

Modello d'Organizzazione Gestione Controllo della **Fondazione Centro Assistenza **Fermo Sisto Zerbato****

ex art. 6 D.Lgs n. 231/01 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle fondazioni e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art.11 L n. 300/00"

Parte Generale

11 marzo 2021

<p style="text-align: center;">Fondazione Centro Assistenza Fermo Sisto Zerbatò</p> <p>Via Massalongo, 8 – 37039 Tregnago (VR) P.IVA/C.F. IT 03322530233</p>	<p style="text-align: center;">Modello di Organizzazione Parte Generale</p> <p>Modello di Organizzazione ex D. Lgs 231/01 e ss.mm.</p>	<p>Codice: “MO 231 Parte Generale” Pagina 2 di 23 Data creazione: 11 marzo 2019 Rev 00-2019</p>
---	---	---

Indice

<i>Parte Generale</i>	1
PREMESSA	3
1. DEFINIZIONI	4
2. RIFERIMENTI	6
2.1 Riferimenti legislativi	6
2.2 Linee guida delle associazioni rappresentative di categoria	6
3. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	7
3.1 Natura del Modello e rapporti con il Codice Etico	7
3.2 Finalità del Modello	7
3.3 Destinatari del Modello	8
3.4 Adozione, modifiche ed aggiornamento del Modello	8
3.5 Approccio metodologico e struttura del Modello	9
4. ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)	13
5. SISTEMA SANZIONATORIO	14
5.1 Regole disciplinari per i Lavoratori non dirigenti	15
5.2 Regole disciplinari per i Dirigenti	17
5.3 Regole disciplinari per Amministratori, Revisore dei Conti, membri Organismo di Vigilanza	18
5.4 Soggetti terzi	19

<p style="text-align: center;">Fondazione Centro Assistenza Fermo Sisto Zerbato</p> <p>Via Massalongo, 8 – 37039 Tregnago (VR) P.IVA/C.F. IT 03322530233</p>	<p style="text-align: center;">Modello di Organizzazione Parte Generale</p> <p>Modello di Organizzazione ex D. Lgs 231/01 e ss.mm.</p>	<p>Codice: “MO 231 Parte Generale” Pagina 3 di 23 Data creazione: 11 marzo 2019 Rev 00-2019</p>
---	---	---

P REMESSA

La Fondazione Centro Assistenza Fermo Sisto Zerbato, (di seguito anche “**Fondazione**” o “**Ente**”), è una istituzione di diritto privato senza fini di lucro. Essa ha per scopo la gestione diretta ed indiretta di servizi sociali, socio-assistenziali e sanitari, preferibilmente a favore degli anziani e i disabili autosufficienti e non autosufficienti.

Il Consiglio di Amministrazione della **Fondazione**, nella seduta dell’11 marzo 2021 ha individuato le “aree a rischio” ai sensi del D.Lgs. 231/01 e recepito il “**Modello di organizzazione, gestione e controllo**”, ai sensi del medesimo decreto.

È stato, altresì, istituito, con la medesima delibera del Consiglio di Amministrazione, un Organismo di Vigilanza (di seguito “**O.d.V.**”) chiamato a svolgere le funzioni dell’organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo di cui al D.Lgs. 231/01.

Le disposizioni contenute nel Modello sono vincolanti per i comportamenti di tutti gli amministratori, i dirigenti, i preposti e i lavoratori dipendenti, per i consulenti e per chiunque instauri, a qualsiasi titolo, un rapporto di collaborazione con la Fondazione.

Il presente documento si compone di una Parte Generale e di una Parte Speciale.

Nella **Parte Generale**, in sintesi, sono riportati brevemente i contenuti del D.Lgs. 231/01, viene definito l’Organismo di Vigilanza con i suoi poteri, le sue attribuzioni e il relativo flusso informativo e viene riportato l’intero Sistema Disciplinare adottato dalla Fondazione.

Nella **Parte Speciale** vengono descritte le attività “a rischio 231” e le misure adottate dalla Fondazione, onde prevenire i suddetti rischi.

<p style="text-align: center;">Fondazione Centro Assistenza Fermo Sisto Zerbato</p> <p>Via Massalongo, 8 – 37039 Tregnago (VR) P.IVA/C.F. IT 03322530233</p>	<p style="text-align: center;">Modello di Organizzazione Parte Generale</p> <p>Modello di Organizzazione ex D. Lgs 231/01 e ss.mm.</p>	<p>Codice: “MO 231 Parte Generale” Pagina 4 di 23 Data creazione: 11 marzo 2019 Rev 00-2019</p>
---	---	---

1. DEFINIZIONI

Ente: la Fondazione Centro Assistenza Fermo Sisto Zerbato comprensiva anche degli eventuali presidi o servizi socio-assistenziali o socio-sanitari decentrati.

Codice Etico: Rappresenta uno strumento adottato dall’Ente allo scopo di esprimere il principio di deontologia professionale che la stessa riconosce come proprio e sul quale richiama l’osservanza di tutti i Collaboratori e i soggetti esterni che operano per suo conto.

Decreto (in breve anche “Decreto 231/01”): D.Lgs. n. 231 del 8.06.01 “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle fondazioni e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”.

Destinatari: Tutti i soggetti ai quali è rivolto il Modello e, in particolare, gli organi societari ed i loro componenti, i dipendenti, i collaboratori, i fornitori della Fondazione, i consulenti, nonché i membri dell’Organismo di Vigilanza.

Modello Organizzativo: È un sistema integrato di protocolli organizzativi che risponde a specifiche prescrizioni contenute nel D.Lgs. 231/01, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati per fatti che, in quanto commessi apparentemente a vantaggio dell’Ente, possono comportare una responsabilità amministrativa.

Organismo di Vigilanza: Soggetto designato dal vertice aziendale della Fondazione, dotato di poteri autonomi di iniziativa e controllo, la cui istituzione è prevista dal D.Lgs. 231/01, al fine di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del **Codice Etico** e del **Modello**.

Soggetti apicali – Direzione: Soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa.

Soggetti sottoposti: Soggetti sottoposti alla direzione e alla vigilanza dei soggetti apicali.

Processo sensibile: Insieme di attività ed operazioni aziendali organizzate al fine di perseguire un determinato scopo o gestire un determinato ambito aziendale, in area potenzialmente a rischio di commissione di uno o più reati previsti dal D.Lgs. 231/01, così come elencate nella Parte Speciale del Modello, indicate anche genericamente come “area/e a rischio”.

Responsabile di Processo: Soggetto che, per posizione organizzativa ricoperta o per le attività svolte, è maggiormente coinvolto nel Processo Sensibile di riferimento.

Operazione Sensibile: operazione od atto all’interno dei processi sensibili; può avere natura tecnica, commerciale, finanziaria.

Fornitori: in genere controparti contrattuali dell’Ente quali, esemplificativamente, gli appaltatori e fornitori di opere, di bene e servizi, siano essi fondazione di capitali, persone fisiche, altri soggetti giuridici coi quali l’Ente stabilisce qualsiasi forma di collaborazione nell’ambito di processi commerciali.

CCNL: contratto di lavoro applicabile all’Ente, quale contratto stipulato fra UNEBA ed Organizzazioni Sindacali (CGIL - CISL - UIL).

<p style="text-align: center;">Fondazione Centro Assistenza Fermo Sisto Zerbato</p> <p>Via Massalongo, 8 – 37039 Tregnago (VR) P.IVA/C.F. IT 03322530233</p>	<p style="text-align: center;">Modello di Organizzazione Parte Generale</p> <p>Modello di Organizzazione ex D. Lgs 231/01 e ss.mm.</p>	<p>Codice: “MO 231 Parte Generale” Pagina 5 di 23 Data creazione: 11 marzo 2019 Rev 00-2019</p>
---	---	---

Linee Guida: le linee guida redatte da UNEBA per la formazione e gestione dei Modelli Organizzativi e degli Organi di controllo delle strutture socio-sanitarie e di servizio sociale di diritto privato.

