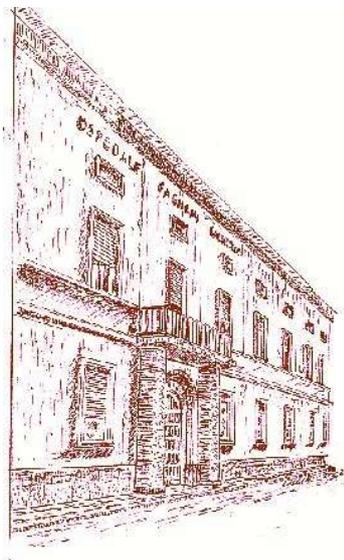


<i>Fondazione Ospedale Fagnani - Galtruccio R.S.A.</i>	Estratto del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001	Pagina 1 di 27	
		Data: giugno 2021	Emesso da: C.d.A.



Fondazione Ospedale Fagnani - Galtruccio R.S.A.

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

<i>Fondazione Ospedale Fagnani - Galtruccio R.S.A.</i>	Estratto del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001	Pagina 2 di 27	
		Data: giugno 2021	Emesso da: C.d.A.

INDICE

1	I RIFERIMENTI NORMATIVI FONDAMENTALI	3
1.1	Il Decreto Legislativo 231/2001.....	3
1.2	Il Decreto Legislativo 81/2008.....	8
1.3	La normativa in materia di tutela dei dati personali	10
1.4	La normativa in materia di tutela del segnalante illeciti	11
1.5	La normativa in materia di emergenza sanitaria (Covid-19)	12
2	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO: SCOPO E CONTENUTO	13
3	IL SISTEMA DI GOVERNANCE.....	14
3.1	Gli organi	14
3.2	I soggetti in posizione apicale.....	15
4	L'ASSETTO ORGANIZZATIVO.....	15
4.1	Principi ispiratori e articolazione del sistema organizzativo	15
4.2	Funzioni e responsabilità.....	16
4.3	La salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.....	16
5	RISULTATI DELLA FASE DI RISK ASSESSMENT: AMBITI ESPOSTI AL RISCHIO DI EVENTI PREVISTI DAL D.LGS. N. 231/2001 E CONSEGUENTE DETERMINAZIONE DEI RISCHI RILEVANTI.....	16
6	L'ORGANISMO DI VIGILANZA E CONTROLLO	17
6.1	Requisiti e caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza	17
6.2	Funzioni, poteri e attività di controllo dell'Organismo di Vigilanza	17
6.3	Informativa all'Organismo di Vigilanza.....	19
7	IL SISTEMA SANZIONATORIO	20
7.1	Caratteristiche del sistema sanzionatorio	20
7.2	Criteri di graduazione delle sanzioni	21
7.3	Misure nei confronti dei lavoratori dipendenti.....	22
7.4	Misure nei confronti degli Amministratori e dei componenti l'Organo di controllo	24
7.5	Misure nei confronti dei collaboratori esterni	24
7.6	Misure nei confronti delle Società di Service, dei Consulenti e dei Partner	25
7.7	Rivalsa per risarcimento danni	25
7.8	L'irrogazione delle sanzioni	25

Fondazione Ospedale Fagnani - Galtrucco R.S.A.	Estratto del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001	Pagina 3 di 27	
		Data: giugno 2021	Emesso da: C.d.A.

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" o "Modelli 231") 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:

- delitti contro la Pubblica Amministrazione,
- reati di natura corruttiva,
- reati societari e tributari,
- reati commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro e delitti contro la personalità individuale.

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), di amministrazione o direzione dell'ente (ad esempio gli Amministratori) 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 da organigramma e connessi compiti e responsabilità) 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 Ospedale Fagnani – Galtrucco – RSA (di seguito la Fondazione o l'ente) è emanazione del Consiglio di Amministrazione dell'ente, che provvede ad approvarlo così come il Codice Etico.

