



Sede Legale: Via Moretto, 34 - 25122 Brescia  
Tel. 030/2019.011  
E-mail: [info@villadisalute.it](mailto:info@villadisalute.it)



In data 05/11/2019 la Fondazione ha deliberato le modifiche statutarie necessarie alla trasformazione in ETS subordinatamente all'entrata in vigore del RUNTS (Registro unico nazionale del Terzo Settore) e con effetto con l'iscrizione della Fondazione stessa al predetto registro; pertanto automaticamente nel presente documento, dopo l'iscrizione nel RUNTS si dovrà leggere ETS anziché ONLUS

***Modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del  
D.Lgs n. 231/2001 – Parte Generale***



Sede Legale: Via Moretto, 34 - 25122 Brescia  
Tel. 030/2019.011  
E-mail: [info@villadisalute.it](mailto:info@villadisalute.it)

**Revisione 01 agosto 2025**

## ELENCO DELLE REVISIONI

REV.	DATA	NATURA DELLE MODIFICHE	APPROVAZIONE
00	2011	ADOZIONE	La Giunta
01	2019	Atto di conferma	La Giunta
02	Dicembre 2021	REVISIONE completa	La Giunta
03	Febbraio 2022	Revisione completa	La Giunta
04	01 agosto 2025	Revisione completa	La Giunta

Il presente documento è affisso presso le bacheche aziendali per la visione, lettura e presa atto da parte di tutti i lavoratori, collaboratori, soggetti esterni che accedono per lavoro alle U.d.O della Fondazione:

- R.S.A. "VILLA DI SALUTE"  
Via O. Montini, 37 – 25133 Brescia (BS)
- R.S.A. "MONS. F. PINZONI"  
Via O. Montini, 37 – 25133 Brescia (BS)
- R.S.A. "PAOLA DI ROSA"  
Via Crocifissa di Rosa, 2 - 25020 Capriano del Colle (BS)

Oltre che sul sito:

<https://www.fondazionepaoladirosa.it>

Per il personale dipendente con contratto di lavoro subordinato, il documento, è reso noto mediante pubblicazione sulla piattaforma Intelco mentre per i nuovi assunti viene messo a disposizione contestualmente al primo accesso in UdO ed all'atto dell'assunzione.

## Termini e definizioni

**Fondazione:** s'intende la Fondazione Paola Di Rosa Onlus con sede in Brescia, via Moretto n. 34.

**D.Lgs. n. 231/2001 o Decreto:** D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 recante la *"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"* e successive modifiche e integrazioni.

**Modello o MOG:** modello di organizzazione, gestione e controllo secondo i requisiti del D.Lgs. n. 231/2001 di cui formano parte integrante, fra l'altro, i principi etici e di comportamento contenuti nel codice etico, le procedure aziendali e i regolamenti interni, il sistema di deleghe di poteri e delle procure, gli altri strumenti organizzativi di cui al successivo paragrafo 2.4, nonché il sistema disciplinare.

**Reati:** sono i reati-presupposto indicati al Capo I, Sezione III del D.Lgs. n. 231/2001 (Artt. 24-25-*sexiesdecies*).

**Organismo di Vigilanza od OdV:** s'intende l'organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.

**Codice etico:** documento ufficiale contenente i principi etici e di comportamento cui la Fondazione intende conformarsi.

**Linee Guida:** documenti emessi da associazioni di categoria o enti pubblici autorevoli in materia di D.Lgs. n. 231/2001.

**Organi Statutari:** gli organi previsti dallo Statuto.

**CCNL:** contratti collettivi nazionali di lavoro nonché i contratti integrativi aziendali.

**Dipendenti:** soggetti che svolgono in favore della Fondazione una prestazione lavorativa, alle dipendenze e sotto la direzione della Fondazione, con contratto a tempo indeterminato o determinato. I lavoratori con contratto di collaborazione autonoma, interinali e tirocinanti sono equiparati ai dipendenti per ciò che riguarda l'osservanza delle norme del D.Lgs. n. 231/2001.

**Fornitori:** I soggetti che forniscono alla Fondazione beni e/o servizi in virtù di accordi e/o contratti.

**Risk assessment:** metodologia strutturata di valutazione dei rischi e dei relativi controlli.

**Stakeholders:** soggetti portatori di interessi nei confronti della Fondazione, siano essi interni o esterni alla sfera aziendale.

**Sistema di controllo interno:** insieme dei protocolli e delle azioni adottate dalla Fondazione allo scopo di prevenire i rischi.

## Indice

1.	IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 .....	7
1.1	Premessa.....	7
1.2	Principi generali e criteri di attribuzione della responsabilità amministrativa .....	16
1.3	I reati in relazione ai quali insorge la responsabilità della Fondazione .....	16
1.4	Esonero della responsabilità amministrativa: in particolare, il Modello di gestione e controllo .....	18
1.5	Le sanzioni in caso di responsabilità dell'ente.....	19
2.	IL MODELLO ADOTTATO DALLA FONDAZIONE PAOLA DI ROSA ONLUS .....	23
2.1	La Fondazione Paola Di Rosa Onlus.....	23
2.2	Gli obiettivi perseguiti dalla Fondazione e le finalità del Modello .....	24
2.3	Adozione del Modello.....	25
2.4	Gli elementi del Modello .....	25
2.5	I destinatari del Modello.....	30
3.	METODOLOGIA DI ANALISI DEI RISCHI.....	31
3.1	Attività preliminari.....	31
3.2	Individuazione dei rischi ed elaborazione delle parti speciali del Modello.....	31
4.1	Generalità .....	36
4.2	Principi di condotta dell'Organismo di Vigilanza .....	37
4.3	Competenza e valutazione del personale dell'Organismo di Vigilanza.....	38
4.4	Mantenimento e miglioramento delle competenze .....	39
4.5	Funzioni e poteri .....	39
4.6	Flussi informativi.....	40
4.6.1	<i>Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice della Fondazione</i> .....	40
4.6.2	<i>Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza: informative obbligatorie e disciplina del Whistleblowing (art. 6)</i> .....	41
5.	FORMAZIONE E DIVULGAZIONE DEL MODELLO.....	43
5.1	Premessa.....	43
5.2	Informazione ai membri della Giunta e Organismo di Controllo .....	43
5.3	Informazione e formazione ai Dirigenti e ai responsabili di unità organizzativa .....	43
5.4	Informazione e formazione ai dipendenti .....	43
5.5	Comunicazione iniziale .....	44
5.6	Comunicazione ai fornitori, consulenti, personale non esclusivo e terzi.....	44

5.7	Comunicazione ai terzi tramite sito web della Fondazione.....	44
6.1	Funzione del sistema sanzionatorio .....	45
6.2	Misure nei confronti degli Amministratori e dell' Organismo di controllo .....	46
6.3	Misure nei confronti della società di Revisione contabile.....	46
6.4	Misure nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza .....	46
6.5	Misure nei confronti dei Dirigenti – Direttori – Figure apicali assimilate (Quadri) ....	46
6.6	Misure nei confronti dei dipendenti della Fondazione .....	47
6.7	Misure nei confronti di personale non dipendente, non-esclusivo, collaboratori commerciali, clienti, fornitori e terzi in genere.....	49
7.	REGOLE GENERALI PER L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO .....	49
7.1	Programma per l'aggiornamento del Modello .....	49

## 1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

### 1.1 Premessa

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001<sup>1</sup> (di seguito D.Lgs. n. 231/2001 o Decreto), recante la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300"*, ha consentito di adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche alle convenzioni internazionali già ratificate<sup>2</sup>, introducendo per la prima volta nel nostro ordinamento un regime di responsabilità degli enti – qualificata come amministrativa, pur avendo profili squisitamente penali – qualora sia accertata la commissione o la tentata commissione di determinate fattispecie di reato nell'interesse o a vantaggio degli stessi.

Trattasi di una responsabilità diretta e autonoma<sup>3</sup> che si affianca alla responsabilità penale dell'autore del reato-presupposto.

In particolare, il D.Lgs. n. 231/2001:

- introduce i principi generali e i criteri di attribuzione della responsabilità amministrativa;
- individua i reati in relazione ai quali insorge la responsabilità della persona giuridica;
- individua gli adempimenti necessari per l'esonero della responsabilità;
- descrive le sanzioni in caso di accertamento della colpa organizzativa dell'ente.

Lo scopo perseguito dal Decreto è quello di indurre la persona giuridica al rispetto della legalità mediante l'adozione di adeguate misure atte a evitare la commissione di reati al suo interno, colmando le eventuali lacune organizzative che possono permettere o agevolare la commissione delle condotte illecite.

Ne consegue che la responsabilità dell'ente è ravvisabile ognualvolta la persona giuridica abbia determinato o consentito il reato del singolo con la propria carente regolamentazione interna.

Ai sensi dell'art. 4, la responsabilità si configura anche in relazione ai reati commessi all'estero nell'interesse o a vantaggio di enti aventi sede principale nel territorio dello Stato italiano, salvo che per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso l'illecito penale.

L'art. 1 (soggetti) dispone che: *"il presente decreto disciplina la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato. Le disposizioni in esso previste si applicano:*

- *agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica;*

<sup>1</sup> Il Decreto è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 19 giugno 2001 ed è entrato in vigore il 4 luglio 2001.

<sup>2</sup> Convenzione Bruxelles 26 luglio 1995 a tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, Convenzione Bruxelles 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione dei funzionari della Comunità Europea e degli Stati membri e Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali.

<sup>3</sup> In base al disposto di cui all'art. 8, la responsabilità dell'ente sussiste anche qualora l'autore dell'illecito non sia identificabile ovvero non sia imputabile o, ancora, se il reato si estingue per causa diversa dall'amnistia.

- *non si applicano allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale”.*

Talché anche le fondazioni sono chiamate a rispondere dei reati commessi dai soggetti che rivestono il ruolo di apicali ovvero sottoposti, qualora gli illeciti siamo compiuti nell'interesse o a beneficio delle suddette.

## Quadro normativo di riferimento

### I principi costituzionali

La Fondazione Paola Di Rosa Onlus, nello svolgimento delle proprie attività e nella gestione ed erogazione dei servizi, tesi al raggiungimento delle finalità istituzionali e statutarie e della *mission* adottata, si propone di agire costantemente nel rispetto dei principi della Costituzione Italiana e in particolare degli **articoli 2, 3, 32, 35, 37, 38 e 45**.

### Evoluzione normativa del D.Lgs. n. 231/2001

Il testo del Decreto consolidato al 2021 comprende le modifiche e le abrogazioni dal 2001 al 2021 ed è così riassumibile:

Testo nativo: 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”.

Aggiornamenti e integrazioni:

8

- Legge n.116 dell'8 agosto 2025 Disposizioni urgenti per il contrasto alle attività illecite in materia di rifiuti, per la bonifica dell'area denominata Terra dei fuochi, nonché in materia di assistenza alla popolazione colpita da eventi calamitosi (GU Serie Generale n.183 dell'8-08-2025)
  - Modifica nei reati presupposto D.Lgs 231/01 dell'Art. 25- undecies “Reati ambientali” con un generale aumento delle quote relative alle sanzioni pecuniarie per tutti i reati.
  - Modifiche e nuove introduzioni di reati del Codice Penale in materia di bonifiche e contrasto all'inquinamento e al disastro ambientale
  - Modificati Art. 452-sexies (Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività) e Art. 452-quaterdecies (Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti)
  - Inseriti Art. 452-septies (Impedimento del controllo) e Art. 452-terdecies (Omessa bonifica).
  - Modifiche e nuove introduzioni di reati contemplati dal D.Lgs n.152/2006 (Norme in materia ambientale)
  - Modificati Art.255 (Abbandono di rifiuti non pericolosi), Art.256 (Attività di gestione di rifiuti non autorizzata), Art.258 (Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari) e Art.259 (Spedizione illegale di rifiuti)
  - Inseriti Art.212 comma 19-ter (Albo nazionale gestori ambientali), Art.255-bis (Abbandono di rifiuti non pericolosi in casi particolari), Art.255-ter (Abbandono di rifiuti pericolosi), Art.256-bis (Combustione illecita di rifiuti), Art.259-bis (Aggravante dell'attività di impresa) e Art.259-ter (Delitti colposi in materia di rifiuti. Estensione di quanto previsto per le operazioni sotto

copertura, già contemplate dai reati transnazionali, anche ai reati ambientali con la modifica dell'Art.9 comma 1 lettera a) Legge n.146 del 16 marzo 2006

• D.Lgs. 231/01 dalla L. n.82 del 6 giugno 2025:

- Modifiche al codice penale, al codice di procedura penale e altre disposizioni per l'integrazione e l'armonizzazione della disciplina in materia di reati contro gli animali (GU Serie Generale n.137 del 16-06-2025)
- Inserimento nei reati presupposto D.Lgs 231/01 dell'Art.25-undevices "Delitti contro gli animali" con relativa modifica testo e introduzione: Art.544- bis c.p. (Uccisione di animali), Art.544-ter c.p. (Maltrattamento di animali), Art. 544-quater c.p. (Spettacoli o manifestazioni vietati), Art.544-quinquies c.p. (Divieto di combattimenti tra animali), introduzione Art. 544-septies (Circostanze aggravanti) e sostituzione e introduzione Art. 638 c.p. (Uccisione o danneggiamento di animali altrui).
- Modifiche testo Art. 727-bis c.p. (Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione e commercio di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette) e Art. 733-bis c.p. (Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto) facenti parte dell'Art. 25-undecies del D. Lgs 231/01 (Reati ambientali)
- Decreto Legislativo n. 48 del 11 aprile 2025 Disposizioni urgenti in materia di sicurezza pubblica, di tutela del personale in servizio, nonché di vittime dell'usura e dell'ordinamento penitenziario. Introduzione testo art. 270 quinquies 3 c.p. (detenzione di materiale con finalità di terrorismo) ed introduzione e modifica art. 435 c.p. (fabbricazione e detenzione di materie esplosive) facenti parte dell'art. 25 quater del D. lgs. 231/01 (delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico); modifiche testo art. 640 c.p. (Truffa) facente parte dell'art. 24 del D. Lgs 231/01 (indebita percezione di erogazioni, truffe 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);
- Modifiche introdotte dalla LEGGE 28 giugno 2024, n. 90 (in G.U. 02/07/2024, n.153) in materia di "cybersecurity", che ha inasprito il sistema sanzionatorio per i delitti informatici e introdotto il nuovo reato di estorsione realizzata mediante reati informatici;
- Legge di conversione n. 166 del 14.11.2024 del Decreto Legislativo 16.09.2024 n. 131 recante disposizioni urgenti per l'attuazione di obblighi derivanti da atti dell'Unione Europea e da procedure di infrazione e pre-infrazione pendenti nei confronti dello Stato Italiano. Inserimento dell'art. 181 Bi e modifica al testo degli artt. Di codice penale 171 bi, 171 ter, 171 septies, "Legge sulla protezione del diritto d'autore" facenti parte dell'art. 25 novies del d.lgs 231/01;
- Legge 187 del 09.12.2024: conversione con modificazioni del Decreto Legislativo 145 del 11 ottobre 2024 recante disposizioni urgenti in materia di ingresso in Italia di lavoratori stranieri, di tutela e assistenza di vittime di capolarato, di gestione dei flussi migratori e di protezione internazionale, nonché dei relativi procedimenti giurisdizionali; modifica testo art. 18 ter del Decreto Legislativo 286/1998 (permesso di soggiorno per gli stranieri vittime di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro; modifica art. 22 del Decreto Legislativo 286/1998 (lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato) che hanno interessato l'art. 25 duodecies del D. Lgs 231/01;
- D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 (whistleblowing) del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali: si veda la revisione 2023 all'allegato 1 al Doc39 Modello Organizzativo;

