

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

EX DECRETO LEGISLATIVO

8 GIUGNO 2001 N. 231

***Provincia Lombardo-Veneta dell'Ordine Ospedaliero
di San Giovanni di Dio Fatebenefratelli***



FATEBENEFRATELLI

PARTE GENERALE

MOGC-231-001-00

RIFERIMENTI DI REVISIONE		
Num rev. 5		Data rev. 30/07/2026
CONTROLLO DEL DOCUMENTO		
Redatto da: <i>Studio Legale Lecis Cannella Grassi</i>	Data: 08/07/2026	
Esaminato da: <i>Organismo di Vigilanza</i>	Data: 10/07/2026	
Verificato da: <i>Referente interno 231</i> <i>Direzione Generale</i>	Data: 13/07/2026 Data: 15/07/2026	
Approvato da: <i>Comitato Direttivo</i> <i>Definitorio Provinciale</i>	Data: 30/07/2026 Data: 30/07/2026	

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE	MOGC-231-001-00
	Parte Generale	Pag. 2 di 32 Rev. 5

SOMMARIO

GLOSSARIO	4
1. <i>Descrizione sintetica della Provincia Lombardo-Veneta dell'Ordine Ospedaliero di San Giovanni di Dio Fatebenefratelli</i>	<i>6</i>
2. <i>Gli strumenti di governance rilevanti per la prevenzione dei rischi</i>	<i>7</i>
3. <i>Attività svolte in outsourcing e accordi di service in essere</i>	<i>8</i>
MODELLO DI GESTIONE, ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO - PARTE GENERALE	9
1. <i>Introduzione.....</i>	<i>9</i>
2. <i>I soggetti destinatari della disciplina del Decreto 231</i>	<i>9</i>
3. <i>I criteri di imputazione della responsabilità</i>	<i>10</i>
3.1. <i>I reati presupposto previsti dal Decreto 231</i>	<i>10</i>
3.2. <i>I concetti di “interesse” e “vantaggio” dell’ente.....</i>	<i>11</i>
3.3. <i>Gli autori dei reati presupposto</i>	<i>12</i>
4. <i>Le condizioni esimenti previste dagli artt. 6 e 7 Decreto 231</i>	<i>12</i>
5. <i>Il Modello di organizzazione, gestione e controllo.....</i>	<i>12</i>
5.1. <i>Aggiornamento del Modello della Provincia Lombardo-Veneta</i>	<i>13</i>
5.2. <i>I Destinatari del Modello.....</i>	<i>16</i>
6. <i>Gli altri Documenti Correlati.....</i>	<i>16</i>
6.1. <i>Il Codice Etico 231</i>	<i>17</i>
6.2. <i>Il Sistema Disciplinare</i>	<i>17</i>
7. <i>Gli Allegati al Modello</i>	<i>17</i>
8. <i>L’Organismo di Vigilanza</i>	<i>17</i>
8.1 <i>Composizione e nomina dell’OdV</i>	<i>18</i>
8.2. <i>Cause di ineleggibilità, decadenza, sospensione o revoca</i>	<i>19</i>
8.3. <i>I poteri dell’Organismo di Vigilanza della Provincia</i>	<i>19</i>
8.4. <i>I flussi informativi che coinvolgono l’OdV</i>	<i>20</i>
9. <i>Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto 231</i>	<i>21</i>
9.1. <i>La sanzione pecuniaria.....</i>	<i>22</i>
9.2. <i>Le sanzioni interdittive.....</i>	<i>22</i>
9.3. <i>La confisca.....</i>	<i>23</i>

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE	MOGC-231-001-00
	Parte Generale	Pag. 3 di 32 Rev. 5

9.4. La pubblicazione della sentenza di condanna	23
10. <i>Modalità di gestione delle risorse finanziarie e monetarie</i>	24
11. <i>Difesa dell'ente e nomina del difensore</i>	24
12. <i>Le attività di formazione e informazione</i>	24
13. <i>Monitoraggio e aggiornamento del Modello</i>	25
14. <i>Whistleblowing e tutela del segnalante</i>	25
SISTEMA DISCIPLINARE	29
1. <i>Premessa</i>	29
2. <i>Ambito di applicazione</i>	29
3. <i>Le violazioni</i>	29
4. <i>Criteri generali di irrogazione delle sanzioni</i>	29
5. <i>Le sanzioni previste per i dipendenti</i>	30
5.1. Rimprovero verbale.....	30
5.2. Rimprovero scritto	30
5.3. Multa.....	30
5.4. Sospensione dalla retribuzione e dal servizio	31
5.5. Licenziamento con preavviso	31
5.6. Licenziamento senza preavviso	31
6. <i>Le sanzioni previste per i dirigenti</i>	31
7. <i>Le sanzioni previste per i componenti del Comitato Direttivo e dell'Organo di Controllo</i>	31
8. <i>Le sanzioni per i soggetti terzi</i>	32
9. <i>Le misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza</i>	32

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE	MOGC-231-001-00
	Parte Generale	Pag. 4 di 32 Rev. 5

GLOSSARIO

Provincia o Ente	Provincia Lombardo-Veneta dell'Ordine Ospedaliero di S. Giovanni di Dio – Fatebenefratelli.
Codice Etico 231	Documento adottato dalla Provincia che racchiude in sé i principi morali e i valori che stanno alla base del <i>modus operandi</i> dell'Ente.
Decreto 231	D. lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni, recante “ <i>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</i> ”
Decreto 81/2008	D. lgs. 9 aprile 2008, n. 81, recante “ <i>Attuazione dell’articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro</i> ”
Decreto Whistleblowing	D. lgs. 10 marzo 2023, n. 24 recante “ <i>attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 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</i> ”
Destinatari	- soggetti in posizione apicale; - soggetti sottoposti all'altrui direzione, interni od esterni alla Provincia; - chiunque agisca in nome e per conto dell'Ente sotto la sua direzione e vigilanza a prescindere dal vincolo di subordinazione.
Direttore Generale	Soggetto apicale, nominato dal Comitato Direttivo e dal Superiore Provinciale, a capo della Direzione Centrale con il compito di coordinare operativamente i Direttori Centrali e i Servizi della Provincia.
Direzioni Centrali	Le direzioni strategiche in cui è articolata l'amministrazione della Provincia (Operations e Sviluppo Strutture; Amministrazione, Finanza e Controllo; Risorse Umane e Formazione).
Flussi informativi	Flussi di informazioni che sono diretti all'Organismo di Vigilanza.
Modello	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6 Decreto 231.
Organismo di Vigilanza o Organismo o OdV	Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità d'azione a cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello.

Reati presupposto	Reati dell'ordinamento italiano che, se commessi nell'interesse o a vantaggio della Provincia, comportano la responsabilità amministrativa dell'Ente ai sensi del Decreto 231.
Sistema Disciplinare	Sistema disciplinare che sanziona le violazioni del Modello da parte dei Destinatari.
Soggetti apicali o soggetti in posizione Apicale	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 le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso.
Soggetti sottoposti all'altrui direzione	Le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti appartenenti ai vertici dell'Ente.
Strutture (o Strutture Locali)	I presidi ospedalieri, l'IRCCS, le Residenze Sanitarie Assistenziali, le Comunità e tutte le strutture territoriali attraverso cui la Provincia eroga i propri servizi sanitari e sociosanitari.
Superiore Provinciale:	Responsabile del Governo della Provincia. Di norma, rappresentante dell'Ente.
Whistleblower	Soggetto che procede alla segnalazione di irregolarità e di illeciti, potenzialmente rilevanti ai sensi del Decreto 231, tramite i canali di segnalazione interna dell'Ente.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE	MOGC-231-001-00
	Parte Generale	Pag. 6 di 32 Rev. 5

LA PROVINCIA LOMBARDO-VENETA

1. *Descrizione sintetica della Provincia Lombardo-Veneta dell'Ordine Ospedaliero di San Giovanni di Dio Fatebenefratelli*

La Provincia Lombardo-Veneta dell'Ordine Ospedaliero di S. Giovanni di Dio - Fatebenefratelli è un ente ecclesiastico civilmente riconosciuto. L'Ente gestisce diverse Strutture e Centri Assistenziali. Gli attuali assetti organizzativi e la struttura di governance (che include il Superiore Provinciale, il Definitorio e la Direzione Generale) sono articolati secondo quanto previsto nei documenti organizzativi vigenti.

L'Ordine e la Provincia

L'Ordine Ospedaliero di San Giovanni di Dio è un Ordine religioso di confratelli per il servizio degli infermi e dei bisognosi, fondato nel 1572 e approvato dalla Chiesa. La Provincia è ente ecclesiastico civilmente riconosciuto, con sede legale a Brescia, in Via dei Pilastroni n. 4, e sede amministrativa in Cernusco sul Naviglio, Via Cavour n. 22. La Provincia ha conseguito il primo riconoscimento giuridico con Regio Decreto n. 1850 del 15 novembre 1938 ed è attualmente iscritta nel Registro della Prefettura di Brescia al n. 513.

Missione dell'Ordine e della Provincia

La Provincia realizza la propria vocazione religiosa dedicandosi al servizio della Chiesa per il bene e la salvezza del prossimo nelle opere di evangelizzazione, di apostolato e di carità, esercitando, senza scopo di lucro, attività educative e assistenziali. Il rispetto del malato, la trasparenza amministrativa, la leale collaborazione con le istituzioni statali e la correttezza nei rapporti di lavoro non costituiscono solo l'espressione di una corretta gestione sanitaria, ma anche la realizzazione della missione propria dell'Ordine.