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

<i>Fondazione Ospedale Fagnani - Galtrucco R.S.A.</i>	Estratto del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001	Pagina 4 di 27	
		Data: giugno 2021	Emesso da: C.d.A.

indicazione dell'Organismo di Vigilanza (di cui di seguito, indicato anche come OdV) – 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 dell'ente, incluse le modifiche al sistema dei poteri ritenute significative dall'Organismo di Vigilanza;
- l'introduzione di 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 ne mettano in evidenza l'inefficacia, significative modifiche dell'assetto organizzativo, variazioni normative o orientamenti giurisprudenziali. Inoltre, il riesame e l'eventuale modifica del Modello 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 dei poteri conferiti e riportati nel presente Modello, ad eccezione di quanto sopra;
- la modifica dei presidi esistenti (procedure, regolamenti, etc.) 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, i quali sono aggiornati dalle singole unità interne competenti, con la supervisione ed il supporto di un soggetto esterno ove ritenuto necessario dall'OdV.

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, 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. 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.

Fondazione Ospedale Fagnani - Galtruccio R.S.A.	Estratto del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001	Pagina 5 di 27	
		Data: giugno 2021	Emesso da: C.d.A.

A tal fine, si ricorda che, ai fini del Decreto, 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 Organizzativo 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 adottato dall'ente.

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.

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.

I principi e i contenuti del Decreto e del Modello sono divulgati mediante corsi di formazione, ai quali tutti gli apicali, i dipendenti ed i collaboratori in generale sono tenuti a partecipare. I corsi di formazione potranno essere diversificati in relazione alle funzioni ricoperte dai partecipanti (OdV, Amministratori, altri 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'OdV vigilerà su tale partecipazione. Il contenuto e la frequenza dei corsi saranno stabiliti dall'OdV.

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 (di cui 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" (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, concorre a prevenire la commissione di fatti illeciti 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.

Fondazione Ospedale Fagnani - Galtruccio R.S.A.	Estratto del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001	Pagina 6 di 27	
		Data: giugno 2021	Emesso da: C.d.A.

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.

Il tipo di responsabilità prefigurata dal Decreto si aggiunge alla responsabilità che fa capo alla persona singola ("ex se" considerata).

In sintesi, l'art. 5 del D.Lgs. 231/2001 prevede che l'ente sia responsabile relativamente ai reati individuati dallo stesso Decreto, commessi da:

1. soggetti apicali, come sopra definiti, ovvero
2. persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di un apicale.

Come già evidenziato, le persone citate devono avere, tuttavia, agito nell'interesse oppure a vantaggio dell'ente.

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, nonché le Fondazioni) 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).

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"). Il testo attualmente in vigore contempla dunque le seguenti fattispecie di reato:

- art. 24. 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;
- 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, 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 commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- art. 25-octies. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- art. 25-novies. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;

<i>Fondazione Ospedale Fagnani - Galtruccio R.S.A.</i>	Estratto del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001	Pagina 7 di 27	
		Data: giugno 2021	Emesso da: C.d.A.

- 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.

Ad esse si aggiungono altresì i seguenti reati transnazionali, di cui all'art. 10 della Legge 146/2006, in quanto ai conseguenti illeciti amministrativi previsti da detto articolo si applicano le disposizioni di cui al D.Lgs. 231/2001:

- art. 416 c.p. associazione per delinquere;
- art. 416-bis c.p. associazione di tipo mafioso;
- art. 291-quater T.U. D.P.R. 43/1973 (materia doganale) associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi esteri;
- art. 74 del T.U. D.P.R. 309/1990 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. 286/1998 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.

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.

L'Ente non risponde se prova che:

1. in caso di reato presupposto commesso dai cosiddetti "soggetti apicali":

<i>Fondazione Ospedale Fagnani - Galtruccio R.S.A.</i>	Estratto del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001	Pagina 8 di 27	
		Data: giugno 2021	Emesso da: C.d.A.

- 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.

1.2 Il Decreto Legislativo 81/2008

Il legislatore del D.Lgs. n. 81/2008, 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 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 ad 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 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 e, 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;

<i>Fondazione Ospedale Fagnani - Galtruccio R.S.A.</i>	Estratto del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001	Pagina 9 di 27	
		Data: giugno 2021	Emesso da: C.d.A.

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

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. n. 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 “in sede di prima applicazione” ⁽¹⁾ 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. n. 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. n. 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.

¹ Formulazione originaria del D.Lgs. 81/2008, tuttora in vigore.

<i>Fondazione Ospedale Fagnani - Galtruccio R.S.A.</i>	Estratto del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001	Pagina 10 di 27	
		Data: giugno 2021	Emesso da: C.d.A.

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

<i>Fondazione Ospedale Fagnani - Galtrucco R.S.A.</i>	Estratto del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001	Pagina 11 di 27	
		Data: giugno 2021	Emesso da: C.d.A.