Reati significa: reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgvo n. 231/2001 e successive integrazioni.

Terzo: ogni persona, fisica o giuridica, tenuta ad una o più prestazioni in favore dell’Ente o che comunque intrattiene rapporti con essa senza essere qualificabile come **Destinatario**.

P.A.: Pubblica Amministrazione, compresi i funzionari e gli incaricati di pubblico servizio

<p style="text-align: center;">Fondazione Centro Assistenza Fermo Sisto Zerbato</p> <p>Via Massalongo, 8 – 37039 Tregnago (VR) P.IVA/C.F. IT 03322530233</p>	<p style="text-align: center;">Modello di Organizzazione Parte Generale</p> <p>Modello di Organizzazione ex D. Lgs 231/01 e ss.mm.</p>	<p>Codice: “MO 231 Parte Generale” Pagina 6 di 23 Data creazione: 11 marzo 2019 Rev 00-2019</p>
---	---	---

2. RIFERIMENTI

2.1 Riferimenti legislativi

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo n. 231 in esecuzione della delega di cui all’art. 11, L. n. 300/00 “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle fondazione e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”.

La disciplina del D.Lgs. 231/01 è la normativa che ha introdotto la responsabilità delle fondazioni per reati commessi dai dipendenti (soggetti apicali o subordinati). È prevista un’ampia tipologia di reati presupposto che, se commessi dal dipendente nell’interesse della Fondazione, fanno scattare la responsabilità amministrativa/penale in capo all’Ente.

Ai fini dell’eventuale contestazione della responsabilità amministrativa all’Ente (accertata dal giudice penale), se l’Ente riesce a dimostrare che l’autore del reato ha aggirato fraudolentemente modelli di organizzazione e protocolli idonei e (astrattamente) efficaci nella prevenzione di illeciti, l’Ente è esonerato da responsabilità amministrativa/penale (esimente da reato).

2.2 Linee guida delle associazioni rappresentative di categoria

Il D.Lgvo n. 231/2001 prevede (art.6) che i Modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati - oltre che in modo autonomo dal singolo Ente - anche sulla base di codici di comportamento (cosiddette linee guida), redatti dalle associazioni rappresentative degli Enti, in specie se 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.

L’UNEBA – che è l’associazione rappresentativa delle istituzioni socioassistenziali, sociosanitarie e socioeducative tra le quali rientra l’Ente - ha elaborato le linee guida e il Modello di codice di comportamento che sono stati sottoposti al Ministero della Giustizia, il quale, con lettera n. m_dg.DAG.0082307.U del 19 giugno 2013, li ha giudicati idonei al raggiungimento dello scopo fissato dall’art. 6, comma 3, del D. Lgvo n. 231/2001.

Lo stesso Ministero ha precisato: *“Resta impregiudicata ogni valutazione sulle modalità di implementazione del codice e sulla concreta attuazione dei modelli di organizzazione e gestione da parte dei singoli enti.”*

Il presente Modello dell’Ente è redatto conformemente agli schemi UNEBA con due precisazioni:

- potrà essere integrato o modificato in relazione ai possibili ulteriori suggerimenti o indirizzi del Ministero della Giustizia sulle linee guida e ad eventuali modifiche normative. Si riportano di seguito le norme riguardanti la responsabilità dell’Ente e l’adozione delle linee guida;
- la Fondazione, nello sviluppo del proprio **Modello Organizzativo**, ha preso anche spunto dal “Codice Etico” approvato dal Ministero di Giustizia, con deliberazione del 30/10/08, verbale n. 11, argomento n. 12”.

<p style="text-align: center;">Fondazione Centro Assistenza Fermo Sisto Zerbato</p> <p>Via Massalongo, 8 – 37039 Tregnago (VR) P.IVA/C.F. IT 03322530233</p>	<p style="text-align: center;">Modello di Organizzazione Parte Generale</p> <p>Modello di Organizzazione ex D. Lgs 231/01 e ss.mm.</p>	<p>Codice: “MO 231 Parte Generale” Pagina 7 di 23 Data creazione: 11 marzo 2019 Rev 00-2019</p>
---	---	---

3. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

3.1 Natura del Modello e rapporti con il Codice Etico

Il presente **Modello** è un sistema integrato di protocolli organizzativi, comprensivi dei relativi strumenti di controllo; esso costituisce, pertanto, regolamento interno della **Fondazione** volto a prevenire e/o contrastare il rischio di commissione di reati contemplati dal Decreto Legislativo 231/01, vincolante per la medesima e per i suoi collaboratori.

Le prescrizioni contenute nel presente **Modello** si integrano con quelle del **Codice Etico**, che ne costituisce un allegato, e si fondano sui principi di quest’ultimo per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel D.Lgs. 231/01.

3.2 Finalità del Modello

Con l’adozione del **Modello**, la **Fondazione** intende adempiere compiutamente alle previsioni di legge e, in modo particolare, conformarsi ai principi ispiratori del D.Lgs. 231/01, nonché rendere più efficace il sistema dei controlli e di *Corporate Governance*, con particolare riferimento all’obiettivo di prevenire la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01 ritenuti applicabili alla realtà organizzativa della **Fondazione**.

Il **Modello** si propone le seguenti finalità:

- a) informare adeguatamente i Collaboratori e coloro che agiscono su mandato della Fondazione o sono legati alla stessa da rapporti rientranti nelle tipologie di cui alla successiva Parte Speciale, in merito alle attività che comportano il rischio di commissione dei reati e alle conseguenze sanzionatorie che possono derivare ad essi o alla Fondazione, per effetto della violazione di norme di legge o di disposizioni interne della stessa;
- b) diffondere e affermare una cultura d’impresa improntata alla legalità, con l’espressa riprovazione da parte della **Fondazione** di ogni comportamento contrario alla legge o alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel **Modello**;
- c) diffondere una cultura del controllo, che deve presiedere al raggiungimento degli obiettivi che, nel tempo, la **Fondazione** si pone;
- d) prevedere un’efficiente ed equilibrata organizzazione dell’impresa, con particolare riguardo alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza, ai controlli, preventivi e successivi, nonché all’informazione interna ed esterna.

Il **Modello** prevede, in relazione alla natura e alla dimensione della **Fondazione**, misure idonee a migliorare l’efficienza nello svolgimento delle attività, nel costante rispetto della legge e delle regole, individuando ed eliminando tempestivamente situazioni di rischio.

Ai fini indicati nel paragrafo precedente, la **Fondazione** adotta ed attua scelte organizzative e procedurali efficaci per:

- a) assicurare che le risorse umane siano assunte, formate e dirette secondo i criteri espressi nel **Modello** e nel **Codice Etico** e in conformità alle norme di legge in materia di diritto del lavoro;
- b) favorire la collaborazione alla più efficiente realizzazione del **Modello** da parte di tutti i soggetti che operano nell’ambito della **Fondazione** o con essa, anche garantendo la tutela e la riservatezza circa l’identità di coloro che forniscono informazioni veritiere e utili a identificare comportamenti difformi da quelli prescritti;

<p style="text-align: center;">Fondazione Centro Assistenza Fermo Sisto Zerbato</p> <p>Via Massalongo, 8 – 37039 Tregnago (VR) P.IVA/C.F. IT 03322530233</p>	<p style="text-align: center;">Modello di Organizzazione Parte Generale</p> <p>Modello di Organizzazione ex D. Lgs 231/01 e ss.mm.</p>	<p>Codice: “MO 231 Parte Generale” Pagina 8 di 23 Data creazione: 11 marzo 2019 Rev 00-2019</p>
---	---	---

- c) garantire che la ripartizione di poteri, competenze e responsabilità e la loro attribuzione all’interno dell’organizzazione aziendale, siano conformi a principi di trasparenza, chiarezza, verificabilità e siano sempre coerenti con l’attività in concreto svolta dalla **Fondazione**;
- d) prevedere che la determinazione degli obiettivi aziendali, a qualunque livello, risponda a criteri realistici e di obiettiva realizzabilità;
- e) individuare e descrivere le attività svolte dall’Ente, la sua articolazione funzionale e l’organigramma aziendale in documenti costantemente aggiornati, comunicati e diffusi nella Fondazione, con la puntuale indicazione di poteri, competenze e responsabilità attribuiti ai diversi soggetti, in riferimento allo svolgimento delle singole attività;
- f) attuare programmi di formazione, con lo scopo di garantire l’effettiva conoscenza del **Modello** da parte di tutti coloro che operano nella Fondazione o con essa, che siano direttamente o indirettamente coinvolti nelle attività e nelle operazioni a rischio di cui alla successiva Parte Speciale, nonché con riferimento alle materie ambientali, della salute e sicurezza sul luogo di lavoro e informatica;
- g) consentire l’utilizzo di strumenti informatici e l’accesso ad Internet esclusivamente per ragioni e finalità connesse all’attività lavorativa del Collaboratore, in conformità ai regolamenti aziendali adottati in materia.