Organi direttivi della Provincia e Assetto organizzativo

Il governo della Provincia viene esercitato dal Superiore Provinciale (di norma, legale rappresentante) e dal suo Definitorio. Il Superiore Provinciale è il principale responsabile della promozione della vita religiosa e di tutte le attività formative e apostoliche della Provincia.

Valutata la necessità di prevedere un assetto di governo che, nel rispetto degli statuti generali dell'Ordine, consenta di adottare in un modo più efficace le scelte strategiche richieste dagli obiettivi indicati e di assicurare in modo più adeguato la supervisione delle attività poste in essere dai soggetti preposti alla gestione delle Opere Apostoliche della Provincia, il Superiore Provinciale con il Suo Definitorio ha deliberato di affidare ad un Comitato Direttivo, composto dal Superiore Provinciale, da un Definitore e da tre membri laici, l'adozione delle scelte strategiche e la supervisione delle attività del management relative alle Opere Apostoliche dell'Ente, nei termini e con la disciplina prevista da apposito regolamento.

A seguito del rinnovo del vertice gestionale, la Provincia ha definito un nuovo assetto organizzativo centralizzato. La gestione operativa è affidata a un Direttore Generale, nominato dal Comitato Direttivo e dal Superiore Provinciale, il quale coordina un Comitato di Gestione composto dalle seguenti Direzioni:

- Direzione Generale;
- Direzione Centrale *Operations* e Sviluppo Strutture.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE	MOGC-231-001-00
	Parte Generale	Pag. 7 di 32 Rev. 5

A supporto del Direttore Generale operano: Direzione Risorse Umane e Organizzazione, Servizio Centrale AFC, Servizio Tecnico; Servizio Affari Generali e Legali; Servizio Approvvigionamento e Logistica; Servizio Qualità ed Accreditamento; Servizio Sistemi Informativi Aziendali.

La Commissione di Sorveglianza

In ragione delle caratteristiche quantitative e qualitative delle attività svolte, l'Ente ha istituito una Commissione di Sorveglianza (d'ora in poi, "CdS"), i cui membri -attualmente tre - sono nominati dal Superiore Provinciale con il consenso del Definitorio. La CdS vigila sull'osservanza della legge e sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, nonché sull'adequatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile e sul suo concreto funzionamento.

I membri della CdS devono (1) avere dei profili che rispondano ai requisiti di autonomia, indipendenza e onorabilità, ed (2) essere in possesso di specifiche competenze professionali, preferibilmente in campo economico o giuridico, e comunque esperti di sistemi di controllo.

La CdS vigila anche sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, anche con riferimento alle disposizioni del Decreto 231.

Strutture operative

La Provincia è composta da un'Amministrazione Provinciale e da Strutture Locali prive di autonomia giuridica. Le strutture operative sono dislocate nelle regioni Lombardia, Veneto, Piemonte, Friuli-Venezia Giulia e comprendono strutture di ricovero e cura, residenze sanitarie assistenziali, comunità psichiatriche ed un istituto di ricerca a carattere scientifico (IRCCS). Tutte le strutture sono regolarmente autorizzate e accreditate secondo la normativa regionale e convenzionate con le Aziende Sanitarie Locali territorialmente competenti.

La Provincia, in un'ottica di compliance con il Decreto 231, ha adottato e attuato un proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo. Detto Modello è costantemente mantenuto aggiornato. Per maggiori approfondimenti, si faccia riferimento al successivo paragrafo "Aggiornamento del Modello".

2. Gli strumenti di governance rilevanti per la prevenzione dei rischi

I principali strumenti di governance adottati dalla Provincia possono essere – a titolo non esaustivo – compendati come di seguito:

- **Statuti Generali dell'Ordine**, che definiscono la missione dell'Ordine e delle sue articolazioni (tra cui le Province) e che contemplano diverse previsioni relative al governo e all'identità delle Opere Apostoliche per un corretto svolgimento delle attività di gestione (tra cui l'amministrazione dei beni temporali e l'impiego di Collaboratori - intesi come lavoratori, volontari o benefattori - che condividono carisma, spiritualità e missione);
- **Codice Etico 231**, che (1) esprime i valori di etica dell'Ente; (2) stabilisce i principi e le regole da rispettare nell'operatività quotidiana e (3) definisce i criteri comportamentali che la Provincia riconosce, accetta, condivide e applica nella gestione dei rapporti con soggetti interni ed esterni;
- **Organigramma**, come di volta in volta aggiornato;
- **Sistema di deleghe e procure**, come di volta in volta aggiornato e comunicato;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE	MOGC-231-001-00
	Parte Generale	Pag. 8 di 32 Rev. 5

- **Contratti di service** di volta in volta applicabili per lo svolgimento di attività in outsourcing;
- **Assetto di procedure e linee guida** (come di volta in volta applicabili), volte a regolamentare in modo chiaro ed efficace i processi rilevanti della Provincia.

Gli strumenti di governance sopra riportati contribuiscono al presidio delle aree operative maggiormente esposte al rischio di commissione di reati. Per tale ragione, devono essere messi a disposizione dei Destinatari, così che possano essere adeguatamente conosciuti e rispettati.

3. Attività svolte in outsourcing e accordi di service in essere

Al fine di garantire una maggior efficienza operativa, la Provincia affida a soggetti terzi alcune proprie attività. In ottica di prevenzione del rischio di reato, la Provincia intende gestire i rapporti con detti soggetti secondo i principi di trasparenza, tracciabilità e verificabilità, anche attraverso la formalizzazione di appositi accordi e contratti di servizio. Tutti i contratti con fornitori di servizi rilevanti devono contenere clausole di rispetto del presente Modello e del Codice Etico 231 (Allegato 1).

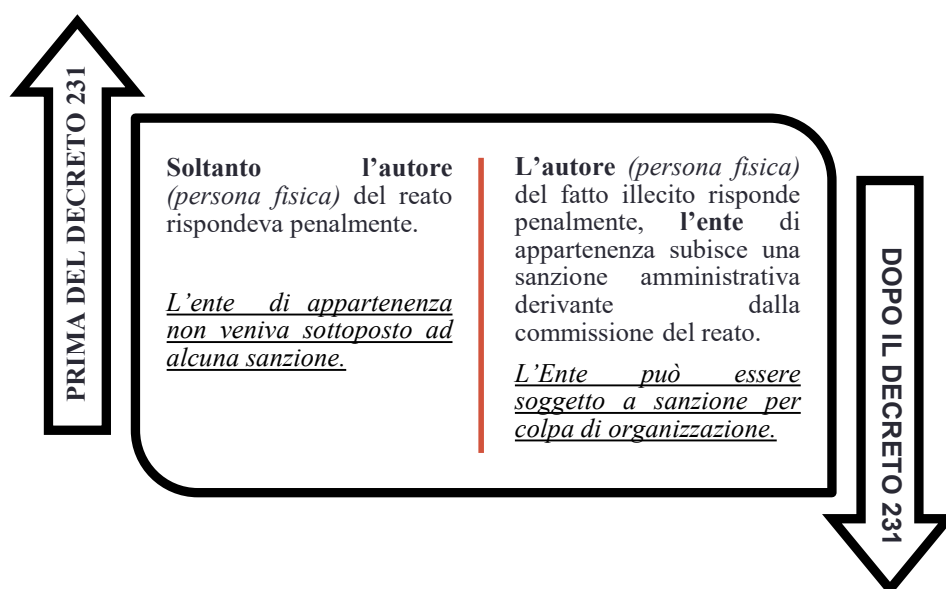
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE	MOGC-231-001-00
	Parte Generale	Pag. 9 di 32 Rev. 5

MODELLO DI GESTIONE, ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO - PARTE GENERALE

1. Introduzione

Il Decreto 231 - in tema di “*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*” (d’ora in poi, “Decreto 231”) - ha introdotto nell’ordinamento italiano un particolare regime di responsabilità amministrativa in capo agli enti a seguito della commissione di taluni illeciti penali (d’ora in poi, “reati presupposto”) da parte di soggetti funzionalmente collegati agli enti stessi (= soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all’altrui direzione).

Tale scelta è nata in risposta all’esigenza di far fronte ad importanti manifestazioni di reato poste in essere da soggetti a struttura organizzata e complessa. Infatti, come evidenziato dalla relazione ministeriale al Decreto 231, il crescente numero di reati commessi da soggetti operanti all’interno di enti ha comportato la necessità di superare la concezione per cui le persone giuridiche non possono commettere reati.



2. I soggetti destinatari della disciplina del Decreto 231

Ai sensi dell’art. 1, co. 2, Decreto 231, la disciplina della responsabilità amministrativa si applica agli enti forniti di personalità giuridica, alle società e alle associazioni anche prive di personalità giuridica. Ne restano esclusi, per espressa previsione normativa (= art. 1, co. 3), lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici e gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE	MOGC-231-001-00
	Parte Generale	Pag. 10 di 32 Rev. 5

3. I criteri di imputazione della responsabilità

La responsabilità della persona giuridica sussiste allorché è stato commesso (1) un reato presupposto; (2) nel suo interesse o a suo vantaggio; (3) da soggetti che ricoprono posizioni apicali all'interno dell'ente o da soggetti sottoposti all'altrui direzione.

3.1. I reati presupposto previsti dal Decreto 231

Perché l'ente possa essere destinatario della sanzione amministrativa occorre, in primo luogo, che sia stato commesso uno dei reati tassativamente elencati negli artt. 24 ss., Decreto 231.

