



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231
DELLA FONDAZIONE ANGELO CUSTODE ONLUS**

-

PARTE GENERALE

Approvato dal Consiglio d'Amministrazione il 03/12/2012

Modificato dal Consiglio d'Amministrazione il 20/09/2013

Modificato dal Consiglio d'Amministrazione il 15/02/2016

Modificato dal Consiglio d'Amministrazione il 27/06/2019

Modificato dal Consiglio d'Amministrazione il 29/04/2021

Modificato dal Consiglio d'Amministrazione il 13/02/2025

FONDAZIONE ANGELO CUSTODE ONLUS

Sede legale: piazza Duomo n. 5 - 24129 Bergamo - C.F. e P.I. 03385420165

Sede operativa: via Conventino n. 9 - 24125 Bergamo - tel. 035 0072100

email: direzione@fondazioneangelocustode.it - pec: fondazioneangelocustode@legalmail.it – www.fondazioneangelocustode.it

PREMESSA.....	4
DEFINIZIONI	7
CAPITOLO 1	9
LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA A CARICO DI PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ E ASSOCIAZIONI	9
1. Applicabilità del D.lgs. 231/01 alle ONLUS	9
1.2 Criteri d'imputazione della responsabilità all'ente.....	9
1.3 Condizioni esimenti della responsabilità dell'ente.....	10
1.4 Fattispecie di reato	Errore. Il segnalibro non è definito.
1.5 Fattispecie di reato applicabili per la Fondazione Angelo Custode Onlus.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
1.6 Sistema sanzionatorio	14
1.7 L'autonomia della responsabilità dell'ente	16
CAPITOLO 2	17
IL MODELLO DI <i>GOVERNANCE</i> E L'ASSETTO ORGANIZZATIVO DELLA FONDAZIONE ANGELO CUSTODE ONLUS.....	17
2.1 L'oggetto sociale.....	17
2.2 La <i>governance</i>	17
2.3 Il Consiglio di amministrazione	17
2.4 Il Presidente.....	17
2.5 Il Collegio dei Revisori dei Conti.....	17
2.6 Il Consigliere Delegato / Direttore Generale.....	17
2.7 Il Responsabile di struttura	18
CAPITOLO 3	19
ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DELLA FONDAZIONE ANGELO CUSTODE ONLUS	19
3.1 Obiettivi perseguiti dalla Fondazione con l'adozione del Modello.....	19
3.2 Funzione del Modello.....	19
CAPITOLO 4	21
L'ORGANISMO DI VIGILANZA E CONTROLLO	21
4.1 Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza	21
4.2 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza	21
4.3 Istituzione, nomina e revoca dell'Organismo di Vigilanza	21
4.4 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	23
4.5 Relazione annuale dell'Organismo di Vigilanza	23
4.6 Attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza.....	24
4.7 Segnalazioni di presunte violazioni del Modello	25
CAPITOLO 5	30
IL SISTEMA DISCIPLINARE	30

FONDAZIONE ANGELO CUSTODE ONLUS

Sede legale: piazza Duomo n. 5 - 24129 Bergamo - C.F. e P.I. 03385420165

Sede operativa: via Conventino n. 9 - 24125 Bergamo - tel. 035 0072100

email: direzione@fondazioneangelocustode.it - pec: fondazioneangelocustode@legalmail.it – www.fondazioneangelocustode.it

5.1 Introduzione	30
5.2 I soggetti destinatari.....	31
5.3 Le condotte rilevanti	32
5.4 Le sanzioni	34
5.5 Il procedimento di irrogazione delle sanzioni	38
5.6 Sanzioni applicabili per la tutela del segnalante (“whistleblowing”).....	41
CAPITOLO 6	42
FORMAZIONE E COMUNICAZIONE	42

PREMESSA

L'organizzazione della Fondazione Angelo Custode Onlus

La Fondazione, senza fini di lucro, Angelo Custode Onlus persegue esclusivamente finalità di solidarietà sociale, in sintonia con la dottrina sociale della Chiesa Cattolica e della Diocesi di Bergamo.

La Fondazione è una struttura privata di ricovero e cura accreditata dalla Regione Lombardia e, pertanto, tenuta al rispetto dei requisiti di accreditamento predisposti dalla normativa regionale.

La Fondazione eroga i propri servizi attraverso l'Istituto di Riabilitazione Angelo Custode, il Centro Polifunzionale Scala di Giacobbe e una Rete di Consulenti:

- **L'Istituto di Riabilitazione Angelo Custode** operativo in Predore eroga le seguenti attività di assistenza:
 1. **ricoveri a tempo pieno:** unità operativa di degenza riabilitativa, rivolta a soggetti in età evolutiva, affetti da disabilità plurime con gravi limitazioni delle autonomie motorie e intellettive;
 2. **degenze diurne:** riabilitazione in regime diurno continuo con diversi tipi di intervento quali: terapia occupazionale, attività pratico-manuale, sviluppo della comunicazione e del linguaggio, musica terapia, fisioterapia, attività in acqua (piscina) e ippoterapia. I quadri clinici degli ospiti del servizio residenziale e del diurnato sono simili, lo stesso dicasi per gli interventi riabilitativi erogati;
 3. **terapie ambulatoriali:** attività ambulatoriale in area generale, che prevedono attività di abilitazione/riabilitazione, interventi diagnostico-valutativi e terapeutici effettuati da diversi operatori con la finalità di portare la persona che si trova in una situazione di difficoltà a superare contenere o minimizzare la sua disabilità;
 4. **Scuola Primaria Paritaria Angelo Custode:** tutti i bambini ricoverati hanno la possibilità di frequentare, all'interno dell'Istituto, la scuola primaria paritaria.

L'Istituto di Riabilitazione Angelo Custode è stato acquisito dalla Fondazione Angelo Custode tramite atto traslativo.

- **Il Centro Polifunzionale Scala di Giacobbe** è operativo in Bergamo attraverso sette unità d'offerta:
 1. **Centro Diurno Disabili denominato Centro Koinonia (abbr. CDD):** l'unità presta particolare attenzione alla sindrome autistica e ai disturbi comportamentali gravi

2. **Residenza Sanitaria Disabili denominata Michael (abbr. RSD):** l'unità opera come struttura di accoglimento dei disabili che versano in condizioni di emergenza familiare e come struttura di residenzialità temporanea o prolungata
 3. **Casa Famiglia Betania:** casa famiglia per persone disabili prove di sostegno familiare
 4. **Piscina Siloe:** piscina strutturata per la riabilitazione in acqua ei soggetti affetti da fragilità fisica e/o psichica
 5. **Casa Alloggio ad alta integrazione sanitaria "Casa don Bepo":** per l'assistenza alle persone affette da HIV/AIDS
 6. **RSD Casa Amoris Laetitia:** l'unità opera come struttura di accoglimento dei minori con patologie pediatriche, anche complesse e croniche e con disabilità, fornendo ai minori servizi residenziali ma anche per progetti di sollievo, diurnato e/o interventi domiciliari nonché fornendo servizi anche alle famiglie al fine di permettere l'acquisizione di competenze e di sicurezza nella gestione del figlio e favorendo il legame affettivo genitore/figlio indispensabile nella vita di sviluppo e di crescita
In particolare, garantisce i seguenti servizi socio-sanitari e assistenziali: Servizio medico, infermieristico, di fisioterapia, educativo e ausiliario socio assistenziale.
 7. **Npia - Polo territoriale - Struttura Ambulatoriale Gli Sguardi:** l'unità svolge prestazioni nell'area minori con riferimento alla valutazione neuropsichiatrica e agli specialisti della riabilitazione/educazione. Svolge altresì attività formativa rivolta alle scuole, alle famiglie, agli operatori.
- **La rete dei Consulteri familiari** è costituita da sei unità di offerta, configurate secondo i criteri dell'accreditamento regionale previsti per i Consulteri familiari, che erogano prestazioni di consulenza psicologica, psicopedagogica, sociale, su temi etici e valoriali, legale e di diritto canonico e prestazioni di assistenza specialistica ambulatoriale in ambito ostetrico e ginecologico.