- Legge n. 93 del 14 luglio 2023 [Disposizioni per la prevenzione e la repressione della diffusione illecita di contenuti tutelati dal diritto d'autore mediante le reti di comunicazione elettronica]: modifica 171-ter Abusiva duplicazione di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, etc. e Art.174-ter Legge sulla protezione del diritto d'autore della Legge 633/41 del 22/04/1941 che hanno interessato il reato di Delitti in materia di violazione del diritto d'autore Art. 25-novies D.Lgs 231/01;
- D.L. 10 agosto 2023 n. 105 coordinato con la Legge di conversione n. 137 del 9 ottobre 2023 (c.d. "Decreto Giustizia"):
  - Modifica testo 24 D. Lgs 231/01 e inserimento al suo interno delle fattispecie dei reati di Turbata libertà degli incanti (Art.353 c.p.) e di Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (Art.353-bis c.p.),
  - Modifica rubrica e testo 25-octies.1 e inserimento al suo interno dalla fattispecie del reato di Trasferimento fraudolento di valori (Art.512-bis c.p.),
  - Modifica 452-bis c.p. (Inquinamento ambientale) e Art 452-quater c.p. (Disastro ambientale), Inserimento Art.255 D.Lgs. 152/2006 (Abbandono rifiuti) che vanno ad interessare i Reati ambientali Art. 25-undecies D.Lgs. 231/01.
- Decreto legislativo 14 luglio 2020 n. 75 "Attuazione della direttiva (UE) 2017/1371 (c.d. Direttiva PIF), relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale". Il decreto ha introdotto modificazioni e integrazioni all'art. 24; ha inserito il comma 2 all'art. 25-quinquiesdecies e modificato i commi 3 e 4 del medesimo articolo; ha, infine, introdotto l'art. 25-sexiesdecies;
- Legge 19 dicembre 2019 n. 157 "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 26 ottobre 2019, n. 124, recante disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili" che ha introdotto l'art. 25-quinquiesdecies;
- Legge 18 novembre 2019 n. 133 "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 21 settembre 2019, n. 105, recante disposizioni urgenti in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica" che ha operato la modifica del comma 3 dell'art. 24-bis;
- Legge 3 maggio 2019, n. 39 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla manipolazione di competizioni sportive, fatta a Magglingen il 18 settembre 2014" che ha disposto l'introduzione dell'art. 25-quaterdecies;
- Legge 9 gennaio 2019 n. 3 "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 previsto la modifica degli artt. 13, comma 2, 25, commi 1 e 5 nonché 51, commi 1 e 2 e ha introdotto il comma 5-bis all'art. 25;
- Legge 30 novembre 2017, n. 179 "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" ha disposto l'introduzione dei commi 2-bis, 2-ter, 2-quater all'art. 6 e la modifica dell'art. 25-octies;
- Legge 17 ottobre 2017, n. 161 "Modifiche al codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, di cui al decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159, al codice penale e alle norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale e altre disposizioni. Delega al Governo per la tutela del lavoro nelle aziende sequestrate e confiscate" che ha inserito i commi 1-bis, 1-ter e 1-quater all'art. 25-duocecies nonché ha aggiunto l'art. 25-terdecies;
- Decreto legislativo 15 marzo 2017, n. 38 "Attuazione della decisione quadro 2003/568/GAI del Consiglio, del 22 luglio 2003, relativa alla lotta contro la corruzione nel settore privato" che ha inserito la lett. s-bis) all'art. 25-ter, introducendo il reato istigazione alla corruzione tra privati di cui all'art. 2635-bis c.c.;

- Legge 29 ottobre 2016, n. 199 “*Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo*” che ha modificato la lett. a) del comma dell’art. 25-quinquies;
- Legge 27 maggio 2015, n. 69 “*Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio*” che ha modificato l’art. 25-ter, introducendo la lett. a-bis al comma 1, sostituendo l’alinea del comma 1 e le lett. a) e b) del comma 1, nonché abrogando la lett. c) del comma 1;
- Legge 22 maggio 2015, n. 68 “*Disposizioni in materia di delitti contro l’ambiente*” che ha sostituito al comma 1 dell’art. 25-undecies le lettere a) e b), ha inserito al medesimo comma le lettere c), d), e), f) e g) e ha, altresì, introdotto il comma 1-bis all’art. 25-undecies;
- Decreto Legislativo 4 marzo 2014, n. 39 “*Attuazione della direttiva 2011/93/UE relativa alla lotta contro l’abuso e lo sfruttamento sessuale dei minori e la pornografia minorile, che sostituisce la decisione quadro 2004/68/GAI*” che ha modificato il comma 1, lettera c), dell’art. 25-quinquies;
- Decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101 “*Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni*” che ha aggiunto il comma 1-bis all’art. 53;
- Legge 6 novembre 2012, n. 190 “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*” che ha modificato l’art. 25;
- Decreto legislativo 16 luglio 2012, n. 109 “*Attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare*” che ha introdotto l’art. 25-duodecies;
- Legge 12 novembre 2011, n. 183 “*Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (Legge di stabilità 2012)*” che ha inserito il comma 4-bis all’art. 6;
- Decreto legislativo 7 luglio 2011, n. 121 “*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*” che ha sostituito l’art. 25-decies e introdotto l’art. 25-undecies;
- Legge 23 dicembre 2009, n. 191 “*Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2010)*” che ha modificato il comma 2 dell’art. 18 e ha introdotto l’art. 25-decies;
- Legge 23 luglio 2009, n. 99 “*Disposizioni per lo sviluppo e l’internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia*” che ha apportato modifiche e integrazioni all’art. 25-bis e, altresì, ha introdotto gli artt. 25-bis.1 e 25-nones;
- Legge 15 luglio 2009, n. 94 “*Disposizioni in materia di sicurezza pubblica*” che ha inserito l’art. 24-ter;
- Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 “*Attuazione dell’articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*” che ha sostituito l’art. 25-septies con quanto previsto dall’art. 300 del D.Lgs. n. 81 del 2008;
- Legge 18 marzo 2008, n. 48 “*Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d’Europa sulla criminalità informatica, fatta a Budapest il 23 novembre 2001, e norme di adeguamento dell’ordinamento interno*” che ha introdotto l’art. 24-bis;
- Decreto legislativo 21 novembre 2007, n. 231 “*Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell’utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione*” che ha inserito l’art. 25-octies;
- Legge 6 febbraio 2006, n. 38 “*Disposizioni in materia di lotta contro lo sfruttamento sessuale dei bambini e la pedopornografia anche a mezzo Internet*” che ha modificato il comma 1, lettere b) e c), dell’art. 25-quinquies;
- Legge 9 gennaio 2006, n. 7 “*Disposizioni concernenti la prevenzione e il divieto delle pratiche di mutilazione genitale femminile*” che ha inserito l’art. 25-quater.1;

- Legge 28 dicembre 2005, n. 262 "Disposizioni per la tutela del risparmio e la disciplina dei mercati finanziari" che ha raddoppiato il regime sanzionatorio pecuniaro per i reati di cui all'art. 25-ter;
- Legge 18 aprile 2005, n. 62 "Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee. Legge comunitaria 2004" che ha introdotto l'art. 25-sexies;
- Legge 11 agosto 2003, n. 228 "Misure contro la tratta di persone" che ha inserito l'art. 25-quinquies;
- Legge 14 gennaio 2003, n. 7 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, fatta a New York il 9 dicembre 1999, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno" che ha inserito l'art. 25-quater;
- D.P.R. 14 novembre 2002, n. 313 "Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di casellario giudiziale, di anagrafe delle sanzioni amministrative dipendenti da reato e dei relativi carichi pendenti" che ha abrogato gli artt. 80, 81 e 82 nonché il comma 1, lettera b), dell'art. 85;
- D.P.R. 30 maggio 2002, n. 115 "Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di spese di giustizia" che ha abrogato l'art. 75;
- Decreto legislativo 11 aprile 2002, n. 61 "Disciplina degli illeciti penali e amministrativi riguardanti le società commerciali, a norma dell'articolo 11 della legge 3 ottobre 2001, n. 366" che ha introdotto l'art. 25-ter;
- Decreto-legge 25 settembre 2001, n. 350 "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" che ha introdotto l'art. 25-bis.

### **La normativa nazionale integrabile al D.Lgs. n. 231/2001 e s.m.i**

Ai fini di una corretta redazione del MOG, la Fondazione ha tenuto conto dell'ulteriore normativa nazionale ricollegabile, in via diretta o indiretta, al Decreto nonché di quella rilevante per delineare il sistema organizzativo e gestorio dell'ente.

Di seguito, si indicano le disposizioni di maggiore rilievo:

12

- **Bilancio di previsione dello Stato per l'anno 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027**
- Legge 30 dicembre 2020, n. 178 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023";
- Legge 27 dicembre 2019, n. 160 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2020 e bilancio pluriennale per il triennio 2020-2022";
- Legge 30 dicembre 2018, n.145 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021";
- Legge 9 agosto 2018, n. 96 "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, recante disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese" (c.d. Decreto dignità);
- Decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117 "Codice del Terzo settore, a norma dell'articolo 1, comma 2, lettera b), della legge 6 giugno 2016, n. 106";
- D.P.C.M. 7 luglio 2016 "Disposizioni in materia di trasparenza e di efficacia nell'utilizzazione della quota del cinque per mille, in attuazione all'articolo 1, comma 154, della legge 23 dicembre 2014, n. 190";
- Legge 28 dicembre 2015, n. 208 "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2016)";
- Legge 10 dicembre 2014, n. 183 "Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro";

- Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 “Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”;
- Legge 28 giugno 2012, n. 92 “Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita”;
- Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 “Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”, integrato dal Decreto legislativo 3 agosto 2009, n. 106 “Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”;
- Decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”;
- Decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 “Norme in materia ambientale”;
- Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 “Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30” (cosiddetta legge Biagi in materia di occupazione e mercato del lavoro);
- Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 “Codice in materia di protezione dei dati personali” così come modificato dal decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 “Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)”;
- Legge 8 novembre 2000, n. 328 “Legge quadro per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali” nei suoi capisaldi relativi alla qualità della vita, pari opportunità, non discriminazione e diritti di cittadinanza nonché per il riconoscimento del ruolo del terzo settore;
- Decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74 “Nuova disciplina dei reati in materia di imposte sui redditi e sul valore aggiunto, a norma dell'articolo 9 della legge 25 giugno 1999, n. 205”;
- Legge 8 marzo 2000, n. 53: “Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città”. In particolare, l'organizzazione dell'attività nell'ambito della Fondazione viene determinata, valorizzando il dettato normativo di cui all'art. 9 (Misure a sostegno della flessibilità di orario);
- Legge 12 marzo 1999, n. 68 “Norme per il diritto al lavoro dei disabili”;
- Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”;
- Legge 7 agosto 1990, n. 241 “Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi” e s.m.i.

### **La normativa regionale e le disposizioni attuative**

Il presente Modello è stato, altresì, costruito in osservanza della normativa della Regione Lombardia e delle relative disposizioni attuative concernenti lo svolgimento di attività di pubblica utilità nel settore socio-sanitario e assistenziale

- Deliberazione Giunta Regionale n. 3720 del 30.12.2024 “regole di sistema per l'esercizio 2025”
- Deliberazione Giunta Regionale n. 3670 del 16.12.2024 “determinazioni in ordine alla gestione del Servizio Sanitario e Socio sanitario per l'esercizio 2024”
- Deliberazione Giunta Regionale n. 7758 del 28.12.2023 “determinazioni in ordine alla gestione del Servizio Sanitario e Socio sanitario per l'esercizio 2023”
- Deliberazione Giunta Regionale n. 5941 del 07.02.2022 “determinazioni in ordine alla gestione del Servizio Sanitario e Socio sanitario per l'esercizio 2022”

- Deliberazione Giunta Regionale n. 4232 del 29.01.2021 “determinazioni in ordine alla gestione del Servizio Sanitario e Socio sanitario per l'esercizio 2021”
- Deliberazione Giunta Regionale n. 2672 del 16.12.2019 “determinazioni in ordine alla gestione del Servizio Sanitario e Socio sanitario per l'esercizio 2020”
- Deliberazione Giunta Regionale n. 1986 del 23.07.2019 “ulteriori determinazioni in ordine alla gestione del Servizio Sanitario e Socio sanitario regionale per l'esercizio 2019”
- Deliberazione Giunta Regionale n. XI/1046 del 17.12.2018 “Determinazioni in ordine alla gestione del servizio sociosanitario per l'esercizio 2019”;
- Deliberazione Giunta Regionale n. X/7770 del 17.01.2018 “Interventi di programmazione in materia di assistenza domiciliare integrata”;
- Deliberazione Giunta Regionale n. X/7769 del 17.01.2018 “Interventi a sostegno della famiglia e dei suoi componenti fragili ai sensi della d.g.r. 116/2013: terzo provvedimento attuativo – consolidamento del percorso di attivazione e monitoraggio delle misure innovative previste dalle d.g.r. 2942/2014 in funzione della qualificazione dei servizi offerti della continuità assistenziale”;
- Deliberazione Giunta Regionale n. X/7655 del 28.12.2017 “Modalità di avvio del percorso di presa in carico del paziente cronico e/o fragile in attuazione della d.g.r. N. X/6551 del 04.05.2017”;
- Deliberazione Giunta Regionale n. X/7633 del 28.12.2017 “Precisazioni in merito alla figura di “volontario” nelle unità d'offerta sociali di cui alla L.R. 3/2008”;
- Deliberazione Giunta Regionale n. X/7626 del 28.12.2017 “Previsione della misura comunità per minori vittime di abuso, violenza e grave maltrattamento ex DGR 534/16: determinazioni a sostegno della qualità e dell'appropriatezza degli interventi”;
- Deliberazione Giunta Regionale n. X/7600 del 20.12.2017 “Determinazioni in ordine alla gestione del servizio sociosanitario per l'esercizio 2018”;
- Deliberazione Giunta Regionale n. X/2989 del 23.12.2014 “Determinazione in ordine alla gestione del servizio socio sanitario regionale per l'anno 2015”;
- Deliberazione Giunta Regionale n. X/2569 del 31.10.2014 “Revisione del sistema di esercizio e accreditamento delle unità d'offerta sociosanitarie e linee operative per le attività di vigilanza e controllo”;
- Deliberazione Giunta Regionale n. X/1765 del 08.05.2014 “Il sistema dei controlli in ambito sociosanitario: definizione degli indicatori di appropriatezza in attuazione della d.g.r. X/1185 del 20/12/2013”;
- Deliberazione Giunta Regionale n. X/1185 del 20.12.2013 “Determinazioni in ordine alla gestione del servizio sociosanitario regionale per l'esercizio 2014”, in particolare l'allegato 4 “Regole del sistema 2014 – ambito sociosanitario”;
- Deliberazione Giunta Regionale n. X/856 del 25.10.2013 “Interventi a sostegno della famiglia e dei suoi componenti fragili ai sensi della DGR 116/2013: primo provvedimento attuativo”;
- Legge regionale del 11 agosto 2015, n. 23 “Evoluzione del sistema sociosanitario lombardo: modifiche al Titolo I e al Titolo II della legge regionale 30 dicembre 2009, n. 33 (Testo unico delle leggi regionali in materia di sanità)” e, in particolare, la disciplina concernente il nuovo sistema di presa in carico;
- Deliberazione Giunta Regionale n. IX/4980 del 07.03.2013 “Determinazioni in ordine al controllo di appropriatezza nel sistema sociosanitario in attuazione dei criteri di revisione delle funzioni di vigilanza e controllo delle A.S.L. di cui all'allegato C della d.g.r. IX/3540 del 30/05/2012” e, in particolare, la parte inerente all'applicazione sperimentale degli indicatori per il controllo di appropriatezza, al fine di diffondere prassi comune e condivisa nella loro adozione e misurazione, sia da parte delle A.S.L. che degli Enti gestori;
- Deliberazioni Giunta Regionale n. IX/3540 e n. IX/3541 del 30.05.2012 relative, rispettivamente, alle “Determinazioni in materia di esercizio e accreditamento delle unità di offerta sociosanitarie e di razionalizzazione del relativo sistema di vigilanza e controllo” e alla “Definizione dei requisiti specifici per l'esercizio e l'accreditamento dell'assistenza domiciliare integrata”;

