



MODELLO ORGANIZZATIVO D.LGS 231/2001

COPIA NUMERATA E CONTROLLATA		
COPIA VALIDA SOLO PER INFORMAZIONE		

COPIA DI	DIREZIONE
----------	-----------

Attenzione Prima Di Utilizzare Il Presente Documento Verificare
Che Sia In Ultima Edizione Corrente

Approvazioni

Direzione

	REV DEL 31/01/24
Sezione 1	PAGINA 1 DI 19

1. SOMMARIO

2. – Definizioni	3
3. La responsabilità amministrativa.....	5
2.1 – La fattispecie di reato	5
2.2 - Le sanzioni del Decreto	6
2.3 - Autori dei reati	8
2.4 - Presupposti di esclusione della responsabilità dell'ente, il Modello.....	8
4. Finalità del Modello	9
5. Elementi fondamentali del Modello	10
6. Reati rilevanti per la RSA SANTA CHIARA	10
7. Destinatari del Modello	11
8. Modifiche al Modello e documentazione significativa ai fini della sua applicazione	12
9. L'Organismo di vigilanza	12
8.1. Nomina, composizione, e revoca dell'Organismo di Vigilanza	13
8.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	13
10. Diffusione, Formazione e comunicazione.....	14
11. Obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza	14
10.1 Invio di informazioni sulle modifiche dell'organizzazione aziendale all'O.d.V.	16
12. Sistema sanzionatorio disciplinare e civilistico.....	16
11.1 - Le violazioni	17
11.2 - Le sanzioni	17
11.2.1 - Le misure nei confronti di Amministratori	17
11.2.2 - Le misure e le sanzioni nei confronti dei Dipendenti	18
11.2.3 Le misure e le sanzioni nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali/commerciali con la Società.....	18
11.3 - Il titolare del potere del sanzionatorio	18

2. – Definizioni

- “**Autorità**”: s’intendono gli organismi pubblici di vigilanza e/o controllo.
- “**Beni Aziendali**”: si intendono tutti i beni, materiali ed immateriali, la cui titolarità sia riferita e/o riferibile alla **RSA SANTA CHIARA**, in virtù di qualsivoglia titolo contrattuale.
- “**CCNL**”: si intendono i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati dalla **RSA SANTA CHIARA**, nonché i Contratti Integrativi Aziendali.
- “**Codice di Autodisciplina**”: Si intende il codice deontologico di riferimento.
- “**Codice di Comportamento**” o “**Codice**”: si intendono i principi di comportamento e di controllo da osservare al fine di ridurre il rischio di commissione di uno o più reati di cui al D. Lgs. 231/01, contenuti nelle singole Parti Speciali del Modello di organizzazione, gestione e controllo
- “**Collaboratori**”: si intendono le persone fisiche che svolgono un incarico di collaborazione autonoma coordinata e continuativa o occasionale, a progetto, senza vincolo di subordinazione. Ai fini del Modello i Collaboratori sono equiparati ai Dipendenti.
- “**Congiunti**” o “**Familiari**”, s’intendono i parenti e affini entro il secondo grado, i coniugi, i partners di fatto e i loro parenti o affini entro il secondo grado.
- “**Decreto**” o “**D. Lgs. 231/2001**”: D. Lgs. 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" e successive modifiche ed integrazioni.
- “**Destinatari**”: tutti i soggetti indicati al punto 2.4 del presente Modello.
- “**Dipendenti**”: quando non diversamente specificato, si intendono i soggetti che svolgono in favore di prestazione lavorativa, alle dipendenze e sotto la direzione con contratto a tempo indeterminato o determinato. Nella definizione sono quindi inclusi a titolo esemplificativo e non esaustivo i dirigenti, i quadri, i funzionari, gli impiegati e gli operai i cui rapporti di lavoro sono regolati da un Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL). I lavoratori con contratto di collaborazione autonoma, interinali, stagisti, sono equiparati ai Dipendenti per ciò che riguarda l’osservanza delle norme del Decreto.
- “**Direzione**”: si intendono il legale rappresentante/amministratore unico, i dirigenti destinatari di procure della Società.
- “**Fornitori**”: si intendono quei soggetti che forniscono beni e/o servizi in virtù di accordi e/o contratti con la Società stessa.
- “**Intranet aziendale**”: si intende la rete aziendale gestita dalla Società.
- “**Modello**”: si intende il presente documento predisposto ai sensi dell’art. 6, comma I, lettera e) del D. Lgs. 231/01.
- “**Organismo di Vigilanza**” o “**O.d.V.**”: si intende l’organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello, nonché al relativo aggiornamento.
- “**P.A.**”: si intende la pubblica amministrazione (si rimanda inoltre a quanto definito nell’**Allegato A1**).
- “**Partners Commerciali**”: s’intendono le persone fisiche e giuridiche, di diritto pubblico o privato, con le quali i Destinatari hanno in corso rapporto contrattuali o commerciali, anche occasionali.