La rete è articolata territorialmente in:

1. **Consultorio Familiare "Costante Scarpellini",** operativo in Bergamo
2. **Consultorio Familiare "Adolescenti e Giovani"¹,** operativo in Bergamo
3. **Consultorio Familiare e Centro Famiglia "Zelinda",** operativo in Trescore Balneario (BG)
4. **Consultorio Familiare "Santa Gianna Beretta Molla",** operativo in Clusone (BG)
5. **Consultorio Familiare "Basso Sebino",** operativo in Villongo (BG)

¹ Il Consultorio Familiare Adolescenti e Giovani orienta, in particolar modo, la propria offerta a ragazzi, ragazze e giovani ascoltando e accogliendo domande e preoccupazioni, contribuendo al ritrovamento dell'equilibrio professionale.

6. **Consultorio Familiare “Mons. Roberto Amedei”**, operativo in Calusco d’Adda (BG)

I Consultori operano anche in rapporto diretto con le scuole, le parrocchie e le agenzie educative avvalendosi in modo trasversale dell’esperienza di una specifica équipe multidisciplinare coordinata nella:

Area Formazione, prevenzione, promozione della genitorialità e sviluppo di comunità (detta 5° Area).

DEFINIZIONI

- **Fondazione, o Fondazione Angelo Custode: Fondazione Angelo Custode Organizzazione non lucrativa di utilità sociale**, con sede in Bergamo (BG) Piazza Duomo, n. 5
- **Decreto:** Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modificazioni o integrazioni
- **Attività sensibili:** attività della Fondazione nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati di cui al Decreto
- **P.A.:** Pubblica Amministrazione
- **C.d.A.:** Consiglio di amministrazione
- **Linee guida:** documento-guida di UNEBA e AIOP per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto
- **Codice di comportamento:** Codice valoriale e di comportamento della Fondazione, elaborato ai sensi del D.lgs. 231/2001
- **Modello 231:** Modello di organizzazione, gestione e controllo di cui all'art. 6 del D.lgs. 231/2001
- **Organi sociali:** organo amministrativo e Collegio dei Revisori della Fondazione
- **Organismo di Vigilanza o OdV:** organismo previsto dall'art. 6 del D.lgs. 231/2001 preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231 e al relativo aggiornamento
- **Personale:** gli amministratori, i dipendenti, i collaboratori, il personale delle cooperative operanti presso la Fondazione
- **Soggetti apicali:** persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Fondazione o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Fondazione
- **Soggetti subordinati:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui al punto precedente
- **Professionisti esterni:** soggetti che in ragione delle competenze professionali prestano la propria opera in favore o per conto della Fondazione sulla base di un mandato
- **CCNL:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore e applicato alla Fondazione
- **Segnalazione:** comunicazione scritta o orale (indirizzata al Gestore delle segnalazioni) di presunte violazioni del presente Modello, del Codice di comportamento e/o di

procedure interne

- **Gestore delle segnalazioni:** soggetto formalmente individuato dalla Fondazione, autonomo e specificamente formato, incaricato di gestire le segnalazioni interne, individuato nel Comitato *Whistleblowing*
- **Segnalante:** persona fisica che effettua la segnalazione di violazioni di cui ha acquisito conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo o di rapporti di collaborazione o d'affari con la Fondazione
- **Segnalato:** persona menzionata nella Segnalazione, intesa come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata.

CAPITOLO 1

LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTA A CARICO DI PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ E ASSOCIAZIONI

1. Applicabilità del D.lgs. 231/01 alle ONLUS

L'applicabilità del D.lgs. 231/01 agli enti non-profit e, in particolare, alle ONLUS quali la "Fondazione Angelo Custode Onlus", trova origine nella sentenza G.u.p. Trib. Milano, 3 aprile 2011, n. 820, nella quale la "Croce San Carlo Onlus" veniva condannata per i reati di truffa aggravata nei confronti della Pubblica Amministrazione.

A far data dalla predetta sentenza la normativa regionale si è più volte pronunciata a mezzo Delibere sino ad arrivare ad introdurre l'obbligo di adozione di un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo conforme al D.lgs. 231/01 ai fini del conseguimento dell'accreditamento della struttura presso la Regione Lombardia.

A tal proposito si richiama la Delibera N. IX/3856 del 25 luglio 2012 relativa alle "strutture private di ricovero e cura accreditate" e la Delibera N. X/2569 del 31 ottobre 2014 relativa alle "unità di offerta socio-sanitarie".

Successivamente, l'entrata in vigore del **Codice del Terzo Settore N. 117/2017** ha previsto per le Fondazioni, e dunque, anche per la "Fondazione Angelo Custode Onlus", l'obbligo di nomina di un organo di controllo che, tra gli altri compiti, deve vigilare sul rispetto delle disposizioni di cui al D.lgs. 231/01.

1.2 Criteri d'imputazione della responsabilità all'ente

Ai fini dell'imputazione della responsabilità all'ente, è necessario, così come disposto dall'art. 5 del D.lgs. 231/2001, che il reato sia commesso da:

- soggetti in posizione apicale ovvero coloro che rivestono posizioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente, quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore di un'unità organizzativa autonoma, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente medesimo;
- soggetti subordinati, ossia sottoposti alla direzione e alla vigilanza dei soggetti apicali.

È inoltre necessario che tali soggetti commettano uno dei reati-presupposto nell'interesse o a vantaggio dell'ente. Per quanto concerne l'interesse, questo sussiste qualora l'autore del reato abbia agito con l'intento di favorire l'ente, senza conseguire nei fatti l'obiettivo, mentre il vantaggio sussiste qualora l'ente abbia tratto effettiva utilità, sia essa economica o di altra natura, dalla condotta illecita.

Laddove, tuttavia, uno dei soggetti abbia commesso il reato esclusivamente nell'interesse proprio o di terzi, l'ente andrà esente da responsabilità.

1.3 Condizioni esimenti della responsabilità dell'ente

L'ente può sottrarsi da responsabilità e quindi dall'applicazione delle relative sanzioni, oltre nel caso già indicato in cui i soggetti, siano essi apicali o sottoposti, abbiano agito nell'interesse proprio o di terzi, anche qualora sussistano una serie di condizioni.

