. 231/2001).

Gli atti e le operazioni a rischio afferenti tali attività saranno di seguito denominati "Attività Sensibili".

In concreto le Attività Sensibili sono principalmente le seguenti, non tanto in considerazione dei presidi di controllo quanto della probabilità di accadimento:

- Sistema di Gestione della Qualità;
- Sistema di gestione sicurezza lavoro, con specifico riferimento alla gestione dei Dispositivi di Protezione Individuale, delle manutenzioni e delle auto aziendali;
- Gestione delle epidemie-emergenze sanitarie;
- Sistema di gestione HACCP e servizio cucina;
- Sistema di Gestione Privacy;
- Gestione delle Liste d'attesa;
- Debito informativo;
- Attività operative fisioterapiche, infermieristiche ed assistenziali;
- Servizio lavanderia;
- Attività educativa operativa;
- Ciclo passivo;
- Contabilità e bilancio;
- Sistemi informativi;
- Gestione degli archivi;
- Gestione paghe e contributi.

<b>Fondazione Istituzioni Riunite Mede</b>	<b>ESTRATO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 E S.M.I.</b>	Pagina 27 di 37	
		Versione 03 Gennaio 2023	Emesso da: CdA

L'individuazione delle aree a rischio consente:

- di sensibilizzare dipendenti e collaboratori sulle aree ed i rispettivi aspetti della gestione interna che richiedono maggiore attenzione;
- di esplicitare da parte della Fondazione la ferma condanna di tutte le condotte che integrino la fattispecie di reato prevedendo nel contempo l'applicazione di sanzioni in tali casi;
- di sottoporre tali aree ad un sistema costante di monitoraggio e controllo, funzionale da un lato a prevenire la commissione dei reati e da un altro ad intervenire immediatamente in caso di commissione degli stessi.

L'Organismo di Vigilanza direttamente o tramite propri incaricati individuerà di volta in volta le attività che, a seconda dell'evoluzione legislativa e/o di mutamenti nelle attività svolte dalla Fondazione, dovranno essere ricomprese nel novero delle ipotesi rilevanti, curando anche che vengano presi gli opportuni provvedimenti operativi.

In considerazione di quanto sopra si ritiene di inserire nel Modello dei protocolli relativi esclusivamente alle suddette aree sensibili.

## **6 L'ORGANISMO DI VIGILANZA E CONTROLLO**

### **6.1 Requisiti e caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza**

In merito all'organo al quale può essere attribuito il ruolo di vigilanza il D.Lgs. 231/2001 precisa che esso (art. 6, comma 1, lettera b):

- deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- deve avere compiti di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del "Modello di organizzazione e gestione";
- deve altresì curarne l'aggiornamento.

### **6.2 Funzioni, poteri e attività di controllo dell'Organismo di Vigilanza**

L'O.d.V. non costituisce una sovrapposizione rispetto agli organi di controllo previsti dai diversi sistemi di gestione, anzi imposta un "comportamento" dell'ente all'interno e all'esterno che si integra con gli scopi di una corretta gestione e di un efficiente apparato di controllo, attraverso la giusta previsione di un sistema di scambio incrociato di informazioni tra l'organo amministrativo, quello di controllo (per esempio il collegio sindacale) e l'organismo di vigilanza.

Il corretto ed efficace svolgimento dei compiti affidati all'O.d.V. sono presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità, sia che il reato sia stato commesso dai soggetti apicali sia che sia stato commesso dai soggetti sottoposti all'altrui direzione (in tal senso andrebbe letto l'art. 7, comma 4, laddove prevede che l'efficace attuazione del Modello richiede, oltre all'istituzione di un sistema disciplinare, una sua verifica periodica, evidentemente da parte dell'organismo a ciò deputato).

A tale organo all'uopo istituito, perché operi costantemente in coordinamento con l'ente, pur risultando soggetto autonomo ed indipendente da esso, sono rimessi la verifica, l'applicazione e l'aggiornamento dei modelli di organizzazione e gestione.