- Deliberazione Giunta Regionale n. IX/3584 del 06.06.2012 “*Determinazioni in ordine all’allegato a) alla d.g.r. n. 3541 del 30/05/2012 «definizione dei requisiti specifici per l’esercizio e l’accreditamento dell’assistenza domiciliare integrata»;*;
- Deliberazione Giunta Regionale n. IX/3540 del 30.05.2012 “*Determinazioni in materia di esercizio e accreditamento delle unità di offerta sociosanitarie e di razionalizzazione del relativo sistema di vigilanza e controllo*”;
- Deliberazione di Consiglio Regionale n. IX/88 del 17.11.2010 “*Piano socio-sanitario regionale 2010-14*”;
- Deliberazione Giunta Regionale n. VIII/10882 del 23.12.2009 (e Decreto attuativo n. 5808 dell’08.06.2010) “*Erogazione dei servizi di istruzione e formazione professionale nonché dei servizi per il lavoro. Procedure e requisiti per l’accreditamento degli operatori pubblici e privati e indicazioni per il funzionamento dei relativi Albi regionali*”;
- Deliberazione Giunta Regionale n. VIII/8799 del 30.12.2008 “*Disposizioni in merito alla scadenza dei tempi per l’adeguamento strutturale delle R.S.A. (e dei C.D.I. con piano programma collegato e/o contestuale)*”;
- Deliberazione Giunta Regionale n. VIII/8559 del 03.12.2008 relativa alle procedure per l’adeguamento delle r.s.a. ai requisiti di funzionamento;
- Deliberazione Giunta Regionale n. VIII/8496 del 26.11.2008 “*Disposizioni in materia di esercizio, accreditamento, contratto e linee di indirizzo per la vigilanza ed il controllo delle unità di offerta sociosanitarie*”, che – nel definire in particolare i requisiti per l’accreditamento e gli elementi essenziali e aggiuntivi del contratto così come l’attività di vigilanza – si propone di garantire la qualità dei servizi erogati a tutela degli utenti;
- Deliberazione Giunta Regionale n. VIII/6677 del 27.02.2008 “*disposizioni in merito alla remunerazione a carico del fondo sanitario regionale delle prestazioni erogate nelle residenze sanitario assistenziali per anziani (r.s.a.) nelle residenze sanitario assistenziali per disabili (r.s.d.) e nei centri diurni per disabili (c.d.d.) per l’anno 2008*”;
- Legge Regionale Lombardia 12 marzo 2008, n. 3 “*Governo della rete degli interventi e dei servizi alla persona in ambito sociale e sociosanitario*” - che enuncia i principi di:
  - Universalità del diritto di accesso e uguaglianza di trattamento nel rispetto della specificità del bisogno;
  - Libertà di scelta nel rispetto della appropriatezza delle prestazioni;
  - Riconoscimento e valorizzazione del ruolo della famiglia;
  - Mantenimento e reinserimento nel proprio ambiente familiare e sociale dei soggetti in difficoltà;
  - Perseguimento dell’effettività e dell’efficacia delle prestazioni erogate.
- Decreto Direttore Generale n. 9026 del 06.08.2007 “*Sviluppo del modello di accreditamento delle sedi operative che erogano servizi di formazione – Approvazione del modello di rating*”;
- Legge regionale del 28 settembre, n. 22 “*Il mercato del lavoro in Lombardia*”;
- Deliberazione Giunta Regionale n. 13383 del 20.06.2003 relativa alle modalità di accesso ai contributi per la riqualificazione della rete socio-sanitaria e socio-assistenziale;
- Deliberazione Giunta Regionale n. 12618 del 07.04.2003 “*Definizione degli standard di personale per l’autorizzazione al funzionamento e l’accreditamento delle Residenze Sanitario Assistenziali per Anziani (RSA)*”;
- Deliberazione Giunta Regionale n. VII/8494 del 22.03.2002 “*Requisiti per l’autorizzazione al funzionamento e l’accreditamento dei Centri Diurni integrati*”;
- Deliberazione Giunta Regionale n. VII/7435 del 14.12.2001 “*Attuazione dell’art. 12, commi 3 e 4 della L.R. 11 luglio 1997, n. 31: Requisiti per l’autorizzazione al funzionamento e per l’accreditamento delle Residenze Sanitario Assistenziali per Anziani (RSA)*”.

La Fondazione Paola di Rosa Onlus intende impedire e ostacolare condotte contrarie alle prescrizioni di legge; pertanto, adotta il presente Modello organizzativo nel rispetto delle normative nazionali, regionali e locali di riferimento generale avanti elencate.

## **1.2 Principi generali e criteri di attribuzione della responsabilità amministrativa**

In estrema sintesi, le condizioni al verificarsi delle quali si può ravvisare la responsabilità della Fondazione sono le seguenti:

1. la commissione di uno dei reati-presupposto indicati agli artt. 24 a 25-*sexiesdecies* del Decreto;
2. la specifica qualifica dell'autore dell'illecito penale. In particolare, ai sensi dell'art. 5, rilevano i reati commessi da:
  - a. persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. soggetti apicali);
  - b. persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (c.d. soggetti sottoposti);
3. il reato sia commesso nell'interesse<sup>4</sup> o a vantaggio<sup>5</sup> dell'ente. In base alla disposizione contenuta al comma 2 dell'art. 5, **la Fondazione non risponde se le persone indicate alle lettere a) e b) hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi**;
4. venga accertata la responsabilità dell'ente nella forma di colpa di organizzazione<sup>6</sup>.

## **1.3 I reati in relazione ai quali insorge la responsabilità della Fondazione**

La puntuale individuazione dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 e smi è contenuta nella tabella allegata che costituisce a tutti gli effetti parte integrante del documento.

<sup>4</sup> L'interesse attiene alla proiezione finalistica della condotta da valutare *ex ante*. Esso, dunque, sussiste quando l'autore dell'illecito ha agito con l'intento di creare un beneficio all'ente, indipendentemente dal fatto che tale obiettivo sia stato raggiunto.

<sup>5</sup> Il vantaggio, invece, deve essere inteso come effettivo e oggettivo risultato positivo, anche di natura non economica, conseguito dall'ente a seguito della commissione del reato.

<sup>6</sup> Sul punto, le Sezioni Unite della Cassazione hanno affermato che "la **"colpa di organizzazione"**, da intendersi in senso normativo, è fondata sul rimprovero derivante dall'inottemperanza da parte dell'ente dell'obbligo di adottare le cautele, organizzative e gestionali, necessarie a prevenire la commissione dei reati previsti tra quelli idonei a fondare la responsabilità del soggetto collettivo, dovendo tali accorgimenti essere consacrati in un documento che individua i rischi e delinea le misure atte a contrastarli" (Sez. Un., 24 aprile 2014, n. 38343).

Come si potrà notare, nella tabella si è provveduto a raggruppare le ipotesi di reato per blocchi “logici” in modo da favorirne una più proficua presa visione. Inoltre, per ogni reato è stata fatta una valutazione circa il rischio di una sua commissione da parte di dipendenti, collaboratori e amministratori della Fondazione Paola di Rosa nell'esercizio della loro attività. La valutazione è stata graduata secondo i seguenti gradi di rischio:

- a. trascurabile
- b. basso
- c. medio
- d. alto

Definizione di rischio accettabile secondo le linee guida di Confindustria:

*Un concetto nodale nella costruzione di un sistema di controllo preventivo è quello di rischio accettabile. Nella progettazione di sistemi di controllo a tutela dei rischi di business, definire il rischio accettabile è un'operazione relativamente semplice, almeno dal punto di vista concettuale. Il rischio è ritenuto accettabile quando i controlli aggiuntivi “costano” più della risorsa da proteggere. Nel caso del decreto 231 del 2001 la logica economica dei costi non può però essere un riferimento utilizzabile in via esclusiva. È pertanto importante che ai fini dell'applicazione delle norme del decreto sia definita una soglia effettiva che consenta di porre un limite alla quantità/qualità delle misure di prevenzione da introdurre per evitare la commissione dei reati considerati. In assenza di una previa determinazione del rischio accettabile, la quantità/qualità di controlli preventivi istituibili è, infatti, virtualmente infinita, con le intuibili conseguenze in termini di operatività aziendale. Del resto, il generale principio, invocabile anche nel diritto penale, dell'esigibilità concreta del comportamento rappresenta un criterio di riferimento ineliminabile anche se, spesso, appare difficile individuarne in concreto il limite.*

*Riguardo al sistema di controllo preventivo da costruire in relazione al rischio di commissione delle fattispecie di reato contemplate dal decreto 231, la soglia concettuale di accettabilità, nei casi di reati dolosi, è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non FRAUDOLENTEMENTE. Questa soluzione è in linea con la logica della “elusione fraudolenta” del modello organizzativo quale esimente espressa dal decreto 231 ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa dell'ente (art. 6, comma 1, lett. c, “le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione”). Come chiarito dalla più recente giurisprudenza (cfr. Cass., V sez. pen., sent. n. 4677 del 2014), la frode cui allude il decreto 231 non necessariamente richiede veri e propri artifici e raggiri, che renderebbero di fatto quasi impossibile predicare l'efficacia esimente del modello. Al tempo stesso, però, la frode neppure può consistere nella mera violazione delle prescrizioni contenute nel modello. Essa presuppone, dunque, che la violazione di quest'ultimo sia determinata comunque da un aggiramento delle “misure di sicurezza”, idoneo a forzarne l'efficacia. La soglia concettuale di accettabilità, agli effetti esimenti del decreto 231, va diversamente modulata in relazione ai reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nonché ai reati ambientali punibili per colpa. L'elusione fraudolenta dei modelli organizzativi, infatti, appare incompatibile con l'elemento soggettivo dei reati colposi, in cui manca la volontà dell'evento lesivo della integrità fisica dei lavoratori o dell'ambiente. In queste ipotesi la soglia di rischio accettabile è rappresentata dalla realizzazione di una condotta in violazione del modello organizzativo di prevenzione (e, nel caso dei reati in materia di salute e sicurezza, dei sottostanti adempimenti obbligatori prescritti dalle norme prevenzionistiche), nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal decreto 231 da parte dell'Organismo di Vigilanza.*

Pertanto, laddove si è evidenziato **un rischio trascurabile** si è scelto di non proseguire oltre, pur nella consapevolezza che non sia astrattamente ascrivibile un rischio nullo a ciascuna delle ipotesi individuate. L'indicazione in questo caso è provvedere ad un periodico ri-assessment

per verificare il mantenimento del grado “trascurabile” in capo alla fattispecie considerata, sicuramente in occasione di ogni revisione del documento.

Al contrario, nei casi in cui la valutazione del rischio abbia portato a dei giudizi di “basso”, “medio” e “alto” grado, sono state puntualmente individuate le misure di contrasto, dettagliatamente descritte nella parte speciale del documento.

#### **1.4 Esonero della responsabilità amministrativa: in particolare, il Modello di gestione e controllo**

L’esclusione della responsabilità dell’ente si atteggi in modo differente a seconda del ruolo rivestito dal soggetto attivo del reato-presupposto. Invero, il contenuto della prova liberatoria a carico della persona giuridica varia a seconda che:

- il reato-presupposto sia stato commesso da un soggetto apicale. In questo caso il Decreto richiede, ai fini esimenti:
  1. di aver adottato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione, gestione e controllo valido<sup>7</sup> ed efficacemente attuato<sup>8</sup>;
  2. di aver predisposto un Organismo di Vigilanza e di controllo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo ed efficacemente operativo. L’OdV deve garantire la corretta vigilanza sull’osservanza del Modello, nonché il suo aggiornamento.In ossequio al dettato normativo, la Fondazione ha affidato il predetto compito a un **Organismo della Fondazione** (chiamato Organismo di Vigilanza o *Control Body*) dotato di poteri di iniziativa e di controllo;
- 3. la dimostrazione che l’autore del reato abbia eluso fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione.Quest’ultimo requisito è espressione di una presunzione relativa di responsabilità in capo all’ente. La previsione si giustifica tenendo conto dell’immedesimazione organica che lega la persona giuridica e il soggetto che ne ha la rappresentanza, l’amministrazione, la direzione, la gestione ovvero il controllo.  
Ne deriva che la prova liberatoria è subordinata all’ulteriore dimostrazione che il modello organizzativo abbia rappresentato un ostacolo per la realizzazione del progetto criminoso, tale da costringere l’autore dell’illecito ad aggirare i controlli da esso previsti.
- l’autore dell’illecito penale sia un soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza dei soggetti apicali. In tal caso, è ravvisabile la responsabilità della Fondazione laddove la commissione del reato sia stata resa possibile dall’inoservanza degli obblighi di direzione e vigilanza da parte degli organi dirigenti. L’inoservanza è comunque da escludersi in caso di preventiva adozione e attuazione di idonei modelli organizzativi (art. 7, comma 2).

<sup>7</sup> La validità è da intendersi come ragionevole idoneità del Modello a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

<sup>8</sup> L’efficacia del Modello richiede, oltre alla sua concreta osservanza, che lo stesso sia oggetto di verifiche periodiche e di eventuali aggiornamenti, sulla base dell’evoluzione organizzativa e gestionale dell’ente.

