Registrazioni delle Revisioni

Rev.	Data	Motivo	Elaboratore

I. Sommario

I. Sommario 2
1. Premessa: Il Decreto Legislativo 231/2001 4
2. L'esonero dalla responsabilità 5
3. Le sanzioni 6
4. Fattispecie di reato individuate dal Decreto 231 7
5. Le vicende modificative dell'ente 8
6. I reati commessi all'estero 9
7. Le indicazioni del Decreto riguardo alle caratteristiche del Modello 10
8. Le linee guida di Confindustria 10
9. La disciplina del *whistleblowing* 11
10. Modifiche e aggiornamenti del Modello 13
11. Descrizione della realtà aziendale – elementi del modello di governance e dell'assetto organizzativo generale di Papa Giovanni 13
11.1 Radici storiche della Papa Giovanni 13
11.2. Descrizione sintetica della struttura societaria 16
11.3. Gli strumenti di governance della Papa Giovanni 16
12. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo della Papa Giovanni 17
12.1 I destinatari del Modello 17
12.2 Obiettivi e funzione del Modello 18
12.3 La struttura del Modello 18
12.4 Modalità operative seguite per l'implementazione e aggiornamento del Modello 19
12.6 I reati rilevanti per la Papa Giovanni 20
12.7 I processi sensibili di Papa Giovanni 21
13. Organismo di Vigilanza 23
13.1 Composizione e requisiti 23
13.2 Durata in carica, decadenza e revoca 24
13.3 Funzioni 25
13.4 Attività e poteri 26
13.5 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi Sociali 27
13.6 Reporting nei confronti dell'Organismo di Vigilanza 28

14. Sistema disciplinare..... 29
15. La formazione delle risorse umane e la diffusione del Modello..... 30
16. Aggiornamento del Modello 30

1. Premessa: Il Decreto Legislativo 231/2001

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (nel prosieguo il "**Decreto"**), nel recepire la normativa comunitaria e internazionale in materia di lotta alla corruzione, introduce nell'ordinamento giuridico italiano, disciplinandola, la responsabilità amministrativa - derivante da reato - degli enti collettivi.

La necessità di tutelare e garantire la sicurezza del mercato, che ha assunto ormai le caratteristiche di un mercato globale, che supera i confini e i particolarismi dei singoli Stati, ha spinto la comunità internazionale, da un lato, a cercare di creare un sistema sanzionatorio delle condotte illecite omogeneo, dall'altro, a individuare specifiche responsabilità in capo alle imprese che, col trascorrere del tempo, hanno assunto strutture sempre più complesse per dimensioni e organizzazione.

Il coinvolgimento delle persone giuridiche nella politica di prevenzione e nella responsabilità per le condotte dei singoli soggetti facenti parte della loro organizzazione, appare, infatti, una tappa necessaria per garantire una generale correttezza ed eticità del mercato.

La natura di questa nuova forma di responsabilità degli enti è di genere "misto" e la sua peculiarità risiede nel fatto che la stessa coniuga aspetti del sistema sanzionatorio penale e di quello ammnistrativo. In base al Decreto, infatti l'ente è punito con una sanzione di natura amministrativa, in quanto risponde di un illecito amministrativo, ma il sistema sanzionatorio è fondato sul sistema penale: l'Autorità competente a contestare l'illecito è il Pubblico Ministero ed è il giudice penale ad irrogare l'eventuale sanzione.

La responsabilità amministrativa dell'ente è distinta ed autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste anche qualora non sia stato identificato l'autore del reato, o quando il reato di sia estinto per una causa diversa dall'amnistia. In ogni caso, la responsabilità dell'ente va sempre ad aggiungersi, e mai a sostituirsi, a quella della persona fisica autrice del reato.

Il Decreto, se da un lato disegna un rigido schema repressivo, dall'altro predispone un'evidente attenuazione di tale rigore per l'ente che si sia dotato di idonei sistemi di prevenzione dei reati dai quali discende la responsabilità delle persone giuridiche. L'obiettivo dell'impianto normativo in esame è, infatti, quello di spingere le persone giuridiche a dotarsi di un'organizzazione interna in grado di prevenire le condotte delittuose. L'ente, infatti, non risponde se prova di aver adottato le misure, stabilite dallo stesso legislatore, indicate quali idonee alla funzione di prevenzione.

Perché possa configurarsi in capo all'ente la responsabilità di cui al Decreto è necessario che:

- sia stato commesso un reato a cui la legge collega la responsabilità dell'ente;
- il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso;
- l'autore del reato sia:
  - soggetto apicale, ovverosia colui il quale riveste posizioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente. Si intende, pertanto, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore di un'unità organizzativa autonoma, nonché le persone che gestiscono, anche soltanto di fatto, l'ente stesso. Si tratta di persone che effettivamente hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto dell'ente. Sono inoltre assimilabili a questa categorica tutti i delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione dell'ente o di sue sedi distaccate;

- soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di soggetti apicali. Appartengono a questa categoria i dipendenti, i collaboratori e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale aziendale, hanno una mansione da svolgere sotto la direzione e il controllo di soggetti apicali. Tra i soggetti esterni interessati, oltre ai collaboratori, vi sono anche i consulenti, laddove su mandato dell'ente compiano attività in suo nome e per suo conto.

La responsabilità dell'ente, pertanto, discende dalla commissione, da parte di soggetti ad esso appartenenti, di reati tassativamente indicati dal decreto 231 ovvero, in base a quanto disposto dall'art. 2, qualora la sua responsabilità sia prevista da altra legge che sia entrata in vigore prima della commissione del fatto.

Inoltre, il Decreto differenzia la disciplina del criterio di imputazione operante sul piano subiettivo a seconda che il reato sia commesso da un soggetto in posizione apicale o da un semplice sottoposto.

Nel primo caso, infatti, è previsto, rispetto ai generali meccanismi di ripartizione dell'onere probatorio, l'onere della prova a carico dell'ente, il quale "non risponde se prova" di aver adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del reato da parte da parte del soggetto in posizione apicale un "Modello di organizzazione, gestione e controllo (anche detto il Modello) idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Inoltre, si chiarisce che si ha l'onere di dimostrare di aver attivato un organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, cui è stato affidato il compito di vigilare sull'osservanza dei modelli organizzativi, nonché di promuovere il loro aggiornamento (art. 6, comma 1 lett. b) del Decreto).

Infine, l'ente è chiamato a provare che il soggetto in posizione apicale ha commesso il reato "eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione" preventivamente adottati ed efficacemente implementati (art. 6, comma 1 lett. c) del Decreto).

Quanto invece alla ipotesi del reato commesso da soggetto sottoposto all'altrui direzione (art. 7 del Decreto), si prevede che la dimostrazione della mancata adozione o dell'inefficace attuazione del modello organizzativo prescritto gravi sulla pubblica accusa.

Resta in ogni caso inteso che l'ente è privo di responsabilità riguardo a reati commessi da soggetti che abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5 Decreto).

2. L'esonero dalla responsabilità

Il decreto prevede un meccanismo di esonero da responsabilità, che – ispirato al sistema dei *compliance programs* da tempo funzionante negli Stati Uniti – ruota appunto attorno all'adozione ed alla effettiva attuazione, da parte dell'ente medesimo, di modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Si tratta, in sostanza, di veri e propri programmi di autoregolamentazione, dalla cui adozione e attuazione possono derivare per l'ente – oltre all'esonero da responsabilità (al ricorrere di determinate condizioni) – importanti conseguenze sia sostanziali che processuali in tema, ad esempio, di commisurazione e riduzione della pena pecuniaria, di inapplicabilità delle sanzioni interdittive e di sospensione e revoca delle misure cautelari.

Con particolare riferimento all'esimente prevista dal Decreto, essa trova applicazione ove l'ente dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto costituente reato, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

- 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 (Organismo di Vigilanza, anche detto nel prosieguo ODV);
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo;

le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione, gestione e controllo.

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa.