L'Organismo è dunque dotato di tutti i poteri necessari per assicurare una puntuale ed efficiente/efficace vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché per l'espletamento dei seguenti compiti:

<b>Fondazione Istituzioni Riunite Mede</b>	<b>ESTRATO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 E S.M.I.</b>	Pagina 28 di 37	
		Versione 03 Gennaio 2023	Emesso da: CdA

- verificare il rispetto, l'efficienza, l'efficacia e l'adeguatezza del Modello mediante verifiche periodiche o a sorpresa;
- curare l'aggiornamento della mappatura delle aree interne sensibili nell'ambito delle quali è ipotizzabile la commissione di reati previsti dal Decreto;
- formulare proposte al Consiglio di Amministrazione per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello ritenuti necessari in seguito a violazioni delle prescrizioni, significative modifiche dell'assetto organizzativo, variazioni normative o orientamenti giurisprudenziali;
- verificare l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle modifiche apportate;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione le violazioni accertate del Modello che comportino una responsabilità dell'ente e vigilare sulla conseguente applicazione delle sanzioni previste;
- raccogliere, elaborare ed archiviare le informazioni rilevanti in ordine al funzionamento ed al rispetto del Modello, nonché la documentazione che compone il Modello medesimo, ivi comprese – inter alia – la mappatura delle aree interne a rischio-reato, i relativi aggiornamenti, le relazioni sull'attività di vigilanza svolta;
- collaborare all'organizzazione di iniziative idonee ad assicurare la massima diffusione e conoscenza delle prescrizioni del Modello, controllando la frequenza ed il contenuto dei necessari programmi di formazione;
- vigilare sull'effettiva e concreta applicazione del Codice Etico e valutarne l'adeguatezza, per gli aspetti di competenza;
- effettuare, direttamente o tramite professionisti, in caso di circostanze particolari (ad esempio, emersione di precedenti violazioni) attività di ricerca e di identificazione di eventuali nuovi rischi.

## 6.3 Informativa

### 6.3.1 Canali informativi

La Fondazione rende disponibili e rende noti i seguenti canali informativi per consentire la trasmissione di informazioni all'Organismo di Vigilanza:

- una cassetta postale dedicata;
- una casella e-mail, anch'essa dedicata ([organismo.vigilanza@irmede.it](mailto:organismo.vigilanza@irmede.it)), le cui credenziali sono in possesso unicamente dell'O.d.V..

Mediante tali canali è possibile recapitare all'O.d.V. segnalazioni (nel caso della cassetta postale "fisica", anche anonime) di possibili violazioni del Decreto 231 e del Modello.

La violazione degli obblighi di informativa all'O.d.V. costituisce violazione del Modello, sanzionabile secondo quanto previsto nell'apposita sezione: "Il Sistema Sanzionatorio".

### 6.3.2 Informativa all'Organismo di Vigilanza

Per quanto sopra indicato assume fondamentale rilevanza il generale obbligo di assoluta ed incondizionata collaborazione incombente su tutti i livelli e le funzioni dell'ente, siano essi operativi ovvero di direzione o di amministrazione.

In tal senso, la legge esplicitamente prevede precisi obblighi di informazione di cui l'organismo di controllo deve risultare destinatario, anche se la relazione illustrativa sul punto non fornisce ulteriori chiarimenti.

<b>Fondazione Istituzioni Riunite Mede</b>	<b>ESTRATO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 E S.M.I.</b>	Pagina 29 di 37	
		Versione 03 Gennaio 2023	Emesso da: CdA

L'O.d.V. deve dunque poter disporre di tutte le informazioni necessarie per svolgere efficacemente le proprie funzioni e deve essere tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle aree a rischio ed avere libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante, compresi i relativi dati di aggiornamento.

Sarà inoltre destinatario di segnalazioni da parte dei responsabili circa eventuali situazioni dell'attività operativa che possano esporre la Fondazione al rischio di reato nonché di ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle aree a rischio.

Ciò comporta che ciascun collaboratore dovrà fornire all'O.d.V. tutte le seguenti informazioni:

- i documenti e le indicazioni relative alle singole attività, ove richiesti;
- le condotte anomale o comunque non in linea con il Modello;
- le notizie relative ad eventuali problematiche nell'effettiva applicazione del Modello nell'ambito delle attività della Fondazione;
- tutte le notizie relative ad apparenti violazioni del Modello:
- eventuali richieste od offerte di denaro, doni (eccedenti il valore modico per tale intendendosi un valore superiore ad Euro 100, in coerenza con il D.P.R. 62/2013, "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165") o di altre utilità provenienti da, o destinate a, pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
- eventuali omissioni, trascuratezze o falsificazioni nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;
- in base ad un prudente apprezzamento discrezionale della Direzione le notizie relative ai procedimenti disciplinari in corso e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero la motivazione della loro archiviazione;
- ogni situazione di pericolo connesso alla salute ed alla sicurezza sul lavoro.