In origine, il legislatore aveva optato per una scelta minimalista, includendo tra i reati presupposto solamente i principali delitti commessi contro la Pubblica Amministrazione. In seguito all'evolversi della disciplina in analisi, il catalogo dei reati presupposto si è arricchito notevolmente, includendo numerose fattispecie di reato relative a molti ambiti dell'attività operativa degli enti (ad esempio, gestione ambientale, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, adempimenti tributari, etc.).

Le macrocategorie di reato presupposto previste nel Decreto 231 possono essere, ora, compendiate come segue:

- delitti contro la Pubblica Amministrazione, artt. 24 e 25 Decreto 231;
- delitti in materia informatica e trattamento illecito di dati, art. 24-bis Decreto 231;
- delitti legati alla criminalità organizzata, art. 24-ter Decreto 231;
- delitti contro la pubblica fede, quali la falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo, art. 25-bis Decreto 231;
- delitti contro l'industria e il commercio, art. 25-bis.1 Decreto 231;
- reati societari, art. 25-ter Decreto 231;
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, art. 25-quater Decreto 231;
- delitti legati a pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, art. 25-quater.1 Decreto 231;
- delitti contro la personalità individuale, art. 25-quinquies Decreto 231;
- reati connessi agli abusi di mercato, art. 25-sexies Decreto 231;
- reati in violazione delle norme in materia di salute, igiene e sicurezza sul lavoro, art. 25-septies Decreto 231;
- delitti di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni e utilità di provenienza illecita, art. 25-octies Decreto 231;
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti, art. 25-octies.1 Decreto 231;
- altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti, art. 25-octies.1, comma 2 Decreto 231;
- reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione Europea, art. 25-octies.2 Decreto 231;
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore, art. 25-novies Decreto 231;
- delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a renderle mendaci all'autorità giudiziaria, art. 25-decies Decreto 231;
- reati ambientali, art. 25-undecies Decreto 231;
- reati relativi all'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, art. 25-duodecies Decreto 231;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE	MOGC-231-001-00
	Parte Generale	Pag. 11 di 32 Rev. 5

- delitti di razzismo e xenofobia, art. 25-terdecies Decreto 231;
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, art. 25-quaterdecies Decreto 231;
- reati tributari, art. 25-quinquesdecies Decreto 231;
- contrabbando e reati in violazione della normativa sulle accise, art. 25-sexiesdecies Decreto 231;
- delitti contro il patrimonio culturale, art. 25-septiesdecies Decreto 231;
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici, art. 25-duodevices Decreto 231;
- delitti contro gli animali, art. 25-undevices Decreto 231.

Le singole fattispecie criminosi previste nel Decreto 231 sono riportate nell'Allegato 2 "Catalogo dei reati presupposto". Come meglio specificato nel successivo § "Gli Allegati al Modello", l'Allegato 2 sopra citato costituisce parte integrante del Modello della Provincia e si intende richiamato nella sua versione più aggiornata.

3.1.1. I reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 Decreto 231, gli enti possono essere chiamati a rispondere in Italia in relazione a reati presupposto commessi all'estero.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità degli enti per i reati commessi all'estero possono essere riassunti come segue:

- il reato deve essere commesso all'estero da soggetti funzionalmente riconducibili agli enti, ai sensi dell'art. 5, comma 1, Decreto 231;
- gli enti devono avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- gli enti possono rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7 c.p. "Reati commessi all'estero", 8 c.p. "Delitto politico commesso all'estero", art. 9 c.p. "Delitto comune del cittadino all'estero" e art. 10 c.p. "Delitto comune dello straniero all'estero" (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro gli enti solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di questi ultimi);
- lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non procede nei confronti degli enti.

3.2. I concetti di "interesse" e "vantaggio" dell'ente

L'interesse o il vantaggio dell'ente si pongono come presupposti indefettibili per la responsabilità amministrativa dell'ente, tanto che lo stesso art. 5, co. 2, Decreto 231, prevede che la persona giuridica non possa subire alcuna conseguenza sanzionatoria nel caso in cui l'autore materiale del reato abbia agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi.

I concetti di interesse e vantaggio dell'ente hanno valenza alternativa e significati diversi. **L'interesse**, infatti, postula una connessione teleologica tra la commissione del reato presupposto e il risultato conseguito dall'ente. In altre parole, l'autore materiale ha commesso il reato al solo scopo di assicurare all'ente un arricchimento altrimenti non perseguibile.

Il vantaggio, invece, deve essere inteso come il beneficio che la persona giuridica ha direttamente o indirettamente ottenuto dalla commissione dell'illecito penale. Si tratta, quindi, del risultato materiale dell'azione delittuosa, da accertare in concreto e successivamente alla commissione del reato.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE	MOGC-231-001-00
	Parte Generale	Pag. 12 di 32 Rev. 5

3.3. Gli autori dei reati presupposto

L'ultimo elemento imprescindibile per l'applicazione della sanzione amministrativa all'ente riguarda gli autori materiali del reato presupposto che, ai sensi dell'art. 5, co. 1, Decreto 231, possono distinguersi in: (1) *“persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso”* (= i cd. soggetti in posizione apicale); (2) *“persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti preposti alla gestione e amministrazione dell'ente”* (i cd. soggetti sottoposti all'altrui direzione).

Il legislatore, scegliendo formule elastiche e pluricomprendive al posto di una elencazione tassativa, ha voluto tenere in considerazione la complessità e la eterogeneità delle realtà economiche soggette alla disciplina in esame.

Per quanto riguarda i soggetti in posizione apicale, vengono presi in considerazione non solo coloro che ricoprono tale funzione in via formale, ma anche coloro che di fatto svolgono ruoli di comando, di amministrazione e di rappresentanza di un ente o di una sua articolazione organizzativa.

4. Le condizioni esimenti previste dagli artt. 6 e 7 Decreto 231

Il Decreto 231 prevede che, anche qualora si configurino tutti gli elementi essenziali elencati nel paragrafo precedente, l'addebito amministrativo conseguente alla commissione del reato presupposto possa essere evitato dall'ente tramite l'adozione di determinati presidi.

La disciplina, invero, è stata parzialmente diversificata dal legislatore a seconda che il delitto sia stato commesso da un soggetto apicale o da un soggetto sottoposto all'altrui direzione.

In caso di reato presupposto commesso da soggetti apicali, l'art. 6, Decreto 231, prevede che l'ente non risponda se prova che: (1) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di organizzazione, gestione e controllo (d'ora in poi, “Modello”, § “Glossario”), idoneo ad evitare reati della specie di quello verificatosi; (2) è stato istituito un Organismo di Vigilanza (d'ora in poi, anche “Organismo” o “OdV”, § “Glossario”) a cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello; (3) gli autori del reato lo hanno commesso eludendo fraudolentemente le indicazioni contenute nel Modello; (4) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo.

Per quanto concerne, invece, la commissione di un reato da parte di un soggetto sottoposto all'altrui direzione, l'art. 7 prevede che l'ente risponda del reato qualora questo sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza, ma anche in tale ipotesi l'adozione e l'efficace attuazione di un Modello esclude l'applicabilità delle sanzioni previste dal Decreto 231.

5. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo

Come anticipato, l'art. 6 Decreto 231 individua nell'implementazione di un Modello una delle modalità attraverso cui l'ente può non subire la sanzione amministrativa derivante dalla commissione di un reato presupposto.

Il Modello è un documento sistematico che si pone l'obiettivo di (1) individuare le cd. aree sensibili, e cioè le attività nel cui ambito possono essere commessi reati presupposto con

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE	MOGC-231-001-00
	Parte Generale	Pag. 13 di 32 Rev. 5

più facilità o con maggiore frequenza; (2) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire; (3) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati; (4) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

Il Modello, in virtù del ruolo chiave che ricopre, non solo deve essere adottato dall'ente, ma deve essere anche costantemente attuato e aggiornato.

5.1. Aggiornamento del Modello della Provincia Lombardo-Veneta

Il Modello della Provincia, nella sua versione aggiornata, è il risultato di alcune attività, conformi a quanto previsto nelle *best practices* di settore.

Le diverse fasi in cui si è articolato il processo di aggiornamento del Modello possono essere riassunte come segue:

- **assessment della Provincia:** mediante l'esame dei documenti forniti è stato condotto un *assessment* sulle attività dell'Ente e sui processi sensibili rilevanti per la disciplina della responsabilità amministrativa degli enti. Tale *assessment* è stato completato attraverso lo svolgimento di interviste ai soggetti di vertice e ai responsabili/referenti delle diverse aree operative, al fine di meglio comprendere le attività svolte, i processi presenti e i presidi già attuati (c.d. *as is analysis*);
- **risk assessment:** all'esito della *as is analysis*, è stato prodotto il *risk assessment*. Tale documento (1) elenca le aree a maggior rischio di reato (c.d. "aree sensibili") e, per ciascuna di esse (2) individua gli effettivi reati presupposto astrattamente ipotizzabili; (3) individua i presidi di controllo e le prassi virtuose già poste in essere che possono contribuire ad una mitigazione del rischio; (4) effettua una valutazione dei cc.dd. "rischio inerente" e "rischio residuo" di commissione di reati presupposto; (5) sintetizza gli eventuali suggerimenti di miglioramento per una più efficace *compliance* con il Decreto 231 (c.d. *gap analysis*).