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 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, comma 2 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 ai soggetti apicali dell’ente ed alle persone sottoposte alla direzione o vigilanza degli stessi, di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del “Modello 231”, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell’identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- 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;

Fondazione Ospedale Fagnani - Galtruccio R.S.A.	Estratto del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001	Pagina 12 di 27	
		Data: giugno 2021	Emesso da: C.d.A.

- d) manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l'applicazione della sanzione;
- e) intervento dell'Autorità non più attuale;
- f) finalità palesemente emulativa;
- 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."

Al fine di dare 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 emergenza sanitaria (Covid-19)

Dall'inizio della pandemia da Covid-19 sono state promulgate varie norme e indicazioni per prevenire e/o mitigare i rischi sanitari conseguenti.

In primo luogo, occorre tuttavia specificare che, in linea teorica, i rischi 231 derivanti dalla pandemia sono di diversa natura, come indicato da Confindustria nel suo "Position Paper – La responsabilità amministrativa degli enti ai tempi del COVID-19 – Prime indicazioni operative", di giugno 2020. In tale studio si evidenzia la distinzione tra:

- rischi indiretti (relativi a fattispecie di reato "non strettamente connesse alla gestione del rischio COVID-19"). Il documento indica tra questi reati la corruzione tra privati, corruzione e altri reati contro la PA, il caporalato e l'impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, i reati contro l'industria e il commercio, la ricettazione, riciclaggio e autoriciclaggio, i reati di criminalità organizzata, i reati informatici e violazioni in materia di diritto d'autore;
- rischi diretti, ovvero correlati ai reati in materia di sicurezza lavoro di cui all'art. 25-septies del D.Lgs. 231/2001 (Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro), ma anche alla "intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro", di cui all'art. 25-quinquies del Decreto, per quanto riguarda "la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro".

Con riferimento ai rischi indiretti, il Modello 231 prevede una serie di presidi pre-esistenti alla pandemia che contemplano quanto sopra indicato.

Con riferimento ai rischi diretti è necessario specificare che il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, in risposta a un'interrogazione parlamentare dinanzi la Commissione Lavoro della Camera dei Deputati, ha affermato che "[...] le conseguenze per i datori di lavoro cui fanno riferimento gli odierni interroganti, si può ritenere che la diffusione ubiquitaria del virus Sars-CoV-2, la molteplicità delle modalità e delle occasioni di contagio e la circostanza che la normativa di sicurezza per contrastare la diffusione del contagio è oggetto di continuo aggiornamento da parte degli organismi tecnico-scientifici che supportano il Governo, rendono particolarmente problematica la configurabilità di una responsabilità civile o penale del datore di lavoro che operi nel rispetto delle regole. Una responsabilità sarebbe, infatti, ipotizzabile solo in via residuale, nei casi di inosservanza delle disposizioni a tutela della salute dei lavoratori e, in particolare, di quelle emanate dalle autorità governative per contrastare la già menzionata emergenza epidemiologica".

<i>Fondazione Ospedale Fagnani - Galtruccio R.S.A.</i>	Estratto del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001	Pagina 13 di 27	
		Data: giugno 2021	Emesso da: C.d.A.

Anche l'INAIL, con la circolare n. 22 del 20 maggio 2020, è intervenuta sul tema della responsabilità civile e penale del datore di lavoro per fornire alcuni chiarimenti. In particolare, l'Istituto ha chiarito che il riconoscimento delle infezioni da Covid-19 dei lavoratori come infortunio sul lavoro, ai sensi dell'art. 42 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 (cd. DL Cura Italia) e della circolare Inail stessa del 3 aprile scorso, non comporta automaticamente l'accertamento della responsabilità civile o penale in capo al datore di lavoro. Infatti, afferma l'Inail, "Non possono confondersi i presupposti per l'erogazione di un indennizzo Inail (basti pensare a un infortunio in "occasione di lavoro" che è indennizzato anche se avvenuto per caso fortuito o per colpa esclusiva del lavoratore), con i presupposti per la responsabilità penale e civile che devono essere rigorosamente accertati con criteri diversi da quelli previsti per il riconoscimento del diritto alle prestazioni assicurative. In questi casi, infatti, oltre alla già citata rigorosa prova del nesso di causalità, occorre anche quella dell'imputabilità quantomeno a titolo di colpa della condotta tenuta dal datore di lavoro. [...] Pertanto, la responsabilità del datore di lavoro è ipotizzabile solo in caso di violazione della legge o di obblighi derivanti dalle conoscenze sperimentali o tecniche, che nel caso dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 si possono rinvenire nei protocolli e nelle linee guida governativi e regionali di cui all'articolo 1, comma 14 del decreto-legge 16 maggio 2020, n.33."