Alla luce di quanto detto, emerge che la costruzione di un modello valido ed efficace, pur non essendo obbligatoria, rappresenta, di fatto, un requisito imprescindibile per l'esenzione della responsabilità dell'ente.

Il Modello si pone, quindi, come elemento centrale della disciplina oggetto della presente trattazione.

Esso consiste in un sistema di regole comportamentali, coerenti con la disciplina del D.Lgs. n.231/2001 (c.d. *compliance programs*), predisposte dall'ente per ridurre "al minimo" il rischio di commissione di reati da parte dei propri apicali e sottoposti.

Merita evidenziare che il Decreto non contiene alcuna norma che individui in modo puntuale il contenuto del Modello.

In particolare, l'art. 6, comma 2 si limita a indicare gli elementi essenziali del MOG, consistenti negli obblighi di:

- individuare **le attività** nel cui ambito possono essere commessi i reati (*risk analysis*);
- prevedere specifici **protocolli** diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Fondazione in relazione ai reati da prevenire (attività di controllo);
- individuare le 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 dei Modelli (flussi informativi);
- introdurre un **sistema disciplinare** idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

19

Tale scelta trova fondamento nella consapevolezza che il miglior modo per raggiungere l'obiettivo prefissato sia quello di lasciare un margine di discrezionalità al singolo ente che, in base alle circostanze del caso concreto, è il miglior soggetto per poter individuare e, in seguito, attuare misure preventive idonee ed efficaci.

Un utile strumento, finalizzato ad orientare l'ente nella predisposizione di un modello ben strutturato ed esaustivo, è rappresentato dalle linee-guida delle associazioni rappresentative degli enti (art. 6, comma 3). Queste ultime si presentano come indicazioni, aventi portata generale e non vincolante, astrattamente idonee a soddisfare i requisiti indicati nel Decreto. Nondimeno, le linee-guida non sono sufficienti a esaurire l'attività di redazione del MOG (non hanno una funzione surrogatoria), essendo necessario che il Modello sia calato nella realtà dell'ente, tenendo conto delle sue peculiarità e delle sue specifiche esigenze.

## **1.5 Le sanzioni in caso di responsabilità dell'ente**

Il D.Lgs. n. 231/2001 prevede tipologie differenti di sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Nello specifico, le sanzioni sono le seguenti (art.9):

- a) sanzione pecuniaria;
- b) sanzione interdittiva;
- c) confisca;

d) pubblicazione della sentenza.

a) La sanzione pecuniaria è sempre applicata nei casi di accertamento della responsabilità della Fondazione ed è determinata dal giudice attraverso un sistema basato su "quote" - il cui numero non può essere inferiore a cento né superiore a mille – per un importo ricompreso tra 258 euro e 1.549 euro (art. 10).

L'entità della sanzione varia a seconda della gravità del reato, del grado di responsabilità dell'ente e dell'attività svolta per eliminare o ridurre le conseguenze pregiudizievoli (art. 11)<sup>9</sup>. In ogni caso, il giudice irroga la sanzione tenendo conto delle condizioni economiche e patrimoniali della persona giuridica.

b) Le sanzioni interdittive sono applicabili solo ad alcune fattispecie criminose, espressamente menzionate dal Decreto, a seconda della gravità del reato. Esse consistono nel:

- l'interdizione dall'esercizio delle attività;
- la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, nonché la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Tali sanzioni rappresentano il maggior rischio per la Fondazione in quanto la loro applicazione può comportare la definitiva interdizione dall'esercizio dell'attività.

20

Le sanzioni interdittive sono comminate in aggiunta a quelle pecuniarie qualora si verifichi una delle seguenti condizioni:

1. l'ente abbia ricavato un profitto di rilevante entità derivante da un reato commesso da un apicale;
2. l'ente abbia ricavato un profitto di rilevante entità derivante da un reato commesso da un subordinato, se tale commissione sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
3. l'illecito è stato reiterato.

<sup>9</sup> Ai sensi dell'art. 12, la sanzione pecuniaria da applicare può essere ridotta al ricorrere di determinate condizioni.

In primo luogo, la riduzione è pari alla metà e non può comunque essere superiore a 103.291 euro qualora:

- l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato un vantaggio minimo;
- il danno patrimoniale cagionato sia di particolare tenuità.

Inoltre, la sanzione è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Nel caso in cui concorrono entrambe le condizioni innanzitutto descritte, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi.

Ad ogni modo, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore a 10.329 euro.

Ai sensi dell'art. 17, l'ente può sottrarsi all'applicazione delle sanzioni interdittive se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, soddisfa i tre requisiti cumulativi di seguito elencati:

1. un'adeguata attività di ravvedimento operoso mediante il risarcimento integrale del danno e l'eliminazione delle conseguenze dannose o pericolose (o, perlomeno, il tentativo concreto di ripristinare gli effetti pregiudizievoli);
2. l'adozione e l'attuazione di idonei modelli organizzativi funzionali al superamento delle carenze organizzative che hanno determinato il reato;
3. la messa a disposizione del profitto conseguito, ai fini della confisca.

Merita, infine, evidenziare che l'art. 25 – come riformato dalla legge 9 gennaio 2019, n. 3 ("Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici") – indica una disciplina più severa per le sanzioni interdittive relative alla commissione di gravi reati contro la PA (artt. 317, 319, 319-bis in caso di rilevante profitto conseguito dall'ente, 319-ter, 319-quater e 322 c.p.).

In particolare, vengono individuate delle forbici edittali maggiori di quelle previste all'art. 13, comma 2, distinguendo a seconda della qualifica dell'autore del reato-presupposto<sup>10</sup>.

Nondimeno, è possibile l'applicazione della disciplina ordinaria di cui all'art. 13, qualora l'ente, per gli stessi delitti citati e prima della sentenza di primo grado, si sia adoperato per evitare ulteriori conseguenze del reato; abbia collaborato con l'autorità giudiziaria per assicurare le prove dell'illecito e per individuarne i responsabili; infine, abbia attuato modelli organizzativi idonei a prevenire nuovi illeciti e a colmare le carenze organizzative che li hanno permessi.

21

c) La disciplina della confisca è contenuta all'articolo 19.

In generale, la confisca è definibile come l'espropriazione a favore dello Stato di beni pertinenti al reato e legati allo stesso da un nesso eziologico.

La norma in esame ne indica due categorie: la confisca diretta e quella per equivalente.

La prima è sempre disposta nel caso di sentenza di condanna, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato, e consiste nell'ablazione del prezzo<sup>11</sup> o del profitto<sup>12</sup> del reato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

La confisca per equivalente, invece, si applica qualora non sia possibile la confisca diretta, in assenza di beni identificabili. Essa comporta la sottrazione di denaro, beni o altre utilità dell'ente per un valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

Ai sensi dell'art. 53, in determinate ipotesi, gli effetti della confisca sono anticipati attraverso il sequestro preventivo di beni che, costituendo prezzo o profitto del reato o loro equivalente monetario, sono suscettibili di confisca.

<sup>10</sup> Le sanzioni interdittive possono avere una durata compresa tra 4 e 7 anni se il reato è commesso da un soggetto apicale e tra 2 e 4 anni se il colpevole è un soggetto subordinato.

<sup>11</sup> Il prezzo consiste nell'utilità data al reo al fine di commettere il reato.

<sup>12</sup> Si definisce profitto del reato il vantaggio economico derivante in via diretta e immediata dalla commissione dell'illecito. Occorre, dunque, un legame pertinenziale con il reato.

d) L'art. 18 si occupa di disciplinare la pubblicazione della sentenza di condanna. Tale forma sanzionatoria trova applicazione a seguito della comminazione di una sanzione interdittiva. La pubblicazione della sentenza è eseguita, a cura della cancelleria del giudice e a spese dell'ente, secondo quanto disposto dall'art. 36 c.p.<sup>13</sup> nonché mediante l'affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

---

<sup>13</sup> L'art. 36 c.p. prevede che: "...la pubblicazione è fatta per estratto, salvo che il giudice disponga la pubblicazione per intero; essa è eseguita d'ufficio e a spese del condannato. La legge determina gli altri casi nei quali la sentenza di condanna deve essere pubblicata. In tali casi la pubblicazione ha luogo nei modi stabiliti nei due capoversi precedenti".

## **2. IL MODELLO ADOTTATO DALLA FONDAZIONE PAOLA DI ROSA ONLUS**

### ***2.1 La Fondazione Paola Di Rosa Onlus***

La Fondazione Paola Di Rosa Onlus - con sede in Brescia, via Moretto n. 34 – è stata costituita in data 06.07.1991, allo scopo di promuovere attività caritative, educative, assistenziali e sociali, con particolare attenzione all’ambito dell’assistenza socio-sanitaria, secondo lo spirito di solidarietà sociale che mosse la promotrice Paola di Rosa.

La Fondazione non ha finalità lucrative e svolge la propria attività nel settore delle prestazioni socio-sanitarie di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 14 febbraio 2001, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 129 del 6 giugno 2001, e successive modificazioni.

A seguito dell’emanazione del D.Lgs. 3 luglio 2017, n. 117, la Fondazione ha assunto la qualificazione di ETS (Ente del Terzo Settore).

Il perseguitamento degli obiettivi avanti indicati avviene mediante la gestione di tre residenze sanitarie assistenziali:

- R.S.A. Villa Di Salute (con dotazione di 120 posti letto di cui 104 accreditati e contrattualizzati e 16 posti letto Alzheimer);
- R.S.A. Paola Di Rosa (con dotazione di 27 posti letto di cui 27 accreditati e contrattualizzati);
- R.S.A. Mons. Faustino Pinzoni (con dotazione di 80 posti letto di cui 67 accreditati e contrattualizzati).

23

Al fine di uniformare la gestione delle residenze, la Fondazione ha predisposto una Carta dei Diritti dell’Ospite contenente i principi ispiratori delle attività svolte, pubblicata sul proprio sito internet.

L’assetto statutario dell’Ente trova formalizzazione nell’ultimo Statuto, aggiornato con verbale del Consiglio, datato 05.11.2019, n. 107476 di rep. e n. 38388 di racc.

Gli organi individuati nello Statuto sono:

**1. il Consiglio:** è composto da cinque o sette membri che durano in carica cinque anni. La Superiora Generale della Congregazione delle Suore Ancelle della Carità è membro di diritto.

Il Consiglio si riunisce almeno una volta l’anno.

I suoi principali compiti sono riassumibili nel:

- la nomina di un Vicepresidente che sostituisce il Presidente in caso di sua assenza o impedimento;
- la nomina del proprio Segretario, per la durata pari a quella del Consiglio, scegliendolo anche al di fuori dei propri membri;
- l’approvazione, entro il mese di maggio di ogni anno, del bilancio consuntivo dell’anno precedente e del bilancio sociale, se obbligatorio per norma di legge.

La convocazione del Consiglio è demandata al Presidente o, in sua assenza, al Vicepresidente;

**2. la Giunta:** è costituita, oltre che dal membro di diritto del Consiglio, da altri due membri, eletti nel proprio ambito per una durata pari a cinque anni.

La Giunta provvede all'amministrazione ordinaria e straordinaria della Fondazione. Può delegare parte dei propri poteri ad uno o più dei suoi membri, ovvero nominare procuratori per singoli atti o categorie di atti.

Non possono comunque essere delegati i seguenti poteri:

- la nomina di dirigenti;
- l'adozione di documenti di indirizzo pluriennali;
- le carte dei servizi e le tariffe applicabili nelle R.S.A.;
- l'approvazione di regolamenti;
- la sottoscrizione di prodotti finanziari;
- l'applicazione di nuovi CCNL;
- l'accettazione di lasciti e donazioni;
- l'acquisizione ed alienazione di beni immobili;
- l'acquisizione ed alienazione di rami d'azienda;

**3. il Presidente:** è eletto dal Consiglio tra i suoi membri. Egli presiede il Consiglio e la Giunta, è legale rappresentante dell'Ente e ne cura il regolare funzionamento;

**4. l'Organo di controllo;**

**5. il Revisore.**

Riguardo la *Governance* della Fondazione, si rimanda al documento contenente il funzionigramma e l'organigramma – aggiornato al 01.08.2025 – allegato al presente Modello.

24

## **2.2 Gli obiettivi perseguiti dalla Fondazione e le finalità del Modello**

Obiettivo della Fondazione Paola Di Rosa Onlus è quello di operare per il miglioramento della sicurezza e della qualità di processi e servizi dei clienti e dei beneficiari diretti e indiretti delle prestazioni erogate.

La Fondazione è attenta alle aspettative dei propri *stakeholders* in quanto è consapevole del valore che deriva agli stessi da un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/2001.

Al tal fine, la Fondazione si impegna a redigere e osservare un Modello che rifletta integralmente la sua struttura, l'organizzazione e l'attività svolta nonché a rendere accessibili le relative informazioni, in coerenza con i principi di trasparenza e pubblicità.

Lo scopo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo predisposto è definire un sistema strutturato e organico di controllo interno, idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, collaboratori, rappresentanti e partner d'affari, mediante individuazione delle attività sensibili.

Inoltre, la Fondazione, mediante il presente MOG, intende garantire i più alti standard di sicurezza circa la possibilità di commissione di reati.

Nei limiti delle attività svolte nell’interesse della Fondazione, si richiede a tutti i destinatari del Modello - attuali e potenziali - di adeguarsi a condotte tali da non comportare il rischio di commissione di reati.

L’integrità, infatti, è un valore condiviso e considerato quale elemento essenziale della professionalità per coloro che instaurano un rapporto di qualsiasi natura con la Fondazione, nell’ambito della propria attività lavorativa.

Attraverso l’adozione, l’aggiornamento e l’efficace attuazione del Modello, la Fondazione Paola Di Rosa Onlus si propone di:

- ridurre il rischio di commissione dei reati previsti D.Lgs. n. 231/2001 connessi con l’attività dell’Ente;
- migliorare il sistema di *Corporate Governance*;
- informare tutti i possibili destinatari del Modello dell’esigenza di un puntuale rispetto dello stesso, alla cui violazione conseguono severe sanzioni disciplinari;
- sensibilizzare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome e per suo conto, che la Fondazione censura fattivamente i comportamenti posti in essere in violazione del Modello, attraverso l’applicazione di apposite sanzioni fino alla risoluzione del rapporto contrattuale;
- informare circa le conseguenze che potrebbero derivare - alla Fondazione e indirettamente a tutti gli *stakeholders* - dall’applicazione delle sanzioni pecuniarie e interdittive previste dal Decreto;
- ottenere un costante controllo sulle attività aziendali in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio ed eventualmente applicare le misure disciplinari previste dallo stesso Modello.

### **2.3 Adozione del Modello**

La revisione del presente Modello è stata approvata dalla Giunta della Fondazione in data 10.12.2021, recependo le indicazioni dell’OdV.

L’aggiornamento è approvato dalla Presidente e sottoposto al vaglio dell’Organismo di Vigilanza.

È responsabilità di ogni area l’attuazione del Modello in relazione alle attività concretamente poste in essere dalle stesse.