Alla luce delle valutazioni effettuate e sopra descritte, sono state individuate le seguenti aree sensibili:

1. Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione per l'ottenimento e il mantenimento di autorizzazioni e accreditamenti;
2. Gestione delle visite ispettive ed evasione delle prescrizioni e richieste documentali;
3. Ottenimento, impiego e rendicontazione di finanziamenti e contributi pubblici;
4. Selezione, assunzione e gestione del personale (dipendenti e liberi professionisti);
5. Acquisto di beni, servizi e consulenze;
6. Pianificazione finanziaria, controllo di gestione e monitoraggio dei flussi finanziari;
7. Gestione del ciclo attivo e passivo;
8. Predisposizione del bilancio, tenuta e conservazione dei registri contabili;
9. Gestione degli adempimenti fiscali;
10. Gestione dei contenziosi giudiziali e stragiudiziali;
11. Gestione delle incombenze societarie, operazioni sul capitale e destinazione dell'utile;
12. Gestione degli adempimenti in materia di sicurezza sul lavoro;
13. Gestione degli adempimenti in materia ambientale;
14. Gestione delle attività di comunicazione e fundraising;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE	MOGC-231-001-00
	Parte Generale	Pag. 14 di 32 Rev. 5

15. Gestione delle risorse informatiche e telematiche;
16. Gestione degli immobili e delle strutture;
17. Organizzazione e gestione delle prestazioni sanitarie e definizione delle tariffe in solvenza;
18. Compilazione e controllo della documentazione sanitaria;
19. Definizione di convenzioni per l'erogazione di prestazioni sanitarie;
20. Gestione degli adempimenti per la nomina dell'Amministratore di Sostegno e dei rapporti con il Giudice Tutelare.

Secondo quanto emerso dalle attività di *risk assessment*, risultano rilevanti per la Provincia le seguenti categorie di reati presupposto ai sensi del Decreto 231:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 Decreto 231);
 - delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis Decreto 231);
 - delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter Decreto 231);
 - falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis Decreto 231);
 - delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 Decreto 231);
 - reati societari (art. 25-ter Decreto 231);
 - delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies Decreto 231);
 - reati commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies Decreto 231);
 - delitti di ricettazione e riciclaggio (art. 25-octies Decreto 231);
 - delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1 Decreto 231);
 - altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1 comma 2 Decreto 231);
 - delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies Decreto 231);
 - induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies Decreto 231);
 - reati ambientali (art. 25-undecies Decreto 231);
 - impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies Decreto 231);
 - reati tributari (art. 25-quinquiesdecies Decreto 231)
- **condivisione dei risultati:** gli esiti delle attività di *risk assessment* sono confluiti in un apposito documento sintetico e condivisi con soggetti di vertice e ai responsabili/referenti delle diverse aree operative.

La valutazione del "rischio inerente" e del "rischio residuo" è stata effettuata sulla base dei seguenti parametri:

- la valutazione del **rischio inerente** è il prodotto della probabilità dell'accadimento del fatto di reato e dell'impatto dell'eventuale reato presupposto commesso. Il calcolo della probabilità (1) prevede la valutazione della frequenza dell'attività e (2) tiene conto di fattori qualitativi, come la rilevanza economica e strategica dell'attività, così come l'eventuale precedente commissione di reati. L'impatto, invece, consiste in una valutazione oggettiva delle sanzioni pecuniarie e interdittive dei reati presupposto astrattamente verificabili nelle diverse aree sensibili prese in considerazione;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE	MOGC-231-001-00
	Parte Generale	Pag. 15 di 32 Rev. 5

- una volta ottenuto il valore del rischio inerente, sono stati valutati i **presidi di controllo** e le **prassi virtuose** già in essere presso la Provincia che contribuiscono a presidiare (e, di conseguenza, a ridurre) il rischio precedentemente valutato. A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, sono stati considerati presidi di controllo e prassi virtuose le diverse attività che valorizzano i seguenti principi operativi ed organizzativi:
 - rispetto della legge;
 - adozione di adeguati assetti organizzativi e gestionali chiari e formalizzati;
 - rispetto del principio di segregazione dei poteri e delle responsabilità;
 - rispetto del principio di tracciabilità e verificabilità delle operazioni;
 - formalizzazione delle attività;
 - ottenimento e mantenimento di certificazioni;
 - formalizzazione degli accordi in essere con soggetti terzi;
 - svolgimento di attività di formazione e informazione.

Il c.d. “**rischio residuo**” è il risultato del rapporto tra il rischio inerente e l’efficacia dei presidi di controllo posti in essere dalla Provincia.

Come anticipato in precedenza (cfr. § “Descrizione sintetica della Provincia Lombardo-Veneta dell’Ordine Ospedaliero di San Giovanni di Dio Fatebenefratelli”), la Provincia ha da tempo adottato ed efficacemente attuato un Modello ai sensi del Decreto 231. Nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente - che richiede un costante aggiornamento - a seguito delle attività di *risk assessment* la Provincia ha aggiornato il proprio Modello, nel tentativo di valorizzare in massimo grado i presidi di controllo già in essere.

Tale Modello, dunque, rappresenta un insieme coerente di principi, assetti organizzativi e disposizioni che: (1) incidono sul funzionamento della Provincia e (2) governano la gestione delle aree sensibili, al fine di prevenire la commissione dei reati richiamati dal Decreto 231.

Il Modello si compone dei seguenti elementi costitutivi:

- Parte Generale, che (1) riassume il contenuto del Decreto 231, illustrando e approfondendo quelli che sono gli aspetti salienti; (2) fornisce alcune indicazioni rilevanti in merito agli assetti e agli strumenti di *governance* adottati dalla Provincia; (3) sintetizza i compiti, i poteri e le attività dell’Organismo di Vigilanza; (4) illustra le tematiche connesse al rispetto del Decreto Whistleblowing e (5) definisce un sistema disciplinare da applicare in caso di violazioni del Modello;
- Parte Speciale, che, per ciascuna area sensibile, (1) individua i reati presupposto astrattamente identificabili e le modalità di loro realizzazione; (2) fornisce, ove necessario, alcune definizioni per una maggiore comprensione delle dinamiche oggetto di analisi; (3) detta principi generali di comportamento, sottolineando gli atteggiamenti virtuosi e quelli da evitare per presidiare efficacemente i rischi; (4) stabilisce dei Protocolli di controllo generali e specifici - per governare le attività ricomprese nell’area sensibile di riferimento; (5) rimanda alle Procedure e alle Istruzioni operative adottate dalla Provincia e di volta in volta rilevanti; (6) richiama i flussi informativi da trasmettere all’Organismo di Vigilanza.

Si ricorda in questa sede che l’art. 6, co. 3, Decreto 231 prevede che «*i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, 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».

Nell'aggiornamento del proprio Modello, la Provincia si ispira alle Linee Guida di Confindustria.¹ L'eventuale scostamento da specifici punti delle Linee Guida utilizzate come riferimento non inficia, di per sé, la validità del Modello adottato dall'Ente. Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta dell'ente cui si riferisce, può discostarsi dalle Linee Guida (che, per loro natura, hanno carattere generale), per rispondere maggiormente alle esigenze di prevenzione proprie del Decreto 231.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica e, in ogni caso, tutte le volte in cui intervengano novità organizzative o legislative che necessitino un tempestivo intervento di modifica.

5.2. I Destinatari del Modello

Le regole e le disposizioni contenute nel Modello (in cui sono ricompresi, come sua parte integrante, gli Allegati e gli altri Documenti Correlati) si applicano e devono essere rispettate da tutti coloro che svolgono funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Provincia, dai dipendenti, nonché da coloro i quali, pur non appartenendo alla Provincia, operano su mandato della medesima.

Sono quindi "Destinatari" del presente Modello:

- i titolari di qualifiche formali riconducibili alla definizione di "soggetti apicali";
- i soggetti che esercitano funzioni di direzione, gestione e controllo della Provincia anche solo di fatto;
- i lavoratori subordinati, in forza di qualsiasi tipo di rapporto contrattuale (es. stagisti; collaboratori legati da contratti a termine; collaboratori a progetto);
- i volontari che prestano la propria attività a favore della Provincia e delle sue Strutture operative;
- chiunque agisca in nome e per conto dell'Ente sotto la sua direzione e vigilanza a prescindere dal vincolo di subordinazione.

Ai collaboratori, consulenti, fornitori, *partner* commerciali e altre controparti contrattuali in genere - pur non riconducibili alla definizione di Destinatari del Modello - la Provincia richiede il rispetto dei principi e delle regole indicati nel Codice Etico e nel Modello della Provincia. Ciò avviene per il tramite di specifiche clausole contrattuali che prevedano, tra l'altro, sanzioni (fino alla risoluzione del rapporto), in caso di mancato adempimento degli obblighi di cui sopra.

6. Gli altri Documenti Correlati

Il Modello adottato dalla Provincia è accompagnato da altri documenti che lo supportano e ne rafforzano l'efficacia esimente. Tali documenti sono: (1) il Codice Etico; (2) il Sistema Disciplinare. Si specifica che tali documenti ricoprono una fondamentale importanza in ottica di prevenzione del rischio da reato e costituiscono parte integrante del Modello. Pertanto, tutti i Destinatari sono chiamati alla loro conoscenza e al loro rigoroso rispetto.

¹ Confindustria, "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231" - Giugno 2021

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE	MOGC-231-001-00
	Parte Generale	Pag. 17 di 32 Rev. 5

6.1. Il Codice Etico 231

La Provincia ha adottato un proprio Codice Etico 231 (All. 1). Detto documento racchiude in sé i principi fondamentali e i valori che stanno alla base del *modus operandi* dell'Ente.

Anche sui principi e sui valori del Codice Etico sono modellati i presidi di controllo e le regole operative contenute nel presente Modello.