3.3 Destinatari del Modello

Le regole contenute nel **Modello** si applicano ai Soggetti apicali, agli altri Collaboratori e a coloro i quali, pur senza un rapporto di lavoro subordinato ovvero un contratto a progetto con la Fondazione, sono legati alla stessa da rapporti rientranti nelle tipologie di cui al paragrafo 5.

Tra i Destinatari del **Modello** rientrano altresì quei soggetti terzi (quali ad esempio i consulenti e i fornitori) che sono coinvolti in maniera significativa nei Processi sensibili.

La Fondazione comunica il presente Modello attraverso modalità idonee ad assicurarne l’effettiva conoscenza da parte di tutti i soggetti interessati.

I soggetti ai quali il **Modello** si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la **Fondazione**.

La **Fondazione** condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del **Modello** e del **Codice Etico**, anche qualora il comportamento sia realizzato nell’interesse della **Fondazione** ovvero con l’intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

3.4 Adozione, modifiche ed aggiornamento del Modello

Essendo il Modello un atto di emanazione dell’organo dirigente, è rimessa al Consiglio di Amministrazione della **Fondazione** la responsabilità di approvare e recepire il **Modello** mediante apposita delibera, nonché di approvare le eventuali modifiche e aggiornamenti dello stesso, nei termini che seguono:

- a) qualora siano individuate significative violazioni o esclusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne evidenzino l’inadeguatezza a garantire l’efficace prevenzione dei fatti di reato;
- b) qualora intervengano mutamenti nel sistema normativo o nell’organizzazione e nelle attività della **Fondazione**, anche su proposta dell’Organismo di Vigilanza;

<p style="text-align: center;">Fondazione Centro Assistenza Fermo Sisto Zerbato</p> <p>Via Massalongo, 8 – 37039 Tregnago (VR) P.IVA/C.F. IT 03322530233</p>	<p style="text-align: center;">Modello di Organizzazione Parte Generale</p> <p>Modello di Organizzazione ex D. Lgs 231/01 e ss.mm.</p>	<p>Codice: “MO 231 Parte Generale” Pagina 9 di 23 Data creazione: 11 marzo 2019 Rev 00-2019</p>
---	---	---

Quanto previsto ai commi a) e b) si applica, in quanto compatibile, alle modifiche delle procedure necessarie per l’attuazione del **Modello**, ad opera delle aree organizzative interessate. Le procedure e le modifiche alle stesse devono essere tempestivamente comunicate all’Organismo di Vigilanza.

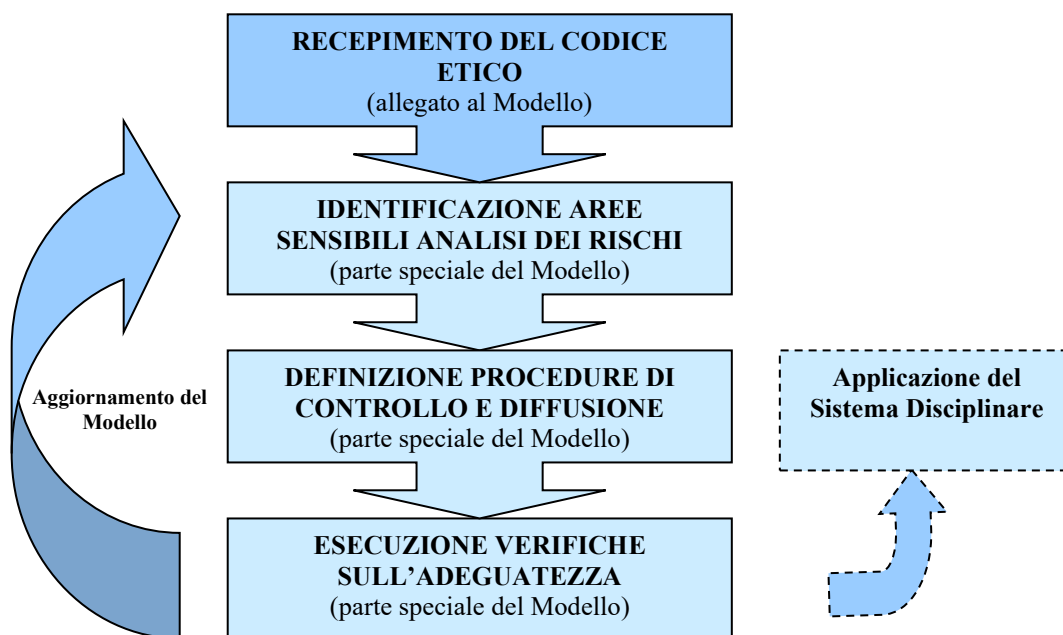
In deroga a quanto disposto al punto precedente i singoli Amministratori e/o la Direzione possono apportare al **Modello** modifiche di natura non sostanziale, qualora necessarie per una sua miglior chiarezza od efficienza.

Di tali modifiche è data comunicazione al Consiglio di Amministrazione e all’Organismo di Vigilanza.

Inoltre, nell’ambito del sistema di gestione aziendale integrato per gli aspetti della sicurezza alimentare, della tutela ambientale e dei lavoratori dal punto di vista della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e del benessere organizzativo e per garantire l’efficacia del presente **Modello** è facoltà della Direzione, anche su suggerimento dei responsabili di funzione o di unità operative, modificare gli elementi del medesimo sistema nell’ambito delle procedure aziendali previste.

3.5 Approccio metodologico e struttura del Modello

Il **Modello** adottato da **La Fondazione**, con la relativa documentazione di riferimento, è rappresentato nel diagramma di flusso che segue:



Il **Modello** si fonda su un sistema strutturato e organico di procedure e strumenti di controllo.

Le componenti di questo sistema di organizzazione, gestione e controllo sono riconducibili a:

- **Analisi dei rischi**

Richiamando quanto alla Parte Speciale si precisa che tale analisi ha comportato tre tipi di verifica, come segue:

<p style="text-align: center;">Fondazione Centro Assistenza Fermo Sisto Zerbato</p> <p>Via Massalongo, 8 – 37039 Tregnago (VR) P.IVA/C.F. IT 03322530233</p>	<p style="text-align: center;">Modello di Organizzazione Parte Generale</p> <p>Modello di Organizzazione ex D. Lgs 231/01 e ss.mm.</p>	<p>Codice: “MO 231 Parte Generale” Pagina 10 di 23 Data creazione: 11 marzo 2019 Rev 00-2019</p>
---	---	--

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

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

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

- le attività di carattere socio-sanitario, socio-assistenziale e sanitario con degenza piena;
- le attività di carattere socio-assistenziale in regime diurno;
- le attività di carattere socio-assistenziale in regime domiciliare;
- le attività di carattere socio-assistenziale, socio-sanitario e sanitario integrate;
- le attività di formazione e qualificazione;
- le attività di ricerca.