Ciò premesso, si evidenzia che la Fondazione ha adottato progressivi protocolli preventivi, seguendo le indicazioni normative dei Decreti Legge e DPCM emessi a partire dal 25.02.2020, dal "Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro", delle Delibere di Regione Lombardia, nonché dai rapporti dell'Istituto Superiore di Sanità di interesse.

Sono stati, su queste basi, adottati il "Piano Organizzativo e Gestionale", richiesto obbligatoriamente da ATS e soggetto a frequenti aggiornamenti, nonché numerosi protocolli cui si rinvia: nella presente sede, si elencano a titolo esemplificativo i protocolli relativi all'accesso dei fornitori esterni e dei visitatori, alla pulizia sanificazione e disinfezione ambientale, alla attività socio-sanitario-assistenziale in caso di pazienti affetti da Covid-19, alle attività funebri, alla vestizione e svestizione del personale, alla sorveglianza sanitaria operatori e ospiti.

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

Scopo del Modello 231 ("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 (tra cui le Fondazioni) 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, esso 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 D.Lgs. 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;

<i>Fondazione Ospedale Fagnani - Galtruccio R.S.A.</i>	Estratto del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001	Pagina 14 di 27	
		Data: giugno 2021	Emesso da: C.d.A.

- fissare e rendere noti tali principi, indicandoli nel Modello e nel Codice Etico adottati;
- implementare, in particolare attraverso l’OdV, azioni di monitoraggio e controllo interno, indirizzate soprattutto agli ambiti gestionali più esposti in relazione al D.Lgs. 231/2001, nonché la formazione dei collaboratori al corretto svolgimento dei loro compiti, al fine di prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi;
- prevedere delle sanzioni a carico dei destinatari del presente Modello che lo abbiano violato, ovvero abbiano commesso un illecito sanzionabile ai sensi del D.Lgs. 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 dello stesso.

Il Modello si compone di una Parte Generale ed una Parte Speciale, configurate in ottemperanza a quanto stabilito dalla DGR 3540.

Con riferimento alla presente Parte Generale, essa dunque “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”.

Con riferimento alla Parte speciale, essa consta dei seguenti capitoli:

- Presidi per la gestione del rischio di commissione dei reati, in cui sono analizzati i sistemi di gestione e controllo ed inseriti i protocolli;
- Mappatura dei rischi, in cui sono state identificate delle attività che, esclusivamente in relazione ai loro specifici contenuti, potrebbero essere esposte (o maggiormente esposte) al rischio di commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001.

Per la sua elaborazione, si è proceduto – previa l’opportuna ricognizione – ad associare ai processi organizzativi interni (nel cui svolgimento, in via teorica, potrebbero integrarsi gli estremi di reato di cui alla normativa in esame) le varie fattispecie di reato considerate dal Decreto.

Le aree di rischio individuate sono da intendersi come un complesso in evoluzione, da adeguarsi periodicamente in relazione a modifiche normative e/o a variazioni interne.

3 IL SISTEMA DI GOVERNANCE

3.1 Gli organi

Gli organi sono previsti dallo statuto vigente. Sono organi della Fondazione:

- Il Consiglio di Amministrazione;
- Il Presidente;
- Il Vice-Presidente.

Il Consiglio di Amministrazione è formato da cinque membri, dei quali:

- due nominati dal Consiglio Comunale di Robbio;
- due nominati dalla Famiglia Galtruccio;
- un membro di diritto, nella figura del Parroco pro-tempore di Robbio o persona dallo stesso indicata.

I Consiglieri devono essere maggiorenni; le loro funzioni sono gratuite.

Tutti i membri elettivi del Consiglio durano in carica quattro anni e possono essere riconfermati senza interruzione.

<i>Fondazione Ospedale Fagnani - Galtrucco R.S.A.</i>	Estratto del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001	Pagina 15 di 27	
		Data: giugno 2021	Emesso da: C.d.A.