6.2. Il Sistema Disciplinare

Il Sistema Disciplinare è un elemento essenziale per l'efficace attuazione del Modello.

Gli artt. 6 e 7 Decreto 231, infatti, lo prevedono come irrinunciabile presidio sanzionatorio contro le violazioni delle disposizioni contenute nel Modello, indipendentemente dalla commissione di un reato presupposto e dall'esito del procedimento penale avviato dalla Autorità giudiziaria. Pertanto, la predisposizione di un adeguato Sistema Disciplinare, costituisce un elemento fondamentale che consolida la valenza esimente del Modello rispetto alla responsabilità amministrativa dell'ente.

Perché il Sistema Disciplinare sia completo, deve contenere un elenco preciso e dettagliato delle sanzioni, graduate in ragione della gravità delle violazioni accertate. Inoltre, deve illustrare il procedimento cognitivo necessario per accertare la responsabilità del soggetto accusato della violazione, la gravità dell'infrazione e, di conseguenza, la sanzione da applicare.

7. Gli Allegati al Modello

Il Modello della Provincia si compone anche dei seguenti allegati (d'ora in poi, congiuntamente "Allegati"):

- Allegato 1 "Codice Etico";
- Allegato 2 "Catalogo dei reati";
- Allegato 3 "Mappatura dei reati attività-funzioni";
- Allegato 4 "Segnalazione di condotte illecite – Whistleblowing".

Gli Allegati, adottati e aggiornati dalla Provincia, costituiscono parte integrante ed essenziale del Modello. Per tale ragione, tutti i Destinatari sono chiamati alla loro conoscenza e al loro rigoroso rispetto. Ai fini del presente Modello, gli Allegati si intendono richiamati nella loro versione più aggiornata e come di volta in volta comunicati e/o resi disponibili ai Destinatari.

8. L'Organismo di Vigilanza

Oltre all'adozione di un Modello per la prevenzione dei reati, al fine di essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati l'ente è chiamato ad affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, secondo l'art. 6, co. 1, lett. b, Decreto 231: l'Organismo di Vigilanza.

I principali compiti attribuiti all'Organismo di Vigilanza sono: (1) vigilare sull'effettiva osservanza e sul reale funzionamento del Modello, in particolare verificando che le condotte dei

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE	MOGC-231-001-00
	Parte Generale	Pag. 18 di 32 Rev. 5

Destinatari siano conformi alle indicazioni operative contenute nel Modello stesso; (2) esaminare l'adeguatezza del Modello e, quindi, l'effettiva previsione da parte di quest'ultimo presidi in grado di prevenire la commissione di reati presupposto; (3) curare il costante aggiornamento del Modello da parte della Provincia, in considerazione delle novità normative e delle evoluzioni relative alle strutture e alle prassi dell'ente.

Per svolgere efficacemente i propri compiti, l'Organismo di Vigilanza deve essere dotato di: (1) autonomi poteri di iniziativa e di controllo, (2) indipendenza, (3) professionalità e (4) continuità d'azione.



L'**autonomia** dei poteri di iniziativa e controllo, oltre a sottintendere l'estraneità ad ogni forma di interferenza da parte dei vertici dell'Ente, richiede la libertà di autodeterminazione e di azione, con pieno esercizio della discrezionalità nell'espletamento delle funzioni di controllo e aggiornamento del Modello.

Nonostante non sia espressamente indicato nel Decreto 231, al requisito di autonomia dei poteri si accompagna l'**indipendenza** dell'Organismo, consistente nell'assenza di subalterità nei confronti dei vertici operativi dell'Ente e nella totale mancanza di ogni tipo di conflitto di interesse. In considerazione di ciò, all'Organismo non possono essere attribuiti poteri gestori.

L'Organismo, poi, deve essere dotato di **professionalità**, nel senso che deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

Da ultimo, la **continuità di azione** è elemento essenziale per consentire che eventuali anomalie del Modello siano ravvisate tempestivamente e deve essere intesa come l'impegno esclusivo dei componenti dell'Organismo a svolgere solamente attività di monitoraggio e controllo.

8.1 Composizione e nomina dell'OdV

L'Organismo di Vigilanza può avere una composizione monosoggettiva o plurisoggettiva.

I componenti sono nominati dall'organo dirigente mediante apposita delibera e sono dotati dei necessari requisiti di onorabilità, indipendenza e professionalità.

La Provincia si è orientata nella scelta di un Organismo plurisoggettivo.

L'OdV resta in carica per il periodo definito nell'atto di nomina. La sostituzione dei propri membri prima della scadenza del mandato può avvenire solo per giusta causa o giustificato motivo, intendendosi, a titolo esemplificativo:

- la volontaria rinuncia;
- la sopravvenuta incapacità per cause naturali;
- il venire meno dei requisiti di onorabilità;
- la mancata comunicazione all'organo di governo del verificarsi di una causa di decadenza di cui al successivo paragrafo;
- il verificarsi di una delle cause di revoca di cui al successivo paragrafo.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE	MOGC-231-001-00
	Parte Generale	Pag. 19 di 32 Rev. 5

La Provincia ha stabilito, per l'intera durata della carica, il compenso annuo spettante ai membri dell'Organismo di Vigilanza. Inoltre, per un più efficace svolgimento dei propri compiti istituzionali, all'OdV è assegnato in sede di nomina un *budget*.

Per tutti gli altri aspetti operativi che lo riguardano, l'OdV provvede ad autoregolamentarsi.

8.2. Cause di ineleggibilità, decadenza, sospensione o revoca

Non possono essere eletti membri dell'OdV - e se nominati decadono dall'ufficio - coloro che (1) hanno relazioni di parentela o coniugio (o situazioni di convivenza di fatto equiparabili al coniugio) con componenti dell'organo di governo o degli organi di controllo o con soggetti apicali dell'Ente; (2) si trovano in conflitti di interesse, anche potenziali, con la Provincia tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza; (3) svolgono funzioni di amministrazione con deleghe o incarichi esecutivi presso l'Ente; (4) si trovano nella condizione giuridica di interdetto, inabilitato, fallito o condannato a una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi; (5) sono sottoposti a misure di prevenzione personali disposte dall'autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione; (6) sono stati condannati con sentenza irrevocabile - fatti salvi gli effetti della riabilitazione - a pena detentiva per la commissione di uno dei reati richiamati dal Decreto 231 o hanno riportato in Stati esteri condanne penali o altri provvedimenti sanzionatori per fattispecie corrispondenti a quelle di cui sopra; (7) esercitano, direttamente o indirettamente, il controllo o un'influenza dominante sull'Ente stesso.

Costituiscono, poi, cause di sospensione dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza: (1) la condanna con sentenza non definitiva per i reati richiamati dal Decreto 231; (2) l'essere assoggettato in via provvisoria ad una delle misure di cui al d. lgs. 6 settembre 2011, n. 159.

Infine, costituiscono cause di revoca dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza: (1) inadempimenti rilevanti rispetto al mandato conferito, in ordine ai compiti indicati nel Modello Organizzativo; (2) l'assenza a quattro o più riunioni, anche non consecutive, senza giustificato motivo nell'arco di dodici mesi consecutivi; (3) il verificarsi di circostanze tali da menomare gravemente e fondatamente l'indipendenza o l'autonomia di giudizio del componente; (4) una sentenza di condanna irrevocabile della Provincia ai sensi del Decreto 231 o una sentenza che applica la pena su richiesta delle parti, passata in giudicato, ove risulti dagli atti una omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto; (5) una sentenza di condanna irrevocabile, salvi gli effetti della riabilitazione, o una sentenza definitiva che applica la pena su richiesta delle parti, salvo il caso dell'estinzione del reato, emessa nei confronti di uno dei membri dell'OdV per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto 231; (6) la violazione degli obblighi di riservatezza.

8.3. I poteri dell'Organismo di Vigilanza della Provincia

Il Superiore Provinciale con il Suo Definitorio e il Comitato Direttivo sono chiamati a vigilare sull'adeguatezza dell'operato dell'Organismo di Vigilanza. Nessun'altra funzione dell'Ente può sindacare le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza.

L'OdV ha poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 Decreto 231. In particolare, l'Organismo di Vigilanza della Provincia verifica nel continuo:

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE	MOGC-231-001-00
	Parte Generale	Pag. 20 di 32 Rev. 5

- il funzionamento del Modello della Provincia e l'osservanza delle relative prescrizioni da parte di tutti i Destinatari;
- la reale efficacia ed effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione di reati presupposto;
- l'opportunità di aggiornare il Modello, laddove vengano riscontrate esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni dell'ente o a novità normative.

Per garantire un efficace controllo sul funzionamento e il rispetto del Modello, l'Organismo di Vigilanza:

- attiva un piano di verifiche volto ad accertare la concreta attuazione del Modello da parte di tutti i Destinatari;
- verifica nel continuo la necessità di aggiornamenti della mappatura delle attività sensibili e del Modello, in caso di significative variazioni organizzative o di estensione della tipologia di reati presi in considerazione dal Decreto 231;
- esegue ispezioni e verifiche in merito a determinate operazioni o atti specifici realizzati nell'ambito dell'attività della Provincia che presentino possibili rischi rilevanti;
- promuove e monitora le iniziative di informazione e formazione finalizzate alla diffusione della conoscenza, della comprensione e della consapevolezza del Modello da parte dei Destinatari;
- riceve, esamina, elabora e conserva le informazioni rilevanti ricevute in ordine al rispetto del Modello o ad altre circostanze rilevanti;
- effettua le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- segnala le violazioni di regole contenute nel Modello o le carenze rilevate in occasione delle verifiche svolte, affinché vengano adottati i necessari interventi di adeguamento coinvolgendo, ove necessario, il Comitato Direttivo;
- suggerisce l'applicazione coerente delle sanzioni previste dalle normative interne nei casi di violazione del Modello, ferma restando la competenza dell'organo deputato per l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori.