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

- Imposte e tasse: Ufficio Unico delle entrate; Centro di servizio delle imposte dirette; Ufficio tributario del Comune; Ministero delle Finanze; creditori; fondazione di revisione, eccetera;
- Legale, economico e finanziario: Ministero della Salute; Ministero del lavoro e delle politiche sociali; Ministero degli Interni; Ministero della Pubblica Istruzione; Ministero dell’Economia e della Finanze; Presidenze, Assessorati ed Uffici delle Regioni, delle Province e dei Comuni in cui o per cui l’Ente operi; AUSSL; Istituti Universitari; Aziende Ospedaliere; Centri sanitari esterni o simili; Ispettorati del Lavoro; Autorità Giudiziaria; Agenzie per i dati personali; Revisore dei Conti; Consiglio di Amministrazione;; Fondazione di revisione; Organi di Controllo; Questure; Carabinieri;
- Risorse umane: INPS, INAIL, Uffici Provinciali del Lavoro; Comuni e loro circoscrizioni; Uffici di collocamento; Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali; Assessorati Regionali al Lavoro; AUSSL;
- Rapporti contrattuali diversi: Consulenti; Fornitori; Pazienti; Clienti e chiunque abbia, a qualunque titolo, rapporti con la Istituzione privata.

- **Sistema di principi etici e regole di comportamento**

La **Fondazione** ritiene indispensabile che i propri Collaboratori, gli organi societari ed i loro componenti rispettino i principi etici e le regole generali di comportamento nello svolgimento delle proprie attività e nella gestione dei rapporti con colleghi, clienti, fornitori e con la Pubblica Amministrazione. In particolare, tale sistema di norme comportamentali è costituito dal **Codice Etico** allegato al presente **Modello**, nonché dai principi espressi nella **Parte Speciale** e nelle **procedure aziendali** ivi richiamate.

- **Sistema organizzativo**

Il sistema è in particolare costituito e formalizzato dai seguenti elementi:

- Organigramma della Fondazione;

<p style="text-align: center;">Fondazione Centro Assistenza Fermo Sisto Zerbato</p> <p>Via Massalongo, 8 – 37039 Tregnago (VR) P.IVA/C.F. IT 03322530233</p>	<p style="text-align: center;">Modello di Organizzazione Parte Generale</p> <p>Modello di Organizzazione ex D. Lgs 231/01 e ss.mm.</p>	<p>Codice: “MO 231 Parte Generale” Pagina 11 di 23 Data creazione: 11 marzo 2019 Rev 00-2019</p>
---	---	--

- Funzionigramma delle varie posizioni aziendali;
- Sistema di deleghe interne;
- Eventuali altri elementi, come ordini di servizio, istruzioni operative, etc.
- Sistema autorizzativo costituito dai seguenti elementi:
 - 1 . Procure formalizzate;
 - 2 . Sistema di deleghe interne;
 - 3 . Istruzioni e procedure interne che definiscono i poteri autorizzativi e il processo di autorizzazione per le singole attività svolte.

Si rimanda a tale proposito allo statuto di **La Fondazione** e ai verbali del Consiglio di Amministrazione con il quale sono state conferite deleghe e procure.

- **Sistema di controllo**

Il sistema di controllo è caratterizzato dai seguenti principi:

- Segregazione dei compiti tra chi esegue operativamente un’attività, chi la controlla, chi la autorizza e chi la registra (ove applicabile);
- Esistenza di procedure che descrivono le modalità di esecuzione delle attività dei Processi sensibili, definendo i ruoli e le responsabilità nonché i poteri autorizzativi dei soggetti coinvolti (formalizzando in questo modo la segregazione dei compiti). Tali procedure indicano, inoltre, le modalità di controllo e monitoraggio del processo e definiscono le modalità di documentazione delle attività e dei controlli svolti. Ogni procedura (sanitaria o amministrativa) deve essere suddivisa in fasi. Per quanto possibile, va evitato che più fasi della medesima procedura siano affidate ad un unico operatore (ad esempio: prenotazione - accettazione - dimissione; rapporti con gli uffici della ASL - fatturazioni dei ricoveri - controllo sui DRG; e così via); bisogna, però, nel contempo, evitare che la frammentazione del lavoro produca deresponsabilizzazione e difficoltà ad individuare, successivamente al fatto, il responsabile. Va osservato un collegamento fra settori operativi (particolarmente utile specialmente in materia di determinazione delle D.R.G. o di rette o tariffe), prevedendo che nessuno nel suo lavoro sia svincolato dalla verifica indiretta da parte di altri soggetti, elettivamente deputati ad altre fasi della procedura, oltre che, naturalmente, da quella dei soggetti preposti al controllo. Ogni documento attinente alla gestione amministrativa o sanitaria dell’Ente deve essere redatto in modo accurato e conforme alla normativa vigente. Ogni documento, rappresentativo di un fatto accaduto e/o di una valutazione operata, ovvero ogni parte di esso suscettibile di autonoma considerazione, deve essere sottoscritto da chi lo ha formato. Nessun operatore dell’Ente sarà mai giustificato per aver formato dolosamente in modo falso o artefatto documenti aziendali o istituzionali. Per nessuna ragione è consentito che le risorse finanziarie dell’Ente e la relativa movimentazione possano non essere registrati documentalmente; il denaro contante dovrà essere conservato in una cassaforte, della cui custodia dovranno essere preventivamente individuati i responsabili. Tutti coloro che, a qualunque titolo, svolgono la loro attività nell’Ente, devono impegnarsi, nei limiti delle rispettive competenze, ad operare affinché sia rispettato quanto previsto dalla normativa vigente in materia di finanziamento delle istituzioni sanitarie.
- Tracciabilità e documentabilità ex-post. Le attività condotte nell’ambito dei Processi sensibili devono, in particolare, trovare adeguata formalizzazione, nella specie con riferimento alla documentazione predisposta nell’ambito della realizzazione delle stesse. Per la salvaguardia del patrimonio documentale ed informativo aziendale devono, inoltre, essere previste adeguate misure di sicurezza a presidio del rischio di perdita e/o alterazione della documentazione riferita ai Processi sensibili o di accessi indesiderati ai dati/documenti;

<p style="text-align: center;">Fondazione Centro Assistenza Fermo Sisto Zerbato</p> <p>Via Massalongo, 8 – 37039 Tregnago (VR) P.IVA/C.F. IT 03322530233</p>	<p style="text-align: center;">Modello di Organizzazione Parte Generale</p> <p>Modello di Organizzazione ex D. Lgs 231/01 e ss.mm.</p>	<p>Codice: “MO 231 Parte Generale” Pagina 12 di 23 Data creazione: 11 marzo 2019 Rev 00-2019</p>
---	---	--

- Controlli preventivi e verifiche ex-post, manuali e automatici. Si riferiscono all’esistenza di presidi manuali e automatici idonei a prevenire la commissione dei reati presupposto ex D.Lgs. 231/01 o a rilevare ex-post delle irregolarità che potrebbero contrastare con le finalità del presente Modello. Tali controlli sono, ad esempio, riconducibili ai seguenti aspetti: protezione dei sistemi automatici quali accesso, back-up dei dati, etc.; riconciliazioni/quadrature dati; monitoraggio/verifica ex-post delle attività più significative/dei dati più sensibili; reportistica sulle attività svolte e invio al livello gerarchicamente superiore.

I principi di controllo descritti in precedenza sono in particolare richiamati ed esplicitati nella Parte Speciale e nelle procedure aziendali ivi richiamate.