In particolare, così come disposto dall'art. 6 del D.lgs. 231/2001, nel caso di commissione di reati da parte di soggetti apicali, l'ente non risponde se fornisce la prova che:

- l'organo di dirigente ha adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, prima della commissione dei reati, e che il medesimo sia efficace ovvero idoneo a prevenire i reati commessi;
- ha affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, che deve curarne anche l'aggiornamento e che non vi sia stata, da tale organo, omessa o insufficiente vigilanza;
- il Modello sia stato, dai soggetti che hanno commesso il reato, eluso fraudolentemente.

Affinché possa attribuirsi la responsabilità all'ente si richiede la sussistenza della c.d. colpa di organizzazione. Si ritiene infatti, che, sulla base della teoria dell'immedesimazione organica e, dunque, del rapporto che lega il soggetto in posizione apicale all'ente, operi una presunzione di colpevolezza dell'ente a fronte della commissione di un reato da un soggetto apicale proprio in virtù del fatto che tale soggetto esprime la politica dell'ente. Si prevede così un'inversione dell'onere probatorio sicché, affinché l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità, lo stesso dovrà dimostrare la propria estraneità rispetto al reato commesso dimostrando la sussistenza dei requisiti di cui l'art. 6.

Qualora invece il reato sia stato commesso da un soggetto subordinato, ex art. 7 D.lgs. 231/2001, l'ente è responsabile laddove la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Tuttavia, qualora l'ente abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, prima della commissione di tali reati, che risulti idoneo a prevenirne i relativi illeciti, si ritiene integrata l'osservanza degli obblighi di direzione e vigilanza sicché l'ente andrà esente da responsabilità.

1.4 Fattispecie di reato

Al fine di imputare la responsabilità all'ente è necessario che la persona fisica commetta uno dei reati-presupposto indicati dall'art. 24 all'art. 25-*duodevicies* del D.lgs. 231/2001.

Al mese di ottobre 2024, a seguito dell'integrazione e modifica delle fattispecie inizialmente introdotte nel Decreto, le fattispecie di reato previste sono le seguenti:

1. Art. 24: 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. Introdotto dal D.lgs. 231/2001, in seguito integrato dal D.lgs. 14 luglio 2020 n. 75, il quale con l'art. 5, comma 1, lettera a) ne ha modificato il comma 1 e rubrica e ha introdotto il comma 2-bis e poi modificato dalla L. n. 137/2023
2. Art. 24-*bis*: Delitti informatici e trattamento illecito di dati. Introdotto dalla Legge 48/2008, in seguito modificato dal Decreto-legge 21 settembre 2019, n. 105 (in G.U. 21/09/2019, n. 222) convertito con Legge 18 novembre 2019 n. 133 e dalla L. n. 90/2024.
3. Art. 24-*ter*: Delitti di criminalità organizzata. Introdotto dalla Legge 94/2009
4. Art. 25: Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione. Introdotto dal D.lgs. 231/2001 e modificato dalla Legge n. 190/2012, dalla Legge n. 3/2019, dal D.lgs. 14 luglio 2020, n. 75 e dalla L. n. 112/2024
5. Art. 25-*bis*: Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento. Aggiunto dal D.L. n. 350/2001 convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001 e modificato dalla Legge n. 99/2009
6. Art. 25-*bis*.1: Delitti contro l'industria e il commercio. Introdotto dalla Legge 99/2009
7. Art. 25-*ter*: Reati societari. Introdotto dalla Legge n. 61/2002, e successivamente modificato dalle Leggi n. 262/2005, n. 190/2012, n. 69/2015, dal D.lgs. n. 38/2017 (in G.U. 30/03/2017, n.75) e dal D.lgs. n. 19/2023
8. Art. 25-*quater*: Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico. Introdotto dalla Legge n. 7/2003
9. Art. 25-*quater*.1: Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili. Introdotto dalla Legge n. 7/2006
10. Art. 25-*quinqies*: Delitti contro la personalità individuale. Aggiunto dalla Legge 228/2003 e successivamente modificato dalle Leggi n. 38/2006, n. 39/2014 e n. 199/2016
11. Art. 25-*sexies*: Abusi di mercato. Introdotto dalla Legge 62/2005
12. Art. 25-*septies*: Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione

- delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro. Aggiunto dalla Legge n. 123/2007, sostituito dalla Legge 81/2008;
- 13.** Art. 25-*octies*: Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio. Aggiunto dalla Legge n. 231/2007 e modificato dalla Legge n. 186/2014
 - 14.** Art. 25-*octies*.1: Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori. Introdotto dal D.lgs. n. 184/2021 e modificato dal D.L. 105/2023 convertito con L. n. 137/2023
 - 15.** Art. 25-*novies*: Delitti in materia di violazione del diritto d'autore. Introdotto dalla Legge n. 99/2009 e modificato dalla Legge n. 116/2009 e dal D.lgs. 7 luglio 2011, n. 121
 - 16.** Art. 25-*decies*: Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria. Aggiunto dal D.lgs. n. 121/2011;
 - 17.** Art. 25-*undecies*: Reati ambientali. Introdotto dal D.lgs. 121/2011 e modificato dalla legge n. 68/2015;
 - 18.** Art. 25-*duodecies*: Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare. Introdotto dal D.lgs. n. 109/2012 e modificato dalla Legge n. 161/2017
 - 19.** Art. 25-*terdecies*: Razzismo e Xenofobia. Aggiunto dalla Legge n. 167/2017;
 - 20.** Art. 25-*quaterdecies*: Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati. Introdotto dalla Legge n. 39/2019
 - 21.** Art. 25-*quinqüesdecies*: Reati tributari. Aggiunto dal D.L. n. 124/2019, convertito con modificazioni dalla Legge n. 157/2019, modificato dal D.lgs. n. 75/2020 e dal D.lgs. n. 156/2022
 - 22.** Art. 25-*sexiesdecies*: Contrabbando. Aggiunto dal D.lgs. n. 75/2020 e modificato dal D.lgs. n. 141/2024
 - 23.** Art. 25-*septiesdecies*: Delitti contro il patrimonio culturale. Introdotto dalla L. n. 22/2022
 - 24.** Art. 25-*duodevicies*: Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici. Introdotto dalla L. n. 22/2022
 - 25.** L'art. 10 della Legge n. 146/2006 ha previsto la responsabilità dell'ente anche in relazione alla commissione dei reati transnazionali
 - 26.** Inoltre, per espressa previsione dell'art. 187-*quinqües* del D.lgs. 24 febbraio 1998 n. 58, Testo Unico della Finanza, la disciplina di cui gli artt. 6, 7, 8 e 12 del D.lgs. 231/2001 si applica anche agli illeciti amministrativi in tema di abusi di mercato.

1.5 Fattispecie di reato applicabili per la Fondazione Angelo Custode Onlus

In considerazione della struttura e delle attività svolte, la Fondazione 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*);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter*);
- Reati societari (art. 25-*ter*);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinqies*);
- Reati di omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies*);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies*);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-*octies*.1)
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies*);
- Reati ambientali (art. 25-*undecies*);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*);
- Reati tributari (art. 25-*quinqiesdecies*);
- Reati transnazionali (Legge n.146/2006, art. 10).

La Fondazione si impegna a valutare costantemente la rilevanza di eventuali ulteriori reati e ad aggiornare conseguentemente il Modello 231 e il correlato Codice di comportamento.

Nella successiva Parte Speciale del presente documento sono indicate le attività c.d. "sensibili", in virtù del rischio insito all'interno di tali attività di potenziale commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/01.