	REV DEL 31/01/24
Sezione 1	PAGINA 3 DI 19



Sezione 1 - Parte generale

- **“Pubblici funzionari”**: si intendono organi, rappresentanti, mandatarî, esponenti, membri, dipendenti, consulenti, incaricati di pubbliche funzioni o servizi, di organismi di vigilanza di pubbliche istituzioni, di pubbliche amministrazioni, di enti pubblici a livello internazionale, statale o locale.

	REV DEL 31/01/24
Sezione 1	PAGINA 4 DI 19

3. La responsabilità amministrativa

Il Decreto ha introdotto nel nostro ordinamento una responsabilità penale amministrativa della **RSA SANTA CHIARA**, per la commissione di reati da parte di persone fisiche che fanno parte dell'organizzazione stessa.

Questa responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha commesso materialmente il reato o il fatto illecito.

Il dibattimento ed il giudizio si svolgono secondo le norme del Codice di Procedura Penale.

Con la definizione di ente sono indicate le persone giuridiche e, quindi, le società, nonché le associazioni anche prive di personalità giuridica, con esclusione dello Stato e degli enti pubblici.

Affinché si ravvisi la responsabilità amministrativa degli enti, i reati devono essere commessi nell'*interesse* o a *vantaggio* dell'ente da persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi, ovvero da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, nonché da soggetti che agiscono in nome e/o per conto dell'ente stesso.

L'ente non risponde se i reati sono stati commessi nell'interesse esclusivo delle persone che hanno agito o nell'interesse di terzi.

La responsabilità dell'ente si configura qualora:

- a) il fatto illecito sia stato commesso nell'*interesse* dell'ente, ovvero per favorire l'ente, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato conseguito;
- b) ovvero il fatto illecito abbia portato un *vantaggio* all'ente a prescindere all'intenzione di chi l'ha commesso.

Inoltre, la responsabilità dell'ente è estesa sia ai tentativi di reato sia, per gli enti aventi la sede principale in Italia, ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

2.1 – La fattispecie di reato

Il Decreto è in continua evoluzione e nel suo ambito sono stati introdotti, nel corso degli anni trascorsi dalla sua entrata in vigore, diverse tipologie di reato. Di seguito, riportiamo sinteticamente le fattispecie di reati attualmente rilevanti ai sensi del Decreto.

1. Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);
2. Reati societari (art. 25-ter del Decreto);
3. Reati contro la personalità individuale, contro la vita e l'incolumità individuale (art. 25-quinquies e 25-quater.1 del Decreto);
4. Reati finanziari o abusi di mercato (art. 25-sexies del Decreto ed art. 187-quinquies T.U.F.);
5. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies del Decreto);
6. Reati informatici e di trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
7. Reati contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);

	REV DEL 31/01/24
Sezione 1	PAGINA 5 DI 19

8. Reati di criminalità organizzata (art. 24-ter);
9. Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-nonies).
10. Reato di autoriciclaggio legge 186 del 15dicembre2014.

Si rimanda all'**Allegato 1** per l'elenco dettagliato dei reati previsti dal Decreto.

2.2 - Le sanzioni del Decreto

Le sanzioni previste dal Decreto si distinguono in:

- a) pecuniarie;
- b) interdittive;
- c) confisca.

- a) Le **sanzioni pecuniarie**, che sono sempre applicate in caso di responsabilità dell'ente, sono determinate dal giudice attraverso un sistema basato su "quote". L'importo della singola quota va da un minimo di € 258,00 ad un massimo di € 1.549,00 e viene fissato sulla base della situazione economica/finanziaria dell'ente, allo scopo di assicurare l'effettività della sanzione.