- **Sistema di formazione del personale**

Il sistema di formazione del personale è riconducibile a due principali ambiti:

- programma di informazione e formazione specifico per le mansioni svolte, al fine di garantire un livello adeguato di competenze specifiche per il corretto svolgimento delle varie attività;
- programma di formazione relativo al **Modello**, attuate e/o formalizzate attraverso diverse modalità, ad esempio, tramite istruzioni, procedure aziendali, attività di controllo. Alcuni degli elementi che costituiscono le componenti del **Modello** erano già esistenti ed operanti precedentemente all’adozione del presente Modello e sono stati presi in considerazione nella fase di analisi.

Parte integrante del **Modello**, e imprescindibile per l’efficacia della sua attuazione, è rappresentata anche: dal sistema di gestione della qualità (Manuale, procedure, istruzioni operative, registrazioni, liste, standard) e da tutte la documentazione integrante il sistema organizzativo aziendale

<p style="text-align: center;">Fondazione Centro Assistenza Fermo Sisto Zerbato</p> <p>Via Massalongo, 8 – 37039 Tregnago (VR) P.IVA/C.F. IT 03322530233</p>	<p style="text-align: center;">Modello di Organizzazione Parte Generale</p> <p>Modello di Organizzazione ex D. Lgs 231/01 e ss.mm.</p>	<p>Codice: “MO 231 Parte Generale” Pagina 13 di 23 Data creazione: 11 marzo 2019 Rev 00-2019</p>
---	---	--

4. ORGANISMO DI VIGILANZA (O.d.V.)

È istituito presso la Fondazione un Organismo con funzioni di vigilanza e controllo in ordine al funzionamento, all’efficacia, all’adeguatezza ed all’osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Fondazione con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 03 del 11/03/2019 allo scopo di prevenire i reati dai quali può derivare la responsabilità amministrativa della Fondazione, in applicazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, applicato per i reati indicati nel paragrafo **3** della Parte Speciale del presente documento.

<p style="text-align: center;">Fondazione Centro Assistenza Fermo Sisto Zerbatò</p> <p>Via Massalongo, 8 – 37039 Tregnago (VR) P.IVA/C.F. IT 03322530233</p>	<p style="text-align: center;">Modello di Organizzazione Parte Generale</p> <p>Modello di Organizzazione ex D. Lgs 231/01 e ss.mm.</p>	<p>Codice: “MO 231 Parte Generale” Pagina 14 di 23 Data creazione: 11 marzo 2019 Rev 00-2019</p>
---	---	--

5. SISTEMA SANZIONATORIO

Le norme disciplinari che seguono sono state elaborate in funzione di quanto disposto dal D.Lgs. 231/01. Gli artt. 6 e 7 di tale provvedimento prevedono che gli enti che adottano modelli organizzativi e di gestione idonei, con un correlato sistema di sanzioni “disciplinari”, per il caso di inosservanza delle regole da essi dettate, vengano esonerati da responsabilità per eventuali reati, commessi da loro lavoratori dipendenti e da altri soggetti (quali, Amministratori, Revisore dei Conti e membri dell'O.d.V.) nell’interesse della Fondazione.

L’esistenza di un sistema di sanzioni applicabili in caso di mancato rispetto delle regole di condotta, delle prescrizioni e delle procedure interne previste dal Modello è, infatti, indispensabile per garantire l’effettività del Modello stesso.

L’applicazione delle sanzioni in questione deve restare del tutto indipendente dallo svolgimento e dall’esito di eventuali procedimenti penali o amministrativi avviati dall’Autorità Giudiziaria o Amministrativa, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/01 richiamata nella Parte Speciale del Modello ovvero una fattispecie penale o amministrativa rilevante ai sensi della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro.

Infatti, le regole imposte dal Modello sono assunte dalla Fondazione in piena autonomia, indipendentemente dal fatto che eventuali condotte possano costituire illecito penale o amministrativo e che l’Autorità Giudiziaria o Amministrativa intenda perseguire tale illecito.

La commissione o il concorso nella commissione di tali reati, da parte dei summenzionati soggetti persone fisiche, sono sanzionati dal Codice Penale, mentre, sul piano del rapporto di lavoro, le conseguenze non possono che essere quelle previste dall’art. 2119 c.c., senza la corresponsione di qualsivoglia indennità a favore del lavoratore.

Le regole che seguono disciplinano, invece, le conseguenze sul piano disciplinare delle violazioni dei principi del Codice Etico, nonché del Modello (o anche di uno dei suoi elementi), che la Fondazione ha adottato, a norma del citato decreto, per prevenire la commissione dei reati presupposto.

Tali regole integrano e non sostituiscono le norme di legge e le clausole dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro C.C.N.L. applicati o di quelle derivanti dalla contrattazione di secondo livello svolta a livello regionale.

La verifica dell’adeguatezza del sistema disciplinare, il costante monitoraggio degli eventuali procedimenti di erogazione delle sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti, nonché degli eventuali interventi intrapresi dalla Direzione aziendale nei confronti dei soggetti terzi, sono affidati all’O.d.V.

L’O.d.V. procede alle segnalazioni delle infrazioni rilevate - o di cui venisse a conoscenza nello svolgimento delle funzioni che gli sono proprie – al Presidente del C.d.A. ed al Resp. Risorse Umane. Successivamente ne verifica l’iter di erogazione e il relativo *follow up*.

Il sistema disciplinare definito potrà essere applicato anche ai componenti dell’O.d.V. relativamente alle funzioni ad essi attribuite dal presente Modello (si veda sul punto il successivo paragrafo 5.2).

<p style="text-align: center;">Fondazione Centro Assistenza Fermo Sisto Zerbato</p> <p>Via Massalongo, 8 – 37039 Tregnago (VR) P.IVA/C.F. IT 03322530233</p>	<p style="text-align: center;">Modello di Organizzazione Parte Generale</p> <p>Modello di Organizzazione ex D. Lgs 231/01 e ss.mm.</p>	<p>Codice: “MO 231 Parte Generale” Pagina 15 di 23 Data creazione: 11 marzo 2019 Rev 00-2019</p>
---	---	--

Costituiscono violazioni del Modello:

1. comportamenti che costituiscono le fattispecie di reato di cui al D.lgs. 231/01 richiamate nella Parte Speciale del Modello;
2. comportamenti che, sebbene non configurino una delle fattispecie di reato richiamate nella Parte Speciale del Modello, siano comunque diretti in modo univoco alla loro commissione;
3. comportamenti non conformi alle procedure richiamate nel Modello, nonché al Codice Etico;
4. comportamenti non conformi alle disposizioni previste nel Modello o richiamate dal Modello e, in particolare, in relazione al rischio di violazione delle norme stabilite in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, da cui possa derivare l'evento di infortunio o della malattia professionale comportanti il reato di omicidio colposo o di lesioni personali colpose gravi o gravissime, i comportamenti in violazione dei principi di controllo e prescrizioni specifiche elencati nella Parte Speciale del Modello;
5. comportamento non collaborativo nei confronti dell'O.d.V. consistente, a titolo esemplificativo e non esaustivo, nel rifiuto di fornire le informazioni o la documentazione richiesta, nel mancato rispetto delle direttive generali e specifiche rivolte dall'O.d.V. al fine di ottenere le informazioni ritenute necessarie per l'assolvimento dei propri compiti, nella mancata partecipazione senza giustificato motivo alle visite ispettive programmate dall'O.d.V., nella mancata partecipazione agli incontri di formazione.

La gravità della violazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- la presenza e l'intensità della condotta negligente, imprudente, imperita;
- la presenza e l'intensità della condotta recidiva;
- l'entità del pericolo e/o delle conseguenze della violazione per la Fondazione e gli *stakeholders* della Fondazione stessa, nonché per le persone destinatarie della normativa in materia di salute sicurezza sul lavoro;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- i tempi ed i modi della violazione;
- le circostanze nelle quali la violazione ha avuto luogo.

5.1 Regole disciplinari per i Lavoratori non dirigenti

Il Modello approntato a norma degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/01, deve essere scrupolosamente osservato da tutti i lavoratori non dirigenti, quale che sia il loro inquadramento contrattuale.