Il Modello è impostato in modo sufficientemente chiaro e formalizzato, soprattutto per quanto riguarda l’attribuzione di responsabilità, le linee di dipendenza gerarchica e la descrizione dei compiti. Particolare attenzione è prestata al sistema premiante dei dipendenti, in quanto, se tali sistemi sono basati su target di performance palesemente immotivati ed inarrivabili, essi potrebbero costituire un velato incentivo al compimento di alcune delle fattispecie di reato previste dal D. Lgs. n. 231/2001.

### **2.4 Gli elementi del Modello**

Il Modello predisposto si fonda su un sistema strutturato e organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto.

Il Modello consta di due parti:

- 1. Parte Generale:** è la presente parte documentale che costituisce la sintesi del Modello, articolata nelle seguenti trattazioni:

- il D.Lgs. n. 231/2001 e la normativa di riferimento;
  - il Modello adottato;
  - la Metodologia di analisi dei rischi;
  - l'Organismo di Vigilanza;
  - la Formazione e la diffusione del Modello;
  - il Sistema Sanzionatorio;
  - le Regole Generali per l'aggiornamento del Modello.
- 2. Parti speciali:** sono relative alle varie tipologie di reati contemplati dal Decreto e astrattamente ipotizzabili nel contesto organizzativo di riferimento, in relazione alle attività sensibili individuate. Ciascuna parte contiene una specifica previsione di divieto a porre in essere comportamenti legati alla commissione del reato, di cui i destinatari del Modello sono tenuti a prendere atto.

### **Procedure e sistemi di controllo esistenti nell'organizzazione della Fondazione –**

Il presente Modello organizzativo integra le procedure ed i sistemi di controllo esistenti e già ampiamente operanti, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e come controllo sui processi sensibili.

Conformemente a quanto previsto anche dalle linee guida della Confindustria<sup>14</sup> - il cui ultimo aggiornamento risale 2022 - sono da considerare parte integrante del Modello le seguenti procedure esistenti:

- il sistema organizzativo aziendale sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro;
- le procedure aziendali;
- il Codice etico o di comportamento;
- il sistema di deleghe di poteri e delle procure;
- il modello di controllo del Revisore;
- il modello di controllo di gestione;
- il sistema di informazione e formazione del personale;
- il sistema disciplinare;
- il documento programmatico per la sicurezza dei dati, secondo le indicazioni del Regolamento Europeo 679/2016.

26

Copie dei documenti citati e/o dettagliate informazioni su ciascuno degli argomenti richiamati sono distribuite, conservate ed aggiornate insieme al Modello.

In particolare, gli elementi integranti che compongono il presente Modello sono:

<sup>14</sup> Ai sensi dell'art. 6, comma 3 del D.Lgs. n. 231/2001, i modelli 231 possono essere adottati "sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati". In data 8 giugno 2021 il Ministero della giustizia ha approvato le "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231" elaborate da Confindustria.

- a) **Codice etico:** è il documento che esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività della Fondazione e ha la principale funzione di rendere noti, all'interno dell'organizzazione e a tutti gli interlocutori esterni, i valori e i principi fondamentali che guidano l'attività. È stata approvata dalla Giunta la linea guida di UNEBA Lombardia, in allegato, che costituisce parte integrante del presente documento.
- b) **Le fattispecie di reato-presupposto:** La Fondazione Paola Di Rosa Onlus provvede all'aggiornamento - secondo gli indirizzi e le indicazioni della Giunta **e con il supporto del consulente esterno** - dei reati presupposto che sono alla base della responsabilità amministrativa della Fondazione. In particolare, il consulente formula un parere preventivo, chiarendo se un nuovo reato possa essere ipotizzabile o meno nel contesto aziendale e **motivandone l'inclusione o l'esclusione.** In quest'ultimo caso, si procede all'archiviazione secondo le Procedure interne.  
Come è possibile vedere nella tabella sinottica in capo alla parte speciale, l'analisi di valutazione del rischio riferita alle attività della Fondazione, **aggiornata al 01 agosto 2025**, ha permesso di escludere alcune previsioni di reato previste **dalla normativa<sup>15</sup>.**  
Si è pertanto proceduto a trattare più diffusamente, anche ai fini della individuazione delle misure di contenimento del rischio, tutte quelle ipotesi di reato restanti, con un indice di rischio non nullo, benché in molti casi trascurabile.
- c) **Sistema di Deleghe e Procure** (c.d. autorizzativo) che definisce in maniera univoca il livello di autonomia, il potere di rappresentanza e i limiti di spesa assegnati ai vari titolari di deleghe e procure all'interno della Fondazione.  
Come richiesto dalle *best practices* e specificato nelle linee guida delle associazioni rappresentative, il Presidente del Consiglio - quale legale rappresentante - è l'organo statutariamente preposto a conferire e approvare formalmente le deleghe e i poteri di firma. L'assegnazione avviene in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali nonché con la previsione puntuale delle soglie di approvazione delle spese.  
Il sistema organizzativo deve combinare due elementi tra loro contrastanti:
  - la flessibilità e l'autonomia di cui devono disporre i ruoli chiave;

<sup>15</sup> PARTE SPECIALE: LE PRINCIPALI NOVITÀ

analisi dei reati presupposto e declinazione de:

relative aree di rischio  
 potenziali modalità di commissione  
 protocolli e presidi da predisporre in via preventiva per evitare la commissione del rischio.

Introduzione nel catalogo dei reati presupposto delle fattispecie di:

❖ corruzione privata  
❖ falso in bilancio, autoriciclaggio e riciclaggio, abusi di mercato  
❖ caporalato  
❖ reati ambientali  
❖ impiego di cittadini terzi il cui soggiorno è irregolare  
❖ traffico di influenze illecite  
❖ illeciti tributari  
❖ frode nelle pubbliche forniture  
❖ contrabbando  
❖ peculato e di abuso di ufficio

- l'esigenza della Fondazione di tutelarsi rispetto ad un'autonomia operativa e decisionale che, se troppo estesa, può esporre a rischi verso terzi.

Il sistema delle deleghe della Fondazione Paola Di Rosa Onlus ripercorre fedelmente il quadro che emerge dallo Statuto e dall'Organigramma, in sinergia ed in efficacia, sovrapponendosi allo stesso.

È un sistema fortemente accentratato nel quale, pur salvaguardando il conseguimento degli obiettivi di efficienza ed efficacia operativa, pochi sono i soggetti dotati di poteri.

I limiti al potere di spesa sono accompagnati in qualche caso anche dal sistema della doppia firma, che prevede per ogni impegno economico e contrattuale la sottoscrizione di due persone abilitate.

La Giunta della Fondazione, con apposito atto di approvazione del sistema delle deleghe, che costituisce parte integrante del presente Modello Organizzativo, ha conferito da tempo al Presidente sia ampi poteri di coordinamento e direzione delle attività funzionali e gestionali sia l'adempimento degli atti societari fino ad una determinata soglia di spesa, oltre la quale è necessaria la preventiva e specifica approvazione della Giunta della Fondazione.

Sono, inoltre, fissati ulteriori livelli di autonomia e limiti di spesa assegnati ad altri titolari di funzioni all'interno della Fondazione. Questi ultimi sono, in ogni caso, limitati alla propria area di intervento ed autorizzati, in ordine gerarchico, dal Direttore che, a sua volta, dovrà fare riferimento ai limiti già sopra descritti e alle autorizzazioni rilasciate dal Presidente della Fondazione.

Identificato il modello organizzativo e l'insieme dei limiti operativi più coerenti con la politica della Fondazione attraverso deleghe, manuali organizzativi e procedure, occorre formalizzare l'attività tramite adeguata campagna informativa interna.

In particolare, il sistema è incentrato sull'attribuzione alle funzioni apicali della Fondazione di:

- *previsione statutaria* che conferisce ad un soggetto il potere legale di rappresentanza della Fondazione in relazione all'espletamento delle attività aziendali;
- *nomina da parte del Consiglio* del Presidente, legale rappresentante, a cui spettano i poteri previsti dallo statuto vigente
- *componente di diritto del Consiglio è la Superiore Generale della Congregazione delle Suore Ancelle della Carità*
- *nomina da parte del Consiglio Direttivo della Congregazione delle Suore Ancelle della Carità di n. 4 (quattro)* dei componenti il Consiglio della Fondazione
- *nomina da parte della Madre Generale della Congregazione delle Suore Ancelle della Carità di n. 2 (due)* dei componenti il Consiglio della Fondazione
- *autorizzazioni del presidente legale rappresentante della Fondazione*, qualora conferisca ai componenti il consiglio compiti e incarichi specifici oltre a quelli di amministratore della Fondazione
- *nomina da parte della Congregazione delle Ancelle del Revisore dei conti e dell'Organo di Controllo ai quali* conferiscono poteri di controllo e di verifica interna;
- *nomina da parte della Giunta dell'Organismo di Vigilanza* sia esso in forma monocratica che collegiale

- *autorizzazione/delega del Presidente del Consiglio della Fondazione anche mediante rilascio di procure speciali* relative a singoli affari che definiscono le forme di rappresentanza in relazione ai singoli atti da stipulare.

Il processo di attribuzione e revoca delle procure si instaura al verificarsi di cambiamenti nell'assetto organizzativo o nei processi interni. In questi casi, il Presidente verifica eventuali esigenze di ampliamento, limitazione ovvero revoca di poteri e, ove ritenuto dallo stesso necessario, sottopone il documento all'approvazione della Giunta e ne cura le formalità.

Tutti i soggetti che agiscono in nome e per conto della Fondazione nei confronti di terzi devono essere in possesso di specifica delega e/o formale procura, in particolare nei confronti della Pubblica Amministrazione.

d) **Sistema organizzativo**, chiaro e formalizzato tramite documentazione e disposizioni inerenti alla struttura gerarchico-funzionale e organizzativa della Fondazione.

La formalizzazione e la diffusione a tutto il personale dipendente sono assicurate tramite la distribuzione cartacea e/o telematica, in quest'ultimo caso anche con servizio di PEC.

e) **Sistema dei Controlli Interni**, ossia l'insieme di Procedure (*Corporate Procedures*), Manuali e Istruzioni operative volti a regolamentare le attività nelle aree di attività a rischio in conformità con il sistema di gestione per la Salute e Sicurezza dei lavoratori e il sistema di autocontrollo alimentare, quest'ultimo ove applicabile. Nella predisposizione del Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti, già operanti nella Fondazione, in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati. Nel contesto organizzativo è possibile distinguere due categorie di presidi di controllo già esistenti, ossia:

- *Audit di sistema interni definiti secondo un calendario annuale e disposti dal Presidente, dal Direttore Generale e dal Consulente qualità e sicurezza.* La Fondazione ha opportunamente previsto una procedura di gestione dell'audit interno che regola l'attività di controllo con una periodicità trimestrale;
- *Audit esterni (vigilanza enti ed ente certificatore).*

f) **Protocolli/procedure** specifiche (*Corporate Procedures*), riguardanti attività sensibili rispetto al D.Lgs. n. 231/2001 e sue successive integrazioni che sono a disposizione di ogni Dipendente/Collaboratore.

g) **Codice disciplinare:** è l'insieme dei provvedimenti disciplinari e delle sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti, come previsto dai Contratti Nazionali di Lavoro applicabili ai dipendenti. Il codice disciplinare integra il sistema sanzionatorio previsto ai fini del decreto, come riportato al par. 6 del presente documento.

h) **Politica Sociale:** è il documento che rappresenta le linee di indirizzo della politica sociale adottata dalla Fondazione Paola Di Rosa Onlus.

Il Modello fa, inoltre, riferimento ai seguenti documenti:

- La **DGR n. VII/17864 del 11 giugno 2004**, avente per oggetto: "Introduzione in via

- sperimentale nelle Aziende Sanitarie pubbliche di un Codice Etico – comportamentale”;*
- il **Decreto del Direttore Generale Sanità n. 22361 del 9 dicembre 2004 e il DGR n. VIII/1375 del 14 dicembre 2005 “Determinazioni in ordine alla gestione del Servizio Socio Sanitario regionale per l'esercizio 2006”;**
  - Il modello elaborato da UNEBA Lombardia, quale linea-guida contenente indicazioni per il corretto adeguamento dello schema generale alle caratteristiche specifiche delle diverse realtà operanti nel settore sanitario-assistenziale<sup>16</sup>.

Per quanto riguarda l'attività strettamente legata all'emergenza epidemiologica da SARS-CoV-2 (c.d. COVID-19), si rinvia a quanto già dichiarato e contenuto nella precedente revisione del documento “parte Generale” che si richiama integralmente.

## **2.5 I destinatari del Modello**

Sono destinatari del Modello tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi di Progetto Salute, ossia:

- Consiglio
- Componenti della Giunta;
- Revisore contabile;
- Organo di Controllo;
- soggetti coinvolti nell’Organismo di Vigilanza;
- Dirigenti e Quadri;
- personale dipendente o ad esso assimilabile (co.co.co., stagisti, volontari, ecc.);
- personale non-esclusivo (professionisti, tecnici, consulenti);
- collaboratori commerciali;
- clienti;
- fornitori e terzi in genere;
- istituti di credito e soggetti finanziatori

in considerazione della diversa posizione e dei diversi obblighi che ciascuno di essi assume nei confronti della Fondazione.

Nei limiti delle attività svolte nell’interesse di Fondazione, si richiede a tutti i destinatari e ai propri collaboratori di adeguarsi a condotte tali che non comportino il rischio di commissione dei reati secondo le previsioni dettate dal Modello.

<sup>16</sup> Il Modello di UNEBA Lombardia è stato approvato dal Ministero della Giustizia - dipartimento per gli Affari di Giustizia – Direzione Generale della Giustizia Penale [Roma] con atto del 19.06.2013 n. M\_G.DG 19/06/2013.0082307. U.

### **3. METODOLOGIA DI ANALISI DEI RISCHI**

#### **3.1 Attività preliminari**

La predisposizione, l'aggiornamento e la revisione del Modello hanno inizio da una attività specifica e propedeutica che consiste nell'individuazione dei reati presupposto contemplati dal Legislatore in connessione con le attività concretamente svolte dalla Fondazione.

Per ogni reato contemplato dal D.Lgs. n. 231/2001, così come già anticipato sopra, è stato valutato se il rischio fosse nullo o presente, benché trascurabile in diversi casi.

In particolare, si sono potute osservare le seguenti condizioni:

- **esclusione** di singole fattispecie o intere categorie di reato, in quanto non del tutto realizzabili in astratto o perché ritenute concretamente di assai improbabile realizzazione;
- **inclusione** di singole fattispecie o intere categorie in quanto si è ritenuta concretamente ipotizzabile la realizzazione dell'illecito (nell'interesse o a vantaggio della Fondazione). Rispetto a tali fattispecie, viene poi ipotizzato un ulteriore livello di dettaglio individuando le macrostrutture aziendali potenzialmente interessate con le connesse misure di prevenzione adottate.

#### **3.2 Individuazione dei rischi ed elaborazione delle parti speciali del Modello**

La predisposizione del Modello è curata dall'Organismo di Vigilanza in collaborazione con la Direzione Generale ed il Revisore dei conti che, mediante l'ausilio dei vari responsabili di area e funzione, ha proceduto secondo le seguenti fasi:

- 1) analisi dei rischi;
- 2) *gap analysis*;
- 3) predisposizione delle parti speciali.