Il giudice determina il numero delle quote (in un numero non inferiore a 100 e non superiore a 1000) tenendo conto:

- a. della gravità del fatto;
- b. del grado della responsabilità dell'ente;
- c. dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Le sanzioni possono essere ridotte qualora:

1. l'autore del reato abbia commesso il fatto nel *prevalente* interesse proprio o di terzi e l'ente
2. non ne abbia ricavato un vantaggio, ovvero ne abbia ricavato un vantaggio *minimo*, oppure quando il danno cagionato è di *particolare tenuità*;
3. prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente abbia risarcito integralmente il danno ed abbia eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si sia adoperato in tal senso e sia stato adottato e reso operativo un modello idoneo a prevenire la commissione di *ulteriori reati*.

Nel caso dei reati di abusi di mercato se il prodotto o il profitto dell'ente è di rilevante entità la sanzione è aumentata sino a 10 volte tale prodotto o profitto.

- b) Le **sanzioni interdittive**, che nei reati di maggior rilievo si applicano *in aggiunta* alle sanzioni pecuniarie, sono:

	REV DEL 31/01/24
Sezione 1	PAGINA 6 DI 19

- a. l'interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;
- b. la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c. il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d. l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi.

Le sanzioni interdittive si applicano solo nei casi espressamente previsti e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

1. l'ente abbia tratto dal reato un profitto rilevante e il reato sia stato commesso da un soggetto apicale, oppure da un soggetto subordinato, se viene provato che la commissione del reato sia stata agevolata da gravi carenze organizzative;
2. in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive hanno una durata *da 1 giorno a 10 giorni*, ma possono, in casi eccezionali, essere *applicate in via definitiva* o diversamente indicato dall'autorità giudiziaria.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere il concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Le sanzioni interdittive, tuttavia, non si applicano (o sono revocate, se già cautelativamente applicate) qualora l'ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

1. abbia risarcito o riparato il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato o si sia efficacemente adoperato in tal senso;
2. abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati;
3. abbia messo a disposizione il profitto ai fini della confisca.

In merito alla **confisca** è previsto che il prezzo o il profitto del reato sia sempre confiscato e che, qualora non sia possibile eseguire la confisca direttamente sul prezzo o sul profitto del reato, la confisca può avere ad oggetto somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

	REV DEL 31/01/24
Sezione 1	PAGINA 7 DI 19

2.3 - Autori dei reati

Gli autori del reato dal quale può derivare una responsabilità amministrativa a carico dell'ente, possono essere:

- ✓ *soggetti in "posizione apicale"*, quali, ad esempio, il legale rappresentante, amministratore, nonché le persone che, pur non essendo titolate a rappresentare l'ente, ne esercitano di fatto la gestione e il controllo;
- ✓ *soggetti "sottoposti alla direzione o vigilanza dei soggetti in posizione apicale"*, ossia i lavoratori dipendenti, o anche soggetti esterni all'ente, ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali;
- ✓ *soggetti terzi*, che agiscono in nome e/o per conto dell'ente.

2.4 - Presupposti di esclusione della responsabilità dell'ente, il Modello

Qualora il reato venga commesso da *soggetti in "posizione apicale"*, il Decreto presume la responsabilità dell'ente, salvo che non venga dimostrato che:

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

Per i reati commessi da *soggetti "sottoposti"*, l'ente può essere chiamato a rispondere *solo* qualora si accerti che "la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di *direzione o vigilanza*". In questa ipotesi, il Decreto riconduce la responsabilità ad un inadempimento dei doveri di direzione e di vigilanza, che gravano tipicamente sul vertice aziendale (o sui soggetti da questi delegati).

L'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se "*l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi*".

Secondo le disposizioni del Decreto, dunque, l'adozione e l'attuazione effettiva ed efficace di un modello di organizzazione idoneo, costituiscono l'adempimento dei doveri di direzione e controllo e operano da esimente della responsabilità dell'ente.

Il Decreto indica le caratteristiche essenziali per la costruzione di un modello di organizzazione, gestione e controllo.

	REV DEL 31/01/24
Sezione 1	PAGINA 8 DI 19

Per la prevenzione dei reati il modello deve:

- “individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati”;
- “prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente, in relazione ai reati da prevenire”, nonché “obblighi di informazione” nei confronti dell’Organismo di Vigilanza;
- “individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati”;
- “prevedere obblighi di informazione nei confronti dell’organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli”;
- “introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”.

Con riferimento all’efficace attuazione del Modello, si prevede:

- “una verifica periodica e l’eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell’organizzazione o nelle attività”;
- l’introduzione di “un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”.