La violazione del Modello da parte dei lavoratori dipendenti non dirigenti soggetti quindi alle condizioni di cui ai Contratti Collettivi Nazionale di Lavoro C.C.N.L. applicati o di quelle derivanti dalla contrattazione di secondo livello svolta a livello regionale, costituisce illecito disciplinare.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori non dirigenti - nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 commi 2 e 3, L. 30.05.70, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili, nonché delle misure disciplinari previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro C.C.N.L. vigente ed applicabile - sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- e) licenziamento.

<p style="text-align: center;">Fondazione Centro Assistenza Fermo Sisto Zerbato</p> <p>Via Massalongo, 8 – 37039 Tregnago (VR) P.IVA/C.F. IT 03322530233</p>	<p style="text-align: center;">Modello di Organizzazione Parte Generale</p> <p>Modello di Organizzazione ex D. Lgs 231/01 e ss.mm.</p>	<p>Codice: “MO 231 Parte Generale” Pagina 16 di 23 Data creazione: 11 marzo 2019 Rev 00-2019</p>
---	---	--

Le violazioni del Modello commesse dai lavoratori dipendenti non dirigenti, saranno sempre portate a conoscenza dell'O.d.V. per gli eventuali provvedimenti di sua competenza.

Le violazioni commesse dai lavoratori dipendenti non dirigenti verranno segnalate dall'O.d.V. (con eventuale proposta di sanzione da irrogare) al C.d.A. e al Procuratore alla gestione delle Risorse Umane, affinché questi ultimi diano avvio al procedimento di contestazione disciplinare e provvedano ad eventualmente irrogare, con riferimento ai lavoratori dipendenti non dirigenti che siano legati alla Fondazione da un rapporto di lavoro subordinato, una delle sanzioni di cui sopra, determinate sulla base della gravità della violazione commessa alla luce dei criteri indicati nel precedente paragrafo e del comportamento tenuto prima (la recidiva costituisce un'aggravante e importa l'applicazione di una sanzione più grave) e dopo il fatto (ad esempio, comunicazione all'O.d.V. dell'avvenuta irregolarità) dall'autore della violazione.

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello poste in essere dai lavoratori dipendenti non dirigenti che siano legati alla Fondazione da un rapporto di lavoro subordinato, si prevede che:

1. incorre nei provvedimenti di richiamo verbale o ammonizione scritta, secondo la gravità della violazione, il lavoratore non dirigente che violi le procedure interne previste dal presente Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento in violazione delle prescrizioni del Modello stesso, purché tale condotta non determini l'applicazione di misure previste dal D.Lgs. 231/01;
2. fermo restando quanto disposto al successivo punto 3, incorre nel provvedimento della multa, ai sensi del C.C.N.L. vigente ed applicabile, il lavoratore dipendente non dirigente che violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adotti più volte, nell'espletamento di attività delle aree a rischio, un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello stesso, purché tale condotta non determini l'applicazione di misure previste dal D.Lgs. 231/01 (così come previsto al successivo punto 6);
3. per quanto concerne le violazioni a prescrizioni del Modello previste in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, incorre nel provvedimento della multa, ai sensi del C.C.N.L. vigente ed applicabile, il lavoratore dipendente non dirigente che violi tali prescrizioni ingenerando un rischio differenziale di limitata rilevanza ma che comunque espone la Fondazione ad un più grave rischio rispetto all'applicazione di misure previste dal D.Lgs. 231/01;
4. fermo restando quanto disposto al successivo punto 5, incorre nel provvedimento di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, ai sensi del C.C.N.L. vigente ed applicabile, il lavoratore dipendente non dirigente che, nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando nell'espletamento di attività nelle aree a rischio un comportamento in violazione delle prescrizioni dello stesso, arrechi danno alla Fondazione o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni della stessa, purché tali condotte non siano comunque dirette in modo univoco alla commissione dei reati presupposto ex D.Lgs. 231/01 o non determinino l'applicazione di misure previste dal D.Lgs. 231/01;
5. incorre nel provvedimento di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, ai sensi del C.C.N.L. vigente ed applicabile, il lavoratore dipendente non dirigente che, nel violare le procedure interne previste dal presente Modello in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, abbia adottato un comportamento in violazione delle prescrizioni del Modello, stesso ingenerando un rilevante rischio differenziale tale da esporre la Fondazione ad un più grave rischio di applicazione di misure previste dal D.Lgs. 231/01;
6. fermo restando quanto disposto al successivo punto 7, incorre nel provvedimento del licenziamento ai sensi del C.C.N.L. vigente ed applicabile, il lavoratore dipendente non dirigente che adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/01, nonché il lavoratore dipendente non dirigente che adotti un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Fondazione di misure previste dal D.Lgs. 231/01;

<p style="text-align: center;">Fondazione Centro Assistenza Fermo Sisto Zerbato</p> <p>Via Massalongo, 8 – 37039 Tregnago (VR) P.IVA/C.F. IT 03322530233</p>	<p style="text-align: center;">Modello di Organizzazione Parte Generale</p> <p>Modello di Organizzazione ex D. Lgs 231/01 e ss.mm.</p>	<p>Codice: “MO 231 Parte Generale” Pagina 17 di 23 Data creazione: 11 marzo 2019 Rev 00-2019</p>
---	---	--

7. con riferimento alle prescrizioni contenute nei Modello e afferenti la tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, incorre nel provvedimento del licenziamento ai sensi del C.C.N.L. vigente ed applicabile, il lavoratore dipendente non dirigente che adotti un comportamento in violazione alle prescrizioni del presente Modello tale da esporre la Fondazione al rischio concreto ed immediato di applicazione di misure previste dal D.Lgs. 231/01.

Con specifico riferimento alle violazioni a prescrizioni dei Modello previste in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, si precisa che per “rischio differenziale” si deve intendere il margine di rischio ulteriore rispetto a quello già individuato in sede di valutazione dei rischi da parte della Fondazione e derivante dal comportamento del lavoratore.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, il C.d.A. e/o il Procuratore alla gestione delle Risorse Umane terranno sempre informato l'O.d.V.

Quanto invece alle violazioni del Modello poste in essere dai lavoratori non dirigenti che non siano legati alla Fondazione da un rapporto di lavoro subordinato, si prevede che esse potranno determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nei contratti di collaborazione, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni alla Fondazione, come nel caso di applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/01.

5.2 Regole disciplinari per i Dirigenti

Il Modello approntato a norma degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/01 deve essere scrupolosamente osservato da tutti i Dirigenti della Fondazione.

Le violazioni dei principi e delle regole contenuti nel Modello da parte dei Dirigenti costituiscono illecito disciplinare e saranno sempre portate a conoscenza dell'O.d.V., per gli eventuali provvedimenti di sua competenza.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei Dirigenti - nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della L. 300/70 e di eventuali normative speciali applicabili - sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

- a) censura scritta;
- b) sospensione disciplinare;
- c) licenziamento per giustificato motivo;
- d) licenziamento per giusta causa.

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello poste in essere dai Dirigenti della Fondazione, si prevede che:

- in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il dirigente incorre nella censura scritta consistente nel richiamo all'osservanza del Modello, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Fondazione;
- in caso di violazione non grave, ma reiterata, di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il dirigente incorre nel provvedimento della sospensione disciplinare;
- in caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello tale da configurare un notevole inadempimento, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento per giustificato motivo;

<p style="text-align: center;">Fondazione Centro Assistenza Fermo Sisto Zerbato</p> <p>Via Massalongo, 8 – 37039 Tregnago (VR) P.IVA/C.F. IT 03322530233</p>	<p style="text-align: center;">Modello di Organizzazione Parte Generale</p> <p>Modello di Organizzazione ex D. Lgs 231/01 e ss.mm.</p>	<p>Codice: “MO 231 Parte Generale” Pagina 18 di 23 Data creazione: 11 marzo 2019 Rev 00-2019</p>
---	---	--

- laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere irrimediabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento per giusta causa.