8.4. I flussi informativi che coinvolgono l'OdV

Lo svolgimento dei compiti attribuiti all'OdV postula un flusso di informazioni che, da un lato, originano e, dall'altro, sono diretti all'Organismo stesso.

Per quanto concerne la prima tipologia di flussi informativi, l'OdV è chiamato ad informare, anche per iscritto, il Superiore Provinciale con il Suo Definitorio e il Comitato Direttivo in merito all'applicazione e all'efficacia del Modello periodicamente (indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, nonché l'eventuale aggiornamento dei processi a rischio) e, comunque, tempestivamente, qualora le situazioni contingenti lo suggeriscano.

Inoltre, l'OdV potrà in ogni momento essere convocato dal Comitato Direttivo per riferire sulla propria attività.

L'OdV, poi, ha la facoltà di interagire con il Comitato Direttivo ogni qualvolta ritenga opportuno riferire tempestivamente in ordine a violazioni del Modello o richiedere l'attenzione su criticità relative al funzionamento ed al rispetto del Modello medesimo.

L'OdV è competente a fornire chiarimenti in presenza di problematiche interpretative o di quesiti relativi al Modello.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE	MOGC-231-001-00
	Parte Generale	Pag. 21 di 32 Rev. 5

Per quanto riguarda la seconda tipologia di flussi informativi, l'art. 6, co. 1, lett. d), Decreto 231, esplicita la necessità che l'OdV venga messo nelle condizioni di poter conoscere tempestivamente tutti i mutamenti che coinvolgono l'assetto interno dell'ente, in modo che le eventuali anomalie siano prontamente conosciute.

L'Organismo, inoltre, deve essere avvisato anche dei procedimenti giudiziari, sia a carico dell'ente, sia nei confronti di soggetti funzionalmente collegati a quest'ultimo, se relativi a reati presupposto ex Decreto 231.

In generale, si può dire che esista un obbligo per i soggetti che operano per conto della Provincia di comunicare all'Organismo tutto ciò che è relativo alla vita dell'ente, al Modello e alla eventuale commissione di reati presupposto.

In ogni caso, l'OdV può raccogliere anche di propria iniziativa le informazioni necessarie per lo svolgimento delle proprie funzioni, attraverso l'accesso libero ai documenti societari e avvalendosi dello strumento delle interviste, sempre nel pieno rispetto della riservatezza dei dati trattati e dei soggetti sottoposti alle interviste.

In sintesi, è necessario che si crei un fitto intreccio di informazioni tra l'Organismo e le funzioni della Provincia, in modo da creare un sistema che sia in grado di rilevare e porre rimedio a possibili anomalie del Modello e a eventuali consumazioni di reati presupposto. Le comunicazioni e i flussi informativi nei confronti dell'OdV possono essere recapitati al seguente indirizzo di posta elettronica: referente231.plv@fatebenefratelli.eu.

9. Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto 231

Qualora l'ente, a seguito di accertamento giudiziale, sia considerato responsabile ai sensi del Decreto 231, sarà sottoposto alle sanzioni la cui disciplina è racchiusa nella Sezione II del decreto stesso.

La responsabilità amministrativa dell'ente viene accertata in sede di processo penale, il cui iter cognitivo è disciplinato dagli artt. 34 e ss., Decreto 231.

Una volta accertata la responsabilità amministrativa dell'ente sotto processo, ai sensi dell'art. 9, verranno applicate le seguenti sanzioni: (1) sanzioni pecuniarie; (2) sanzioni interdittive; (3) confisca; (4) pubblicazione della sentenza.

<u>PECUNIARIE</u>	- Vengono determinate per quote (min. 100, max. 1000) (ogni singola quota: <i>min. € 258,23 - max € 1.549,37</i>) - Interdizione dall'esercizio dell'attività
<u>INTERDITTIVE</u>	- Sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni - Divieto di contrattare con la pubblica amministrazione - Esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi - Divieto di pubblicizzare beni o servizi
<u>CONFISCA</u>	È diretta a sottrarre all'ente il prezzo o il profitto del reato

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE	MOGC-231-001-00
	Parte Generale	Pag. 22 di 32 Rev. 5

<u>PUBBLICAZIONE DELLA SENTENZA</u>	• Deve essere prevista dalla legge in relazione al singolo reato
--	--

9.1. La sanzione pecuniaria

Ai sensi dell'art. 10 Decreto 231, la sanzione pecuniaria viene inflitta ogni volta che si accerti la sussistenza in capo all'ente di una responsabilità amministrativa derivante da reato.

Tale tipo di sanzione viene applicata per quote, in un numero mai inferiore a 100 né mai superiore a 1000. Ogni quota può variare da un minimo di € 258,23 ad un massimo di € 1.549,37. A fronte di ciò, la sanzione pecuniaria massima che può essere comminata equivale ad € 1.549.370,00.

La determinazione del numero delle quote è compiuta dal giudice in base a: (1) gravità del fatto; (2) grado di responsabilità dell'ente; (3) attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Per quanto concerne, invece, la determinazione dell'importo di ciascuna quota, il giudice deve considerare le condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo di rendere la sanzione efficace.

Con decreto di "Attuazione della direttiva (UE) 2024/1226 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 aprile 2024, relativa alla definizione dei reati e delle sanzioni per la violazione delle misure restrittive dell'Unione e che modifica la direttiva (UE) 2018/1673", è stato introdotto all'art. 10 il nuovo comma 3-bis Decreto 231 secondo cui "nei casi previsti dalla legge, la sanzione pecuniaria è determinata in relazione alla specifica percentuale, indicata per ciascun illecito, del fatturato globale totale dell'ente relativo all'esercizio finanziario precedente quello in cui è stato commesso il reato o, se inferiore, all'esercizio finanziario precedente l'applicazione della sanzione pecuniaria. Quando non è possibile accertare il fatturato globale totale dell'ente, la sanzione pecuniaria è applicata nell'importo determinato in relazione a ciascun illecito".

9.2. Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive sono: (1) interdizione dall'esercizio dell'attività; (2) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; (3) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; (4) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; (5) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Non tutti i reati presupposto vengono puniti con l'applicazione di una delle sanzioni interdittive. L'art. 13, co. 1, Decreto 231, infatti, afferma espressamente che queste possono essere comminate solo in relazione a reati per i quali sono espressamente previste e quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: (1) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; (2) in caso di reiterazione del reato.

In ogni caso, le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni. Fanno eccezione a questa regola alcuni reati presupposto, esplicitamente individuati dal Decreto 231. Infatti, in caso di condanna per i delitti previsti agli artt. 25, comma 5 [artt. 317, 319, 319-ter, 319-quater, 312 e 322 c.p.] e 25-octies.2, comma 3 [artt. 275-bis, 275-ter, e 275-quater c.p.] Decreto 231, si applicano le sanzioni interdittive per una durata, rispettivamente,

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE	MOGC-231-001-00
	Parte Generale	Pag. 23 di 32 Rev. 5

(1) non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni e (2) non inferiore a due anni e non superiore a sei anni.

Ferma l'applicazione della sanzione pecuniaria, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni: (1) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque adoperato efficacemente in tal senso; (2) l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'implementazione di un Modello idoneo a prevenire la commissione di un reato della specie di quello verificatosi.

9.3. La confisca

In concomitanza con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato o somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente.

9.4. La pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione della sentenza di condanna è facoltativamente disposta dal giudice quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE	MOGC-231-001-00
	Parte Generale	Pag. 24 di 32 Rev. 5

10. *Modalità di gestione delle risorse finanziarie e monetarie*

Secondo quanto previsto nell'art. 6, comma 2, lettera c), Decreto 231, i Modelli adottati dagli enti devono necessariamente prevedere modalità chiare di gestione delle risorse finanziarie e monetarie che siano idonee ad impedire la commissione dei reati. In ottemperanza al dettato normativo, la Provincia ha ritenuto opportuno ricomprendere nel proprio Modello una specifica disciplina relativa alla gestione dei flussi finanziari e monetari [cfr. Parte Speciale del Modello] basata sul rispetto dei principi di (1) segregazione dei ruoli; (2) trasparenza; (3) tracciabilità e, quindi, verificabilità delle operazioni.

11. *Difesa dell'ente e nomina del difensore*

Coerentemente alle previsioni di cui all'art. 39 Decreto 231, nel caso di instaurazione di un procedimento nei confronti della Provincia ai sensi del Decreto 231, la nomina del difensore dovrà avvenire a cura di un soggetto munito dei necessari poteri, previa verifica di eventuali situazioni di conflitto di interessi con la Provincia. In tali casi il difensore dell'Ente non potrà essere nominato da un soggetto indagato/imputato nell'ambito del predetto procedimento.

12. *Le attività di formazione e informazione*

L'efficace attuazione del Modello richiede la conoscenza dello stesso da parte dei soggetti collegati alla Provincia.

Le attività di formazione e informazione, liberamente organizzate dall'Ente, devono porsi i seguenti obiettivi: (1) far conoscere i contenuti della disciplina del Decreto 231 e i principi del Modello; (2) informare tutti coloro che collaborano con l'ente e che operano in suo nome o nel suo interesse che la mancata osservanza di tutte le disposizioni racchiuse nel Modello comporterà l'applicazione delle sanzioni contenute nel sistema disciplinare o la risoluzione del rapporto contrattuale; (3) ribadire l'assoluta determinazione nel contrastare comportamenti illeciti e in aperta violazione dei principi e delle prescrizioni contenute nel Modello.