4. Finalità del Modello

L’adozione e l’efficace attuazione del Modello della Società rappresenta non solo uno strumento di prevenzione di eventuali reati, ma integra, in quanto insieme di regole a cui gli esponenti aziendali sono tenuti ad uniformarsi, il sistema di controllo interno della Società. Pertanto, scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure e di attività di controllo, da svolgersi anche e principalmente in via preventiva e tale da non poter essere violato se non eludendone fraudolentemente le disposizioni.

Il Modello della Società si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- determinare la consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società che la commissione di illeciti previsti dal Decreto è passibile di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili all’azienda;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società, in quanto le stesse sono contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali essa si attiene;
- consentire alla Società, grazie ad un’azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

	REV DEL 31/01/24
Sezione 1	PAGINA 9 DI 19

5. Elementi fondamentali del Modello

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche “il Modello”) è parte integrante dei regolamenti aziendali e si pone come uno degli elementi fondamentali del sistema di controllo interno della Società.

Il Modello è stato approvato dal *legale rappresentante* della **RSA SANTA CHIARA**.

I principali punti cardine su cui è fondato il sistema di controllo interno della Società oltre al presente Modello, sono così sintetizzabili:

- **Sistema organizzativo e responsabilità:** la Società è organizzata in modo da consentire lo sviluppo di una sana attività di impresa, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati dall’amministratore unico. Ruoli e responsabilità, resi noti a tutto il personale, sono tali da garantire l’assenza dell’identità soggettiva tra le attività operative e quelle di autorizzazione e controllo, ciò anche sulla base della specifica preparazione del personale.
- **Procedure:** sono fondate sui principi di tracciabilità, coerenza e congruità delle transazioni e sul principio di documentabilità del controllo effettuato. La Società è sensibile all’importanza della conservazione dei dati e delle informazioni rilevanti contenute su supporti informatici o cartacei.
- **Comunicazione e formazione:** la comunicazione dei valori e delle procedure operative avviene sia in modo documentale, attraverso la pubblicazione e la diffusione del presente Modello e del Codice di Comportamento, sia in modo continuo tramite formazione sul campo dei Dipendenti e, ove necessario, dei Collaboratori per lo svolgimento delle attività in conformità a norme e regolamenti vigenti. Sono previsti inoltre incontri informativi per il management per eventuali aggiornamenti dei temi trattati dal Decreto e dal Modello.

Il Modello si compone di una **parte generale** e di **parti speciali**.

La **parte generale** contiene i principi fondamentali del Modello applicabili alla Società nel suo complesso.

Le **parti speciali** identificano le aree di attività a rischio e contengono i principi di comportamento e gli elementi di controllo applicati in relazione a ogni processo sensibile con riferimento alle disposizioni delle procedure funzionali alla riduzione del rischio di commissione di reato di volta in volta affrontati.

6. Reati rilevanti per la RSA SANTA CHIARA

Ai sensi dell’art. 6 del Decreto, che prevede che la società individui le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati, la Società ha aggiornato le precedenti analisi di tutte le attività aziendali, dei processi di formazione delle decisioni, nonché del sistema di controllo interno.

	REV DEL 31/01/24
Sezione 1	PAGINA 10 DI 19

Tale analisi è stata aggiornata, anche con il supporto di professionisti esterni, tramite l'analisi della documentazione aziendale interna rilevante ed interviste con i responsabili delle singole aree di attività e con i loro diretti collaboratori.

Sulla base dell'analisi così rinnovata sono stati individuati i soggetti, le attività e le categorie di operazioni per le quali esiste il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

I rischi individuati sono stati analizzati anche in funzione della probabilità di accadimento e dei controlli preventivi in essere; inoltre, ove ritenuto necessario, sono stati individuati gli eventuali opportuni adeguamenti al sistema di controllo.

Sulla base delle analisi di cui sopra e in considerazione della natura e dell'attività della Società, ai fini del Modello sono considerati rilevanti:

- i reati di cui agli artt. 24 e 25 (Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione),
- art. 24-*bis* (Reati informatici e di trattamento illecito di dati),
- art. 25-*ter* (Reati societari),
- art. 25-*sexies* (Reati finanziari o abusi di mercato),
- art. 25-*septies* (Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro) del Decreto e gli illeciti amministrativi di cui all'art. 187-*quinquies* del T.U.F.,
- art. 25-*octies* (Reati di ricettazione, di riciclaggio e di impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita)

In relazione all'attività svolta dalla Società e dall'analisi delle risposte fornite in sede di intervista, sono apparsi remoti i seguenti reati:

- falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 25-*bis* del Decreto);
- reati aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali e delitti posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo siglata a New York il 9.12.1999 (art. 25-*quater* del Decreto);
- reati contro la personalità individuale, contro la vita e l'incolumità individuale (art. 25-*quinquies* e 25-*quater.1* del Decreto) e reati transnazionali (art. 10 Legge 16.3.2006 n. 146);
- reati di criminalità organizzata (art. 24-*ter*), reati contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis.1*), nonché l'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*nonies*).