1.6 Sistema sanzionatorio

Le sanzioni che l'autorità giudiziaria può irrogare all'ente, qualora sussistano i requisiti indicati, sono:

- a. Sanzioni pecuniarie: per quanto concerne l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, la relativa disciplina è contenuta negli artt. 10, 11 e 12 del Decreto. Tale sanzione deve essere irrogata a fronte della commissione di una qualsiasi fattispecie di reato prevista dal Decreto e viene calcolata dal giudice sulla base di un sistema per quote. In particolare, le quote possono essere minimo 100 e massimo 1.000 in base alla gravità del reato commesso, al grado di responsabilità dell'ente, nonché all'attività svolta dall'ente per evitare, prevenire, attenuare le conseguenze dei relativi reati. Circa il valore delle quote è invece stabilito un valore minimo di € 258,00 e massimo di € 1.549,00 da determinarsi, sempre dal giudice, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente;
- b. Sanzioni interdittive: l'applicazione delle sanzioni interdittive, la cui disciplina è contenuta dall'art. 13 all'art. 17 del D.lgs. 231/2001, è possibile solo nelle ipotesi tassative individuate dal Decreto stesso. Tali sanzioni, hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente e sono indicate dall'art. 9 comma 2 del Decreto, quali:
 - l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - il divieto di contrattare con la Pubblica amministrazione, 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.

Inoltre, il giudice può, così come previsto dall'art. 15, a fronte della sussistenza di determinate condizioni, disporre, in alternativa alla sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, la prosecuzione dell'attività, ad opera di un commissario giudiziale, per un periodo di tempo pari alla durata della sanzione interdittiva sostituita.

Tali sanzioni, che possono avere durata minima di tre mesi e massima di due anni, si applicano, in casi tassativamente indicati dal Decreto, in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, qualora ricorra almeno una delle condizioni previste dal Decreto, quali:

1. l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti apicali, ovvero da soggetti subordinati qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
2. in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive, inoltre, sulla base della previsione di cui l'art. 45 del D.lgs. 231/2001, possono essere applicate in via cautelare qualora vi siano gravi indizi circa la responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo della commissione di illeciti della stessa natura di quelli già commessi. Il giudice può nominare un commissario giudiziale per la prosecuzione dell'attività.

Il giudice, nella determinazione del tipo e durata delle sanzioni interdittive, dovrà tenere conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente e dell'attività eventualmente svolta dallo stesso per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto ovvero per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. Il giudice, ove lo ritenga necessario, può anche applicare le sanzioni interdittive congiuntamente.

Inoltre, in base al disposto dell'art. 16, il giudice può disporre l'applicazione, in via definitiva, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione o del divieto di pubblicizzare beni o servizi qualora l'ente sia già stato condannato per la medesima sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni. Nonché, può disporre la sanzione dell'interdizione definitiva dell'attività qualora l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e sia stato già condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, all'interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività ovvero qualora l'ente, o una sua unità organizzativa, venga stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati.

Infine, l'art. 17 del D.lgs. 231/2001 stabilisce che le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente abbia:

1. risarcito integralmente il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si sia comunque efficacemente adoperato in tal senso;
 2. eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quelli verificatosi;
 3. messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.
- c. Confisca: è disciplinata dall'art. 19 ed è una sanzione autonoma che viene sempre

applicata con la sentenza di condanna e ha ad oggetto il prezzo o il profitto del reato ovvero, ove non sia possibile, somme di denaro o altre utilità equivalenti al prezzo o al profitto del reato, ad eccezione della parte che può essere restituita al danneggiato.

- d. Pubblicazione della sentenza: è disciplinata dall'art. 18 e consta nella pubblicazione della sentenza, per estratto o per intero, in uno o più giornali scelti dal giudice, ovvero nell'affissione, della medesima, nell'albo del Comune ove l'ente ha sede. Può essere disposta solo a fronte dell'applicazione all'ente di una sanzione interdittiva.

1.7 L'autonomia della responsabilità dell'ente

La responsabilità dell'ente, così come statuito dall'art. 8 del D.lgs. 231/2001, è una responsabilità autonoma e diretta che non si pone in maniera sostitutiva rispetto alla responsabilità dell'autore dell'illecito ma in maniera aggiuntiva. L'art. 9 del D.lgs. 231/2001 prescrive, infatti, che l'ente è responsabile anche qualora l'autore del reato non sia stato identificato o non sia imputabile, ovvero qualora il reato si sia estinto per cause diverse dall'amnistia.

Tale responsabilità è ovviamente ancorata alla sussistenza dei requisiti soggettivi e oggettivi previsti dal Decreto nonché alla commissione di uno dei reati-presupposto previsti dall'art. 24 all'art. 25-*duodevicies* del Decreto.

Inoltre, l'art. 27 del D.lgs. 231/2001, stabilisce che l'ente risponde dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria con il suo patrimonio, facendo così riferimento alle società o agli enti con personalità giuridica, o con il fondo comune, rimandando in tal modo anche alle associazioni non riconosciute.

Emerge così la volontà del legislatore di prevedere una responsabilità dell'ente non solo autonoma nei confronti dell'autore del reato ma anche rispetto ai singoli membri della compagine sociale.

CAPITOLO 2

IL MODELLO DI *GOVERNANCE* E L'ASSETTO ORGANIZZATIVO DELLA FONDAZIONE ANGELO CUSTODE ONLUS

2.1 L'oggetto sociale

La "Fondazione Angelo Custode Onlus", per brevità successivamente denominata come "Fondazione", è una Fondazione senza fini di lucro, che persegue esclusivamente finalità di solidarietà sociale, in sintonia con la dottrina sociale della Chiesa Cattolica e della Diocesi di Bergamo.

2.2 La *governance*

Il sistema di *governance* adottato dalla Fondazione vede i seguenti organi: il Consiglio di amministrazione, il Presidente, il Comitato Scientifico-Pastorale, il Collegio dei revisori dei conti e il Coordinatore delle attività.

2.3 Il Consiglio di amministrazione

Il Consiglio di amministrazione è composto da non meno di sette consiglieri, segnalati e indicato dall'Ordinario della Diocesi di Bergamo, secondo quanto previsto dallo statuto. Al Consiglio di amministrazione sono conferiti poteri di gestione ordinaria e straordinaria della Fondazione per il conseguimento dei fini statutari. I componenti del Consiglio durano in carica tre anni e possono essere riconfermati senza limitazioni.

2.4 Presidente

Il Presidente è il legale rappresentante, investito dei poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione che sovrintende, dirige e coordina tutte le attività e i presidi organizzativi e scientifici della Fondazione.

2.5 Collegio dei Revisori dei Conti

Il controllo sulla gestione della Fondazione è esercitato da un collegio di revisori dei conti formato da tre membri effettivi e due supplenti che durano in carica per tre anni.

2.6 Consigliere Delegato / Direttore Generale

Il Consigliere Delegato/Direttore Generale è responsabile dell'attività della Fondazione, figura apicale nei confronti dei responsabili di struttura e provvede a dare esecuzione alle decisioni del Consiglio di amministrazione.

2.7 Responsabile di struttura

Ogni singola unità d'offerta è governata da un Responsabile. La Rete consultoriale prevede anche la figura del **Coordinatore delle attività** svolte dai singoli Consulitori.