L'informativa di cui sopra dovrà essere completa ed includere la copia della documentazione relativa; la documentazione di supporto, nel caso in cui non sia in possesso dei dipendenti, è ricercata a cura dell'Organismo di Vigilanza in forza dei suoi poteri ispettivi.

La Fondazione garantisce che ciascun collaboratore possa liberamente contattare l'O.d.V. per segnalare volontariamente le informazioni sopra indicate, con particolare riferimento ad eventuali irregolarità. Dette informazioni dovranno essere fornite preferibilmente in forma non anonima.

L'O.d.V. garantisce la necessaria riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge, ed altresì che il segnalante non subisca alcuna forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione. Tuttavia, gli autori di segnalazioni deliberatamente infondate e/o pretestuose potranno essere soggetti a sanzioni disciplinari.

L'O.d.V. stabilisce inoltre la tempistica con la quale acquisire:

- verbali del Consiglio di Amministrazione, ove indispensabile;
- bilancio annuale;
- informazioni relative a cambiamenti organizzativi, incluso il sistema di governo e dei poteri, nonché delle procedure interne;
- segnalazioni dell'Organo di controllo relative a possibili carenze dei controlli interni o ad altre problematiche riscontrate;
- informazioni relative ad acquisizione ed utilizzo di contributi e finanziamenti pubblici;

<b>Fondazione Istituzioni Riunite Mede</b>	<b>ESTRATO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 E S.M.I.</b>	Pagina 30 di 37	
		Versione 03 Gennaio 2023	Emesso da: CdA

- reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nonché tutti i dati relativi agli infortuni sul lavoro eventualmente occorsi.

Oltre alle segnalazioni sopra descritte, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all’Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- 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 previsti dal Decreto o che interessano, anche indirettamente, la Fondazione, i suoi dipendenti o collaboratori ed i componenti del Consiglio di Amministrazione;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti o collaboratori e dagli amministratori in caso di avvio di procedimenti giudiziari per i reati previsti dal Decreto 231;
- quando reso noto alla Fondazione, l’avvio di procedimenti giudiziari nei confronti di amministratori, dipendenti, collaboratori;
- rapporti di controllo dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi o omissioni con profili di criticità rispetto ai reati previsti dal Decreto.

La Fondazione rende disponibili i necessari canali informativi per consentire la trasmissione di tutte le suddette informazioni all’O.d.V. e li rende noti a tutti i collaboratori con le modalità più opportune.

La violazione degli obblighi di informativa all’Organismo di Vigilanza costituisce violazione del Modello, sanzionabile secondo quanto previsto nella sezione “Il Sistema Sanzionatorio”.

### **6.3.3 Segnalazioni specifiche all’Organismo di Vigilanza**

La Fondazione garantisce che ciascun soggetto interessato potrà liberamente contattare l’O.d.V., anche in forma anonima, per effettuare segnalazioni, fondate su elementi di fatto precisi e circostanziati, che dovranno riguardare condotte illecite o irregolari rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, oppure violazioni del Modello 231, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

L’O.d.V. garantisce la necessaria riservatezza dell’identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge, ed altresì che il segnalante non subisca alcuna forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Chiunque violi le misure di tutela del segnalante potrà essere assoggettato a sanzioni disciplinari.

Allo stesso modo, anche gli autori di segnalazioni che si rivelassero infondate potranno essere assoggettati a sanzioni disciplinari.