Per un'estesa analisi delle tipologie di reato rilevanti si rinvia all'**Allegato 2**.

7. Destinatari del Modello

Quanto previsto dal Modello, inclusivo dei suoi allegati, si applica, ai sensi dell'art. 6 del Decreto, nell'ambito della Società a:

- Membri degli Organi Sociali;
- Dipendenti;

	REV DEL 31/01/24
Sezione 1	PAGINA 11 DI 19

- Collaboratori;
- Fornitori e Partners Commerciali.

I dettami del Modello devono intendersi come obbligatori e vincolanti ed eventuali infrazioni a quanto previsto nel Modello dovranno essere comunicate nei termini e secondo le modalità previste dal successivo capitolo.

8. Modifiche al Modello e documentazione significativa ai fini della sua applicazione

Il Modello è espressione della politica aziendale perseguita dai massimi vertici sociali. Pertanto, il potere di integrarlo e/o modificarlo è riservato all'Amministratore unico mediante apposita delibera da assumersi nei termini richiesti per la sua adozione.

L'Amministratore unico, in particolare, tenendo conto anche delle indicazioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza, provvede ad una nuova stesura del Modello in presenza di esigenze di aggiornamento dovute a modifiche normative, variazioni organizzative, individuazione di ulteriori attività a rischio ecc. ecc..

Ai fini della completa attuazione dei principi e delle disposizioni contenute nel Modello ed in armonia con questi, la Società sulla base del contributo della Direzione aziendale, predispone specifiche procedure, che vanno ad aggiungersi a quelle già richiamate dal Modello. Tali procedure, ove ritenuto opportuno, sono raccolte presso gli uffici della Direzione e sono rese disponibili ai soggetti interessati e ai rispettivi Responsabili.

9. L'Organismo di vigilanza

È stato istituito presso la **RSA SANTA CHIARA** con delibera di approvazione dell'amministratore unico l'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "O.d.V."), con funzioni di vigilanza e controllo in ordine a efficacia, funzionamento e osservanza del Modello.

L'O.d.V. riferisce direttamente all' Amministratore salvo nei casi espressamente previsti nel seguito.

L'O.d.V. opera, per lo svolgimento dei suoi compiti, attraverso le risorse che allo stesso vengono assegnate dalla Società, avvalendosi anche della Direzione Internal Auditing e delle risorse a disposizione di quest'ultima nella supervisione di tutti i procedimenti di vigilanza e continuo adeguamento delle aree "sensibili" descritte all'interno del presente Modello.

Inoltre l'O.d.V., nell'espletamento della propria attività, potrà avvalersi della collaborazione e del supporto di specifiche professionalità e di consulenti esterni.

Ispirandosi alle "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001" emanate da Confindustria, la Società ha regolato come segue il funzionamento dell'O.d.V. in un'ottica di tutela dei requisiti previsti.

	REV DEL 31/01/24
Sezione 1	PAGINA 12 DI 19

8.1. Nomina, composizione, e revoca dell'Organismo di Vigilanza

L'O.d.V. è un organo collegiale, nominato dall'Amministratore unico.

L'Amministratore unico provvede, prima di ogni nuova nomina, a verificare la sussistenza dei requisiti espressamente richiesti dal Decreto per ciascun membro dell'O.d.V.

L'Amministratore unico può peraltro, in qualunque momento, revocare il mandato ad uno o a tutti i membri dell'Organismo di Vigilanza esclusivamente nel caso in cui siano venuti meno i requisiti di autonomia e indipendenza, professionalità e continuità d'azione necessari per l'esercizio di tale funzione o quando si siano generate cause di ineleggibilità o decadenza. E' responsabilità dell'Amministratore unico sostituire tempestivamente il membro dell'Organismo di Vigilanza revocato, al fine di non alterare la struttura identificata.

L'Amministratore unico valuta periodicamente l'adeguatezza dell'O.d.V. in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti.