3. Le sanzioni

Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto è articolato in quattro tipi di sanzione, cui può essere assoggettato l'ente in caso di condanna:

- **Sanzione pecuniaria**: è sempre applicata in caso di condanna dell'ente. Essa è calcolata tramite un sistema basato su quote, che sono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare. Il numero delle quote, da applicare tra un minimo e un massimo che varia a seconda della fattispecie di reato, dipende dalla gravità del reato stesso, dal grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti; l'ammontare della singola quota viene invece stabilito tra un minimo di € 258,00, e un massimo di € 1.549,00, a seconda delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente. In virtù del maccanismo descritto, la sanzione può quindi variare da un minimo di € 25.822,84 a un massimo di € 1.549.370,70 (aumentabile fino a 10 volte in ipotesi di abuso di mercato);
- **Sanzioni interdittive**: le sanzioni interdittive si applicano, in aggiunta alla sanzione pecuniaria, soltanto se espressamente previste per il reato per cui l'ente viene condannato e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni: a) l'ente ha tratto un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un Soggetto apicale, ovvero da una Soggetto subordinato qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative; b) in caso di reiterazione di illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

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

Eccezionalmente applicabili con effetti perpetui, le sanzioni interdittive sono temporanee, con una durata che varia da tre mesi a due anni ed hanno ad oggetto la specifica attività dell'ente cui si riferisce l'illecito. Esse possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su

richiesta del PM, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e fondati su specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di ulteriore commissione di illeciti della stessa indole per cui si procede;

- **Confisca:** con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto dell'illecito del reato o di beni o altre utilità di valore equivalente, nei casi previsti dall'art. 19 del Decreto. Il profitto del reato è stato definito dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione (Cass. Pen. S.U. 27.3.2008 n. 26654) come il vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal reato, e concretamente determinato al netto dell'effettiva utilità conseguita dl danneggiato nell'ambito di un eventuale rapporto contrattuale con l'ente; le Sezioni Unite hanno inoltre specificato che da tale definizione deve escludersi qualsiasi parametro di tipo aziendalistico, per cui il profitto non può essere identificato con l'utile netto realizzato dall'ente (tranne nel caso, normativamente previsto, di commissariamento dell'ente).

  La confisca per equivalente ai sensi dell'art. 19 del Decreto ha natura di sanzione principale e autonoma, senza rapporto di sussidiarietà o di concorso apparente tra la detta disposizione e le norme del codice penale che prevedono la stessa misura ablativa a carico degli autori del reato, fermo restando che l'espropriazione non potrà, in ogni caso, eccedere nel quantum l'entità complessiva del profitto;
- **Pubblicazione della sentenza di condanna**: può essere disposta quando l'ente è condannato ad una sanzione interdittiva; consiste nella pubblicazione della sentenza una sola volta, per estratto o intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nel provvedimento di condanna, nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha sede principiale, ed è eseguita a spese dell'ente.

Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono al decorrere del quinto anno dalla data di commissione del reato.

La condanna definitiva dell'ente è iscritta nell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative da reato.

4. Fattispecie di reato individuate dal Decreto 231

L'ente può essere chiamato a rispondere soltanto per i reati – c.d. reati[1] presupposto –.

Alla data di approvazione del presente documento, i reati presupposto appartengono alle categorie indicate di seguito:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello stato, di un ente pubblico o dell'unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24 del Decreto)
- Delitti informatici e di trattamento illecito dei dati (art. 24 bis del Decreto);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter del Decreto);
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25 del Decreto)

[1] L'enumerazione dei reati è stata ampliata successivamente a quella originaria contenuta nel Decreto, che disciplinava la responsabilità degli enti in relazione ai soli reati con la Pubblica Amministrazione, previsti dagli artt. 24 e 25.

- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis del Decreto);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis.1. del Decreto);
- Reati societari (art. 25 ter del Decreto);
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25 quater del Decreto);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater.1 del Decreto);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies del Decreto);
- Reati di abuso di mercato (art. 25 sexies del Decreto);
- Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (art. 187 quinquies TUF);
- Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con la violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 septies del Decreto);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 octies del Decreto);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 octies 1, comma 2 Del Decreto);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies del Decreto);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies del Decreto);
- Reati ambientali (art. 25 undecies del Decreto);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies del Decreto);
- Razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies del Decreto);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies del Decreto);
- Reati tributari (art. 25 quinquiesdecies del Decreto);
- Contrabbando (art. 25 sexiesdecies del Decreto);
- Reati transnazionali (art. 10 L. n. 146/2006);
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 septiesdecies del Decreto)
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 duodevicies del Decreto)
- Delitti contro gli animali (art. 25 undevicies del Decreto)

5. Le vicende modificative dell'ente

Il Decreto disciplina il regime di responsabilità dell'ente nel caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione d'azienda.

In caso di trasformazione dell'ente rimane ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di fusione, l'ente risultante dalla fusione (avvenuta anche per incorporazione), risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti che hanno partecipato alla fusione. Se essa è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.
In ipotesi di scissione, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e gli enti beneficiari della scissione sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie inflitte dall'ente scisso nei limiti del valore del patrimonio netto trasferito ad ogni singolo ente, salvo che si tratti di ente al quale è stato trasferito anche in parte il ramo di attività dell'ambito del quale è stato commesso il reato; le sanzioni interdittive si applicano all'ente (o agli enti) in cui sia rimasto o confluito il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato. Se la scissione è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non d quelle dell'ente risultante dalla scissione.
In caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e ni limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori o dovute per illeciti di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

6. I reati commessi all'estero

In forza dell'articolo 4 del Decreto, l'ente può essere considerato responsabile, in Italia, per la commissione all'estero di taluni reati. In particolare, l'art. 4 del Decreto prevede che gli enti aventi la sede principale nel territorio dello Stato rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli da 7 a 10 del codice penale, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.
Pertanto, l'ente è perseguibile quando:

- in Italia ha la sede principale, cioè la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova l'azienda o la sede legale (enti dotati di personalità giuridica), ovvero il luogo in cui viene svolta l'attività in modo continuativo (enti privi di personalità giuridica);
- nei confronti dell'ente non stia procedendo lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- la richiesta del Ministro della Giustizia, cui sia eventualmente subordinata la punibilità, è riferita anche all'ente medesimo.

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'estero da soggetti apicali o sottoposti.
Per le condotte criminose che siano avvenute anche solo in parte in Italia, si applica il principio di territorialità ex art. 6 del codice penale, in forza del quale "*il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione*".

7. Le indicazioni del Decreto riguardo alle caratteristiche del Modello

Il Decreto si limita a disciplinare alcuni principi generali in merito al Modello, senza fornire però caratteristiche specifiche. Occorre tuttavia tener presente che il Modello opera quale esimente solo se:

- efficace, ovvero se ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi;
- effettivamente attuato, ovvero se il suo contenuto trova applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno.

Quanto all'efficacia del Modello, il Decreto prevede che esso abbia il seguente contenuto minimo:

- siano individuate le attività dell'ente nel cui ambito possono essere commessi reati;
- siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- siano individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'ODV;
- in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, siano previste misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Il Decreto stabilisce che il Modello sia sottoposto a verifica periodica ed aggiornamento, sia nel caso in cui emergano significative violazioni delle prescrizioni, sia qualora avvengano significativi cambiamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente o muti la normativa di riferimento, in particolare quando siano introdotti nuovi reati presupposto.

8. Le linee guida di Confindustria

L'art. 6 del Decreto dispone espressamente che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Le Linee Guida di Confindustria sono state approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4 dicembre 2003. Il successivo aggiornamento, pubblicato da Confindustria in data 24 maggio 2004, è stato approvato dal Ministero della Giustizia, che ha giudicato tali Linee Guida idonee al raggiungimento delle finalità previste dal Decreto. Dette Linee Guida sono state aggiornate da Confindustria a marzo 2014 e successivamente a giugno 2021.

Nella definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi progettuali:

- l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- la predisposizione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'ente ed il suo grado di adeguamento alle esigenze espresse dal D.Lgs. 231/2001.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida di Confindustria per garantire l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo sono le seguenti:

- previsione di principi etici e di regole comportamentali in un codice etico;
- un sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
- procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall'ente, prevedendo, laddove opportuno, limiti di spesa;
- sistemi di controllo di integrato che, considerando tutti i rischi operativi, siano capaci di fornire una tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- informazione e comunicazione al personale, caratterizzata da capillarità, efficacia, autorevolezza, chiarezza ed adeguatamente dettagliata nonché periodicamente ripetuta, a cui si aggiunge un adeguato programma di formazione del personale, modulato in funzione dei livelli dei destinatari.

Le Linee Guida di Confindustria precisano, inoltre, che le componenti del sistema di controllo sopra descritte devono conformarsi ad una serie di principi di controllo, tra cui:

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- istituzione, esecuzione e documentazione dell'attività di controllo sui processi e sulle attività a rischio di reato.