Ad ulteriore tutela dei segnalanti si segnala che:

- l’adozione di misure discriminatorie nei loro confronti può essere denunciata all’Ispettorato nazionale del lavoro oppure all’Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.AC.), per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall’organizzazione sindacale indicata dal medesimo;
- Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo, così come il mutamento di mansioni e qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all’irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

### **6.3.4 Segnalazione ad A.N.AC. di misure ritorsive nei confronti del segnalante**

Si premette che con il concetto di “misure ritorsive” nei confronti del segnalante si intende:

<b>Fondazione Istituzioni Riunite Mede</b>	<b>ESTRATO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 E S.M.I.</b>	Pagina 31 di 37	
		Versione 03 Gennaio 2023	Emesso da: CdA

- il licenziamento ritorsivo o discriminatorio;
- il mutamento di mansioni;
- qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata quale, a titolo esemplificativo e non esaustivo, l'irrogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, trasferimenti, sottoposizione ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione.

In caso di controversie in materia, è onere del datore di lavoro dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Il segnalante stesso (come anche le organizzazioni sindacali interne all'ente e segnalanti diversi) può darne comunicazione direttamente ad ANAC, utilizzando la procedura resa disponibile dall'Autorità <sup>(1)</sup>. La segnalazione può essere:

- inoltrata tramite il sito dell'ANAC (<https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#!/#%2F>);
- inviata tramite posta elettronica certificata alla casella dell'Autorità: [protocollo@pec.anticorruzione.it](mailto:protocollo@pec.anticorruzione.it);
- trasmessa all'Ufficio Protocollo dell'ANAC, tramite posta ordinaria oppure raccomandata con ricevuta di ritorno, all'indirizzo: Autorità Nazionale Anticorruzione – c/o Palazzo Sciarra Via Minghetti, 10 – 00187 Roma;
- consegnata “brevi manu” alla sede dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, Palazzo Sciarra, Via Minghetti 10 – 00187 Roma.

Negli ultimi due casi, per poter essere certi di usufruire della garanzia della riservatezza è necessario che la segnalazione sia inserita in busta chiusa e indirizzata all'Ufficio UWHIB dell'Autorità, con la locuzione ben evidente “Riservato – Whistleblowing” o altre analoghe.

### **6.3.5 Obblighi di informazione da parte dell'Organismo di Vigilanza**

Nello svolgimento delle proprie attività, l'Organismo di Vigilanza:

- informa il Presidente ed il Consiglio di Amministrazione nel più breve tempo possibile circa le segnalazioni ricevute e le violazioni rilevate in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Fondazione ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- presenta al Consiglio di Amministrazione (e dopo avere acquisito gli opportuni riscontri dalle strutture interne) una relazione periodica in ordine alle attività di verifica e controllo compiute e dell'esito delle medesime;
- sottopone all'organo dirigente, in tale occasione:
  - le carenze organizzative o procedurali rilevate e tali da esporre la Fondazione al pericolo che siano commessi reati rilevanti ai fini del Decreto;
  - la necessità di apportare modifiche e/o aggiornamenti al Modello;
  - le azioni correttive, necessarie o eventuali, da apportare al fine di assicurare l'efficacia e l'effettività del Modello;
  - lo stato di attuazione delle azioni correttive precedentemente deliberate;
- informa, con appropriata tempistica, il Presidente del Consiglio di Amministrazione, mediante la presentazione di rapporti scritti concernenti aspetti puntuali e specifici della propria attività, ritenuti di particolare rilievo e significato nel contesto dell'attività di prevenzione e controllo;

<sup>1</sup> Si veda l'indirizzo internet <https://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/Servizi/ServiziOnline/SegnalazioneWhistleblowing>.

<b>Fondazione Istituzioni Riunite Mede</b>	<b>ESTRATO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 E S.M.I.</b>	Pagina 32 di 37	
		Versione 03 Gennaio 2023	Emesso da: CdA

- riferisce agli organi sopra menzionati specifici fatti od accadimenti, ogni qualvolta lo ritenga opportuno;
- riferisce al Presidente circa l'eventuale mancata o carente collaborazione da parte delle funzioni interne nell'espletamento dei propri compiti di verifica e/o d'indagine.

Sono rimesse all'Organismo la calendarizzazione e la regolamentazione della propria attività, ai fini di rispettare i requisiti di continuità d'azione richiesti dalla legge.

Le funzioni interne potranno rapportarsi con l'O.d.V. con la tempistica concordata in funzione delle necessità, per riportare in merito a specifici fatti od accadimenti o per discutere di argomenti ritenuti di particolare rilievo nel contesto della funzione di prevenzione di reati.