Inoltre, per i lavoratori della Fondazione aventi qualifica di dirigente, costituisce grave violazione del Modello:

- l'inosservanza dell'obbligo di direzione o vigilanza sui lavoratori legati alla Fondazione da un vincolo di subordinazione circa la corretta ed effettiva applicazione del Modello stesso;
- l'inosservanza dell'obbligo di direzione e vigilanza sugli altri lavoratori che, sebbene non legati alla Fondazione da un vincolo di subordinazione (trattasi, ad esempio, di lavoratori autonomi, consulenti, collaboratori coordinati e continuativi, etc.), sono, comunque soggetti alla direzione e vigilanza del 'dirigente' ai sensi dell'art. 5, c. 1 lett. b), D.Lgs. 231/01, ferma restando la qualificazione del contratto con tali soggetti.

Le infrazioni di cui sopra, commesse dai Dirigenti, verranno segnalate dall'O.d.V. (con eventuale proposta di sanzione da irrogare) al C.d.A. e al Resp. Risorse Umane, affinché questi ultimi provvedano ad irrogare una delle sanzioni più sopra previste, nel rispetto delle procedure previste ex art. 7, L. 300/70 e delle eventuali normative speciali applicabili, determinata sulla base della gravità della violazione commessa alla luce dei criteri indicati nel paragrafo 6 e del comportamento tenuto prima (ad esempio le eventuali precedenti violazioni commesse) e dopo il fatto (ad esempio la comunicazione all'O.d.V. dell'avvenuta irregolarità) dall'autore della violazione.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, la funzione aziendale competente terrà sempre informato l'O.d.V.

5.3 Regole disciplinari per Amministratori, Revisore dei Conti, membri Organismo di Vigilanza

Il Modello, approntato a norma degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/01, deve essere scrupolosamente osservato da tutti gli Amministratori, dal Revisore dei Conti e dai componenti dell'O.d.V. della Fondazione.

Le violazioni dei principi e delle regole contenuti nel Modello saranno sempre portate a conoscenza dell'O.d.V. per gli eventuali provvedimenti di sua competenza.

Le violazioni dei principi e delle regole contenuti nel Modello compiute da componenti del Consiglio di Amministrazione saranno oggetto di tempestiva comunicazione scritta da parte dell'O.d.V. al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso ed al Revisore dei Conti per la valutazione degli opportuni provvedimenti, coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto (dichiarazioni nei verbali delle adunanze, richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione, etc.).

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione della Fondazione, previa delibera del predetto organo da adottare con l'astensione dell'interessato, sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

- a) richiamo scritto;
- b) sospensione temporanea dalla carica;
- c) revoca dalla carica.

<p style="text-align: center;">Fondazione Centro Assistenza Fermo Sisto Zerbato</p> <p>Via Massalongo, 8 – 37039 Tregnago (VR) P.IVA/C.F. IT 03322530233</p>	<p style="text-align: center;">Modello di Organizzazione Parte Generale</p> <p>Modello di Organizzazione ex D. Lgs 231/01 e ss.mm.</p>	<p>Codice: “MO 231 Parte Generale” Pagina 19 di 23 Data creazione: 11 marzo 2019 Rev 00-2019</p>
---	---	--

In particolare, si prevede che:

- il membro del Consiglio di Amministrazione incorre nel richiamo scritto consistente nel richiamo all'osservanza in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Fondazione;
- in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello, il membro del Consiglio di Amministrazione incorre nel provvedimento della sospensione temporanea dalla carica;
- laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto, il membro del Consiglio di Amministrazione incorre nella revoca dalla carica.

Inoltre, per i membri Consiglio di Amministrazione, costituirà violazione del Modello sanzionabile anche la violazione dell'obbligo di direzione o vigilanza sui sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione delle prescrizioni del Modello.

In caso di violazione del Modello da parte dell'intero Organo Dirigente della Fondazione, l'O.d.V. informerà il Revisore dei Conti affinché questo convochi senza indugio l'Assemblea dei Soci per gli opportuni provvedimenti.

In caso di violazioni del Modello commesse da parte del Revisore dei Conti, l'O.d.V. informa il Consiglio di Amministrazione che provvede ad assumere le iniziative ritenute più idonee, coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto (dichiarazioni nei verbali delle adunanze, richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione ecc.).

Qualora il Consiglio di Amministrazione fosse informato in merito a violazioni del Modello da parte di uno o più componenti dell'O.d.V., il detto Consiglio provvederà in collaborazione con il Revisore dei Conti ad assumere le iniziative ritenute più idonee coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto.

In particolare, qualora la violazione sia commessa da un componente dell'O.d.V., che sia anche un dipendente della Fondazione, si applicheranno le sanzioni previste nei precedenti Paragrafi.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate il Consiglio di Amministrazione e il Revisore dei Conti terranno sempre informato l'O.d.V.

5.4 Soggetti terzi

Quanto, invece, alle violazioni del Modello poste in essere dalle categorie di soggetti terzi, quali fornitori, partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni, comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Fondazione, si prevede che esse potranno determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nei contratti con i suddetti terzi, la sospensione da parte della Fondazione dell'esecuzione del contratto e/o il recesso unilaterale dallo stesso, anche in corso di esecuzione, oppure la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni alla Fondazione, come nel caso di applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/01.

<p style="text-align: center;">Fondazione Centro Assistenza Fermo Sisto Zerbatò</p> <p>Via Massalongo, 8 – 37039 Tregnago (VR) P.IVA/C.F. IT 03322530233</p>	<p style="text-align: center;">Modello di Organizzazione Parte Generale</p> <p>Modello di Organizzazione ex D. Lgs 231/01 e ss.mm.</p>	<p>Codice: “MO 231 Parte Generale” Pagina 20 di 23 Data creazione: 11 marzo 2019 Rev 00-2019</p>
---	---	--

Questioni particolari sono quelle relative all’attività sanitaria espletata da personale a rapporto libero professionale.

Fra costoro bisogna distinguere i soggetti inseriti nell’organico ai fini dell’autorizzazione e/o dell’accreditamento da quelli che operano fuori organico, occasionalmente, in discipline autorizzate, ma non accreditate.

Poiché la contrattazione collettiva prevede:

- che tali medici debbano curare le esigenze della professione coordinandole con quelle derivanti dal fine istituzionale e dalle necessità organizzative dell’istituzione sanitaria;
- che ogni istituzione sanitaria, nell’ambito del rapporto coordinato e continuativo, ha la facoltà di indicare gli obiettivi esercitando la conseguente vigilanza in ordine all’effettiva realizzazione di tali obiettivi;
- è evidente che i medici ed in genere i collaboratori in virtù di rapporti libero professionali ben possono agire “nell’interesse o a vantaggio” dell’Ente o in questa ottica commettere reati.

Non vi è dubbio, allora, che i sanitari inquadrabili nella prima categoria (liberi professionisti formalmente in organico), in quanto svolgono un’attività giuridicamente classificata come coordinata e continuativa, debbano essere positivamente considerati, ai sensi del D.lgvo. n. 231/2001.

Se, d’altronde, l’Ente ben può essere sanzionato per reati commessi dai liberi professionisti in organico, sarà indispensabile che il Modello organizzativo, oltre a contemplarli espressamente, sia attuato anche nei loro confronti con le stesse modalità, in quanto compatibili, riservate ai dipendenti.

E’ indispensabile, poi, l’espressa previsione nel contratto individuale delle forme di accertamento delle violazioni.

In quella sede, sarà previsto espressamente quali violazioni del Modello organizzativo, per la loro gravità, debbano dare luogo alla risoluzione immediata del rapporto.

Rispetto alla seconda categoria di professionisti (non inquadrati in organico), ospiti più o meno saltuari della struttura per la cura dei loro pazienti, si potrebbe pensare che l’Ente non sia tenuto ad inquadrarli nel Modello organizzativo, proprio in ragione della loro autonomia ed auto-direzione.