8.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di *iniziativa* e di *controllo* nell'ambito della Società, tali da consentire l'efficace esercizio delle funzioni previste nel Modello.

Per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti, l'O.d.V. dispone di adeguate risorse allocate presso l'O.d.V. e la funzione Internal Auditing della Controllante sulla base di un preventivo annuale, su proposta dell'O.d.V. stesso.

Inoltre l'O.d.V. può giovare – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. Tale facoltà consente all'O.d.V. di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

In presenza di situazioni eccezionali ed urgenti, l'Organismo di Vigilanza può impegnare risorse eccedenti i propri poteri di spesa, con l'obbligo di darne immediata informazione all'amministratore unico.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale. L'amministratore unico è in ogni caso chiamato a verificare che l'O.d.V. svolga i compiti che gli sono stati affidati, in quanto sull'amministratore unico grava in ultima istanza la responsabilità del funzionamento e dell'efficacia del Modello organizzativo. L'A.U. ha comunque la facoltà di delegare i suoi compiti ad uno o più dei suoi membri.

I componenti dell'O.d.V., nonché i soggetti dei quali esso, si avvale a qualsiasi titolo, sono tenuti all'obbligo di riservatezza in relazione a tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni o attività.

L'O.d.V. svolge le sue funzioni curando e favorendo una razionale ed efficiente cooperazione con gli organi e le funzioni di controllo esistenti nella Società.

All'O.d.V. sono attribuiti tutti i poteri e le capacità di indagine necessari per intrattenere relazioni dirette e continuative con tutte le funzioni aziendali, segnatamente nel reperimento di documentazione e informazioni, nei limiti e nel rispetto della legge e delle procedure vigenti (privacy, obblighi di riservatezza, ecc. ecc.).

10. *Diffusione, Formazione e comunicazione*

RSA SANTA CHIARA, al fine di dare efficace attuazione al Modello, assicura la più ampia divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno della propria organizzazione ed ai terzi che svolgono attività in cui potrebbero essere commessi i reati previsti dal Decreto nell'interesse e/o a vantaggio della Società.

In particolare, obiettivo della Società è estendere la comunicazione dei principi del Modello non solo ai propri dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per conto della Società svolgendo un'attività dalla quale la medesima potrebbe incorrere nella contestazione di un reato previsto dal Decreto.

L'Amministratore Unico, avvalendosi delle strutture aziendali, come di seguito indicate, provvede ad informare tutti i Destinatari dell'esistenza e del contenuto del Modello.

L'ufficio risorse umane promuove, coordinandosi con le altre Funzioni aziendali interessate e con l'O.d.V., le iniziative per la diffusione e la conoscenza del Modello e per la conseguente formazione, anche con riferimento agli aggiornamenti e alle integrazioni successive.

In particolare:

- il Modello, in accordo con la procedura interna 'Diffusione Modello 231' è a disposizione presso gli uffici della direzione e viene comunicata la sua esistenza ai Dipendenti. In particolare, tutti i Dipendenti (compresi i nuovi assunti) dovranno sottoscrivere una dichiarazione attestante la presa visione, nonché la conoscenza dei contenuti del Modello stesso;
- i contratti con Fornitori, Collaboratori, Partners Commerciali e, più in generale, con tutti i soggetti esterni che operano in nome e/o per conto della Società, sono stati integrati in modo da prevedere l'esplicito riferimento al Decreto e al Modello pubblicato in una versione a loro dedicata sul sito internet, l'inosservanza delle cui norme potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte;
- gli Ordini di Servizio e Comunicazioni sono distribuiti a tutti gli interessati;
- le Procedure sono rese note a tutti gli interessati.

L'attività di formazione, finalizzata a prevenire la commissione dei reati e degli illeciti amministrativi mediante la diffusione della conoscenza del Decreto, è articolata in relazione alla qualifica dei destinatari, al livello di rischio dell'area in cui operano, alla titolarità di poteri di rappresentanza o di amministrazione.

11. *Obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza*

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'effettività e sull'efficacia del Modello, l'O.d.V. è destinatario di tutte le segnalazioni e le informazioni ritenute utili a tale scopo.

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti ad informare in modo dettagliato e tempestivo l'O.d.V. in ordine ad ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, dei suoi principi

	REV DEL 31/01/24
Sezione 1	PAGINA 14 DI 19

generali e del Codice di Comportamento previsto dal D. Lgs. 231/2001, nonché in ordine alla loro inidoneità, inefficacia e a ogni altro aspetto potenzialmente rilevante.