L'**analisi dei rischi** (anche “*as is analysis*”) consiste nell’analisi del contesto strutturale e organizzativo per individuare le specifiche aree e i settori di attività all’interno dei quali potrebbe essere astrattamente ipotizzabile la commissione dei reati previsti dal Decreto.

L’individuazione delle attività ove può essere presente il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto - di seguito “**attività sensibili**” - è il risultato dell’analisi dei processi adottati dalla Fondazione.

In particolare, l’analisi è svolta con il supporto della documentazione in possesso dell’Ente, rilevante a questi fini, e mediante l’effettuazione di interviste con i soggetti che ricoprono funzioni chiave nell’ambito della struttura, vale a dire i soggetti che possiedono una conoscenza approfondita dei processi e dei relativi meccanismi di controllo in essere.

In questa fase, pur tenendo conto delle considerazioni espresse al paragrafo precedente, sono valutate genericamente tutte le fattispecie di reato incluse nel D.Lgs. n. 231/2001.

In tal modo è possibile:

- effettuare un’analisi delle caratteristiche strutturali e organizzative della Fondazione;
- comprendere il Modello di *business*;

- analizzare i rischi specifici in relazione alle attività svolte;
- svolgere una ricognizione del sistema normativo e dei controlli preventivi già esistenti, in relazione alle attività e/o processi a rischio, per valutarne l'idoneità ai fini della prevenzione dei reati.

Per ogni attività sensibile sono individuati i presidi afferenti e sono formulate considerazioni sull'efficacia/efficienza del livello di controllo sulla base dei singoli documenti in cui essi sono descritti (istruzioni, procedure, ecc.).

La valutazione dei presidi è condotta per verificare l'adeguatezza del controllo per prevenire o rilevare con tempestività il rischio per il quale è stato approntato. La presenza di controlli efficaci ed efficienti consente, infatti, di mitigare il rischio di commissione di reati.

Il risultato di questa parte è riportato in un apposito documento denominato “*Risk Assessment*”, i cui esiti sono indicati nella tabella relativa ai reati-presupposto, allegata al presente documento.

La **Gap Analysis** rappresenta l'analisi comparativa tra la struttura organizzativa attuale (“*as is*”) e il Modello astratto (“*to be*”) sulla base dei rischi individuati e dei presidi di controllo già operanti.

Infine, alla luce degli esiti emersi, sono predisposte le singole Parti Speciali, che contengono - per ogni classe di reato - specifici obblighi e divieti cui i destinatari del Modello devono attenersi.

### **3.3 Analisi delle aree nel cui ambito possono essere commessi reati**

32

Tale analisi ha comportato tre tipi di verifica, come segue:

- a) individuazione dei servizi particolarmente esposti al pericolo di commissione di reati;
- b) individuazione della tipologia di aree di operatività esposte al rischio;
- c) individuazione delle tipologie di P.A. e di soggetti nei confronti dei quali è ipotizzabile il rischio di commissione di reati.

Per quanto riguarda l'aspetto sub a) si è considerato che – nell'attività della Fondazione Paola Di Rosa - concorrono, normalmente, diversi servizi: i servizi generali ed amministrativi (in specie per la disciplina dei rapporti e per gli aspetti economici ed amministrativi) e i servizi deputati all'organizzazione e all'erogazione delle prestazioni.

Per quanto riguarda l'aspetto sub b) è rilevabile che, in pressoché tutte le aree in cui si estrinseca l'attività della Fondazione, l'operatività avviene, almeno in via prevalente, sulla base di forme collaborative (anche di diverso tipo e denominazione) con la P.A.; sono conseguentemente esposte a rischio tutte le aree operative, come segue:

- le attività di carattere socio-sanitario o socio-assistenziale con degenza piena;
- le attività di carattere assistenziale in regime **diurna (RSA APERTA)**;
- le attività di carattere socio-assistenziale o socio-sanitario integrate;
- le attività di formazione e qualificazione;
- le attività accessorie e/o direttamente connesse alle attività di cui sopra.

Sotto il profilo sub c) il rischio di comportamenti illeciti è profilabile, in specie, nei confronti dei seguenti soggetti:

- Imposte e tasse: Ufficio Unico delle Entrate; Centro di servizio delle imposte dirette; Ufficio tributario del Comune; Ministero delle Finanze; creditori; società di revisione, eccetera;
- Legale, economico e finanziaria: Ministero della Salute; Ministero del lavoro e della sicurezza sociale; Ministero degli Interni; Ministero della Pubblica Istruzione; Presidenze, Assessorati ed Uffici delle Regioni, delle Province e dei Comuni in cui o per cui la Fondazione operi; ATS; Istituti Universitari; Aziende Ospedaliere; Centri sanitari esterni o simili; Ispettorati del Lavoro; Autorità Giudiziaria; Agenzie per i dati personali; Consiglio della Fondazione; CONSOB; Fondazione di revisione; Organi di Controllo; Questure; Carabinieri;
- Risorse Umane: INPS, INAIL, Uffici Provinciali del Lavoro; Comuni e loro circoscrizioni; Uffici di collocamento; Ministero del Lavoro; Assessorati Regionali al Lavoro; ATS.

### **3.4 Criteri generali e regole fondamentali sul procedimento e sui comportamenti**

Associando logicamente l'attività specifica e il relativo rischio legato ai reati-presupposto, sono state individuate le regole di comportamento che dovranno essere seguite da tutti i soggetti interessati senza distinzione e, in generale, per ogni tipo di provvedimento.

Le eccezioni a tali regole e ad ogni altra contenuta nel regolamento della Fondazione, nel mansionario o in ordini di servizio e similari, che si dovessero ritenere indispensabili per la necessità di evitare un danno all'ammalato/assistito, dovranno sempre essere documentate.

Le regole procedurali da osservare sono le seguenti:

- Ogni attività autorizzata, specificatamente o in via generale, da chi ne abbia il potere nella Fondazione, deve essere registrata documentalmente e verificabile con immediatezza.
- Ogni procedura (sanitaria o amministrativa) deve essere suddivisa in fasi.
- L'area clinico-sanitaria è assegnata e fa capo alla figura del resp.le sanitario nominato pro tempore compreso la gestione farmaceutica e di farmaci stupefacenti nonché il coordinamento del personale medico e medico specialistico. Fa sempre capo, in termini di responsabilità ultima, al resp.le sanitario la definizione della classe di fragilità dell'assistito.
- Indicativamente più fasi della medesima procedura sono affidate ad un unico operatore (ad esempio: prenotazione – registrazione a seguito di accettazione - dimissione; rapporti con gli uffici della ATS - fatturazioni dei ricoveri - controllo sui DRG; e così via); al fine di evitare che la frammentazione del lavoro produca deresponsabilizzazione e difficoltà a individuare, successivamente al fatto, il responsabile.

- Va osservato un collegamento fra settori operativi (particolarmente utile specialmente in materia di determinazione dei D.R.G. o di rette o tariffe), prevedendo che nessuno nel suo lavoro sia svincolato dalla verifica indiretta da parte di altri soggetti, elettivamente deputati ad altre fasi della procedura, oltre che, naturalmente, da quella dei soggetti preposti al controllo.
- Ogni documento attinente alla gestione amministrativa o sanitaria della Fondazione deve essere redatto in modo accurato e conforme alla normativa vigente e oggetto di revisione progressiva nel caso di modifica/integrazione.
- Ogni documento, rappresentativo di un fatto accaduto e/o di una valutazione operata, ovvero ogni parte di esso suscettibile di autonoma considerazione, deve essere sottoscritto da chi lo ha formato.
- Nessun operatore della Fondazione sarà mai giustificato per aver formato dolosamente in modo falso o artefatto documenti interni o istituzionali.
- Tutte le risorse finanziarie della Fondazione e la relativa movimentazione devono essere registrati documentalmente; il denaro contante dovrà essere conservato in una cassa, della cui custodia dovranno essere preventivamente individuati i responsabili che periodicamente rendicontano alla Direzione Generale la corrispondenza fra saldo contabile e saldo di cassa.
- Tutti coloro che, a qualunque titolo, svolgono la loro attività nella Fondazione, devono impegnarsi, nei limiti delle rispettive competenze, ad operare affinché sia rispettato quanto previsto dalla normativa vigente in materia di finanziamento delle istituzioni sanitarie.
- È vietato, in particolare:
  - a) erogare prestazioni non necessarie;
  - b) fatturare prestazioni non effettivamente erogate;
  - c) duplicare la fatturazione per una medesima prestazione;
  - d) non emettere note di credito qualora siano state fatturate, per errore, prestazioni in tutto od in parte inesistenti o non finanziabili.
- Tutti coloro che agiscono nell'interesse o a vantaggio della Fondazione sono tenuti all'assoluta necessità che il loro operato si ispiri sempre al rispetto dei principi di probità, correttezza, trasparenza ed all'osservanza delle leggi, dei regolamenti e di ogni altra normativa in ogni loro rapporto con la Pubblica amministrazione.
- Il legale rappresentante della Fondazione (ovvero una persona da questi formalmente delegata) e/o il Direttore Generale (od altro soggetto da lui delegato) curano i rapporti con i funzionari del Ministero della Salute, dell'Assessorato Regionale alla sanità e con quelli dell'ATS, con le autorità ed i funzionari comunali, provinciali e delle altre istituzioni pubbliche nazionali o comunitarie, ovvero con Enti privati con i quali la Fondazione venga

in rapporto, salvo che non si tratti di materia la cui competenza sia riservata dalla legge esclusivamente al Direttore Sanitario o Responsabile Sanitario.

- Il Direttore Generale ed il Responsabile Sanitario sono tenuti ad informare in modo puntuale il legale rappresentante (o la persona da questi formalmente delegata) dell'andamento e dell'esito di ogni pratica in essere con i predetti enti o istituzioni, da loro rispettivamente curata.
- La Fondazione si impegna, nel caso utilizzi un soggetto estraneo alla sua organizzazione per gestire specifici rapporti con la pubblica amministrazione, dello Stato o delle Comunità europee, a portare a sua conoscenza le disposizioni contenute nel Modello organizzativo, ottenendone formale accettazione.
- È vietato:
  - a) promettere, offrire o consegnare denaro, doni od altre utilità, anche per interposta persona, a dipendenti della pubblica amministrazione, dello Stato o delle Comunità europee, di ogni qualifica o livello, al loro coniuge ed ai di lui parenti, ovvero ai loro ascendenti, discendenti, fratelli, sorelle, zii, nipoti, salvo che il fatto accada in occasione di festività in cui sia tradizione lo scambio di doni e sempre che, in ogni caso, si tratti di doni di tenue valore e di natura realmente simbolica;
  - b) a tutti coloro che svolgono la propria attività nella Fondazione di ricevere danaro, doni o qualsiasi altra utilità, o di accettarne la promessa, da chiunque sia in rapporto con la Fondazione e voglia conseguire indebitamente un trattamento in violazione della normativa di legge; fanno eccezione doni sporadici di scarso valore;
  - c) a chi agisce per conto della Fondazione, nei rapporti con funzionari dell'Assessorato regionale alla Sanità, della ATS ovvero di qualsiasi altra pubblica amministrazione, dello Stato o delle Comunità europee, di determinarne le decisioni con violenza, minaccia o inganno;
  - d) assumere alle dipendenze della Fondazione ex impiegati della pubblica amministrazione, dello Stato o delle Comunità europee, nei due anni successivi al compimento di un atto, di competenza di uno dei predetti soggetti ed espressione del suo potere discrezionale, da cui sia derivato un vantaggio per la Fondazione. Lo stesso divieto dovrà essere previsto per i casi di omissione o ritardo di un atto svantaggioso per la Fondazione.
- È fatto obbligo per il personale di aggiornarsi autonomamente sulla normativa vigente, rispetto ai propri compiti, in questo settore; mentre sarà cura del vertice di controllare la costante formazione del personale in tal senso, attraverso ogni attività che sarà ritenuta utile, allo scopo di impedire che si possa sostenere, a scusante della propria condotta, l'ignoranza della normativa vigente.
- Sono previste, inoltre, in relazione alle attività con gestione in tutto od in parte informatizzata, disposizioni specifiche per la prevenzione dei reati commessi nell'utilizzo di tali procedure, secondo quanto previsto nella parte riservata all'utilizzo dei sistemi informatici.

## L'ORGANISMO DI VIGILANZA

### 4.1 Generalità

Come riportato nell'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001, comma 1, lettera b), il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo della Fondazione (chiamato Organismo di Vigilanza o *Control Body*) dotato di poteri di iniziativa e di controllo.

Uniformandosi al citato articolo, l'Organismo di Vigilanza della Fondazione Paola Di Rosa Onlus possiede i seguenti requisiti:

- è indipendente ed autonomo dal Consiglio della Fondazione;
- è nominato dalla Giunta alla quale riferisce;
- possiede adeguata professionalità e competenza;
- è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- agisce con continuità di azione;
- promuove eventuali modifiche al Sistema di controllo interno, al fine di mantenerlo adeguatamente aggiornato;
- conduce l'attività di verifica interna promuovendo, quando necessario, le previste procedure sanzionatorie.

L'Organismo di Vigilanza è un organo che può essere collegiale, istituito con delibera della Giunta, la carica ha durata triennale.

L'Organismo di Vigilanza si dota di un apposito Regolamento al fine di disciplinare il funzionamento interno. Se l'Organismo di Vigilanza è collegiale, i membri nominano al loro interno un Presidente e un Segretario; il Presidente rappresenta l'Organismo di Vigilanza avanti al Consiglio della Fondazione e ha ampia ed espressa facoltà di delega delle proprie attribuzioni a uno dei membri dell'Organismo stesso.

Fatte salve le ipotesi di decadenza espressamente previste di seguito, l'Organismo di Vigilanza non può essere revocato dalla Giunta se non per giustificato motivo e fatte salve le seguenti ipotesi, quali:

- l'attribuzione di compiti, ruoli e/o responsabilità all'interno della Fondazione non compatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e/o "continuità d'azione", propri dell'Organismo di Vigilanza;
- l'irrogazione all'Organismo di Vigilanza di una delle sanzioni riportate nel paragrafo "Sistema Sanzionatorio".

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza:

- relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con membri del Consiglio, con soggetti che svolgono attività di amministrazione o di direzione della Fondazione o di una sua struttura organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano - anche di fatto - la gestione e il controllo della Fondazione, Organo di Controllo e Revisori nonché gli altri soggetti indicati dalla legge;

- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Fondazione, che ne compromettano l'indipendenza;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Fondazione;
- funzioni di amministratore esecutivo ricoperte, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza, in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali con le quali la Fondazione ha intrattenuto contatti nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza;
- condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti (cosiddetto "patteggiamento"), in Italia o all'estero, per violazioni rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 231/2001;
- condanna, anche non passata in giudicato, a una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità e/o ineleggibilità dell'Organismo di Vigilanza deve essere immediatamente inviata una formale comunicazione alla Giunta della Fondazione la quale delibererà in merito alla sostituzione.