Tuttavia, poiché si può ben immaginare una indagine per reati commessi da costoro, pensati come realizzati nell’interesse o a vantaggio dell’Ente, quest’ultimo dovrà - per garantire la maggior ampiezza possibile nella scelta di legalità - richiedere anche ai liberi professionisti presenti saltuariamente nella struttura l’adesione al rispetto di tutte le procedure stabilite nel modello.

<p style="text-align: center;">Fondazione Centro Assistenza Fermo Sisto Zerbato</p> <p>Via Massalongo, 8 – 37039 Tregnago (VR) P.IVA/C.F. IT 03322530233</p>	<p style="text-align: center;">Modello di Organizzazione Parte Generale</p> <p>Modello di Organizzazione ex D. Lgs 231/01 e ss.mm.</p>	<p>Codice: “MO 231 Parte Generale” Pagina 21 di 23 Data creazione: 11 marzo 2019 Rev 00-2019</p>
---	---	--

6. DIFFUSIONE DEL MODELLO E DEL CODICE ETICO

Affinché venga reso noto a tutti i Destinatari, e acquisti forza vincolante, il Modello viene condiviso all'interno della Fondazione, mediante consegna di copia dello stesso ai soci, agli organi sociali, ai Dirigenti. I Collaboratori della Fondazione verranno informati a mezzo e-mail o comunicazione scritta, sottoscritta dal Presidente del Consiglio di Amministrazione e dal Direttore Generale, dell'avvenuta adozione del **Modello** e della reperibilità del testo integrale del medesimo presso le bacheche aziendali e presso gli uffici dei Responsabili delle Unità Locali -Organizzative e/o di business della Fondazione.

La Fondazione valuterà, altresì, eventuali ulteriori modalità di comunicazione dei principi di riferimento del **Modello** ad altre parti terze.

Per quanto attiene i Collaboratori non legati a **La Fondazione** da un rapporto di lavoro subordinato, qualunque contratto che comporti la costituzione di un rapporto di collaborazione tra essi e la Fondazione deve esplicitamente contenere clausole di presa visione del **Modello** e del **Codice Etico di La Fondazione** e di impegno a rispettarne le disposizioni, nonché la previsione di appositi rimedi, in linea con quanto disposto nel precedente paragrafo in caso di violazione.

Al fine di consentire la piena operatività del **Modello, La Fondazione:**

- a) garantisce la tempestiva diffusione tra i Destinatari del Modello e dei successivi aggiornamenti e modifiche;
- b) fornisce ai Collaboratori legati a **La Fondazione** da un rapporto di lavoro subordinato, un adeguato **sostegno formativo** anche al fine di consentire la risoluzione di dubbi interpretativi relativi a disposizioni contenute nel **Modello**;
- c) fornisce ai Collaboratori non legati a **La Fondazione** da un rapporto di lavoro subordinato, un adeguato **sostegno informativo** (es. attraverso posta elettronica o il proprio sito internet) al fine di consentire la risoluzione di dubbi interpretativi relativi a disposizioni contenute nel **Modello**;
- d) garantisce che tutti i Collaboratori che dovessero segnalare violazioni del **Modello** non siano soggetti ad alcuna forma di ritorsione, garantendo, se richiesto, il loro anonimato.

Quanto ai punti ora elencati, nell'ambito specifico della formazione destinata ai Collaboratori, **La Fondazione** organizza due diverse tipologie di corsi di formazione:

- una dedicata a tutti i Collaboratori, indipendentemente dalla loro operatività all'interno di aree a rischio;
- una dedicata esclusivamente ai Collaboratori ricompresi in aree “a rischio 231” (secondo l'elencazione di cui alla Parte Speciale del Modello).

Le sessioni di tali corsi sono fissate al momento dell'assunzione ed almeno una volta ogni tre anni e la partecipazione agli stessi sarà oggetto di apposito monitoraggio, nel rispetto delle procedure specifiche in materia di formazione.

La formazione deve fornire informazioni almeno in riferimento: al quadro normativo di riferimento; al Modello adottato dalla **Fondazione**; al **Codice Etico** della **Fondazione**; a casi aziendali di applicazione della normativa; ai presidi e protocolli introdotti a seguito dell'adozione del Modello stesso; l'O.d.V. ne valuta l'efficacia in termini di pianificazione, contenuti, aggiornamento, tempistiche, modalità e identificazione dei partecipanti.

Della formazione effettuata viene tenuta puntuale registrazione.

<p style="text-align: center;">Fondazione Centro Assistenza Fermo Sisto Zerbato</p> <p>Via Massalongo, 8 – 37039 Tregnago (VR) P.IVA/C.F. IT 03322530233</p>	<p style="text-align: center;">Modello di Organizzazione Parte Generale</p> <p>Modello di Organizzazione ex D. Lgs 231/01 e ss.mm.</p>	<p>Codice: “MO 231 Parte Generale” Pagina 22 di 23 Data creazione: 11 marzo 2019 Rev 00-2019</p>
---	---	--

La partecipazione alle suddette attività formative da parte dei soggetti individuati è obbligatoria; conseguentemente, la mancata partecipazione sarà sanzionata ai sensi del Sistema Disciplinare contenuto nel **Modello**.

Annualmente, inoltre la **Fondazione** curerà di informare tutti i destinatari circa gli aspetti più significativi del **Modello**.

La Fondazione incoraggia contributi costruttivi sui contenuti del **Modello** e del **Codice Etico** da parte dei Collaboratori, sia nella fase di attuazione sia nella fase successiva, allorché dovessero essere evidenziate carenze dello stesso o necessità di un suo aggiornamento (in seguito ad evoluzioni normative o delle più affermate prassi internazionali, nonché per esperienza acquisita nell’applicazione del **Modello** e del **Codice Etico** medesimi), che dovranno essere segnalate all’O.d.V.

<p style="text-align: center;">Fondazione Centro Assistenza Fermo Sisto Zerbato</p> <p>Via Massalongo, 8 – 37039 Tregnago (VR) P.IVA/C.F. IT 03322530233</p>	<p style="text-align: center;">Modello di Organizzazione Parte Generale</p> <p>Modello di Organizzazione ex D. Lgs 231/01 e ss.mm.</p>	<p>Codice: “MO 231 Parte Generale” Pagina 23 di 23 Data creazione: 11 marzo 2019 Rev 00-2019</p>
---	---	--

7. VERIFICHE SULL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO

Lo svolgimento delle attività di verifica del Modello è documentato mediante idonei sistemi di valutazione nei verbali periodici dell'attività di controllo e verifica eseguita dall'Organismo di Vigilanza.

Sono stati, inoltre, inseriti cogenti obblighi di informazione a favore dell'Organismo di Vigilanza che devono essere seguiti dai dipendenti e dai collaboratori della fondazione.

È stato, infine, adottato un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni inserite nel Modello, descritto al paragrafo 5 “Sistema Sanzionatorio”.

Specifiche disposizioni sono state introdotte per garantire l'imparzialità e la professionalità dell'Organismo di Vigilanza, il quale riferisce almeno semestralmente al Consiglio di Amministrazione e al Revisore dei Conti sullo stato di attuazione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza, con cadenza annuale, prepara un rapporto scritto sulla sua attività per il Consiglio di Amministrazione e per il Revisore dei Conti.

L'Organismo di Vigilanza può essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi e può, a sua volta, presentare richiesta in tale senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello e alle problematiche ad esso inerenti.

Fondazione Centro Assistenza Fermo Sisto Zerbato
Via Massalongo, 8 – 37039 Tregnago (Vr)
 Tel. +39 045.7808222
 Fax. +39 045.7809108
 P.IVA/C.F. IT 03322530233
 Email: info@centrozerbato.it
 PEC: info@pec.centrozerbato.it