In particolare, i Destinatari sono tenuti a trasmettere tempestivamente all'O.d.V. le informazioni concernenti:

- criticità che emergono dall'attività di controllo poste in essere dalle funzioni aziendali addette;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da qualsiasi Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini o l'esistenza di un procedimento penale anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D. Lgs. 231/2001;
- comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in collegamento con ipotesi di reato di cui al D. Lgs. 231/2001 (ad es.: provvedimenti disciplinari avviati/attuati nei confronti di Dipendenti);
- richieste di assistenza legale inoltrate da dirigenti e/o da dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dalla richiamata normativa;
- commissioni di inchiesta o relazioni/comunicazioni interne dalle quali emergono responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D. Lgs. 231/2001;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza - nell'ambito dei procedimenti disciplinari svolti - delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le informazioni specificate nelle parti speciali che seguono.

Viene lasciata la facoltà all'O.d.V. di integrare quanto riportato sopra e di richiedere ogni altra informazione che riterrà necessaria alla Direzione coinvolta nelle potenziali aree a rischio indicate nella Parte speciale del presente Modello.

Deve essere altresì portata a conoscenza dell'O.d.V. ogni altra informazione, di cui si è venuti a diretta conoscenza, proveniente sia da Dipendenti che da terzi, attinente la commissione dei reati previsti dal Decreto o comportamenti non in linea con il Modello predisposto.

Le segnalazioni devono essere effettuate in forma scritta (anche tramite e-mail), mediante utilizzo del modello di comunicazione, predisposto allo scopo, che viene riportato nell'**Allegato 3**.

Chi volesse conservare l'anonimato potrà indirizzare le proprie segnalazioni, a mezzo posta prioritaria, alla sede della Società.

L'O.d.V. garantisce i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante.

L'O.d.V. valuta le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità.

A tal fine, può ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto la ragione dell'eventuale autonoma decisione a non procedere.

Ogni informazione, segnalazione, *report*, previsti nel presente Modello sono conservati dall'O.d.V. in un apposito archivio riservato (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni.

L'accesso all'archivio è consentito esclusivamente all'Amministratore Unico o suo delegato oltre che ai componenti dell'O.d.V..

	REV DEL 31/01/24
Sezione 1	PAGINA 15 DI 19

10.1 Invio di informazioni sulle modifiche dell'organizzazione aziendale all'O.d.V.

All'O.d.V. devono inoltre essere comunicate le seguenti informazioni:

- notizie relative a cambiamenti organizzativi (es. organigrammi, procedure);
- aggiornamenti del sistema delle deleghe e dei poteri;
- operazione significative o atipiche relative alle aree di rischio individuate nella Parte Speciale;
- mutamenti nelle situazioni di rischio o potenzialmente a rischio;
- eventuali comunicazioni della società di revisione riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni;
- copia delle comunicazioni all'Autorità di Vigilanza (es.: Autorità per le garanzie nelle comunicazioni; Autorità garante per la concorrenza e del mercato; Autorità Garante per la protezione dei dati personali; CONSOB; ecc. ecc.).

12. Sistema sanzionatorio disciplinare e civilistico

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs. 231/01 stabiliscono, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale che ai soggetti sottoposti ad altrui direzione, la necessaria predisposizione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

L'efficace attuazione del Modello e del Codice di Comportamento non può prescindere dalla predisposizione di un adeguato apparato sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nel sistema del D. Lgs. 231/01, costituendo il presidio di tutela per le procedure interne.

In altri termini, la previsione di un adeguato sistema che risulti idoneo a sanzionare le violazioni delle disposizioni e delle procedure organizzative richiamate dal Modello rappresenta un elemento qualificante dello stesso ed una condizione imprescindibile per la sua concreta operatività, applicazione e rispetto da parte di tutti i Destinatari.

Al riguardo, è opportuno puntualizzare che l'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale. La finalità delle sanzioni qui previste è infatti quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello e del Codice di Comportamento dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali, promuovendo nel personale aziendale e in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con la Società, la consapevolezza della ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o degli incarichi assegnati.

Quindi il sistema disciplinare applicabile in caso di violazione di quanto previsto dal Modello, dal Codice di Comportamento e dalle procedure aziendali è volto a rendere effettiva ed efficace l'adozione del Modello e l'azione dell'O.d.V., ciò in virtù anche di quanto previsto dall'art. 6 del Decreto.