Il Consiglio di Amministrazione elegge nella seduta di insediamento, a scrutinio segreto a maggioranza dei presenti, il Presidente scegliendolo tra i membri del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione, una volta insediato il Presidente della Fondazione, elegge fra i suoi membri con le stesse modalità di nomina del Presidente, il Vice-Presidente, il quale sostituisce il Presidente in caso d'assenza o d'indisposizione di quest'ultimo ed assume, altresì, temporaneamente le funzioni presidenziali in caso di vacanza del Presidente. Allo stato, non vi è un Vice-Presidente.

3.2 I 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 risulta che l'unico soggetto apicale, oltre ovviamente agli organi, è il Responsabile 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.

Nel suo complesso, il Sistema organizzativo consta di:

1. Struttura organizzativa. È rispecchiata nell'organigramma validato dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, che indica l'articolazione delle funzioni interne ed i relativi responsabili;
2. Sistema dei poteri, 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. Allo stato, è stato adottato un Regolamento che disciplina in particolare il rapporto con gli Ospiti;

<i>Fondazione Ospedale Fagnani - Galtruccio R.S.A.</i>	Estratto del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001	Pagina 16 di 27	
		Data: giugno 2021	Emesso da: C.d.A.

4. Protocolli, prassi e procedure, che definiscono le modalità operative per lo svolgimento delle diverse attività;
5. Mansionario, che specifica, per categorie, le attività da svolgere;
6. carta dei servizi per l'attività di RSA.

4.2 Funzioni e responsabilità

Le principali funzioni e responsabilità dei dipendenti e collaboratori che operano per la Fondazione sono delineate nel funzionigramma validato dal Presidente.

4.3 La salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

Il Servizio di Prevenzione e Protezione istituito presso la Fondazione è così organizzato:

- Datore di lavoro (Presidente);
- Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione (interno);
- Preposti (interni);
- Rappresentante Lavoratori per la Sicurezza (interno);
- Addetti primo soccorso (interni);
- Medico competente (esterno);
- Responsabili delle emergenze (interno);
- Addetti alle emergenze (esterni, cioè dipendenti della Cooperativa);
- Addetti antincendio ed evacuazione (interni/esterni).

La Fondazione si avvale altresì di un consulente esterno specializzato nella materia.

Sempre con riguardo alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (SSL), un sistema di flussi informativi consente la circolazione delle informazioni all'interno dell'ente.

5 RISULTATI DELLA FASE DI RISK ASSESSMENT: AMBITI ESPOSTI AL RISCHIO DI EVENTI PREVISTI DAL D.LGS. N. 231/2001 E CONSEGUENTE DETERMINAZIONE DEI RISCHI RILEVANTI

Con specifico riferimento alla realtà dell'Ente, le attività nel cui ambito possono, al momento dell'adozione della presente edizione 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, 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 (art. 24, D.Lgs. 231/2001);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter, D.Lgs. 231/2001), limitatamente alla Associazione per delinquere;
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25, D.Lgs. 231/2001);

Fondazione Ospedale Fagnani - Galtrucco R.S.A.	Estratto del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001	Pagina 17 di 27	
		Data: giugno 2021	Emesso da: C.d.A.

- 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, con specifico riguardo alla fattispecie di “Sfruttamento del lavoro”) e 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).

L’individuazione delle aree a rischio consente:

- di sensibilizzare dipendenti e management sulle aree ed i rispettivi aspetti della gestione aziendale che richiedono maggiore attenzione;
- di esplicitare da parte dell’Ente 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 dall’Ente, dovranno essere ricomprese nel novero delle ipotesi rilevanti, curando anche che vengano presi gli opportuni provvedimenti operativi.

6 L’ORGANISMO DI VIGILANZA E CONTROLLO

6.1 Requisiti e caratteristiche dell’Organismo di Vigilanza

L’Organismo di Vigilanza è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo ed ha una posizione indipendente ed autonoma in quanto si relaziona direttamente con il Consiglio di Amministrazione (terzietà), senza alcun vincolo di subordinazione gerarchica. Per questi motivi, nonché per rispondere al requisito dell’imparzialità, il componente deve essere dotato di onorabilità ed assenza di conflitti d’interesse.

6.2 Funzioni, poteri e attività di controllo dell’Organismo di Vigilanza

6.2.1 Funzioni e poteri dell’Organismo di Vigilanza

L’OdV 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 (es.: Collegio sindacale) e l’Organismo di Vigilanza.