9. La disciplina del *whistleblowing*

L'introduzione nell'ordinamento nazionale di un sistema di gestione delle segnalazioni e di un'adeguata tutela del dipendente che segnala condotte illecite dall'interno dell'ambiente di lavoro è prevista in convenzioni internazionali (ONU, OCSE, Consiglio d'Europa) ratificate dall'Italia, oltre che in raccomandazioni dell'Assemblea parlamentare del Consiglio d'Europa.

In particolare, la legge 6 novembre 2012, n. 190, con l'articolo 1, comma 51, ha introdotto l'art. 54-bis all'interno del d.lgs. 165/2001 in virtù del quale è stata prevista una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni con il termine di *whistleblowing*.

Con il Regolamento per la gestione delle segnalazioni e per l'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di illeciti o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro di cui all'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001, ANAC ha definito ulteriori disposizioni operative in materia.

L'obbligo, previsto per le pubbliche amministrazioni, di dotarsi di sistemi di prevenzione alla corruzione, tra cui un meccanismo di whistleblowing, è stato poi esteso, in parte, al settore privato con la Legge 30 novembre 2017, n. 179.

L'Unione Europea ha successivamente licenziato la Direttiva Europea 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, al fine di creare uno standard minimo per la protezione dei diritti dei *whistleblowers* in tutti gli stati membri.

L'Italia ha attuato la Direttiva Europea con il D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24.

L'obiettivo del D.lgs. 24/2023 è disciplinare la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico, o l'integrità della pubblica amministrazione o dell'ente, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Uno dei principali cardini della disciplina del *whistleblowing* è rappresentato dalle tutele riconosciute al segnalante per le segnalazioni effettuate nel rispetto della disciplina. Esse consistono da un lato, nel divieto di ritorsioni nei confronti dei segnalanti posto in capo al datore di lavoro, e dall'altro, nel regime di nullità degli atti ritorsivi eventualmente subiti dal segnalante.

Il D.Lgs. 24/2023 prevede che la tutela da ritorsioni si applichi non solo a coloro che effettuano segnalazioni ma anche ad altri soggetti che, pur non avendo effettuato direttamente la segnalazione, sono comunque ritenuti meritevoli di protezione.

Vi sono tuttavia, alcune condizioni, meglio illustrate nella procedura che costituisce allegato al presente Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs n. 231/2001, che devono sussistere affinché le persone segnalanti possano beneficiare del regime di protezione.

Il D.lgs. 24/2023 prevede altresì alcune disposizioni volte a garantire la tutela della riservatezza e la tutela dei dati personali, nonché a disciplinare le modalità di conservazione della documentazione relativa alla segnalazione.

In particolare, ai sensi del nuovo comma 2 bis dell'art. 6, il Modello organizzativo prevede le seguenti misure aggiuntive:

- canali di segnalazione interna idonei a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione. Tali canali di segnalazione devono consentire ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni di informazioni sulle violazioni, compresi i fondati sospetti, delle normative elencate nel D.lgs n. 24/2023 nell'ambito dell'organizzazione dell'ente con cui il segnalante o denunciante intrattiene uno dei rapporti giuridici qualificati considerati dal legislatore. Il D.lgs n. 24/2023 prevede nel settore privato differenti discipline a seconda che si tratti di: a) ente con più di 50 dipendenti o con meno di 50 dipendenti ma operante negli ambiti previsti dalla direttiva - cd. settori sensibili; b) ente con meno di 50 dipendenti che rientra nell'ambito di applicazione del decreto 231/2001 e ha adottato un modello organizzativo; c) ente con più di 50 dipendenti che rientra nell'ambito di applicazione del decreto 231/2001 e ha adottato un modello organizzativo;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione;
- nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), adeguate sanzioni nei confronti di chi violi le suddette misure di tutela del segnalante nonché nei confronti di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano infondate; laddove infatti venga accertata - anche solo con sentenza di primo grado - la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione

o comunque per reati commessi con le denunce del segnalante o la sua responsabilità civile, nei casi di dolo o colpa grave è prevista l'esclusione delle predette tutele;

Il dipendente che ha effettuato la segnalazione o la denuncia non può non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione.

In ottemperanza alle disposizioni di cui al D.Lgs n. 24/23 e del D.Lgs n. 231/01 il Centro Sociale Papa Giovanni XXIII S.C.S. Onlus (**"Papa Giovanni"**), ha istituito un canale interno di segnalazione mediante piattaforma informatica "Global Leaks", progettato in ottemperanza alle raccomandazioni ISO 27001:2022, CSA STAR e OWASP per la conformità alla sicurezza ed è *compliant* alla normativa di riferimento.

La piattaforma è accessibile dal sito web della Società, ovvero direttamente dal browser inserendo il seguente indirizzo: link: https://www.liberamente.globaleaks.org/it/.

La gestione delle segnalazioni è affidata all'Organismo di Vigilanza.

Per maggiori informazioni si rinvia alla procedura P-PWB Ed01 – POLICY WHISTLEBLOWING.

10. Modifiche e aggiornamenti del Modello

Il Modello deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato, mediante delibera dell'organo amministrativo, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, quando:

- siano sopravvenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della Società;
- siano sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato la non efficacia ai fini della prevenzione dei reati.

A tali fini, l'ODV riceve informazioni e segnalazioni dalla direzione aziendale in merito alle modifiche intervenute nel quadro organizzativo aziendale, nelle procedure e nelle modalità organizzative e gestionali della Società. Nel caso in cui modifiche, quali chiarimenti o precisazioni del testo, di natura esclusivamente formale si rendano necessarie, l'organo amministrativo della Società può provvedervi in maniera autonoma, dopo aver sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza. In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello devono essere segnalati dall'Organismo di Vigilanza in forma scritta all'organo amministrativo, affinché questi possa eseguire le delibere di sua competenza.

L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative ed ha facoltà di esprimere il proprio parere sulle modifiche apportate.

11. Descrizione della realtà aziendale – elementi del modello di governance e dell'assetto organizzativo generale di Papa Giovanni

11.1 Radici storiche della Papa Giovanni

Il "Centro Sociale Papa Giovanni XXIII" ha raccolto l'eredità del progetto di sostegno e ospitalità avviato dal compianto Don Ercole Artoni, che a partire dal 1977 ha ospitato nella sua parrocchia, in località Mancasale di Reggio Emilia, ex detenuti e pazienti dell'Ospedale Psichiatrico Giudiziario in gravi condizioni di marginalità

sociale. Dopo un paio di anni la Papa Giovanni ha accolto i primi tossicodipendenti, divenendo una delle prime Comunità Terapeutiche in Italia ad essere riconosciuta come tale dal Servizio Sanitario Pubblico.
Nel 1996 nasce l'Associazione "Centro Sociale Papa Giovanni XXIII", con Don Ercole Artoni che viene eletto suo Presidente, ottenendo la qualifica di O.N.L.U.S due anni più tardi. Nel 2000 l'Associazione acquista personalità giuridica.
Da un'attività legata principalmente alla gestione di Comunità Terapeutiche nel 2000 l'Associazione ha iniziato ad essere in prima linea sulle problematiche legate alle dipendenze patologiche e alle varie forme del disagio sociale: tra questi sono stati avviati programmi di reinserimento sociale in appartamento post comunità terapeutica e centri di accoglienza notturna per uomini e donne senza fissa dimora con problemi di dipendenza da sostanze ed in generale in condizione di svantaggio sociale.
Nel tempo il "Centro Sociale Papa Giovanni XXIII" Onlus ha sviluppato interventi sul territorio ampliando le attività di prevenzione e di promozione sociale verso la popolazione giovanile, interessandosi alle nuove forme di dipendenza e disagio come il gioco d'azzardo patologico (apertura di diversi gruppi di auto aiuto a Reggio Emilia e Modena); nel 2013, infatti, su esplicita richiesta della Regione Emilia Romagna ha attivato il Progetto "Pluto", una delle prime sperimentazioni residenziali per giocatori patologici in Italia. Negli anni seguenti la Papa Giovanni XXIII si è proposta in altri ambiti dell'assistenza sociale e socio-sanitaria quali: l'assistenza agli alunni disabili nella scuola, interventi di assistenza domiciliare (famiglie con disagio sociale), l'accoglienza e assistenza di cittadini stranieri richiedenti protezione internazionale, il lavoro con i senza dimora, le strutture per mamme e bambini e tanto altro.
Nel 2017 il "Centro Sociale Papa Giovanni XXIII" si è trasformata da Associazione in Cooperativa Sociale (di tipo A e B) e ha iniziato a gestire anche interventi per il reinserimento lavorativo di persone svantaggiate.
Nel 2025, a quasi 50 anni dalla sua fondazione, la Papa Giovanni ha oltre 260 dipendenti e gestisce progetti e strutture nelle province di Reggio Emilia, Modena, Mantova e Piacenza. In particolare, essa si occupa delle seguenti attività:

(a) attività di prevenzione, trattamenti psicologici e psicoterapici, di recupero terapeutico e di reinserimento sociale di giovani provenienti dal disagio sociale in genere e dall'esperienza di dipendenza da sostanze e da comportamenti patologici
(b) gestione di interventi individuali non residenziali o di strutture residenziali, strutture di assistenza abitativa e/o appartamenti per persone dipendenti da sostanze d'abuso o comportamenti patologici (quali a mero titolo esemplificativo la dipendenza da gioco d'azzardo, da internet, da sesso, da cibo)
(c) gestione di strutture per persone dipendenti da sostanze d'abuso con contemporanee patologie psichiatriche, persone in condizioni di disagio sociale o in condizioni di bisogno;
(d) gestione di progetti per l'accoglienza di minori, sia italiani che stranieri non accompagnati, sia liberi che con misure alternative alla detenzione, di tipo ambulatoriale, semiresidenziale e residenziale;
(e) servizi di mediazione linguistica e culturale rivolti ai cittadini stranieri
(f) servizi di accoglienza notturna per fissa dimora, servizi di accoglienza notturna nel periodo invernale, servizi di accoglienza e assistenza di cittadini stranieri richiedenti protezione internazionale
(g) attività educative e riabilitative per persone provenienti dal carcere ed attività educative e riabilitative condotte all'interno degli istituti di pena

(h) attività educative di prossimità e di territorio svolte su richiesta di servizi pubblici in zone particolarmente degradate e nell'ottica di integrazione dei soggetti più fragili

(i) gestione e attività di coordinamento delle Unità di Strada a livello locale e sovralocale

(j) servizi di integrazione scolastica per alunni disabili inseriti nelle scuole di ogni ordine e grado

(k) gestione di asili e agri-asili

(l) gestione di gruppi per giocatori di azzardo patologici, in particolare la conduzione di colloqui e di gruppi di trattamento per giocatori e loro familiari

(m) gestione dei servizi contro la tratta degli esseri umani per sfruttamento sessuale o lavorativo

(n) gestione dei servizi volti alla prevenzione delle malattie sessualmente trasmissibili, gestione di interventi in contrasto allo sfruttamento della prostituzione, servizi volti al contrasto alla violenza sulle donnek alla violenza di genere, e ad ogni discriminazione in base al sesso o all'orientamento sessuale;

(o) gestione di progetti individuali o di gruppo, non residenziali o residenziali per pazienti psichiatrici, anziani, minori, diversamente abili, genitori separati con o senza figli, interventi di housing sociale, interventi per persone con disturbo del comportamento alimentare, interventi di prevenzione, consulenza, informazione o formazione rivolti alla cittadinanza, ai professionisti dei servizi, ai famigliari, alle Istituzioni e agli utenti

(p) interventi di sostegno rivolti ai famigliari di persone con patologie o disturbi correlati

(q) consulenze psicologiche e di sostegno psicoterapeutico individuali, di coppia, familiari e di gruppo

(r) gestione di sportelli e attività volte all'integrazione lavorativa

(s) attività educative di territorio quali attività di animazione, realizzazione di laboratori sportivi, creativi ed espressivi, di educazione ambientale, attivitàndi informazione sugli effetti dell'uso ed abuso di sostanze, alcool e comportamenti patologici, rivolte ad adolescenti e giovani con attenzione particolare alle situazioni a rischio di disagio;

(t) attività di formazione e di promozione dell'educazione ambientale, in particolare nelle scuole di ogni ordine e grado e in generale a favore della cittadinanza attraverso la creazione di specifici percorsi e strumenti didattici e gestione dei centri dedicati

(u) attività di pet therapy

(v) attività educative volte all'inserimento dei preadolescenti, adolescenti e dei giovani in attività e/o in percorsi di aggregazione e/o cittadinanza attiva

(w) attività educativa realizzata attraverso la gestione di campi estivi, dopo scuola, centri giovani, G.E.T., C.E.P.

In relazione alle iniziative finalizzate all'inserimento lavorativo, coordinate con quelle indicate sopra, la cooperativa promuove ulteriori attività, tra cui:

1) attività di tipografia e cartotecnica
2) lavorazioni per conto terzi di montaggio, assemblaggio e/o controllo di prodotti artigianali e industriali
3) produzione, lavorazione, commercializzazione di manufatti in genere, sia in proprio che in conto terzi, nonché di prodotti derivati da attività lavorative/artistiche dei partecipanti all'attività sociale ottenuta in appositi centri socio occupazionali sia si carattere artigianale che non
4) attività di gestione ecologica di parchi, serre, giardini e manutenzione in genere del verde

5) attività di gestione di servizi cimiteriali
6) attività di laboratorio e restauro mobili e oggetti
7) servizi di attività di ristorazione
8) servizi di igiene urbana
9) servizi di pulizia
10) servizi di trasporto e facchinaggio
11) servizi di gestione di impianti sportivi.

La Papa Giovanni esercita la propria attività nella sede legale sita in Reggio Emilia (Via Madre Teresa di Calcutta n. 1/E), oltre che nelle 6 strutture sanitarie accreditate dalla Regione Emilia Romagna e nelle altre unità locali dislocate nelle province di Reggio Emilia, Mantova, Modena e Piacenza

11.2. Descrizione sintetica della struttura societaria

Il sistema di governo societario della Papa Giovanni, quale insieme di strutture e regole di gestione e controllo necessarie al funzionamento della Società, è stato delineato nel rispetto della normativa a cui essa è soggetta. La Società adotta un sistema di amministrazione di tipo tradizionale che prevede una ripartizione di competenza tra:

- l'Assemblea dei soci, cui spettano le decisioni sui supremi atti di governo della società, secondo quanto previsto dalla legge e dallo Statuto;
- il Consiglio di Amministrazione, incaricato di gestire l'impresa sociale con i più ampi poteri per l'amministrazione ordinaria e straordinaria, esclusi quelli riservati dalla legge o dallo Statuto all'assemblea dei soci.
- il Collegio Sindacale: chiamato a vigilare sull'osservanza della legge e dello Statuto e sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento
- Revisore Legale dei Conti iscritto nell'albo speciale tenuto dalla Consob a cui è affidata l'attività di revisione legale dei conti ai sensi dell'art. 2409 bis c.c.

Gli organi sociali operano nei limiti delle rispettive competenze, quali delineate dalla legge, dalle norme statutarie e dal Codice Etico.

11.3. Gli strumenti di governance della Papa Giovanni

I principali strumenti di governance di cui la Società si è dotata, possono essere come di seguito riassunti:

- lo Statuto che, in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione;
- il Sistema di deleghe e procure attribuite dal CdA all'Amministratore Delegato;
- un organigramma che consente di comprendere la struttura societaria, la ripartizione delle responsabilità e l'individuazione dei soggetti cui dette responsabilità sono affidate;
- un sistema di procedure volte a regolamentare in modo chiaro ed efficace i processi rilevanti della Società
- i Regolamenti interni che, ai sensi dell'art. 66 dello Statuto, possono essere elaborati dal Consiglio di Amministrazione e sottoposti all'approvazione dell'Assemblea dei Soci per meglio disciplinare il

funzionamento interno della Società, e soprattutto per disciplinare i rapporti tra la Società ed i soci determinando criteri e regole inerenti lo svolgimento dell'attività mutualistica. Tra questi, si annovera il Regolamento Ristorni

- il Coordinamento della Qualità, Gestione rischio clinico e sicurezza delle cure, prevenzione e controllo ICA avente il compito di governare il sistema di accreditamento delle strutture sociosanitarie
- Comitato Guida Parità di Genere, che ha il compito di cooperare con l'amministrazione per definire la Politica di parità di genere, assicurandone l'adozione e la continua e corretta attuazione delineando un piano strategico che stabilisca, per ogni tema, degli obiettivi semplici, facilmente raggiungibili, misurabili e realistici, con lo scopo di favorire e sostenere un ambiente lavorativo inclusivo

L'insieme degli strumenti di governance adottati dalla Papa Giovani (qui sopra richiamati in estrema sintesi) e delle previsioni del presente Modello consente di individuare, rispetto a tutte le attività, come vengano formate e attuate le decisioni dell'ente (cfr. art. 6, comma 2 lett. b, D.Lgs. 231/01)

12. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo della Papa Giovanni

La Società, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione dei propri affari e nel perseguimento dei propri obiettivi sociali, a tutela propria e dei propri *stakeholders*, ha deciso di adeguarsi alle prescrizioni del D.Lgs 8 giugno 2001 n. 231, in materia di responsabilità amministrativa degli enti. A tal fine, essa ha predisposto il Modello sulla base di quanto previsto dal Decreto, dalle Linee Guida di Confindustria, nonché sulla base della specifica giurisprudenza formatasi negli anni in materia.