Requisito fondamentale delle sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a tre criteri:

- gravità della violazione;

	REV DEL 31/01/24
Sezione 1	PAGINA 16 DI 19

- tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale ecc. ecc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano normativo e contrattuale;
- eventuale recidiva.

11.1 - Le violazioni

Il sistema disciplinare è applicato in seguito alle seguenti violazioni:

- 1) mancato rispetto del Codice di Comportamento e delle procedure aziendali a cui il Modello fa riferimento;
- 2) mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, conservazione e controllo delle attività nelle potenziali aree a rischio così come definite nelle Parti Speciali del Modello, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
- 3) violazione e/o elusione del sistema di controllo, posto in essere mediante la sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione prevista dalle procedure vigenti ovvero nell'impedimento, ai soggetti preposti e all'O.d.V., al controllo e/o all'accesso alle informazioni richieste e alla documentazione;
- 4) inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe;
- 5) omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione del Codice di Comportamento e delle procedure vigenti nelle potenziali aree a rischio, così come definite dalle Parti Speciali del Modello;
- 6) inosservanza dell'obbligo di informativa all'O.d.V. e/o al diretto superiore gerarchico circa eventuali violazioni del Modello poste in essere da altri Dipendenti o Destinatari del Modello, di cui si abbia prova diretta e certa;
- 7) mancata comunicazione/formazione/aggiornamento al personale interno ed esterno operante nelle potenziali aree a rischio così come individuate dalle parti speciali del Modello.

11.2 - Le sanzioni

Di seguito sono riportate le sanzioni previste per le diverse tipologie di Destinatari.

11.2.1 - Le misure nei confronti di Amministratori

La Società valuta con rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne manifestano l'immagine verso i dipendenti, gli azionisti, i creditori e il pubblico. La formazione e il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppongono, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società. A seconda della gravità dell'infrazione, l'Amministratore unico adotta le misure ritenute più idonee nell'ambito della vigente normativa, compresa la revoca dell'incarico conferito al soggetto.

	REV DEL 31/01/24
Sezione 1	PAGINA 17 DI 19

In ogni caso, è fatta salva la facoltà delle società di proporre azioni di responsabilità e risarcitorie.

11.2.2 - Le misure e le sanzioni nei confronti dei Dipendenti

L'inosservanza delle procedure descritte nel Modello adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice di Comportamento implicano l'applicazione di sanzioni disciplinari individuate a carico dei Destinatari che verranno applicate nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 300/1970 ed eventuali norme speciali applicabili.

Qualora venga accertata una o più delle violazioni indicate al paragrafo precedente, in ragione della sua gravità ed eventuale reiterazione, sono comminati, sulla base degli specifici CCNL di categoria applicati, i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) **Rimprovero verbale o scritto;**
- b) **Multa non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione del dipendente in base alla categoria;**
- c) **Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni;**
- d) **Licenziamento.**

11.2.3 Le misure e le sanzioni nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali/commerciali con la Società

L'inosservanza delle norme indicate nel Modello adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice di Comportamento da parte di:

- Fornitori;
- Collaboratori e Partners Commerciali aventi rapporti contrattuali/commerciali con la **RSA SANTA CHIARA**, può determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001.

11.3 - Il titolare del potere del sanzionatorio

Per fatti e atti rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01, titolare del potere sanzionatorio è l'Amministratore Unico.

Il procedimento disciplinare viene avviato dietro segnalazione fatta dai vari responsabili presenti all'interno dell'istituto e su impulso dell'O.d.V. che abbia rilevato nel corso della sua attività di controllo e vigilanza o sulla base delle segnalazioni ricevute, una possibile infrazione al Modello o al Codice di Comportamento. L'O.d.V., ove sia richiesto, può svolgere una funzione consultiva nel corso dell'intero procedimento disciplinare al fine di acquisire eventuali elementi utili in vista del costante aggiornamento del Modello o del Codice di Comportamento.

	REV DEL 31/01/24
Sezione 1	PAGINA 18 DI 19



Sezione 1 - Parte generale

Su segnalazione dell'O.d.V. e sentito il parere del superiore gerarchico dell'autore della condotta segnalata, a seconda del soggetto e della gravità delle sanzioni, l'Amministratore unico delibera l'irrogazione della sanzione, civilistica o disciplinare, e la Direzione e Funzione interessata applica la sanzione deliberata.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza con la partecipazione delle Direzioni e Funzioni.

	REV DEL 31/01/24
Sezione 1	PAGINA 19 DI 19