All'Organismo di Vigilanza sono assegnate risorse adeguate, come stabilito con delibera dalla Giunta.

#### **4.2 Principi di condotta dell'Organismo di Vigilanza**

Nello svolgere le proprie mansioni, l'Organismo di Vigilanza si attiene all'osservanza di cinque principi cardine, il cui rispetto ne garantisce l'efficienza e l'affidabilità ai fini della prevenzione e/o individuazione di comportamenti illeciti all'interno della Fondazione:

- **onorabilità:** fa riferimento a caratteristiche quali l'integrità e la rispettabilità del soggetto, nonché la correttezza, la riservatezza, la discrezione e l'onestà nei rapporti con le persone;
- **imparzialità:** fa riferimento all'obbligo di tenere un comportamento obiettivo e di trasferire le informazioni raccolte in maniera oggettiva e senza distorsioni (risultanze, conclusioni, ecc. devono rappresentare fedelmente la situazione reale ed indicare correttamente gli elementi verificati);
- **adeguata professionalità:** fa riferimento alla necessità di essere professionalmente preparati;
- **indipendenza:** il riferimento è evidente alla posizione dell'Organismo di Vigilanza rispetto alla Fondazione. Il suo operato deve essere scevro da condizionamenti dipendenti da legami di sudditanza indebitamente creati rispetto al vertice di controllo. Trattasi di un organo terzo, gerarchicamente collocato al vertice della linea di comando, capace di

adottare provvedimenti e iniziative insindacabili. Particolare problema è quello relativo ai soggetti che sono legati agli Enti da un rapporto di lavoro o da un rapporto continuativo di consulenza o prestazione d'opera retribuita, ovvero da altri rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza.

Dai principi generali discende la normale esclusione dei dipendenti nell'Organismo; la normativa, tuttavia, non è radicalmente ostativa alla possibilità di consentire qualche utilizzo di risorse interne. In particolare, ciò si verifica in ipotesi di evidente opportunità di fare ricorso a soggetti dotati di un forte bagaglio di competenza ed esperienza, nel contesto di regole che assicurino la loro autonomia e indipendenza nello svolgimento del compito assegnato.

- **autonomia:** L'art. 6 comma 1 *lettera b)* del D.Lgs. n. 231/2001 fa espresso riferimento a quegli "autonomi poteri di iniziativa e controllo" di cui l'Organismo dovrebbe essere dotato; si tratta propriamente di un'autonomia di tipo decisionale, inherente all'aspetto funzionale e qualificabile come imprescindibile libertà di autodeterminazione e d'azione, con pieno esercizio della discrezionalità tecnica nell'espletamento delle funzioni di un organismo autoreferenziale.

L'autonomia sarà in primo luogo, rispetto agli enti, ai suoi vertici ed al *management*; conseguentemente l'Organismo dovrà poter espletare le sue funzioni completamente libero da condizionamenti o pressioni e non dovrà essere coinvolto nell'esercizio di attività di gestione che esorbitino dai compiti specificatamente assegnati in funzione dell'attività sua propria.

- **approccio basato sull'evidenza:** fa riferimento all'obbligo di avvalersi delle sole informazioni verificabili raccolte, durante le verifiche, per formulare un giudizio che risulti obiettivo e basato su reali dati di fatto.

#### **4.3 Competenza e valutazione del personale dell'Organismo di Vigilanza**

Il/i componente/i dell'Organismo di Vigilanza sono in possesso di specifici requisiti rilevabili sulla base dei seguenti elementi: caratteristiche personali, conoscenze e competenze (generiche e specifiche), esperienza e formazione.

##### **Caratteristiche personali**

Si tratta dell'insieme di diverse caratteristiche personali, che permettono di agire nel rispetto dei cinque principi sopra riportati. Sono prevalentemente di tipo caratteriale e identificano una persona capace di relazionarsi con gli altri e, quindi, predisposta a svolgere in maniera professionale i compiti affidatole (ad es. etica professionale, attitudine a lavorare in gruppo, capacità di diplomazia, autonomia di giudizio, capacità di analisi/sintesi, ecc.).

##### **Conoscenze e competenze**

Si distingue tra:

- competenze generiche, ossia, a titolo esemplificativo, la conoscenza dei principi e delle norme indicate dal D.Lgs. n. 231/2001, delle tecniche di audit e delle procedure relative, nonché del sistema di gestione e dei documenti di riferimento;

- competenze specifiche, ossia si fa riferimento alla conoscenza dei servizi e dei processi della Fondazione ovvero a specifiche competenze giuridiche in materia di disciplina penale.

#### **Esperienze e formazione**

Per il/i membro/i interno/i dell’Organismo di Vigilanza è requisito di privilegio aver maturato una significativa esperienza lavorativa all’interno del settore di attività della Fondazione.

I membri esterni sono tenuti a fornire una documentazione specifica in quanto a esperienza maturata in materie giuridiche/amministrative.

La sussistenza di tutti i requisiti sopra riportati è rimessa alla decisione della Giunta della Fondazione, sia al momento della nomina sia in fasi successive all’insediamento dell’Organismo di Vigilanza.

#### **4.4 Mantenimento e miglioramento delle competenze**

Per poter adempiere i propri compiti, l’Organismo di Vigilanza intraprende un processo di aggiornamento professionale continuo e sistematico, frequentando corsi formativi e/o effettuando attività di auto-apprendimento, al fine di mantenere costante il grado di competenza richiesto.

#### **4.5 Funzioni e poteri**

Per quanto non espressamente indicato all’interno dello specifico regolamento, all’Organismo di Vigilanza fanno capo i seguenti compiti:

- con riferimento alla verifica dell’efficacia del Modello:
  - interpretare la normativa di riferimento;
  - condurre ricognizioni sull’attività dell’Ente;
  - coordinarsi con la funzione aziendale preposta per la definizione dei programmi di formazione;
  - monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
  - predisporre e aggiornare con continuità le informazioni rilevanti;
- con riferimento alla verifica dell’osservanza del Modello:
  - effettuare periodicamente verifiche (in riferimento alle linee-guida della Regione Lombardia e alla specifica procedura);
  - coordinarsi con le funzioni interne per il miglior monitoraggio delle attività;
  - raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni utili;
- con riferimento alle proposte di aggiornamento del Modello e di monitoraggio della loro realizzazione:
  - riferire alla Giunta una valutazione sull’adeguatezza del Modello;
  - presentare, almeno una volta all’anno, al Consiglio della Fondazione apposita relazione legata alle valutazioni di cui al punto precedente;

- verificare periodicamente l'attuazione ed effettiva funzionalità delle azioni migliorative proposte;
- coordinarsi con i responsabili delle funzioni interne competenti per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni, nel rispetto della normativa vigente, alle informazioni interne per le attività di indagine, analisi e controllo; l'accesso e ogni successivo trattamento dei dati dovranno avvenire nel rispetto della legge e, in particolare, della normativa in materia di riservatezza dei dati personali.

È posto in capo a qualunque soggetto che esercita la propria attività nell'aree organizzative della Fondazione, dipendente e/o componente degli organi statutari, l'obbligo di informazione a fronte di richieste da parte dell'Organismo di Vigilanza o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti, ai fini dello svolgimento efficace delle attività del OdV.

All'Organismo di Vigilanza sono, inoltre, attribuite:

- la facoltà di stipulare, modificare e/o risolvere incarichi professionali con soggetti terzi in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico;
- la disponibilità delle risorse finanziarie sulla base di un preventivo di spesa annuale, approvato dal Presidente della Fondazione, su proposta dell'Organismo stesso. In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza può richiedere un'integrazione dei fondi assegnati, qualora non sufficienti all'efficace espletamento delle proprie incombenze, dandone ampia giustificazione.

## **4.6 Flussi informativi**

### **4.6.1 Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice della Fondazione**

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati.

Sono previste le linee di riporto seguenti:

- continuativa, nei confronti del Presidente della Fondazione, il quale informa la Giunta nell'ambito dell'informativa sull'esercizio delle deleghe conferite;
- annuale, verso il Consiglio della Fondazione;
- annuale, nei confronti dell'Organo di Controllo, se previsto, o del Revisore dei Conti. A tale proposito, è predisposto un rapporto relativo all'attività svolta con segnalazione dell'esito delle verifiche e delle innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti; in tale occasione, sono organizzati incontri dedicati con l'O.d.C. o il Revisore dei Conti; il rapporto è trasmesso inoltre al Consiglio e al Direttore;
- immediata, nei confronti del Revisore dei Conti o Organo di Controllo, previa informativa al Presidente, ove risultino accertati fatti di particolare significatività;
- immediata, nei confronti della Giunta ove i fatti di particolare significatività riguardino il Presidente, il Revisore dei Conti o l'O.d.C., o i membri dell'Organismo di Vigilanza.

#### **4.6.2 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza: informative obbligatorie e disciplina del Whistleblowing (art. 6)**

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Fondazione ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

La Fondazione si conforma con quanto prescritto dall'art. 6 e, in particolare, dai commi 2-bis, 2-ter e 2-quater relativi al fenomeno del c.d. *whistleblowing*.

Al riguardo, ciascun manager o dipendente deve segnalare, in modo circostanziato e sulla base di elementi precisi e concordanti, comportamenti non in linea con i principi e i contenuti del Modello, di cui sono venuti a conoscenza in ragione della propria funzione, dandone informazione all'Organismo di Vigilanza; i consulenti, i collaboratori e i partner commerciali, per quanto riguarda la propria attività svolta nei confronti della Fondazione, effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere.

I soggetti segnalanti sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante in tutte le fasi della gestione della segnalazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Fondazione o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Sono istituiti "canali informativi dedicati", anche in modalità informatica, per facilitare il flusso di comunicazioni e informazioni e tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante. In particolare, la segnalazione può essere:

- presentata oralmente mediante dichiarazione rilasciata e riportata a verbale dall'OdV;
- inviata alla casella di posta elettronica dell'Organismo di vigilanza;
- trasmessa mediante lettera, a mezzo del servizio postale, al seguente indirizzo: Fondazione Paola Di Rosa Onlus, Via Moretto, 34 – 25122 Brescia.

La Fondazione si conforma con le prescrizioni normative appena delineate, predisponendo un'apposita procedura per la gestione delle segnalazioni, allegata al presente Modello.

A titolo meramente esemplificativo, sono di seguito indicate le specifiche informazioni oggetto di segnalazione:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da ogni autorità giudiziaria, dai quali emerge lo svolgimento di indagini per illeciti ai sensi del Decreto in cui possa essere coinvolta la Fondazione;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per reati previsti dal Decreto;
- i rapporti dei Responsabili delle unità organizzative dai quali emergano atti od omissioni contrari alle norme previste dal Decreto;

- le notizie relative ai procedimenti disciplinari e alle eventuali sanzioni irrogate nei confronti dei dipendenti, oppure dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici e, più in generale, qualsiasi altro rapporto intrapreso con la pubblica amministrazione, non ricompreso tra quelli rilevati al momento dell'analisi di rischio;
- la tipologia, il numero, i destinatari e le motivazioni a supporto di tutti gli atti di liberalità posti in essere;
- gli infortuni sul lavoro.

L'effettività delle misure a tutela del segnalante è, altresì, garantita:

- dall'individuazione nel sistema disciplinare di sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate;
- dalla possibilità per il segnalante e per l'organizzazione sindacale indicata dal medesimo di denunciare l'adozione di misure discriminatorie, eventualmente adottate dall'ente, all'Ispettorato nazionale del lavoro;
- dalla nullità delle misure ritorsive o discriminatorie adottate nei confronti del segnalante, ivi compresi il licenziamento ritorsivo o discriminatorio e il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile<sup>17</sup>;
- adeguata informazione e formazione del personale e dei collaboratori della Fondazione in merito ai tratti principali della nuova disciplina, all'apparato sanzionatorio in ipotesi di violazione e, altresì, alle modalità di svolgimento della procedura di segnalazione.

---

<sup>17</sup> In caso di controversie relative all'irrogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti pregiudizievoli, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, è onere del datore di lavoro provare che le suddette misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

## 5. FORMAZIONE E DIVULGAZIONE DEL MODELLO

### 5.1 *Premessa*

È data ampia divulgazione, all'interno e all'esterno della struttura, dei principi e dei contenuti del Modello.

### 5.2 *Informazione al Consiglio ed alla Giunta*

Il Modello è comunicato formalmente, dall'Organismo di Vigilanza, a ciascun componente della Giunta che lo ha approvato.

Il Modello è parimenti comunicato al Revisore dei Conti e/o a ciascun componente dell'Organismo di Controllo che sottoscrive una dichiarazione di conoscenza e adesione ai principi e ai contenuti del Modello.

La dichiarazione è archiviata e conservata nel faldone amministrativo dedicato all'Organismo di Vigilanza e archiviato presso gli uffici amministrativi della Fondazione.

### 5.3 *Informazione e formazione ai Dirigenti e ai responsabili di unità organizzativa*

Il Modello è comunicato formalmente al Direttore e a tutti i responsabili di area/funzione.

I principi e contenuti del D.Lgs. n. 231/2001 e del Modello sono, inoltre, divulgati mediante specifici momenti di informazione e di formazione.

43

Il livello di informazione e formazione è stabilito sulla base di un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle "attività sensibili" descritte nelle Parti Speciali del presente Modello.

### 5.4 *Informazione e formazione ai dipendenti*

Il Modello è consultabile in tutte le sue parti presso la sede e pubblicato sul sito web della Fondazione, per la Parte Generale.

Il Modello è affisso alle bacheche della sede e delle unità locali e reso disponibile all'atto della assunzione di un nuovo dipendente.

Copia del presente Modello e/o delle parti successivamente aggiornate saranno consegnate a ciascun dipendente anche tramite l'ausilio di idonei strumenti informatici. Tale modalità costituisce informativa per ciascun dipendente che verrà indirizzato in tal senso.

I principi e contenuti del D.Lgs. n. 231/2001 e del Modello sono, inoltre, divulgati mediante specifici momenti di formazione e informazione.

L'Organismo di Vigilanza supporta la Fondazione nella definizione dei fabbisogni informativi e formativi relativi al Modello.

Il livello di informazione e formazione è stabilito sulla base di un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle

“attività sensibili” descritte nelle Parti Speciali del presente Modello.

La partecipazione al programma di formazione e informazione è obbligatoria.

### **5.5 Comunicazione iniziale**

Ai nuovi assunti viene consegnata copia della presente Parte Generale del Modello e le necessarie informazioni (mediante opuscolo informativo con test di conoscenza), al fine di assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza. Dovrà essere messo a disposizione per la consultazione e la presa visione il Codice etico, la Parte Generale e le Parti Speciali del Modello. I nuovi assunti sono tenuti a rilasciare una dichiarazione sottoscritta ove si attesti la presa visione e l'avvenuta consultazione del set informativo.

Infine, il nuovo assunto è tenuto alla frequentazione del corso base secondo il piano di formazione approvato.