Gli incontri dell'Organismo di Vigilanza con il Consiglio di Amministrazione devono essere verbalizzati ed i relativi verbali conservati presso l'ente.

La DGR Lombardia X/2569 del 31.10.2014 stabilisce altresì che "Il soggetto gestore attesta annualmente, entro il 28 febbraio di ogni anno, con dichiarazione sostitutiva di atto notorio resa dal legale rappresentante o dai procuratori speciali ... OMISSIS ... l'avvenuta acquisizione della relazione annuale dell'organismo di vigilanza."

La successiva DGR Lombardia XI/2672 del 16.12.2019 prescrive ulteriormente che un "sintetico estratto della relazione annuale dell'organismo di vigilanza, previsto dal d.lgs. 231/2001, che attesti, in modo esplicito ed inequivocabile, l'efficace e corretta applicazione del modello organizzativo e l'assenza/evidenza di criticità deve essere inviato all'ATS entro la fine del mese di febbraio di ogni anno".

## **7 IL SISTEMA SANZIONATORIO**

---

### **7.1 Caratteristiche del sistema sanzionatorio**

Conformemente alle prescrizioni contenute all'art. 6, punto 2 lett. E) del D.Lgs. 231/2001, è previsto il sistema disciplinare di seguito descritto che prevede apposite sanzioni per la violazione di quanto contenuto nel o richiamato dal Modello, al fine della prevenzione dei reati di cui al citato Decreto.

Pertanto le norme disciplinari che regolano il rapporto di lavoro a qualsiasi titolo prestato a favore della Fondazione sono integrate da quanto qui previsto.

Ne consegue che saranno considerate come illeciti disciplinari tutte le condotte commissive o omissive, anche colpose, ivi compresa l'omessa informativa all'Organismo di Vigilanza, idonee a ledere l'efficacia del Modello e che a tali condotte saranno applicate le sanzioni di seguito indicate, ferme restando le previsioni di cui alla contrattazione collettiva, ove applicabili.

Il presente sistema sanzionatorio opera nel rispetto delle norme vigenti, incluse quelle previste nella contrattazione collettiva, ove applicabili, ed è aggiuntivo rispetto alle norme di legge o di regolamento vigenti, nonché integrativo delle altre norme di carattere interno, ivi incluse quelle di natura disciplinare.

L'applicazione del sistema è autonoma rispetto allo svolgimento e all'esito del procedimento giudiziario eventualmente avviato presso l'autorità competente.

I soggetti destinatari del presente sistema sanzionatorio potranno esercitare tutti i diritti – ivi inclusi quelli di contestazione o di opposizione avverso il provvedimento disciplinare, ovvero di costituzione di un Collegio Arbitrale – loro riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione, inclusa quella collettiva, e/o dai regolamenti interni.

L'applicazione del sistema sanzionatorio può essere oggetto di richieste di informazioni e di verifiche da parte dell'Organismo di Vigilanza.



<b>Fondazione Istituzioni Riunite Mede</b>	<b>ESTRATO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 E S.M.I.</b>	Pagina 33 di 37	
		Versione 03 Gennaio 2023	Emesso da: CdA

Resta inoltre stabilito che il sistema sanzionatorio di seguito riportato è applicabile anche in caso di violazione delle norme in materia di tutela della Salute e della Sicurezza nei luoghi di lavoro; ciò in quanto non siano state previste sanzioni specifiche in caso di violazione delle norme di prevenzione adottate dalla Fondazione.

Le sanzioni vengono irrogate secondo quanto previsto nel successivo punto, nonché nella contrattazione collettiva, ove applicabile.

## **7.2 Criteri di graduazione delle sanzioni**

L'individuazione del tipo di sanzione e la sua irrogazione avverranno nel rispetto del principio di proporzionalità e di adeguatezza.

Nello stabilire il tipo e l'entità della sanzione verrà tenuto conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare, quali modalità della condotta e circostanze nel cui ambito si è sviluppata.