Esistono anche due centri della FAC che hanno in essere più unità di offerta (Scala di Giacobbe e Istituto di Riabilitazione Angelo Custode) governate da un Direttore di Struttura.

CAPITOLO 3

ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DELLA FONDAZIONE ANGELO CUSTODE ONLUS

3.1 Obiettivi perseguiti dalla Fondazione con l'adozione del Modello

La Fondazione, in virtù dell'attività da essa svolta e ai fini di tutelare i propri lavoratori e **nel pieno rispetto dei requisiti predisposti dalla Regione Lombardia per la concessione dell'accreditamento**, da alcuni anni ha ritenuto necessario procedere all'adozione del Modello e del relativo Codice di comportamento. Si ritiene che, mediante l'adozione del Modello, sia possibile prevenire la commissione dei reati e degli illeciti e che, le prescrizioni di cui al Modello e i principi etici contenuti nel Codice di comportamento, debbano essere rispettati da tutti i soggetti che operano internamente o mediante rapporti di collaborazione con la Fondazione.

3.2 Funzione del Modello

La predisposizione del Modello ai sensi del D.lgs. 231/01 mira a prevenire la commissione dei reati e degli illeciti all'interno della Fondazione mediante la predisposizione di un sistema di procedure e di attività di controllo *ex ante* e, quindi, in maniera preventiva. L'adozione del Modello costituisce condizione di esclusione della responsabilità dell'ente in caso di commissione di uno dei reati-presupposto in quanto si ritiene che, laddove si accertasse l'idoneità del Modello, l'autore del reato abbia dovuto necessariamente eludere fraudolentemente il Modello per commettere il reato.

In particolare, nella redazione del Modello, si provvede alla valutazione del rischio potenziale in riferimento a ciascuna attività e, una volta individuate le aree maggiormente a rischio per la commissione di uno dei reati-presupposto previsti nel D.lgs. 231/2001, si procede alla predisposizione delle regole comportamentali, dei protocolli, delle procedure per poter intervenire preventivamente su tali rischi e, quindi, prevenire la commissione dei relativi reati.

In tal modo il Modello assolve diverse finalità. *In primis* si vuole diffondere la consapevolezza a tutti i dipendenti o collaboratori esterni della Fondazione che, dalla violazione del Modello, del Codice di comportamento e delle prescrizioni contenute nel Decreto, può derivare non solo l'irrogazione di sanzioni in capo al soggetto autore dell'illecito ma anche a carico della Fondazione. Secondariamente si vuole diffondere una cultura d'impresa improntata alla legalità rendendo consapevoli tali soggetti anche del fatto che la Fondazione condanna ogni comportamento illecito che si pone in contrasto non solo alla legge ma anche ai principi e alle prescrizioni contenute nel presente Modello e nel Codice di comportamento.

Infine, mediante l'adozione del Modello, si consente alla Fondazione di prevenire e contrastare tempestivamente la commissione di reati e illeciti mediante un sistema di monitoraggio e controllo sulle aree potenzialmente a rischio.

CAPITOLO 4

L'ORGANISMO DI VIGILANZA E CONTROLLO

4.1 Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6 del D.lgs. 231/2001 pone, quale condizione esimente della responsabilità dell'ente, l'istituzione di un Organismo dotato di poteri autonomi e indipendenti di iniziativa e di controllo che si occupi di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello e che ne curi l'aggiornamento.

A tal proposito la Fondazione istituisce, in ottemperanza al Decreto, un Organismo di Vigilanza competente in materia di controllo dei rischi connessi alla specifica attività svolta dalla Fondazione e ai relativi profili giuridici. Così come il Modello, anche l'Organismo deve essere effettivo e non meramente formale sicché risulta fondamentale, ai fini di una corretta configurazione di tale organismo, un'attenta valutazione dei compiti ad esso conferitogli dalla legge e dei requisiti che deve possedere per poter svolgere, in maniera adeguata, tali compiti.

4.2 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

In virtù di quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria per la redazione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, approvate il 7 marzo 2012, modificate il 31 marzo 2008, aggiornate a Marzo 2014 e a giugno 2021, nonché delle indicazioni fornite dal CNDCEC nel documento 'Il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs 231/2001 per gli enti privati del settore sanitario' di maggio 2024, ogni membro dell'Organismo di Vigilanza deve essere selezionato esclusivamente in base ai requisiti di:

- Autonomia e indipendenza:** l'Organismo di Vigilanza deve risultare autonomo e indipendente al fine di esercitare le proprie funzioni senza alcuna interferenza dagli altri componenti dell'ente;
- Professionalità:** i membri dell'Organismo di Vigilanza devono possedere le competenze tecniche, giuridiche, economiche necessarie all'assolvimento delle proprie funzioni;
- Continuità di azione:** è necessario che l'Organismo svolga le proprie funzioni in maniera continuativa.

4.3 Istituzione, nomina e revoca dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di amministrazione, sulla base della presenza dei requisiti sopra indicati e dell'assenza di cause d'ineleggibilità e dura in carica tre

anni. Tuttavia, tutti i membri dell'Organismo possono essere rinominati. All'atto della nomina dei membri dell'Organismo il Consiglio di amministrazione determina anche il relativo compenso.

L'Organismo della Fondazione è composto da tre membri esterni, dotati delle specifiche competenze tecnico-professionali richieste dall'incarico e due di tali componenti, sono esterni al personale della Fondazione. Tra i membri dell'Organismo è stato individuato un Presidente che è il promotore delle attività dell'Organismo e si occupa di fissare il calendario delle riunioni periodiche nonché di quelle straordinarie dell'Organismo medesimo.

Laddove sussistano delle cause di ineleggibilità non si può essere nominati membri dell'Organismo di Vigilanza. Tali cause sussistono laddove si verifichi una delle seguenti condizioni:

1. relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con componenti del Consiglio di amministrazione e dei Revisori dei Conti o con soggetti apicali;
2. conflitti di interesse, anche potenziali, con la Fondazione;
3. svolgimento, nei tre anni precedenti alla nomina di membro dell'Organismo di Vigilanza, di funzioni di amministrazione in enti sottoposti a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o a procedure equiparate;
4. condanna, anche qualora la sentenza non sia passata in giudicato, ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dagli uffici direttivi delle persone giuridiche, nonché ad una pena, ovvero a una sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti, per i reati previsti dal D.lgs. 231/2001.

La sopravvenienza di una di tali cause di ineleggibilità in un momento successivo alla nomina di membro dell'Organismo dovrà essere comunicata al Consiglio di amministrazione e il membro interessato decadrà automaticamente.

La cessazione dall'incarico di membro dell'Organismo può avvenire a seguito di rinuncia all'incarico da parte del membro, in caso di decadenza per perdita dei requisiti richiesti nonché per il sopravvenire di una causa di ineleggibilità o di incompatibilità con la carica. Inoltre, l'incarico di ciascun membro dell'Organismo può essere revocato, per giusta causa, esclusivamente mediante delibera del Consiglio di amministrazione.

In particolare, per quanto concerne la revoca di un membro dell'Organismo, questa può avvenire:

- qualora vengano meno i requisiti necessari alla nomina;

- qualora vi siano gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino l'indipendenza e l'autonomia;
- in ogni caso di violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'Organismo;
- in caso di assenza ingiustificata del membro per più di tre volte consecutive alle riunioni dell'Organismo di Vigilanza.