La decisione di adottare il Modello è stata assunta nella convinzione che le prescrizioni in esso contenute, unitamente ai principi e alle regole comportamentali contenuti nel Codice Etico, nel codice di condotta per la prevenzione e tutela delle molestie morali e sessuali nell'ambiente di lavoro, nelle procedure organizzative e nelle istruzioni operative possano improntare l'operato della Società - e di tutti i soggetti con cui essa verrà in contatto - a legalità, correttezza e trasparenza.

12.1 I destinatari del Modello

Le disposizioni del Modello sono vincolanti tanto per i soggetti apicali e il *management* – ovvero le persone che rivestono in Papa Giovanni funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa, nonché per le persone che esercitano, anche di fatto tali funzioni– quanto per le persone sottoposte alla loro direzione o vigilanza.

Sono quindi "Destinatari" del Modello, ciascuno nell'ambito delle proprie mansioni e responsabilità nell'ambito del ruolo ricoperto o comunque della attività svolte per Papa Giovanni:

- gli Amministratori e i componenti degli organi di vigilanza e controllo
- le Risorse Umane, ovvero l'insieme dei lavoratori dipendenti, somministrati, i lavoratori parasubordinati e gli altri soggetti che fanno parte dell'organico della Società a prescindere dalla forma contrattuale e dalla normativa di riferimento
- altri collaboratori, a prescindere dalla categoria professionale e dalla forma contrattuale, nei limiti in cui la loro prestazione lavorativa sia coordinata con l'organizzazione aziendale di Papa Giovanni e sottoposta alla direzione o vigilanza di un soggetto apicale di Papa Giovanni

- i soci volontari, i soci lavoratori, i soci finanziatori e soci sovventori

Ai collaboratori, consulenti, fornitori, partner commerciali e altre controparti contrattuali in genere, pur non riconducibili alla definizione di Destinatari del Modello (pertanto non assoggettabili alle sanzioni disciplinari in caso di violazioni al Modello), Papa Giovanni richiede il rispetto delle prescrizioni dettate dal Decreto e più in generale dei principi etici adottati dalla Società, tramite la sottoscrizione di specifiche clausole contrattuali che assicurino l'impegno al rispetto delle norme di cui al D.Lgs. 231/01, dei principi etici e delle linee di condotta adottati dalla Società.

12.2 Obiettivi e funzione del Modello

Con l'adozione del Modello si persegue l'obiettivo di migliorare il proprio sistema di controllo interno limitando in maniera significativa il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto ed è teso a favorire:

- l'individuazione delle attività svolte dalle singole funzioni aziendali che per loro particolare tipologia, possono comportare un rischio di reato ai sensi del Decreto;
- l'analisi dei rischi potenziali con riguardo alle possibili modalità attuative dei reati rispetto al contesto operativo interno ed esterno in cui opera la Società;
- la valutazione del sistema dei controlli preventivi ed il suo adeguamento per garantire che il rischio di commissione dei reati sia ridotto ad un "livello accettabile";
- la definizione di un sistema di regole che fissi le linee di comportamento generali e specifiche volte a disciplinare le attività aziendali delle aree "sensibili";
- la definizione di poteri autorizzativi e di firma che garantisca una puntuale e trasparente rappresentazione del processo aziendale di formazione di attuazione delle decisioni;
- la definizione di un sistema di controllo in grado di segnalare tempestivamente l'esistenza e l'insorgere di situazioni di criticità;
- la definizione di un sistema di comunicazione e formazione per il personale che consenta la conoscibilità del Codice Etico, dei poteri autorizzativi, delle linee di dipendenza gerarchica, delle procedure, dei flussi di informazione e di tutto quanto contribuisce a dare trasparenza all'attività aziendale;
- l'attribuzione ad un Organo di Vigilanza di specifiche competenze in ordine al controllo dell'effettivo funzionamento, dell'adeguatezza e dell'aggiornamento del Modello;
- la definizione di un sistema sanzionatorio relativo alla violazione delle disposizioni del Codice Etico e delle procedure previste o richiamate dal Modello.

12.3 La struttura del Modello

Il Presente Modello è costituto da una "Parte Generale", da singole "Parti Speciali" e degli Allegati di seguito indicati.

Le Parti Speciali sono state predisposte per alcune categorie di reato previste ai sensi del Decreto laddove siano stati individuati profili di rischio-reato potenziali applicabili a Papa Giovanini a seguito dell'identificazione dei processi societari "sensibili".

Attualmente le Parti Speciali sono:

Parte Speciale n. 1: "Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione";

Parte Speciale n. 2: "Reati informatici";

Parte Speciale n. 3: "Reati societari";

Parte Speciale n. 4: "Corruzione tra privati;"

Parte Speciale n. 5: "Omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e di tutela dell'igiene e della salute sul lavoro";

Parte Speciale n. 6: "Delitti in materia di violazione del diritto d'autore";

Parte Speciale n. 7 "Reati tributari"

Parte Speciale 8 "Reati in tema di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio

Parte Speciale 9 "Reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti"

Parte Speciale 10 "Reati contro la personalità individuale"

Parte Speciale 11 "Reati in materia di criminalità organizzata e reati transazionali"

Parte Speciale 12 "Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare"

Parte Speciale 13 "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria"

Parte Speciale n. 14 "Reati ambientali";

Costituiscono parte integrante del Modello adottato da Papa Giovanni i seguenti documenti:

- Codice Etico;
- Codice di condotta per la prevenzione e tutela delle molestie morali e sessuali nell'ambiente di lavoro
- il Manuale Penale;
- Il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

nonché i seguenti ulteriori strumenti di organizzazione, gestione e controllo:

- L'organigramma;
- Il sistema di deleghe e procure;
- Le procedure aziendali, i manuali generali operativi, le istruzioni operative;
- Il sistema di accreditamento delle strutture sociosanitarie
- Il sistema di certificazione UNI/PDR 125:2022
- I regolamenti interni
- Il sistema sanzionatorio.

12.4 Modalità operative seguite per l'implementazione e aggiornamento del Modello

Il presente documento è stato predisposto tenendo presenti le prescrizioni del Decreto, le Linee Guida elaborate in materia da Confindustria e le indicazioni provenienti in materia dalla giurisprudenza.

Le modalità operative seguite per l'elaborazione del Modello sono state le seguenti:

- Mappatura, mediante incontri con il personale interessato, delle aree sensibili a rischio 231, identificazione dei profili di rischio potenziale, rilevazione del sistema di controllo interno esistente e Gap Analysis. I risultatati di tali attività sono stati formalizzati in documenti che illustrano:

- le aree di rischio (anche dette attività sensibili) rilevate. Si intendono per tali le attività il cui svolgimento poterebbe dare direttamente adito alla commissione di una delle fattispecie di reato contemplate dal Decreto 231 nonché le attività strumentali, ovvero le aree in cui, in linea di principio, potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione dei reati in oggetto;
- la graduazione del rischio, basata sulla probabilità di realizzazione del reato – presupposto (triplice graduazione che espone una classificazione del rischio quale specifico, residuale e remoto);
- i meccanismi di controllo/ presidi interni presenti;
- eventuali suggerimenti per integrare o rafforzare i meccanismi di controllo;

- Verifica ed eventuale revisione, ove opportuno, del sistema di deleghe e procure;
- Identificazione ed integrazione del corpo procedurale aziendale;
- Adeguamento del sistema sanzionatorio previgente al fine di renderlo applicabile ed efficace anche con riferimento alle violazioni del Modello.