La gravità della condotta sarà valutata, in ordine crescente, a seconda che si tratti di:

- violazione del modello idonea ad integrare l'elemento oggettivo (fatto) di uno dei reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, e l'elemento soggettivo della colpa lieve;
- violazione del modello idonea ad integrare l'elemento oggettivo (fatto) di uno dei reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, e l'elemento soggettivo della colpa lieve e delle circostanze aggravanti di cui di seguito;
- violazione del Modello che, oltre l'elemento oggettivo, integra anche l'elemento soggettivo della colpa grave;
- violazione del Modello che, oltre l'elemento oggettivo, integra anche l'elemento soggettivo della colpa grave e delle circostanze aggravanti di cui di seguito;
- violazione del modello che integra l'elemento oggettivo e quello soggettivo del dolo, o che comunque ponga l'ente in una situazione di pericolo rispetto alla contestazione della responsabilità di cui al Decreto.

Parimenti, relativamente al settore della salute e sicurezza sul lavoro, la gravità della condotta sarà valutata, in ordine crescente, a seconda che si tratti di:

- violazione del modello che determini una situazione di pericolo generico per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
- violazione del modello che determini una situazione di pericolo concreto per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
- violazione del modello che determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
- violazione del modello che determini una lesione qualificabile come grave (v. art. 583, 1° co., Codice Penale) all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;

<b>Fondazione Istituzioni Riunite Mede</b>	<b>ESTRATO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 E S.M.I.</b>	Pagina 34 di 37	
		Versione 03 Gennaio 2023	Emesso da: CdA

- violazione del modello che determini una lesione qualificabile come gravissima (v. art. 583, 1° co., Codice Penale) all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

Alla condotta più grave, quale di seguito indicata, ovvero a quella che determina la morte di una o più persone, viene infine applicata la sanzione massima.

Saranno considerate circostanze aggravanti:

- la recidiva;
- il concorso di più persone nella commissione della violazione;
- una condotta che dia luogo a più violazioni, la più grave delle quali sarà oggetto dell'aggravamento della sanzione.

### **7.3 Misure nei confronti dei lavoratori dipendenti**

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti sono quelle previste dal sistema disciplinare in vigore, in attuazione di quanto disposto dall'articolo 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 e con riferimento a quanto previsto in materia disciplinare dal CCNL applicato e quindi il "contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale del comparto enti locali" ovvero il CCNL UNEBA (Unione Nazionale Istituti e Iniziative di Assistenza Sociale).

Incorre nel provvedimento del rimprovero verbale (ovvero del biasimo inflitto verbalmente per il CCNL UNEBA) il dipendente, nel caso di:

- inosservanza e/o violazione di norme contrattuali o di direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori, o in generale dalla Fondazione, con comportamenti quindi non conformi alle prescrizioni del presente Modello;
- negligenza nell'espletamento delle attività lavorative, correlata alle prescrizioni del presente Modello, realizzate in modo tale da integrare l'elemento oggettivo (fatto) e l'elemento soggettivo della colpa lieve, ovvero che determinino una situazione di pericolo generico all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

Incorre nel provvedimento del rimprovero scritto (censura) (ovvero del biasimo inflitto per iscritto per il CCNL UNEBA) il dipendente, nel caso di:

- inosservanza e/o violazione di norme contrattuali o di direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori, o in generale dalla Fondazione, con comportamenti quindi non conformi alle prescrizioni del presente Modello;
- negligenza nell'espletamento delle attività lavorative, correlata alle prescrizioni del presente Modello, realizzate in modo tale da integrare l'elemento oggettivo (fatto) e l'elemento soggettivo della colpa lieve e della presenza di una o più delle circostanze aggravanti di cui sopra, ovvero che determinino una situazione di pericolo concreto per la integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

Incorre nel provvedimento della multa di importo fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione (ovvero della multa sino a tre ore di normale retribuzione per il CCNL UNEBA) il dipendente nel caso di:

- inosservanza e/o violazione di norme contrattuali o di direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori, o in generale dalla Fondazione, con comportamenti quindi non conformi alle prescrizioni del presente Modello;
- negligenza nell'espletamento delle attività lavorative, correlata alle prescrizioni del presente Modello realizzate in modo idoneo ad integrare il solo elemento oggettivo (fatto) di uno dei reati,

<b>Fondazione Istituzioni Riunite Mede</b>	<b>ESTRATO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 E S.M.I.</b>	Pagina 35 di 37	
		Versione 03 Gennaio 2023	Emesso da: CdA

realizzate in modo tale da integrare l'elemento oggettivo (fatto) e l'elemento soggettivo della colpa grave, ovvero che determinino una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