L'attività di comunicazione e formazione deve basarsi necessariamente sui principi di chiarezza, accessibilità e continuità.

Dal punto di vista operativo, la Provincia si impegna a:

- mettere a disposizione dei Destinatari il Codice Etico, il Modello e gli Allegati nella loro versione aggiornata;
- dare comunicazione ai Destinatari di modifiche e aggiornamenti del Codice Etico, del Modello e degli Allegati;
- stabilire piani di formazione periodica;
- se del caso, organizzare percorsi formativi diversificati e modulati sulla base del ruolo ricoperto e delle responsabilità assunte dai diversi Destinatari;
- comunicare ai Destinatari il carattere obbligatorio delle attività di formazione;
- implementare soluzioni per mantenere traccia delle attività di formazione a cui partecipano i Destinatari;
- implementare soluzioni per il monitoraggio dell'adempimento degli obblighi formativi da parte dei Destinatari.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE	MOGC-231-001-00
	Parte Generale	Pag. 25 di 32 Rev. 5

Oltre a quanto previsto nel precedente § “I Destinatari del Modello”, la Provincia informa i soggetti terzi in merito all’adozione e all’aggiornamento del Codice Etico e del Modello (e relativi Allegati). Apposite clausole di conoscenza e rispetto verranno introdotte negli accordi contrattuali, con previsione di conseguenze sanzionatorie in caso di violazione dei principi e delle regole adottati nel Codice Etico e nel Modello.

13. Monitoraggio e aggiornamento del Modello

In linea con quanto riportato in precedenza (cfr. §§ “Aggiornamento del Modello della Provincia Lombardo-Veneta”; “I poteri dell’Organismo di Vigilanza della Provincia”), l’adeguatezza del Modello è costantemente monitorata, così che la necessità di interventi di aggiornamento sia tempestivamente portata all’attenzione degli Organi di Governo della Provincia.

In particolare, è necessario procedere all’aggiornamento del Modello ed al suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza, ad esempio, di:

- modifiche dell’assetto interno della Provincia (a titolo meramente esemplificativo, riorganizzazione delle funzioni ovvero modifiche significative dei processi operativi);
- novità in merito alle modalità di svolgimento delle attività;
- introduzione di nuove attività o di nuove aree di *business*;
- modifiche normative (ad esempio, introduzione di nuovi reati presupposto);
- criticità o inefficienze del Modello;
- opportunità di rafforzamento delle misure indicate nel Modello;
- violazioni o mancato rispetto delle prescrizioni del Modello.

Nel caso in cui si rendessero necessarie modifiche di natura esclusivamente formale, quali chiarimenti o precisazioni del testo, la Provincia può provvedervi in maniera autonoma, dopo aver sentito il parere dell’OdV.

14. Whistleblowing e tutela del segnalante

Il Decreto Whistleblowing ha introdotto una nuova disciplina per tutelare i soggetti che, nel contesto delle attività lavorative, segnalano violazioni di normative nazionali e comunitarie.

In particolare, già la l. 30 novembre 2017, n. 179 aveva introdotto nel Decreto 231 i commi 2-bis, 2-ter e 2-quater dell’art. 6 che, in sintesi, imponevano l’obbligo per gli enti di (1) adottare uno o più canali per presentare, a tutela dell’integrità dell’ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto 231 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, ovvero di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell’ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; (2) prevedere almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell’identità del segnalante; (3) stabilire il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; (4) adottare nel sistema disciplinare sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

In attuazione della Direttiva UE 2019/1937, poi, l’Italia ha adottato il d. lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (“Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE	MOGC-231-001-00
	Parte Generale	Pag. 26 di 32 Rev. 5

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” - Decreto Whistleblowing) che, rispetto alla precedente l. 30 novembre 2017, n. 179, ha introdotto le seguenti novità:

- ampliamento dell’ambito applicativo del nuovo decreto. In particolare, a titolo non esaustivo, possono essere oggetto di segnalazione:
 - illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
 - condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 o violazioni dei modelli di organizzazione, gestione e controllo;
 - illeciti relativi ai seguenti settori:
 - ✓ appalti pubblici;
 - ✓ prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
 - ✓ sicurezza e conformità dei prodotti;
 - ✓ sicurezza dei trasporti;
 - ✓ tutela dell’ambiente;
 - ✓ sicurezza degli alimenti;
 - ✓ salute pubblica;
 - ✓ protezione dei consumatori;
 - ✓ tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi
 - atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione di cui all’articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell’Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell’Unione europea;
 - violazioni delle misure restrittive dell’Unione europea di cui al capo I-bis, del titolo I, del libro II del Codice penale, nonché dell’articolo 12, comma I-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.
 - atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all’articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell’Unione europea (ad es.: concorrenza e di aiuti di Stato).
- mancata applicazione delle disposizioni del Decreto Whistleblowing alle segnalazioni connesse ad un interesse di carattere personale;
- allargamento della platea dei soggetti che possono effettuare segnalazioni ai sensi del Decreto Whistleblowing. In particolare, a titolo esemplificativo, possono effettuare le segnalazioni:
 - lavoratori subordinati (art. 3, comma 3, lett. c) Decreto Whistleblowing);
 - lavoratori autonomi (art. 3, comma 3, lett. d) Decreto Whistleblowing);
 - liberi professionisti e consulenti (art. 3, comma 3, lett. f) Decreto Whistleblowing);
 - lavoratori o collaboratori che svolgono attività lavorativa presso terzi e che forniscono beni o servizi o realizzano opere in favore di terzi (art. 3, comma 3, lett. e) Decreto Whistleblowing);
 - tirocinanti, retribuiti o non retribuiti (art. 3, comma 3, lett. g) Decreto Whistleblowing);
 - persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto (art. 3, comma 3, lett. h) Decreto Whistleblowing);
- necessità di coinvolgere le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all’art. 51, D. Lgs. 81/2015 nell’implementazione di adeguati canali di segnalazione;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE	MOGC-231-001-00
	Parte Generale	Pag. 27 di 32 Rev. 5

- individuazione di un soggetto o di un organo plurisoggettivo da designare come terminale e gestore delle segnalazioni (c.d. Gestore delle segnalazioni);
- adozione di canali di segnalazione interni ed esterni (scritto o orali), che possano garantire la possibilità di effettuare segnalazioni nel rispetto della riservatezza dell'identità dei segnalanti. In particolare, oltre ai canali interni, i segnalanti hanno la possibilità di effettuare una segnalazione ad ANAC, in forma scritta o in forma orale. Tuttavia, tale possibilità è percorribile solo se il segnalante:
 - ritenga che i canali di segnalazione interni non siano funzionanti o non siano conformi al Decreto Whistleblowing;
 - abbia effettuato una segnalazione interna e questa non abbia avuto alcun seguito nei termini previsti dalla normativa in vigore;
 - abbia fondato motivo di ritenere che una eventuale segnalazione interna non avrebbe alcun seguito o porterebbe a possibili ritorsioni;
 - abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o evidente per l'interesse pubblico;
 - abbia fondati motivi per ritenere che il Gestore delle segnalazioni versi in un'ipotesi di conflitto di interessi;
 - sia il Gestore delle segnalazioni (o, comunque, uno dei componenti)
- inutilizzabilità della posta elettronica ordinaria o della posta elettronica certificata come canali di segnalazione;
- possibilità di effettuare divulgazioni pubbliche, nel caso in cui il segnalante (1) abbia previamente effettuato una segnalazione interna ed una segnalazione esterna o abbia effettuato direttamente una segnalazione esterna cui non è stato dato riscontro nei termini indicati dalla normativa di volta in volta in vigore; (2) abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse; (3) ritenga che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito;
- possibilità di effettuare denunce all'Autorità Giudiziaria o Contabile;
- divieto di ritorsioni nei confronti dei soggetti che hanno effettuato una segnalazione o una divulgazione pubblica o una denuncia. A titolo esemplificativo, possono essere considerati atti ritorsivi:
 - il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
 - la retrocessione di grado o la mancata promozione;
 - il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
 - la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
 - le note di merito negative o le referenze negative;
 - l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
 - la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
 - la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
 - la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
 - il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
 - i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui *social media*, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE	MOGC-231-001-00
	Parte Generale	Pag. 28 di 32 Rev. 5

- l’inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici
- necessità di pubblicare sul proprio sito *web* le misure di adeguamento al Decreto Whistleblowing implementate dalla Provincia

Al fine di adeguarsi a quanto previsto dalla normativa vigente, la Provincia ha adottato uno specifico documento denominato “PR-231-001 SEGNALAZIONI DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ (Whistleblowing) (Allegato 4 al Modello), che costituisce parte integrante del presente Modello (cfr. § “Gli Allegati al Modello”).

Tale documento disciplina i canali di segnalazione, le modalità di gestione delle segnalazioni, i soggetti incaricati della loro gestione e le misure di tutela previste a favore del segnalante, nel rispetto dei principi di riservatezza, protezione dei dati personali e divieto di ritorsione.

In particolare, è previsto un canale interno che consente ai soggetti legittimati di effettuare segnalazioni in forma scritta o orale mediante una piattaforma informatica dedicata, idonea a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto della segnalazione, anche in forma anonima.

È inoltre previsto un canale esterno, attivabile nei casi e alle condizioni stabilite dalla normativa vigente, attraverso il quale il segnalante può rivolgersi all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) ovvero procedere, nei casi previsti, a divulgazione pubblica.