12.6 I reati rilevanti per la Papa Giovanni

In considerazione della struttura e delle attività svolte, la Società ha individuato come rilevanti i seguenti reati presupposto:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- reati societari e di corruzione tra privati (art. 25-ter);
- omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- reati ambientali (art. 25-undecies);
- reati tributari (art. 25-quiquiesdecies);
- i delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- reati in materia di criminalità organizzata (art. 24- ter)
- reati transnazionali
- reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (25-duodecies)
- reati in tema di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25 -octies)
- reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 - octies 1)

Non sono invece stati considerati rilevanti per la Società i seguenti reati:

- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- delitti contro l'industria e il commercio (art.25-bis.1);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater),
- le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1)

- abusi di mercato (art. 25-sexies);
- razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 - quaterdecies)
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 septiesdecies)
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 duodevicies)
- reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies)

Quanto precede, in ragione del fatto che la Società non svolge attività nel cui ambito possano essere commessi i suindicati reati, né appaiono configurabili, in caso di loro commissione, l'interesse o il vantaggio della stessa.
Il presente documento individua, nella successiva Parte Speciale, per ciascuna categoria di reati rilevanti per la Papa Giovanni, le attività della Società denominate sensibili a causa del rischio insito di commissione dei reati della specie di quelli qui elencati e prevede per ciascuna delle attività sensibili principi di prevenzione e presidi di controllo.
La Società valuta costantemente la rilevanza ai fini del Modello di eventuali ulteriori reati, sia già previsti sia di futura previsione nel Decreto.

12.7 I processi sensibili di Papa Giovanni

L'attività di mappatura delle aree aziendali esposte al rischio di commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/01 ha determinato l'individuazione dei processi aziendali nel cui ambito, in linea teorica e di principio, potrebbero manifestarsi le condizioni per la commissione dei reati – presupposto di cui al predetto decreto.
Trattasi, nello specifico, dei seguenti processi:

1. Progettazione di Servizi, intendendosi per tale:
    - Partecipazione a procedure di gara o di negoziazione diretta per la vendita alla PA dei servizi della Cooperativa, nonché la successiva attività di erogazione del servizio
    - Partecipazione a procedure di evidenza pubblica in associazione con altri partner (RTI, ATI, *joint venture*, consorzi, etc.).
    - Gestione del processo di accreditamento
    - Partecipazione a bandi locali, regionali, statali, europei o di fondazioni per la richiesta di contributi, sovvenzioni e finanziamenti
    - Gestione dei servizi integrati, area socioeducativa, Cooperativa di RAMO B
    - Attivazione di tirocini e inserimento sociale e lavorativo di soggetti svantaggiati ex legge 381/91 ed ex artt. 1-3 legge 193/00
    - Partecipazione a bandi locali, regionali, statali, europei o di fondazioni per la richiesta di contributi, sovvenzioni e finanziamenti
2. Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione, Enti, Autorità Amministrative Indipendenti e Autorità Pubbliche di Vigilanza, anche in fase di accertamenti / ispezioni, intendendosi per tali:
    - Attività aziendali che prevedano l'accesso nei confronti di sistemi informativi gestiti dalla PA,

- Presentazione di istanze alla P.A. al fine di ottenere il rilascio di un atto o provvedimento amministrativo (licenza, autorizzazione, ecc) di interesse aziendale
- Gestione delle relazioni esterne / istituzionali con pubblici ufficiali / incaricati di pubblico servizio
- Gestione degli adempimenti previsti in materia di Trasparenza ai sensi del Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 in materia di trasparenza e anticorruzione

3. Gestione dei flussi finanziari e di tesoreria, ricomprendendosi altresì:
    - gestione operazioni contabili di cassa e tenuta dei relativi registri (sia presso la sede, sia presso i centri dislocati;
    - gestione dei flussi finanziari
4. Gestione dei rapporti con gli organi sociali e con le autorità di pubblica vigilanza
5. Gestione delle operazioni sul capitale e altre operazioni straordinarie
6. Gestione dei flussi di bilancio, intendendosi per tali:
    - contabilità e bilancio;
    - contabilità fornitori;
    - contabilità clienti;
    - gestione dei cespiti;
    - gestione delle operazioni di finanziamento;
    - budget e controllo di gestione delle singole sedi/ dei progetti
    - gestione del Prestito Sociale;
    - gestione dei ristorni ai soci
7. Gestione degli acquisti di beni e servizi;
8. Gestione delle consulenze e degli incarichi professionali;
9. Gestione delle donazioni;
10. Gestione della selezione, assunzione, gestione e formazione del personale, anche parasubordinato intendendosi per tale:
    - selezione e assunzione del personale;
    - gestione delle risorse umane
    - gestione del sistema premiante
    - gestione delle note e rimborsi spese, gestione delle trasferte
    - gestione dei volontari non occasionali
11. Adempimenti in materia di salute e sicurezza ex D.Lgs n. 81/2008;
12. Gestione dei mezzi di comunicazione aziendali
13. Gestione dell'infrastruttura tecnologica;
14. Gestione degli impatti ambientali generati dalle attività aziendali, intendendosi per tali:
    - l'attività di gestione dei rifiuti nelle sedi aziendali (in particolare nelle strutture accreditate)
    - l'attività di selezione e gestione dei servizi di trasporto e smaltimento dei rifiuti
    - gestione degli adempimenti e dichiarazioni obbligatorie per legge in materia ambientale
15. Gestione degli adempimenti fiscali.

Per processi a rischio si intendono tanto le attività il cui svolgimento potrebbe dare direttamente adito alla commissione di una delle fattispecie di reato contemplate dal Decreto, tanto le attività strumentali, ovvero le aree in cui, in linea di principio, potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni i o i mezzi per la commissione dei reati.

Per quanto concerne, invece:

- delitti contro l'industria e il commercio (art.25-bis.1 del Decreto);
- i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater del Decreto),
- i reati consistenti in pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater. 1 del Decreto),
- i reati in tema di abusi di mercato (art. 25 sexies del Decreto),
- i reati di razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies del Decreto),
- i reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art 25 quaterdecies del Decreto),
- i delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 septiesdecies del Decreto),
- i delitti di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 duodevicies del Decreto)
- reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies del Decreto)

si è ritenuto che la specifica attività svolta dalla Società non presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della stessa.

Al riguardo, si ritiene pertanto esaustivo il richiamo ai principi contenuti nella presente Parte Generale del Modello e nel Codice etico, che vincolano i Destinatari del Modello stesso al rispetto dei valori di solidarietà, moralità, rispetto delle leggi e correttezza.

13. Organismo di Vigilanza

13.1 Composizione e requisiti

L'art. 6 del Decreto richiede, quale condizione per beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che il compito di vigilare sull'osservanza e funzionamento del Modello, curandone il relativo aggiornamento, sia affidato ad un Organismo di Vigilanza interno all'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso affidati.

Le Linee Guida di Confindustria suggeriscono che l'ODV svolga le sue funzioni al di fuori dei processi operativi della Società, riferendo periodicamente all'organo amministrativo, svincolato da ogni rapporto gerarchico con il Consiglio stesso e con i singoli responsabili delle Direzioni.

Le predette Linee Guida prescrivono, inoltre, cha la composizione dell'ODV venga definita in modo da garantire i seguenti requisiti:

- autonomia e indipendenza: i requisiti vengono garantiti dall'inserimento dell'ODV come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile e prevedendo che la sua attività di reporting venga svolta nei confronti del massimo vertice operativo aziendale. A quanto detto si aggiunge inoltre l'assenza di compiti operativi in capo all'ODV;

- professionalità: requisito questo garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche di cui dispongono i componenti dell'Organismo di Vigilanza. In particolare, la composizione prescelta garantisce idonee conoscenze giuridiche e dei principi e delle tecniche di controllo e monitoraggio, nonché dell'organizzazione aziendale e dei principali processi della Società;
- continuità d'azione: l'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza sul Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine. La continuità di azione comporta che l'attività dell'ODV non debba limitarsi ad incontri periodici dei propri membri, ma essere organizzata in base ad un piano di attività ed alla conduzione costante di azioni di monitoraggio e di analisi del sistema dei controlli preventivi dell'ente.

Applicando i suindicati principi alla realtà di Papa Giovanni, si è ritenuto di affidare tale incarico ad un organismo plurisoggettivo.