Incorre nel provvedimento della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di dieci giorni (per entrambi i Contratti Collettivi) il dipendente, nel caso di:

- inosservanza e/o violazione di norme contrattuali o di direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori, o in generale dalla Fondazione, con comportamenti quindi non conformi alle prescrizioni del presente Modello;
- negligenza nell'espletamento delle attività lavorative, correlata alle prescrizioni del presente Modello,

realizzate in modo idoneo ad integrare oltre l'elemento oggettivo (fatto), anche l'elemento soggettivo della colpa grave e della presenza di una o più delle circostanze aggravanti di cui sopra, ovvero che determinino una lesione grave (v. art. 583, 1° comma, Codice Penale) all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

Incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso il dipendente, nel caso di:

- inosservanza e/o violazione di norme contrattuali o di direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori, o in generale dalla Fondazione, con comportamenti quindi non conformi alle prescrizioni del presente Modello;
- negligenza nell'espletamento delle attività lavorative, correlata alle prescrizioni del presente Modello,

realizzate in modo idoneo ad integrare oltre l'elemento oggettivo (fatto), anche l'elemento soggettivo del dolo, o che comunque ponga la Fondazione in una situazione di pericolo rispetto alla contestazione della responsabilità di cui al Decreto, ovvero che determinino una lesione qualificabile come gravissima (v. art. 583, 2° co., Codice Penale) all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

Incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso il dipendente, nel caso di condotta in violazione del Modello di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso per comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello, o tale da determinare la concreta applicazione a carico della Fondazione di misure previste dal Decreto, ovvero realizzata in modo da determinare la morte di una o più persone.

## **7.4 Misure nei confronti dei collaboratori esterni**

Per collaboratore esterno si intende il personale non dipendente della Fondazione, ma ad esso collegato con rapporto di lavoro parasubordinato, inclusi i collaboratori a progetto.

Le sanzioni previste nei loro confronti sono:

- la diffida al puntuale rispetto del Modello nel caso di violazioni del Modello, ovvero violazioni idonee ad integrare l'elemento oggettivo (fatto) di uno dei reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e l'elemento soggettivo della colpa lieve, ovvero una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica o una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
- l'applicazione di una penale in misura pari al 50% del corrispettivo pattuito in favore del collaboratore, nel caso di violazioni idonee ad integrare oltre all'elemento oggettivo (fatto) di uno dei reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 anche l'elemento soggettivo della colpa grave, ovvero che determinino una lesione, anche qualificabile come grave (v. art. 583, 1° co., Codice Penale), all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
- la risoluzione del rapporto contrattuale nel caso di violazioni idonee ad integrare oltre all'elemento oggettivo (fatto) di uno dei reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 anche l'elemento soggettivo del

<b>Fondazione Istituzioni Riunite Mede</b>	<b>ESTRATO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 E S.M.I.</b>	Pagina 36 di 37	
		Versione 03 Gennaio 2023	Emesso da: CdA

dolo, ovvero che determinino una lesione qualificabile come gravissima (v. art. 583, 1° co., Codice Penale) all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, ovvero la morte.

## **7.5 Misure nei confronti delle Società di Service, dei Consulenti e dei Partner**

Ogni violazione delle regole di cui al presente Modello applicabili nei confronti di Società di Service, consulenti e partner, così come la violazione del Codice Etico in vigore nella Fondazione, ove questi non ne avessero adottato uno proprio, ovvero ogni commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, è sanzionata secondo quanto indicato nelle specifiche clausole contrattuali da inserirsi nei relativi contratti.

## **7.6 Rivalsa per risarcimento danni**

In ogni caso resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora dai comportamenti sanzionabili derivino danni concreti alla Fondazione, come nel caso di applicazione allo stesso da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

## **7.7 L'irrogazione delle sanzioni**

### **7.7.1 Premessa**

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni si sviluppa attraverso:

- la fase della contestazione della violazione al soggetto interessato;
- la fase di determinazione e di successiva irrogazione della sanzione.

Si indicano di seguito le procedure di riferimento.