Coloro che intendono effettuare una segnalazione sono tenuti ad attenersi alle modalità operative ivi previste, alle quali si rinvia integralmente.

Resta fermo quanto previsto dall'art. 17 del Decreto Whistleblowing in materia di divieto di ritorsione.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE	MOGC-231-001-00
	Parte Generale	Pag. 29 di 32 Rev. 5

SISTEMA DISCIPLINARE

1. Premessa

Il presente Sistema Disciplinare è adottato ai sensi dell'art. 6, Decreto 231.

Il Sistema Disciplinare è diretto a sanzionare le violazioni del Modello, del Codice Etico e del documento 'Segnalazione di condotte illecite – Whistleblowing' (Allegato 4).

Il Sistema Disciplinare è stato predisposto coerentemente alle previsioni (1) dell'art. 7, l. 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e (2) del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) di categoria applicato al personale dipendente.

2. Ambito di applicazione

Il Sistema Disciplinare si applica a tutti i Destinatari del Modello. Nello specifico: (1) dipendenti; (2) dirigenti; (3) vertici dell'Ente; (4) soggetti terzi.

3. Le violazioni

Le sanzioni previste nel presente Sistema Disciplinare potranno essere applicate al verificarsi di quanto di seguito elencato a (titolo esemplificativo e non esaustivo):

- commissione di fatti che integrano violazioni del Decreto 231 o del Modello;
- commissione di reati presupposto;
- mancato rispetto del Codice Etico 231 e della procedura "PR-231-001 SEGNALAZIONI DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ (Whistleblowing) (Allegato 4);
- mancata partecipazione, senza giustificato motivo, alla formazione erogata in materia di Decreto 231, Modello e Codice Etico;
- mancato rispetto degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- violazione dei principi di trasparenza e tracciabilità delle attività svolte;
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema di deleghe;
- mancato rispetto o elusione dei sistemi di controllo, posti in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione di supporto, ovvero nello svolgimento di attività volte ad impedire ai soggetti preposti e all'OdV il controllo o l'accesso alle informazioni richieste.
- violazione delle misure poste a tutela del segnalante, ivi incluse le condotte ritorsive o discriminatorie e la violazione degli obblighi di riservatezza previsti dalla normativa vigente e dal documento Whistleblowing;
- ostacolo o tentativo di ostacolo all'effettuazione di una segnalazione;
- omessa gestione, verifica o analisi delle segnalazioni ricevute secondo quanto previsto dal documento Whistleblowing;
- effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate.

4. Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

Qualora si configuri una violazione, la tipologia e l'entità delle sanzioni specifiche verranno applicate in proporzione alla gravità delle mancanze e, comunque, tenendo in considerazione gli elementi di seguito elencati:

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE	MOGC-231-001-00
	Parte Generale	Pag. 30 di 32 Rev. 5

- elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa);
- rilevanza degli obblighi violati;
- livello di responsabilità gerarchica o tecnica;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti esperienze lavorative, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto e ad eventuali recidive;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare la mancanza;
- comportamenti che possano compromettere, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello o del Codice Etico

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, sarà applicata la sanzione più grave.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'eventuale instaurazione del procedimento o dall'esito dell'eventuale giudizio penale, dovrà essere, per quanto possibile, ispirata ai principi di tempestività.

È in ogni caso garantito al soggetto interessato il diritto al contraddittorio, nel rispetto della normativa applicabile.

In ogni caso la titolarità e l'esercizio del potere disciplinare, nonché l'esercizio dei diritti contrattuali, devono avvenire nel rispetto del sistema di deleghe e procure in vigore.

L'Organismo di Vigilanza è informato dell'avvio e dell'esito dei procedimenti disciplinari rilevanti ai fini del Modello.

5. Le sanzioni previste per i dipendenti

Ai dipendenti della Provincia, nel rispetto dei criteri generali sopra riportati (§ "Criteri generali di irrogazione delle sanzioni") potranno essere irrogate le sanzioni descritte di seguito.

5.1. Rimprovero verbale

La sanzione del rimprovero verbale può essere comminata nei casi di lievi inosservanze del Modello, del Codice Etico e del documento 'Segnalazione di condotte illecite – Whistleblowing' (Allegato 4).

5.2. Rimprovero scritto

La sanzione del rimprovero scritto può essere comminata nei casi di inosservanze più gravi di quelle che comportano l'applicazione del rimprovero verbale ovvero nel caso di recidiva, da parte del lavoratore, nelle infrazioni punibili singolarmente con la sanzione del richiamo verbale.

5.3. Multa

Oltre che nei casi di recidiva nella commissione di inosservanze da cui possa derivare l'applicazione del rimprovero scritto, la multa si applica qualora vengano rilevate inosservanze più gravi di quelle che comportano l'applicazione del rimprovero scritto. La multa può essere applicata per un massimo di quattro ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE	MOGC-231-001-00
	Parte Generale	Pag. 31 di 32 Rev. 5

5.4. Sospensione dalla retribuzione e dal servizio

La sanzione della sospensione dalla retribuzione e dal servizio potrà essere comminata nei casi di inosservanza grave del Decreto 231, del Modello, del Codice Etico e del documento “PR-231-001 segnalazioni di illeciti e irregolarità (Whistleblowing) (Allegato 4), ovvero nei casi di recidiva nella commissione di inosservanze da cui possa derivare l'applicazione della multa. La sospensione della retribuzione e dal servizio può essere applicata per un massimo di dieci giorni.

5.5. Licenziamento con preavviso

La sanzione del licenziamento con preavviso potrà essere comminata in caso di inosservanza particolarmente grave del Decreto Legislativo ovvero inosservanza delle previsioni del Modello Organizzativo, del Codice Etico e/o del documento “PR-231-001 segnalazioni di illeciti e irregolarità (Whistleblowing) (Allegato 4) e nei casi di recidiva nella commissione di inosservanze da cui possa derivare l'applicazione della sospensione dalla retribuzione e dal servizio.

5.6. Licenziamento senza preavviso

La sanzione del licenziamento senza preavviso potrà essere comminata per inosservanza del Decreto 231, del Modello Organizzativo, del Codice Etico e del documento “PR-231-001 segnalazioni di illeciti e irregolarità (Whistleblowing) (Allegato 4) così gravi da far venir meno il rapporto fiduciario con la Provincia e non consentire, pertanto, la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro. Ove i dipendenti siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno l'Ente, l'irrogazione della sanzione può comportare la revoca della procura stessa.

6. Le sanzioni previste per i dirigenti

Ai dirigenti dell'Ente, nel rispetto dei criteri generali sopra riportati (§ “Criteri generali di irrogazione delle sanzioni”) potranno essere irrogate le seguenti sanzioni: (1) rimprovero scritto; (2) multa; (3) sospensione della retribuzione e dal servizio; (4) licenziamento con preavviso; (5) licenziamento senza preavviso.

Vale, per le singole sanzioni appena riportate, quanto previsto nei precedenti paragrafi (§§ 5.2. - 5.6.).

7. Le sanzioni previste per i componenti del Comitato Direttivo e dell'Organo di Controllo

Le inosservanze del Decreto 231, del Modello Organizzativo, del Codice Etico e del documento “PR-231-001 segnalazioni di illeciti e irregolarità (Whistleblowing) (Allegato 4) da parte dei componenti del Comitato Direttivo e/o della Commissione di Sorveglianza della Provincia vengono segnalate al Superiore Provinciale che provvederà ad adottare i provvedimenti più idonei. Tra le sanzioni applicabili vi è la revoca di eventuali deleghe, procure o incarichi conferiti. Qualora il destinatario del provvedimento sia altresì legato all'Ente da un rapporto di lavoro dipendente, potranno essere comminate le sanzioni di cui ai precedenti paragrafi § 5.2. - 5.6.

Indipendentemente dall'applicazione della misura di tutela è fatta salva, comunque, la facoltà dell'Ente di proporre azioni di responsabilità e/o risarcitorie.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE	MOGC-231-001-00
	Parte Generale	Pag. 32 di 32 Rev. 5

8. Le sanzioni per i soggetti terzi

La Provincia ritiene che ogni comportamento posto in essere da soggetti terzi che possa comportare il rischio di commissione di uno dei reati presupposto sia da censurare. Pertanto, le condotte consistenti (1) nel mancato rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico; (2) in comportamenti integranti un illecito rilevante ai sensi del Decreto 231; (3) mancato rispetto delle disposizioni individuate dal documento “PR-231-001 segnalazioni di illeciti e irregolarità (Whistleblowing) (Allegato 4), potrebbero costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte e, quindi, comportare - nei casi più gravi e coerentemente con le previsioni contrattuali - la risoluzione del contratto e la revoca dell’incarico nonché il risarcimento dei danni (anche di immagine) eventualmente subiti dall’Ente.

9. Le misure nei confronti dell’Organismo di Vigilanza

La Provincia adotta misure sanzionatorie nel caso in cui l’Organismo di Vigilanza (1) ponga in essere i comportamenti previsti nel precedente § “Le violazioni” o (2) ometta di adempiere agli obblighi di cui è destinatario ai sensi del Decreto 231. I comportamenti sanzionabili posti in essere dall’Organismo di Vigilanza devono essere portati all’attenzione del Superiore Provinciale e del Comitato Direttivo che assumeranno gli opportuni provvedimenti.

È fatta salva, comunque, la facoltà dell’Ente di proporre azioni di responsabilità e/o risarcitorie nei confronti dell’Organismo di Vigilanza.