Infine, ciascun membro può recedere in qualsiasi momento dall'incarico mediante il preavviso, in forma scritta, comunicato al Presidente del Consiglio di amministrazione.

In caso di decadenza o recesso di uno dei componenti dell'Organismo, il Consiglio di amministrazione provvede tempestivamente, collegialmente o tramite il Presidente, alla sostituzione del componente divenuto inidoneo entro tre mesi.

4.4 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve assolvere ad una pluralità di compiti:

- vigilare sull'osservanza e sull'effettività del Modello nella prevenzione dei reati-presupposto;
- proporre al Consiglio di amministrazione modifiche e/o aggiornamenti del Modello;
- svolgere o far svolgere, sotto la sua sorveglianza, le attività ispettive periodiche relative all'effettiva applicazione delle procedure aziendali di controllo all'interno delle attività sensibili, nonché alla loro efficacia.

Siffatte funzioni e poteri in capo all'Organismo di Vigilanza non potranno essere delegate a soggetti terzi essendo di competenza esclusiva dei soggetti nominati.

L'Organismo, al fine di assolvere i propri compiti, ha libero accesso a tutte le funzioni della Fondazione, per ottenere le informazioni o i dati di cui necessita nello svolgimento della propria attività.

Può quindi richiedere informazioni o l'esibizione dei documenti concernenti le attività sensibili a tutto il personale della Fondazione.

Proprio per garantire lo svolgimento dei propri compiti in piena autonomia, viene definito dal Consiglio di amministrazione un *budget* di spesa che potrà essere utilizzato dall'Organismo di Vigilanza.

4.5 Relazione annuale dell'Organismo di Vigilanza

Ogni **anno** l'Organismo di Vigilanza invia al Consiglio di amministrazione una relazione informativa scritta che concerne l'attività di verifica e l'esito della stessa.

Inoltre, poiché la Fondazione Angelo Custode Onlus è una struttura privata di ricovero e cura accreditata dalla Regione Lombardia, si evidenzia che l'Organismo di Vigilanza, in conformità alla normativa Regionale della Lombardia Delibera N. IX/3856 del 25 luglio 2012, invierà annualmente all'ATS competente per territorio entro la fine del mese di gennaio un sintetico estratto della Relazione annuale dell'Organismo di Vigilanza, attestante in modo esplicito ed inequivocabile l'efficace e corretta applicazione del Modello Organizzativo e l'assenza o l'evidenza di criticità.

Infine, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare il Consiglio di amministrazione in relazione a qualsiasi problematica inerente all'attività svolta, nonché qualora ritenga che sia necessario procedere all'aggiornamento del Modello per intervenute modifiche organizzative dell'ente o sostanziali interventi legislativi che richiedono un aggiornamento della valutazione dei rischi in ambito 231 e una verifica dell'idoneità dei presidi di controllo interni a mitigarli.

4.6 Attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza

Il Modello 231 della Fondazione prevede che l'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV") si avvalga, nell'ambito della propria attività di controllo, di flussi informativi inviati dalle strutture aziendali (centrali e periferiche): c.d. flussi informativi periodici, definiti su base periodica e concordati con le funzioni interne.

L'acquisizione di informazioni, di dati e notizie permette al predetto Organo di vigilare, peraltro, sul funzionamento e sull'osservanza del "Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001", proponendo, laddove ne ricorrano i presupposti, gli opportuni aggiornamenti, al fine di rendere più efficaci i presidi organizzativi e di controllo interno della Fondazione.

Si riportano nel seguito le informazioni che il Direttore Generale provvede ad inviare all'Organismo di Vigilanza nell'ambito delle attività di propria competenza:

- verbale della riunione annuale periodica in materia di Sicurezza concernente l'accertamento dell'adeguatezza delle misure adottate a prevenire i rischi infortuni sui luoghi di lavoro;
- comunicazione di eventuali variazioni nelle nomine dei soggetti previsti dalla normativa e dei membri delle squadre di emergenza;
- comunicazione estratto registro infortuni;

- comunicazione di eventuali infortuni sul lavoro occorsi a soggetti non dipendenti della Fondazione;
- comunicazione relativa all'aggiornamento del "Documento di Valutazione dei Rischi" (ex D.lgs. 81/2008) e dei relativi allegati;
- comunicazione relativa ai corsi di formazione erogati in materia di salute e sicurezza, con evidenza della documentazione attestante la presenza dei partecipanti agli stessi;
- elenco delle sanzioni applicate in violazione delle norme sulla sicurezza da parte delle Autorità Competenti (es. ATS, VV.FF., etc.);
- comunicazione circa la sottoscrizione di contratti con nuovi *servicer* preposti alla fornitura di servizi strumentali alla messa in sicurezza degli edifici della Fondazione;
- informazioni concernenti la gestione del personale, in particolare, per quanto riguarda la regolarità dell'assunzione dei lavoratori stranieri nel rispetto della normativa e dell'apposita procedura adottata per contrastare l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- eventuali provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca la commissione dei reati, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.lgs. 231/2001;
- notizie relative a eventuali cambiamenti organizzativi interni e/o nel sistema delle procure/deleghe interne;
- notizie relative a eventuali procedimenti disciplinari connessi alla mancata osservanza delle regole di cui al Modello, al Codice di comportamento e/o a procedure interne e alle sanzioni erogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

L'OdV, anche mediante l'elaborazione di apposita procedura operativa o *template* dei flussi, stabilisce le ulteriori tipologie di informazioni che i responsabili coinvolti nella gestione delle cd. attività "sensibili" devono trasmettere, dando indicazioni in merito alla periodicità e modalità con le quali tali comunicazioni devono essere inoltrate.

4.7 Segnalazioni di presunte violazioni del Modello

L'Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del D.lgs. 231/2001 con funzioni di garante del funzionamento e dell'osservanza del Modello è coinvolto nei casi di segnalazioni riguardanti

presunte violazioni del Modello stesso e/o del Codice di comportamento.

Le segnalazioni devono essere trasmesse unicamente mediante il canale interno dedicato, accessibile al portale <https://segnalo.coesi.coop/#/> con le modalità descritte nella procedura di gestione delle segnalazioni whistleblowing adottata dal Consiglio di amministrazione della Fondazione diffusa all'interno dell'ente e pubblicata sul sito web istituzionale al link <https://www.fondazioneangelocustode.it/fondazione/normativa/>.

Il Comitato *Whistleblowing* (composto da tre figure consulenziali di CSA Coesi Impresa Sociale esperti in ambito legale, *privacy* e *data protection*, rapporto di lavoro e relazioni sindacali) cui la Fondazione ha formalmente affidato l'incarico della gestione delle segnalazioni nel rispetto del D.lgs. 24/2023, informa tempestivamente l'OdV nei casi di presunte violazioni afferenti al Modello e/o al Codice di comportamento, affinché quest'ultimo possa condividere le proprie eventuali osservazioni e partecipare all'istruttoria. Il Comitato *Whistleblowing* e l'OdV garantiscono la massima riservatezza del segnalante, del segnalato, del facilitatore, di eventuali altre persone coinvolte, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione oscurando ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione di tali soggetti.