### **7.7.2 Lavoratori Dipendenti**

#### **Fase di contestazione**

Il processo sanzionatorio disciplinare ha inizio con la segnalazione effettuata alla Direzione:

- dall'Organismo di Vigilanza. In questo caso nasce da quanto rilevato a seguito di una sua attività ispettiva o similare o da una segnalazione acquisita;
- dal Responsabile di funzione o da qualsiasi altro superiore gerarchico altrimenti denominato ("Responsabile"). In questo caso la Direzione provvede ad informare l'Organismo di Vigilanza, il quale potrà effettuare una eventuale, ulteriore attività ispettiva.

La Direzione valuta i fatti con il supporto dell'Organismo di Vigilanza, anche sulla base di eventuali informazioni aggiuntive richieste al Responsabile. A seguito di questa valutazione, qualora non sussistano gli estremi, procederà con l'archiviazione; in caso contrario, passerà alla fase della contestazione scritta della violazione.

La comunicazione dovrà contenere la puntuale indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione nonché l'avviso della facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni scritte entro cinque giorni dalla ricezione della comunicazione.

#### **Fase di determinazione ed irrogazione**

Tale fase si svolge conformemente a quanto previsto dall'art. 8 del Regolamento sanzioni disciplinari della Fondazione.

In particolare, valutate le eventuali controdeduzioni (sempre con il supporto dell'Organismo di Vigilanza) la Direzione Generale passerà, se del caso, alla fase della determinazione e applicazione della sanzione.

<b>Fondazione Istituzioni Riunite Mede</b>	<b>ESTRATO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 E S.M.I.</b>	Pagina 37 di 37	
		Versione 03 Gennaio 2023	Emesso da: CdA

La Direzione Generale verifica l'applicazione della sanzione nel rispetto delle norme di legge e di regolamento, dei regolamenti interni laddove applicabili, nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva.

Il dipendente sanzionato avrà facoltà di adire l'autorità giudiziaria ovvero di promuovere la costituzione di un Collegio di conciliazione ed arbitrato. In tal caso la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia dell'autorità giudiziaria ovvero del Collegio.

L'Organismo di Vigilanza dovrà essere tenuto informato dalla Direzione Generale dell'irrogazione della sanzione e delle eventuali, successive azioni del dipendente.

### **7.7.3 Collaboratori esterni**

Ove un collaboratore esterno violasse il Modello, chiunque rilevasse tale violazione deve darne informativa all'Organismo di Vigilanza.

Questi, effettuati i necessari accertamenti nel tempo più breve, trasmetterà al Responsabile della funzione che gestisce il rapporto contrattuale in questione, una relazione contenente le seguenti indicazioni:

- identificazione del soggetto responsabile;
- descrizione della condotta con cui sarebbe avvenuta la violazione e delle previsioni del Modello violate;
- la documentazione raccolta e gli altri elementi comprovanti la violazione;
- un'eventuale proposta di sanzione.

La funzione citata deve, entro sette giorni lavorativi dalla ricezione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, inviare una comunicazione al collaboratore interessato. La comunicazione deve essere effettuata per iscritto e deve contenere gli estremi della condotta contestata e delle previsioni del Modello che sarebbero state violate, dando facoltà all'interessato di formulare rilievi e/o deduzioni di confutazione entro sette giorni dalla ricezione.

Trascorso detto termine, tale funzione, valutate anche le controdeduzioni, comunicherà all'interessato ed all'Organismo di Vigilanza l'esito della procedura e l'eventuale irrogazione della sanzione ritenuta adeguata.

La Direzione provvederà quindi all'effettiva applicazione della sanzione stessa nel rispetto delle norme di legge e di regolamento.

### **7.7.4 Società di Service, Consulenti e Partner**

La Fondazione applicherà le procedure interne previste in caso di risoluzione contrattuale, ma dell'eventuale irrogazione della sanzione dovranno essere informati, oltre all'Organismo di Vigilanza, anche il Consiglio di Amministrazione e l'Organo di controllo.

## **7.8 Conoscibilità**

Per garantirne la piena conoscenza da parte di ogni destinatario, il presente sistema sanzionatorio:

- viene affisso in bacheca ed è tenuto a disposizione presso la Direzione;
- viene consegnato o inviato per via telematica ai soggetti in posizione apicale ed ai componenti gli organi societari;
- per quanto di pertinenza, ne viene data appropriata informativa ai collaboratori, consulenti, partner e fornitori.