### **5.6 Comunicazione ai fornitori, consulenti, personale non esclusivo e terzi**

I principi e i contenuti del Codice etico e nel Modello sono portati a conoscenza di tutti coloro con i quali la Fondazione intrattiene relazioni contrattuali.

L'impegno all'osservanza della legge e dei principi di riferimento del Codice etico e del Modello da parte dei terzi aventi rapporti contrattuali con la Fondazione è previsto da apposita clausola del relativo contratto ed è oggetto di accettazione da parte del terzo contraente.

### **5.7 Comunicazione ai terzi tramite sito web della Fondazione**

Il modello organizzativo gestionale – Parte Generale – associato a Codice etico, Codice disciplinare, Organigramma e Funzionigramma trovano pubblicazione anche sul sito web della Fondazione nelle versioni ultime revisionate.

## 6. IL SISTEMA SANZIONATORIO

### 6.1 *Funzione del sistema sanzionatorio*

La definizione di un sistema di sanzioni - commisurate alla violazione e dotate di deterrenza - applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello, rende efficiente l'azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza e ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso. La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera e), del D.Lgs. n. 231/2001, un requisito essenziale del Modello medesimo, ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Fondazione.

L'attivazione del sistema sanzionatorio avviene al verificarsi dell'inosservanza:

- dei principi e degli obblighi previsti dal Codice etico e dal Codice disciplinare adottato dalla Fondazione;
- delle disposizioni del Modello, con particolare riguardo alle disposizioni previste nelle **Parti Speciali**;
- delle procedure e delle istruzioni relative ai sistemi di gestione della salute e sicurezza dei lavoratori, del controllo dell'igiene alimentare e del Regolamento Europeo 679/2016.

La disciplina sanzionatoria si applica anche nell'ipotesi in cui la violazione non sia riconducibile a una delle fattispecie di reato rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e, pertanto, prescinde dallo svolgimento e dall'esito di un procedimento penale.

Il sistema sanzionatorio è diversamente strutturato a seconda dei soggetti a cui si rivolge e, soprattutto, alle mansioni svolte da quest'ultimi.

È rivolto essenzialmente a:

- Amministratori e Organo di Controllo;
- Revisore dei conti;
- soggetti coinvolti nell'Organismo di Vigilanza;
- Dirigenti/ Direttori;
- personale dipendente o ad esso assimilabile (co.co.co., stagisti, volontari, ecc.);
- personale non dipendente e non-esclusivo (professionisti, tecnici, consulenti, volontari);
- collaboratori commerciali;
- clienti;
- fornitori e terzi in genere.

Il sistema sanzionatorio viene costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza e dal Presidente della Fondazione.

Il Codice disciplinare, il Modello e il Codice etico sono considerati vincolanti per tutti i destinatari. Pertanto, tali documenti e i loro eventuali successivi aggiornamenti vengono resi noti da parte della Fondazione ai destinatari esterni attraverso l'invio di una comunicazione formale, ed esposti mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori, secondo quanto previsto, per quest'ultima categoria, dalla contrattazione collettiva vigente, ponendo in particolare evidenza le sanzioni collegate alle violazioni.

## **6.2 Misure nei confronti degli Amministratori (Consiglio e Giunta) e dell'Organo di Controllo**

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri della Giunta o dell'Organo di Controllo, l'Organismo di Vigilanza informa il Revisore dei conti e l'intera Giunta, i quali prendono gli opportuni provvedimenti.

## **6.3 Misure nei confronti della società di Revisione contabile o dell'Organo di Controllo**

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri della società di revisione contabile o del Revisore dei Conti, l'Organismo di Vigilanza informa l'Organo di Controllo e la Giunta, i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico.

## **6.4 Misure nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza**

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza, gli altri membri dell'OdV ovvero qualunque soggetto rivesta il ruolo di Organo di Controllo, Revisore dei Conti o componente della Giunta, informa l'O.d.C. e la Giunta, i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti. Tra questi ultimi si menzionano la revoca dell'incarico e la conseguente nomina di nuovi membri e, altresì, la revoca dell'incarico all'intero organo e la conseguente nomina di un nuovo Organismo di Vigilanza.

## **6.5 Misure nei confronti dei Dirigenti – Direttori – Figure apicali assimilate (Quadri)**

In caso di inosservanza e/o violazione da parte dei Dirigenti, Direttori e Figure apicali assimilate, dei principi e delle regole di comportamento previste:

- dal Modello Organizzativo;
- dal Codice etico e di comportamento;
- dal Codice disciplinare;
- dalle istruzioni e/o procedure e/o protocolli e/o norme interne;
- dalle Prescrizioni previste nell'ambito delle "Attività Sensibili" di cui alle **Parti Speciali** del presente Modello

si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili la misura disciplinare più idonea fra quelle previste dal sistema sanzionatorio, tra cui la risoluzione del rapporto di lavoro.

- *Classificazione dirigenti:*

Per "CCNL Dirigenti" si intende il contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti del settore commercio attualmente in vigore, secondo quanto previsto dai più recenti accordi di rinnovo o da altro contratto equivalente applicabile alla Fondazione.

Le "misure disciplinari" irrogabili nei confronti del personale dirigente sono quelle previste dall'apparato sanzionatorio del CCNL e dalle eventuali modifiche e rinnovi di tale contratto, che sono adottate nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e dei principi generali di legge.

- *Classificazione Direttori – Figure apicali assimilate (Quadri):*

Per *Direttori – Figure apicali assimilate (Quadri)* si intendono tutte quelle figure aziendali dotate di

ampio potere di coordinamento, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la Direzione Generale e Direzione Sanitaria.

Le "misure disciplinari" irrogabili nei confronti di dette figure sono quelle previste dall'apparato sanzionatorio del CCNL ARIS Rsa e dalle eventuali modifiche e rinnovi di tale contratto, che sono adottate nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e dei principi generali di legge.

Costituisce illecito anche la mancata vigilanza da parte del personale dirigente sulla corretta applicazione, da parte dei lavoratori gerarchicamente subordinati, delle istruzioni e delle procedure previste dal Modello e dal Codice disciplinare, così come la diretta violazione degli stessi, o più in generale, l'assunzione di comportamenti, tenuti nell'espletamento delle attività connesse alle proprie mansioni, che non siano conformi a condotte ragionevolmente attese da parte di un dirigente/quadro, in relazione al ruolo rivestito ed al grado di autonomia riconosciuto.

A seguito della comunicazione all'Organismo di Vigilanza della violazione dei principi sanciti nel Modello viene dato avvio ad una procedura di accertamento, in conformità a quanto stabilito dalle norme di legge, dal CCNL e dal Codice disciplinare adottati dalla Fondazione.

La procedura d'accertamento è condotta dall'Organismo di Vigilanza che può avvalersi delle pertinenti funzioni attribuite alla Fondazione.

Resta al Presidente della Fondazione la responsabilità del concreto avvio, conduzione ed esito dei singoli procedimenti disciplinari a carico dei dirigenti/quadri, sulla base delle informazioni ricevute e acquisite nonché delle normative di legge e di contratto in materia.

## **6.6 Misure nei confronti dei dipendenti della Fondazione**

I comportamenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello e nel Codice disciplinare della Fondazione tenuti dal personale non-dirigente/quadro (personale dipendente o ad esso assimilabile) sono considerati "illeciti disciplinari" e, come tali, sono sanzionabili attraverso un sistema di misure disciplinari coerente con quello previsto dal CCNL applicato dalla Fondazione e dagli eventuali accordi sindacali in essere.

A seguito della comunicazione all'Organismo di Vigilanza della violazione dei principi sanciti nel Modello, viene dato avvio ad una distinta procedura di accertamento in conformità a quanto stabilito dalle norme di legge, dal CCNL e dal Codice disciplinare adottati dalla Fondazione.

La procedura d'accertamento è condotta dall'OdV, dalla Direzione Generale e/o dalla Direzione Sanitaria, che possono avvalersi delle pertinenti funzioni della Fondazione Paola Di Rosa.

Le misure disciplinari qui di seguito elencate, irrogabili nei confronti del personale non-dirigente, sono quelle previste dall'apparato sanzionatorio del CCNL vigente e saranno adottate nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori) e delle eventuali normative speciali applicabili a detti lavoratori, tenuto conto:

- dell'intenzionalità del comportamento e del 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 mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;

- delle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Restano ferme e si intendono qui richiamate, tutte le disposizioni di cui all'art. 7 della Legge n. 300/1970 in relazione sia all'esposizione del Codice disciplinare, e in particolare, all'obbligo di preventiva contestazione dell'addebito al dipendente, anche al fine di consentire allo stesso di approntare un'idonea difesa e di fornire eventuali giustificazioni, nonché ai fini della rilevanza della recidiva.

Per cui, i provvedimenti disciplinari irrogabili nei confronti di detti lavoratori, nel rispetto delle disposizioni previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (L. 20 maggio 1970, n. 300) e delle eventuali normative speciali applicabili, sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio dei CCNL richiamati, e precisamente:

- **Rimprovero verbale:** si applica in caso di lieve inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previsti dal Codice disciplinare, dal presente Modello e/o dal Codice etico, o in violazione delle procedure o norme interne e a quanto indicato dai CCNL ARIS Sanità Privata e ARIS Rsa;
- **Deplorazione scritta:** si applica nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto e a quanto indicato dai CCNL ARIS Sanità Privata e ARIS Rsa;
- **Multa:** nel caso di inosservanza dell'orario di lavoro, assenza non giustificata non superiore ad un giorno, inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dalla Fondazione (salvo l'applicabilità del provvedimento di sospensione/licenziamento), irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni, negligenza nei propri compiti (quando non abbiano arrecato danno), mancata comunicazione della variazione di domicilio e/o di residenza e relativo recapito telefonico nei casi in cui vi sia tale obbligo, in riferimento ai CCNL ARIS Sanità Privata e ARIS Rsa.;
- **Sospensione dal servizio e dallo stipendio, fino ad un massimo di dieci giorni:** si applica in caso di inosservanza di maggior rilievo dei principi e delle regole di comportamento previste dal Codice disciplinare, dal Modello e dal Codice etico, ovvero di violazione delle procedure e norme interne, in misura tale da essere considerata di una certa gravità, e di quanto indicato dai CCNL ARIS Sanità Privata e ARIS Rsa.;
- **Licenziamento disciplinare, secondo le leggi vigenti:** si applica in caso di adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese nelle "Attività Sensibili" di cui alle **Parti Speciali** del presente Modello, di un comportamento caratterizzato da notevole inadempimento delle istruzioni e/o delle procedure e/o dei protocolli e/o delle norme interne stabilite dal presente Modello e/o dal Codice disciplinare e/o dal Codice etico, anche se sia solo suscettibile di configurare uno dei reati o degli illeciti amministrativi sanzionati dal Decreto o, in caso di recidiva, in un qualsiasi illecito disciplinare sanzionato con la sospensione.

Resta al Presidente la responsabilità del concreto avvio, conduzione ed esito dei singoli procedimenti disciplinari a carico del personale dipendente sulla base delle informazioni ricevute e acquisite e delle normative di Legge e di Contratto in materia.

## **6.7 Misure nei confronti di personale non dipendente, non-esclusivo, collaboratori commerciali, clienti, fornitori e terzi in genere**

Ogni violazione da parte del personale non dipendente, non-esclusivo, collaboratori commerciali, clienti, fornitori e terzi in genere delle regole di cui al presente Modello agli stessi applicabili o di commissione dei Reati è sanzionata nelle seguenti forme:

- **censura scritta:** si applica in caso di lieve inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previsti dal presente Modello e/o dal Codice etico e nella procedura di gestione delle non conformità prevista dal sistema integrato per la Qualità.
- **atto di recesso per giusta causa:** si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello e/o Codice etico e nel dettato normativo contrattuale.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Fondazione, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. n. 231/2001.

## **7. REGOLE GENERALI PER L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO**

### **7.1 Programma per l'aggiornamento del Modello**

La validità del Modello è subordinata a un suo periodico aggiornamento, in base alla complessità della struttura dell'ente e alla sua evoluzione organizzativa e gestionale.

La Fondazione si impegna a revisionare il presente Modello qualora ricorrono modifiche sostanziali all'organizzazione sistematica dell'Ente e alla disciplina relativa alla responsabilità di cui al D.Lgs. n. 231/2001.

Si rende, quindi, necessario procedere alla revisione del Documento in occasione:

- di novità legislative, con riferimento alla disciplina della responsabilità amministrativa degli enti;
- della revisione periodica del Modello, anche in relazione a cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività della Fondazione;
- di significative violazioni del Modello e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo o di esperienze di pubblico dominio nel settore;
- di variazioni di inquadramento, di responsabilità, di inserimento di nuove figure e/o di reimpostazione dell'organigramma e del funzionigramma, nonché del sistema delle deleghe.

L'attività è funzionale al mantenimento nel tempo dell'efficacia del Modello.

Il compito di disporre l'approvazione dell'aggiornamento del Modello è attribuito ai membri della Giunta. Potrà delegare a un consulente esterno l'aggiornamento, previo accordo e condivisione con l'Organismo di Vigilanza, in relazione ai compiti ad esso assegnati e previsti dalla vigente normativa.

Più in particolare:

- l'Organismo di Vigilanza comunica al Presidente ogni informazione della quale sia a conoscenza che determina l'opportunità di procedere a interventi di aggiornamento del Modello;

- il Presidente approva l'avvio e i contenuti del programma di aggiornamento;
- l'Organismo di Vigilanza predisponde il testo revisionato e aggiornato, avvalendosi delle appropriate funzioni interne e/o di supporto esterno, cui viene dato mandato. In particolare, costituiscono oggetto di revisione: l'individuazione delle attività sensibili e dei presidi di controllo, l'aggiornamento dell'analisi di rischio, la definizione delle attività necessarie e delle relative responsabilità, nonché i tempi e le modalità di esecuzione;
- l'aggiornamento e la revisione della Parte Generale e/o delle Parti Speciali sono sottoposte all'approvazione della Giunta. Le modifiche formali o che, comunque, sono prive di rilevanza sul sistema di controllo sono approvate dal Presidente.

L'Organismo di Vigilanza provvede a monitorare lo stato di avanzamento, i risultati dell'aggiornamento, l'attuazione delle azioni disposte e l'esito delle attività.

#### **ALLEGATI:**

1. Tabella reati-presupposto ex D.Lgs n. 231/01;
2. organigramma della Fondazione;
3. organigramma della sicurezza ex TU 81/08 e smi
4. Codice etico;
5. Sistema deleghe e procure;
6. Codice disciplinare;
7. Piano degli audit interni periodici;
8. Fascicolo relazioni annuali OdV
9. Procedura omaggi/elargizioni/donazioni
10. Protocolli operativi ex MOG 231/01
11. Procedura per la tutela del segnalante (c.d. *whistleblower*).

50

Il presente documento è aggiornato alla data del 01.08.2025.

Risulta composto da n. 50 pagine numerate dal n. 1 al n. 50.

Per presa atto La presidente

Signora Claudia Care

I Componenti la Giunta per l'approvazione:

---

---

---

---

---

---