L'OdV riceve semestralmente dal Comitato *Whistleblowing*, mezzo PEC dedicata, un aggiornamento sull'attività complessiva di gestione delle segnalazioni al fine di verificare il funzionamento del sistema *whistleblowing* e proporre eventuali necessità di miglioramento.

Chi può segnalare

Possono segnalare presunti illeciti 231 e presunte violazioni (anche se non direttamente costituenti reato) di comportamenti contrari al Modello 231, al Codice di comportamento e/o a procedure interne della Fondazione:

- i dipendenti dell'ente;
- i lavoratori autonomi, consulenti o collaboratori che instaurano rapporti con la Fondazione;
- volontari e tirocinanti (retribuiti o non retribuiti);
- membri di organi sociali e persone che esercitano presso la Fondazione funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza;
- lavoratori in periodo di prova (qualora la segnalazione abbia ad oggetto illeciti avvenuti durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali);
- ex lavoratori (purché l'evento illecito sia accaduto nel corso del rapporto di lavoro);
- tutti gli ulteriori destinatari del Modello 231 adottato dalla Fondazione (utenti, fornitori ed eventuali ulteriori categorie di soggetti che l'organo amministrativo di concerto con

l'Organismo di Vigilanza potrà stabilire in relazione ai rapporti giuridici instaurati dalla Fondazione).

Oggetto della segnalazione

Possono essere segnalate le presunte violazioni apprese nel corso del rapporto di lavoro o relazioni d'affari instaurati con la Fondazione, aventi ad oggetto:

- illeciti civili, penali, amministrativi, contabili;
- illeciti penalmente rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 compiuti da esponenti aziendali o lavoratori subordinati nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- illeciti riguardanti i settori degli appalti pubblici, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, protezione dei dati personali (privacy), sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- lesione degli interessi finanziari dell'Unione;
- comportamenti contrari al Modello 231 e/o al Codice di comportamento, nonché alle procedure interne adottate ai sensi del D.lgs. 231/2001 anche se non direttamente costituenti reato;
- condotte illecite rilevanti per le Pari Opportunità;
- discriminazioni di genere;
- mobbing, molestie e atti persecutori in ambito lavorativo.

È vietato:

- il ricorso a espressioni ingiuriose;
- l'invio di segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- l'invio di segnalazioni fondate su meri sospetti o comunque palesemente prive di fondamento e/o acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (c.d. voci di corridoio);
- l'invio di segnalazioni effettuate con l'unico scopo di danneggiare il soggetto segnalato e/o l'immagine della Fondazione, ovvero che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, lamentale di carattere personale;
- l'invio di segnalazioni relative a informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico.

Iter di gestione delle segnalazioni

La piattaforma informatica accessibile al link <https://segnalo.coesi.coop/#/> consente l'invio di segnalazioni senza l'obbligo di registrarsi né di dichiarare le proprie generalità.

FONDAZIONE ANGELO CUSTODE ONLUS

Sede legale: piazza Duomo n. 5 - 24129 Bergamo - C.F. e P.I. 03385420165

Sede operativa: via Conventino n. 9 - 24125 Bergamo - tel. 035 0072100

email: direzione@fondazioneangelocustode.it - pec: fondazioneangelocustode@legalmail.it – www.fondazioneangelocustode.it

Il Segnalante dovrà fornire in modo chiaro e completo tutti gli elementi utili per effettuare le verifiche e gli accertamenti necessari a valutare la fondatezza della Segnalazione. Le Segnalazioni anonime sono consentite e ritenute ammissibili purché adeguatamente documentate e circostanziate, con descrizione puntuale di fatti e situazioni.

Il Segnalante può altresì chiedere un incontro riservato con il Gestore delle segnalazioni, dallo stesso verbalizzato previa verifica e conferma del segnalante.

Il Gestore delle segnalazioni rilascia al Segnalante avviso di ricevimento della Segnalazione entro 7 giorni dall'avvenuta ricezione e fornisce riscontro in merito allo stato di avanzamento dell'istruttoria entro 3 mesi dal ricevimento della Segnalazione, comunicando gli esiti delle valutazioni effettuate anche all'organo di indirizzo della Fondazione, proponendo le eventuali sanzioni disciplinari da comminare nei confronti dei soggetti responsabili. Allo stesso modo il Gestore delle segnalazioni provvede ove accerti che la Segnalazione, rivelatasi infondata, sia stata trasmessa con dolo o colpa grave del Segnalante, affinché venga valutata la necessità di intraprendere nei confronti dello stesso gli opportuni provvedimenti disciplinari.

Tutele

La Fondazione, in conformità al D.lgs. 24/2023, garantisce:

- la massima riservatezza sui fatti segnalati, sull'identità del Segnalato, del Segnalante e di ogni altro soggetto comunque coinvolto;
- la tutela del Segnalante in buona fede da condotte ritorsive (anche solo tentate o minacciate), direttamente o indirettamente connesse alla Segnalazione;
- la protezione del soggetto segnalato in malafede (le Segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio nonché ogni altra forma di abuso del canale di segnalazione sono fonte di responsabilità in sede disciplinare);
- l'imparzialità, l'autonomia e l'indipendenza di giudizio: il Gestore delle segnalazioni che riceve, esamina e valuta le segnalazioni è in possesso dei requisiti di autonomia, indipendenza, competenza e diligenza richiesti dalla normativa vigente in materia.

Le tutele accordate al Segnalante sono estese a:

- facilitatore (persona che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo);
- persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante con uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- colleghi di lavoro del segnalante con cui hanno un rapporto abituale e corrente.

Perdita delle tutele

Le tutele sopra descritte non si applicano nei confronti di chi effettua con dolo o colpa grave Segnalazioni che si rivelano infondate, nonché manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare la Fondazione, il Segnalato o altri soggetti. Tra l'altro, la violazione delle misure di tutela del Segnalante, nonché la presentazione con dolo o colpa grave di Segnalazioni che si rivelano infondate rappresentano comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e del Codice di comportamento adottati dalla Fondazione e per questa ragione puniti mediante il sistema sanzionatorio ivi previsto.

Qualsiasi illecito o abuso dei canali di gestione delle Segnalazioni commesso da soggetti con i quali la Fondazione intrattiene rapporti contrattuali (es. fornitori, consulenti/collaboratori esterni) è sanzionato secondo quanto previsto da specifiche clausole contrattuali. Tali clausole possono prevedere, a titolo meramente esemplificativo, la facoltà di risoluzione del contratto e/o il pagamento di penali. Le sanzioni possono comportare, inoltre, il divieto di instaurare nuovi rapporti contrattuali con i soggetti interessati.

Archiviazione delle segnalazioni

Le Segnalazioni aperte tramite il portale saranno conservate sulla piattaforma in cloud che ospita il servizio, con applicazione di misure di sicurezza tecniche e organizzative che garantiscono la riservatezza dei dati e, al tempo stesso, la loro fruibilità e disponibilità. La conservazione avverrà per il tempo strettamente necessario al trattamento della Segnalazione e, in ogni caso, non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui al D. Lgs. 10 marzo 2023 n. 24, salvo l'instaurazione di un'azione giudiziaria o disciplinare nei confronti del Segnalato o del Segnalante che avesse reso dichiarazioni false o diffamatorie.