Il corretto ed efficace svolgimento dei compiti affidati all’OdV 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

<i>Fondazione Ospedale Fagnani - Galtruccio R.S.A.</i>	Estratto del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001	Pagina 18 di 27	
		Data: giugno 2021	Emesso da: C.d.A.

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, applicazione ed 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:

- 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 231/2001;
- formulare proposte al Consiglio di Amministrazione. per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del modello organizzativo 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.

6.2.2 Attività di controllo dell'Organismo di Vigilanza

L'attività di controllo proprie dell'Organismo di Vigilanza si fondano su:

- verifiche dei principali atti e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla Fondazione in aree di attività a rischio;
- verifiche delle procedure, al fine di monitorarne l'efficacia e l'effettivo funzionamento in modo da prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto 231;
- verifiche delle segnalazioni ricevute e delle azioni avviate conseguentemente.

<i>Fondazione Ospedale Fagnani - Galtruccio R.S.A.</i>	Estratto del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001	Pagina 19 di 27	
		Data: giugno 2021	Emesso da: C.d.A.

6.3 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 della società o 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.

L'OdV 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 del management circa eventuali situazioni dell'attività aziendale 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'OdV 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 150, come dal 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 potrà liberamente contattare l'OdV per segnalare volontariamente le informazioni sopra indicate, con particolare riferimento ad eventuali irregolarità.

L'OdV 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 assoggettati a sanzioni disciplinari.

L'OdV stabilisce inoltre la tempistica con la quale acquisire:

- verbali del Consiglio di Amministrazione, ove indispensabile;
- bilancio annuale;

<i>Fondazione Ospedale Fagnani - Galtrucco R.S.A.</i>	Estratto del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001	Pagina 20 di 27	
		Data: giugno 2021	Emesso da: C.d.A.

- 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;
- 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 231 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 231.

L'ente rende disponibili i necessari canali informativi per consentire la trasmissione di tutte le suddette informazioni all'OdV 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 nell'apposita sezione: "Il Sistema Sanzionatorio".

7 IL SISTEMA SANZIONATORIO

7.1 Caratteristiche del sistema sanzionatorio

Conformemente alle prescrizioni contenute all'art. 6, punto 2 lett. E) del Decreto 231/2001 ed alle indicazioni di Confindustria, che ha ritenuto nelle proprie Linee Guida l'apparato sanzionatorio quale punto cardine del Modello, 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 Decreto 231.

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 considerati 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.

<i>Fondazione Ospedale Fagnani - Galtruccio R.S.A.</i>	Estratto del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001	Pagina 21 di 27	
		Data: giugno 2021	Emesso da: C.d.A.

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.

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:

<i>Fondazione Ospedale Fagnani - Galtruccio R.S.A.</i>	Estratto del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001	Pagina 22 di 27	
		Data: giugno 2021	Emesso da: C.d.A.

- 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;
- 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,

<i>Fondazione Ospedale Fagnani - Galtrucco R.S.A.</i>	Estratto del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001	Pagina 23 di 27	
		Data: giugno 2021	Emesso da: C.d.A.

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,

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.

<i>Fondazione Ospedale Fagnani - Galtrucco R.S.A.</i>	Estratto del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001	Pagina 24 di 27	
		Data: giugno 2021	Emesso da: C.d.A.

7.4 Misure nei confronti degli Amministratori e dei componenti l'Organo di controllo

Qualora sia accertata la commissione di una violazione del presente Modello da parte di uno dei soggetti in discorso, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- il richiamo scritto, in caso di violazioni del Modello realizzate in modo tale da integrare l'elemento oggettivo (fatto) e l'elemento soggettivo della colpa lieve, sia in presenza sia in assenza delle circostanze aggravanti di cui sopra, ovvero che determinino una situazione di pericolo generico o concreto per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
- la diffida al puntuale rispetto del Modello, in caso di violazioni del Modello 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;
- la decurtazione degli emolumenti, se stabiliti (altrimenti una sanzione pecuniaria non inferiore nel minimo ad Euro 1.000 e non superiore nel massimo ad Euro 3.000), ovvero del corrispettivo previsto in favore dell'Organo di revisione, fino al 50 % in caso di violazioni del Modello realizzate in modo tale da integrare l'elemento oggettivo (fatto) e l'elemento soggettivo della colpa grave e della presenza di una o più delle circostanze aggravanti di cui sopra, ovvero che determinino una lesione qualificabile come grave (art. 583, comma 1° del Codice Penale) all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
- la revoca dall'incarico nel caso di violazioni del 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, ovvero la morte.