Sono incompatibili con la carica di componente dell'ODV:

- gli amministratori della Società o delle eventuali controllate e controllanti della stessa, i soci della Società o delle eventuali controllate e controllanti della stessa;
- chi abbia riportato sentenze di condanna, passate in giudicato, ovvero sentenze di applicazione della pena su accordo delle parti (c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per delitti rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti o delitti ad essi assimilabili o per qualsivoglia altro delitto non colposo;
- chi si trova nelle condizioni di cui all'art. 2382 c.c., ovvero chi ha subito una condanna a pene che comportino l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- chi si trovi in conflitti di interesse, anche potenziale, con la Società, tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- chi sia stato sottoposto a misure di prevenzione disposte ai sensi del Decreto Legislativo 6 settembre 2011, n. 159 («Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia, a norma degli artt. 1 e 2 della Legge 13 agosto 2010, n. 136»);
- chi sia stato sottoposto alle sanzioni amministrative accessorie di cui all'art. 187- quater del Decreto Legislativo 24 febbraio1998, n. 58.

L'Organismo di Vigilanza provvede a disciplinare in autonomia le regole per il proprio funzionamento in un apposito Regolamento di Funzionamento, in particolare definendo le modalità operative per l'espletamento delle funzioni ad esso rimesse. Il Regolamento è successivamente trasmesso all'organo amministrativo per la relativa presa d'atto.

13.2 Durata in carica, decadenza e revoca

L'ODV resta in carica per un periodo di tre esercizi e scade alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della carica e sono rieleggibili.

Le funzioni di componente dell'ODV non sono in alcuna misura delegabili; è fatta salva la facoltà dell'ODV di avvalersi, in caso di necessità, di consulenti esterni.

L'organo amministrativo può revocare, in tutto o in parte, l'ODV sentito il parere del Collegio Sindacale, ove esistente, esclusivamente per giusta causa. Per giusta causa si intende:

- la perdita dei requisiti di cui ai paragrafi precedenti;
- il grave inadempimento agli obblighi inerenti l'incarico affidato;
- la mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio del proprio incarico;
- per il componente eventualmente legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, l'avvio di un procedimento disciplinare per fatti da cui possa derivare la sanzione del licenziamento

Costituisce causa di decadenza dall'incarico, prima della scadenza del termine previsto, la sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico per qualsiasi motivo, compresa l'applicazione di una misura cautelare personale o di una pena detentiva.

È fatta salva la facoltà di presentare le dimissioni e di rinuncia al mandato. In caso di decadenza o recesso dell'ODV, l'organo amministrativo provvede tempestivamente alla sostituzione del componente dimissionario o rinunciatario.

13.3 Funzioni

All'ODV è affidato il compito di vigilare:

- sull'effettività e sull'osservanza del Modello da parte dei Dipendenti, degli Organi Sociali, dei Consulenti e dei Partner nella misura in cui è richiesta a ciascuno di loro;
- sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

A tal fine, all'ODV sono, altresì, affidati i compiti di:

- segnalare l'adozione, ove necessario, e supervisionare le procedure di controllo previste dal Modello;
- condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura dei processi e delle aree sensibili;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere dalla Società soprattutto nell'ambito dei processi e delle attività a rischio reato;
- coordinarsi con il management aziendale per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, fermo restando la competenza di quest'ultimo per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare;
- coordinarsi con il responsabile incaricato per la definizione dei programmi di formazione per il personale affinché siano pertinenti ai ruoli ed alle responsabilità del personale da formare e per la definizione del contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi ai Dipendenti e agli Organi Sociali, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al Decreto;

- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Codice Etico;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione;
- coordinarsi con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l'ODV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dal management: (i) sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la Società al rischio di commissione di uno dei reati presupposto; (ii) sui rapporti con i Consulenti e con i Partner che operano per conto della Società nell'ambito di operazioni sensibili; (iii) sulle operazioni straordinarie della Società;
- interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative;
- coordinarsi con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per valutare le esigenze di aggiornamento del Modello;
- attivare e svolgere le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate, per acquisire ulteriori elementi di indagine (es. per l'esame dei contratti che deviano nella forma e nel contenuto rispetto alle clausole standard dirette a garantire la Società dal rischio di coinvolgimento nella commissione dei reati presupposto, per l'applicazione di sanzioni disciplinari, ecc.);
- raccogliere le segnalazioni di dipendenti, consulenti, collaboratori, soci, amministratori, agenti, mediatori e partners della Società in merito alla commissione di reati o alla violazione del Modello;
- vigilare sul corretto utilizzo dei canali informativi da parte dei segnalanti (le violazioni del Modello o la commissione di reati), assicurando la riservatezza dell'identità dei segnalanti;
- vigilare sul rispetto del divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante (le violazioni del Modello, del Codice Etico o la commissione di reati) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- vigilare sulla corretta applicazione del sistema disciplinare, anche ai fini di quanto stabilito dal D.Lgs n. 23/2024, assicurando l'erogazione di sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

L'organo amministrativo cura ed assicura che tutte le informazioni e i documenti (in particolare le informazioni e i documenti sensibili in relazione al Decreto) che possano riguardare i compiti, le funzioni e le attività dell'Organismo di Vigilanza vengano messe a disposizione di quest'ultimo.

13.4 Attività e poteri

Per l'espletamento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza è investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività aziendale e livello del personale, e riporta all'organo amministrativo e agli altri organi aziendali da questo all'uopo indicati.

L'attività di controllo dovrà essere fatta sulla base del principio del campionamento.
La società ha un proprio sistema di controllo interno enucleato all'interno delle procedure operative nonché controlli esterni di 2° e 3° livello eseguiti dalla società di revisione incaricata e dal collegio sindacale; il controllo dell'Organismo di Vigilanza si aggiunge, integrandosi, ai controlli esistenti con la specificità del fatto che sono rivolti alla prevenzione dei reati "paniere" identificati dal Decreto.
I compiti e le attribuzioni dell'ODV e dei suoi membri non possono essere sindacati da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'organo amministrativo può verificare la coerenza tra l'attività in concreto svolta dall'Organismo e il mandato allo stesso assegnato. Inoltre, l'ODV, salvo prevalenti disposizioni di legge, ha libero accesso – senza necessità di alcun consenso preventivo – presso tutte le Funzioni e Organi della Società, onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei propri compiti.
L'Organismo di Vigilanza svolge le proprie funzioni coordinandosi con gli altri Organi o Funzioni di controllo esistenti nella Società. Inoltre, l'ODV si coordina con le Funzioni aziendali responsabili di attività sensibili per tutti gli aspetti relativi all'implementazione delle procedure operative di attuazione del Modello. L'Organismo di Vigilanza organizza la propria attività sulla base di un piano di azione annuale, mediante il quale sono programmate le iniziative da intraprendere volte alla valutazione della efficacia ed effettività del Modello nonché dell'aggiornamento dello stesso. Tale piano è presentato all'organo amministrativo. L'Organismo di Vigilanza valuta la congruità del proprio budget annuale approvato dall'organo amministrativo in sede di nomina dell'ODV stesso; tale budget può comunque essere integrato, su richiesta dell'ODV per comprovate necessità

13.5 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi Sociali

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di riferire all'organo amministrativo, con due diverse modalità:

- su base continuativa, per specifiche esigenze, anche d'urgenza;
- su base annuale, tramite una relazione scritta che illustri le seguenti specifiche informazioni:
  - sintesi dell'attività, dei controlli svolti dall'ODV nel periodo e delle risultanze degli stessi;
  - eventuali nuovi ambiti di commissione di reati previsti dal Decreto;
  - segnalazioni ricevute da soggetti esterni o interni che riguardino: i) eventuali violazioni del Modello, ii) la commissione di illeciti rilevanti ai sensi del Decreto, iii) eventuali violazioni del Codice Etico. Tale informativa verrà resa tutelando la riservatezza dell'identità del segnalante;
  - i risultati delle verifiche riguardanti le segnalazioni ricevute;
  - procedimenti disciplinari attivati su proposta dell'ODV;
  - valutazione generale del Modello e dell'effettivo funzionamento dello stesso, con eventuali proposte di integrazioni e migliorie di forma e contenuto;
  - eventuali modifiche del quadro normativo di riferimento;
  - piano annuale di azione;
  - rendiconto delle spese sostenute.

L'Organismo di Vigilanza, inoltre, relaziona il Collegio Sindacale, almeno annualmente, in merito all'applicazione del Modello, al suo funzionamento, al suo aggiornamento e ai fatti o eventi rilevanti riscontrati. In particolare, l'ODV:

- segnala al Collegio Sindacale ogni carenza riscontrata in merito all'assetto organizzativo ed all'efficacia e funzionamento delle procedure;
- riferisce sulle violazioni del Modello da parte di Amministratori o di altri destinatari del Modello, tutelando la riservatezza dell'identità del segnalante.

L'ODV potrà in ogni caso chiedere di essere sentito dall'organo amministrativo o dal Collegio Sindacale ogni qualvolta ritenga opportuno un esame o un intervento degli Organi Sociali in materie inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello.

L'ODV potrà, a sua volta, essere convocato in ogni momento dagli altri Organi Sociali per riferire su particolari eventi o situazioni relative al funzionamento e al rispetto del Modello.

13.6 Reporting nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, comma 2, lett. d) del D.Lgs. n. 231/2001, impone la previsione nel Modello di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso.

L'obbligo di un flusso informativo strutturato è concepito quale strumento per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del Modello e per l'eventuale accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal Decreto.

Le informazioni fornite all'Organismo di Vigilanza mirano a migliorare le sue attività di pianificazione dei controlli e non comportano un'attività di verifica puntuale e sistematica di tutti i fenomeni rappresentati.

L'obbligo di un flusso informativo strutturato, rivolto alle funzioni aziendali a rischio reato, deve riguardare le seguenti tipologie di flussi:

- ad evento: flussi informativi che avvengono al verificarsi di un determinato evento che è necessario segnalare all'OdV;
- periodica: flussi informativi su base periodica;
- whistleblowing: per "*whistleblowing*" si intende una segnalazione di potenziali violazioni al Modello ed ai suoi elementi (Codice Etico, Sistema Disciplinare, Procedure, Protocolli); ovvero di condotte potenzialmente integranti le fattispecie di reato presupposto del D.Lgs. n. 231/2001 poste in essere da soggetti appartenenti alla Società e/o che agiscono in nome o per conto della stessa. Questo strumento consente di realizzare quel sistema di informative su fatti e/o comportamenti reali che non segue la linea gerarchica e che consente al personale ma anche a soggetti esterni all'azienda (es. clienti, fornitori, consulenti, etc.) di riferire casi di violazione di norme da parte di altri all'interno dell'ente, senza timore di ritorsioni. Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.

Ai fini di quanto precede è possibile comunicare con l'Organismo di Vigilanza attraverso i seguenti canali di segnalazione:

- per posta ordinaria, inviata all'Organismo di Vigilanza all'indirizzo di riferimento scelto dallo stesso; in tal caso, la lettera contenente la segnalazione dovrà essere recapitata all'OdV così come pervenuta senza essere aperta;

- per e-mail, indirizzata alla casella di posta elettronica riservata all'Organismo di Vigilanza: odv@libera-mente.org
- attraverso il canale di segnalazione interno istituito ai sensi de D.Lgs n. 24/2023, come da precedente paragrafo 9.

Le informazioni che i responsabili coinvolti nella gestione delle attività sensibili devono trasmettere all'ODV, oltre alla periodicità e modalità con le quali tali comunicazioni sono inoltrate all'Organismo, sono stabilite dall'ODV stesso attraverso la definizione di una specifica procedura operativa e/o l'integrazione di procedure esistenti.

L'ODV adotta misure idonee per garantire la riservatezza dell'identità di chi trasmette informazioni all'Organismo stesso, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede. In ogni caso, tutte le informazioni in possesso dell'Organismo sono trattate in conformità alla legislazione vigente in materia e, in particolare, in conformità alle normative in tema di privacy e protezione dei dati personali (*i.e.* Regolamento Europeo n. 679/2916; D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e s.m.i.).

Devono essere tuttavia opportunamente sanzionati comportamenti volti esclusivamente a rallentare l'attività dell'ODV.

La Società garantisce i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione che sia direttamente o indirettamente collegata alla segnalazione effettuata.

Le segnalazioni ricevute e la documentazione gestita dall'ODV in genere sono conservate dall'ODV stesso in un apposito archivio, cartaceo o informatico tenuto presso la società. L'accesso a tale archivio è consentito ai soggetti autorizzati di volta in volta dall'ODV, che potrà anche decidere di secretare in tutto o in parte i documenti ivi contenuti.

14. Sistema disciplinare

La predisposizione di un efficace sistema sanzionatorio costituisce, ai sensi dell'art. 6 del Decreto, un requisito essenziale del Modello ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società. Medesimo requisito è richiamato anche dall'art. 30, terzo comma, del Testo Unico sulla Sicurezza, con specifico riferimento agli aspetti inerenti la sicurezza e la tutela della salute dei lavoratori.

Il Modello adottato dalla Papa Giovanni prevede un adeguato sistema disciplinare, da applicarsi in caso di sua violazione. Per "violazione del Modello" si intende una condotta non conforme – per negligenza, dolo o colpa- alle regole generali di comportamento previste dal Codice Etico e alle norme procedurali previste o esplicitamente richiamate dal Modello, per quanto applicabili al soggetto coinvolto, in base al ruolo, ai poteri e alle funzioni che ricopre nell'ambito della Società o per conto di essa.

La previsione di un sistema sanzionatorio rende efficiente l'azione dell'ODV e ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello.

Dopo aver ricevuto la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza deve immediatamente porre in essere i dovuti accertamenti, previo mantenimento della riservatezza dell'identità del segnalante e del soggetto nei confronti del quale si sta procedendo. Effettuate le opportune analisi e valutazioni, l'ODV informerà degli esiti il titolare del potere disciplinare, in funzione della delega all'uopo ricevuta, che darà il via all'*iter* procedurale al fine di

procedere alle contestazioni e alla eventuale applicazione di sanzioni, restando inteso che le eventuali sanzioni disciplinari sono adottate dagli Organi aziendali competenti, in virtù dei poteri loro conferiti dallo Statuto o da regolamenti interni alla Società.

Il sistema disciplinare è rivolto a:

1. Organi sociali e loro componenti (C.d.A., Collegio Sindacale, Odv);
2. Prestatori di lavoro subordinati, anche detti Dipendenti (dirigenti, quadri, impiegati e operai);
3. Società di Revisione, Consulenti;
4. Collaboratori (lavoratori parasubordinati, agenti ecc.);
5. Fornitori e altri partner commerciali che abbiano in essere rapporti contrattuali con Hydro Holding.

L'applicazione del sistema sanzionatorio è autonoma rispetto allo svolgimento e all'esito del procedimento penale eventualmente avviato nei confronti dei sopra citati soggetti in relazione ad uno dei reati sanzionati dal Decreto.

La Società ha redatto ed applicato il sistema sanzionatorio conformemente ai principi di cui sopra, il quale forma parte integrante e sostanziale del modello come "Parte Speciale 15".

15. La formazione delle risorse umane e la diffusione del Modello

Ai fini dell'attuazione del presente Modello, è obiettivo di Papa Giovanni garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in azienda, sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei processi sensibili.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato dall'Organismo di Vigilanza.

Il Modello è diffuso a tutte le risorse aziendali anche tramite apposita comunicazione ufficiale della Società.

Ai nuovi assunti è consegnato un set informativo, costituito dal Codice Etico, dal Modello (nonché Manuale di sicurezza), con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

Tutte le successive modifiche ed informazioni concernenti il Modello e il Codice Etico sono comunicate alle risorse aziendali attraverso i medesimi canali informativi.

I consulenti e i partner devono essere informati del contenuto del Modello e del Codice Etico (che sono pubblicati sul sito aziendale) e dell'esigenza di Papa Giovanni che il comportamento sia conforme al Decreto.

Al fine di formalizzare l'impegno al rispetto dei principi del Modello e del Codice Etico da parte di terzi aventi rapporti contrattuali con la Società, è previsto l'inserimento nel contratto di riferimento di un'apposita clausola, ovvero per i contratti già in essere, la sottoscrizione di una specifica pattuizione integrativa in tal senso.

Nell'ambito di tali clausole e pattuizioni, sono anche previste apposite sanzioni di natura contrattuale per l'ipotesi di violazione del Modello.

16. Aggiornamento del Modello

Il Decreto prevede espressamente la necessità di aggiornare il Modello al fine di assicurarne la costante adeguatezza rispetto alle specifiche esigenze dell'ente. Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello conseguono a:

- innovazioni normative;

- violazioni del Modello e/o rilievi emersi nel corso di verifiche sull'efficacia del medesimo;
- modifiche della struttura organizzativa dell'ente, anche derivanti da operazioni di finanza straordinaria ovvero da mutamenti nella strategia d'impresa derivanti da nuovi campi di attività intrapresi.

L'aggiornamento del Modello e, quindi, la sua integrazione e/o modifica spetta al Consiglio di Amministrazione, mentre la sollecitazione a provvedere in tal senso può avvenire anche su impulso dell'Organismo di Vigilanza.