Qualora la violazione sia contestata ad un Amministratore legato alla Fondazione da un rapporto di lavoro subordinato, saranno applicate le sanzioni previste per i dirigenti (vedi sopra).

Se applicata la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso, l'amministratore sarà anche revocato dall'incarico.

7.5 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 10% 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;

<i>Fondazione Ospedale Fagnani - Galtruccio R.S.A.</i>	Estratto del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001	Pagina 25 di 27	
		Data: giugno 2021	Emesso da: C.d.A.

- 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 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.

7.6 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 la Società di Service non ne avesse 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.

7.7 Rivalsa per risarcimento danni

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

7.8 L'irrogazione delle sanzioni

7.8.1 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.

7.8.2 Lavoratori Dipendenti

Fase di contestazione

Il processo sanzionatorio disciplinare ha inizio con la segnalazione effettuata al Presidente del Consiglio di Amministrazione:

- 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;
- da qualsiasi superiore gerarchico ("Responsabile"): in questo caso l'ufficio amministrativo provvede ad informare l'Organismo di Vigilanza, il quale potrà effettuare una eventuale, ulteriore attività ispettiva.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione 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.

<i>Fondazione Ospedale Fagnani - Galtruccio R.S.A.</i>	Estratto del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001	Pagina 26 di 27	
		Data: giugno 2021	Emesso da: C.d.A.

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

Valutate le eventuali controdeduzioni (sempre con il supporto dell'Organismo di Vigilanza) il Presidente del Consiglio di Amministrazione passerà, se del caso, alla fase della determinazione e applicazione della sanzione.

Il dipendente ha tempo cinque giorni dal ricevimento della contestazione per le controdeduzioni; l'ente, dal ricevimento delle controdeduzioni, ha tempo sei giorni per irrogare il provvedimento disciplinare.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione 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 dal Presidente del Consiglio di Amministrazione dell'irrogazione della sanzione e delle eventuali, successive azioni del dipendente.

7.8.3 Amministratori e componenti l'Organo di revisione

Fase di contestazione

Ove un Amministratore non legato all'ente da rapporto di lavoro subordinato 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 Consiglio di Amministrazione ed all'Organo di controllo 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;
- documentazione raccolta e altri elementi comprovanti la violazione;
- un'eventuale proposta di sanzione.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione – o i suoi componenti, qualora la segnalazione riguardasse il Presidente stesso – deve, entro sette giorni lavorativi dalla ricezione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, inviare una comunicazione all'Amministratore 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.

Fase di determinazione ed irrogazione

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione deve inoltre convocare il Consiglio, in tempo utile affinché l'adunanza si tenga entro trenta giorni dalla ricezione della relazione dell'Organismo di Vigilanza. Nel corso di questa adunanza, alla quale dovrà essere invitato a partecipare anche l'Organismo di Vigilanza, dovrà essere disposta l'audizione dell'interessato, che potrà anche presentare le proprie controdeduzioni. Qualora non fossero necessari ulteriori accertamenti, e l'esito comprovasse l'avvenuta violazione, il

Fondazione Ospedale Fagnani - Galtruccio R.S.A.	Estratto del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001	Pagina 27 di 27	
		Data: giugno 2021	Emesso da: C.d.A.

Consiglio determinerà la sanzione da applicarsi e ne fornirà la motivazione; provvederà inoltre a convocare l'assemblea per le deliberazioni di sua competenza, ove la sanzione consistesse nella decurtazione degli emolumenti o nella revoca dall'incarico.

Qualora necessitassero invece ulteriori accertamenti, il Presidente riconvocherà il Consiglio per un'adunanza da tenersi entro trenta giorni; quest'ultima dovrà concludersi o con l'archiviazione o con l'irrogazione della sanzione.

Il procedimento sopra descritto trova applicazione "*mutatis mutandis*" anche qualora sia riscontrata la violazione del Modello da parte di un componente dell'Organo di revisione, nei limiti consentiti dalle norme di legge applicabili.

7.8.4 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 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.

Il Responsabile 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.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione provvederà quindi all'effettiva applicazione della sanzione stessa nel rispetto delle norme di legge e di regolamento.

7.8.5 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.