Le Segnalazioni effettuate mediante incontro diretto saranno documentate per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione. Il Segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

La Segnalazione orale effettuata mediante incontro diretto con il Gestore delle segnalazioni, previo consenso del Segnalante, può essere documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo oppure mediante verbale sottoscritto dal segnalante e dal Comitato Whistleblowing.

CAPITOLO 5 IL SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Introduzione

La previsione di un Sistema Disciplinare, ai sensi del D.lgs. n. 231/2001, è requisito fondamentale per l'adozione e attuazione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo, assicurandone l'effettività nonché l'efficacia dissuasiva e pedagogica.

La definizione di un adeguato Sistema Disciplinare costituisce presupposto essenziale della valenza scriminante del Modello rispetto alla responsabilità amministrativa "da reato" degli enti.

Ai sensi dell'art. 6, comma 2 lettera e), l'ente per dotarsi di un Modello idoneo deve, tra le altre cose, "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello"; il comma 2-bis prevede altresì che "i modelli prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)".

Lo stesso dicasi con riguardo all'art. 7, comma 4, del Decreto che ribadisce l'essenzialità del sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Con l'adozione del presente Sistema Disciplinare da parte della Fondazione, la contestazione e l'irrogazione delle sanzioni discende dalla violazione delle disposizioni del Codice di comportamento, delle prescrizioni del Modello e delle procedure operative che ne fanno parte integrante e dalla commissione dei reati presupposto ivi menzionati. Costituiscono parimenti violazioni del Modello le condotte, attive o omissive, poste in violazione del Titolo V del CCNL Personale applicabile ai dipendenti della Fondazione nonché quelle poste in violazione delle indicazioni/prescrizioni dell'OdV.

Nessuna violazione può essere giustificata, ovvero essere giudicata meno grave, se asseritamente compiuta nell'interesse o a vantaggio della Fondazione.

Qualora applicabili, il sistema sanzionatorio opera in ogni caso nel rispetto delle differenti normative relative ai dirigenti, ai lavoratori subordinati e ai terzi che agiscono nell'ambito della Fondazione, nonché nel rispetto, in via esemplificativa, della disciplina apprestata dagli artt. 2106, 2118 e 2119 del Codice civile, dalla legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) e dalla contrattazione collettiva.

Nel rispetto delle norme di legge vigenti, l'instaurazione di un procedimento disciplinare, così

come l'applicazione delle sanzioni di seguito indicate, può instaurarsi e concludersi in autonomia dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di procedimenti penali, amministrativi e contabili aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del Sistema Disciplinare.

Il presente Sistema Disciplinare si articola in quattro parti:

- nella prima, sono identificati i soggetti passibili delle sanzioni previste;
- nella seconda, le condotte potenzialmente rilevanti;
- nella terza, le sanzioni irrogabili;
- nella quarta, il procedimento di contestazione della violazione e irrogazione della sanzione.

Le previsioni contenute nel Sistema Disciplinare non precludono la facoltà dei soggetti destinatari di esercitare tutti i diritti loro riconosciuti dalla Legge, così come non precludono alla Fondazione di agire a propria tutela nelle sedi competenti, anche a ristoro dei danni subiti.

Del Sistema Disciplinare è garantita la piena conoscenza da parte dei destinatari tramite affissione in luogo accessibile a tutti e tramite le diverse modalità con cui è garantita la piena conoscibilità del Modello.

5.2 I soggetti destinatari

Di seguito vengono indicati i soggetti passibili delle sanzioni previste nel presente Sistema Disciplinare.

I soggetti apicali

Le norme e i principi contenuti nel Modello e negli Allegati ad esso connessi devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono, in seno all'organizzazione della Fondazione, una posizione cd. "apicale" (d'ora in poi anche "soggetti Apicali").

L'art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto indica come rientranti in questa categoria i soggetti "che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale", nonché i soggetti che "esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo" dell'ente.

In primo luogo, dunque, assumono rilievo: i componenti degli organi di rappresentanza, di amministrazione e controllo della Fondazione, i Consiglieri delegati/Direttori generali nonché i soggetti dotati di autonomia finanziaria e funzionale, nonché i responsabili delle sedi secondarie. Tali soggetti possono essere legati alla Fondazione sia da un rapporto di lavoro

FONDAZIONE ANGELO CUSTODE ONLUS

Sede legale: piazza Duomo n. 5 - 24129 Bergamo - C.F. e P.I. 03385420165

Sede operativa: via Conventino n. 9 - 24125 Bergamo - tel. 035 0072100

email: direzione@fondazioneangelocustode.it - pec: fondazioneangelocustode@legalmail.it – www.fondazioneangelocustode.it

subordinato, sia da altri rapporti di natura privatistica.

I soggetti non apicali

Assume rilevanza, a tale proposito, la posizione di tutti i dipendenti legati alla Fondazione da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall'inquadramento riconosciuti (ad es. dirigenti non "apicali", quadri, impiegati, lavoratori a tempo determinato o parziale, ecc.; di seguito, anche 'Dipendenti').

Nell'ambito di tale categoria, rientrano anche i Dipendenti cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e/o compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad es. il Responsabile e gli Addetti al Servizio Prevenzione e Protezione, gli Addetti al Primo Soccorso, gli Addetti alla Protezione Incendi, i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, ecc.).

Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello

Il presente Sistema Disciplinare ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni del Modello commesse da soggetti anche diversi da quelli sopra indicati.

Si tratta, in particolare, di tutti i soggetti (di seguito, collettivamente denominati anche "Terzi Destinatari") che non rivestono una posizione "apicale" nei termini specificati nei paragrafi precedenti e che sono comunque tenuti al rispetto del Modello.

Nell'ambito di tale categoria, possono farsi rientrare:

- tutti coloro che intrattengono con la Fondazione un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es. i lavoratori parasubordinati, i consulenti, i lavoratori somministrati o distaccati);
- i volontari e i collaboratori a qualsiasi titolo;
- i procuratori, gli agenti e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della Fondazione;
- i soggetti non dipendenti cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad es. i Medici Competenti e, qualora esterni all'azienda, i Responsabili e gli Addetti al Servizio Prevenzione e Protezione);
- i contraenti ed i *partner* commerciali.

5.3 Le condotte rilevanti

Ai fini del presente Sistema Disciplinare e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva (laddove applicabili) che devono ritenersi integralmente richiamate, costituiscono violazioni del Modello (e, in particolare, dei Protocolli generali e specifici di prevenzione ivi

stabiliti) tutte le condotte, commissive o omissive, anche colpose o tentate (art. 26 D.lgs. n. 231/2001) che, anche a prescindere dalla commissione del reato, siano idonee a ledere l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati presupposto di cui al D.lgs. n. 231/2001.

La trasgressione alle disposizioni contenute nel presente Modello e/o nel Codice di comportamento costituisce altresì, per il personale dipendente medico, paramedico e amministrativo, violazione del dovere di rispettare l'impostazione e la fisionomia propria della struttura e dell'obbligo di attenersi alle disposizioni impartite dalla Fondazione secondo la struttura organizzativa interna e di osservare in modo corretto i propri doveri, così come è stabilito dai C.C.N.L. per il personale dipendente e per il personale non medico delle strutture sanitarie.

In particolare, assumono rilevanza le seguenti condotte:

- 1) mancato rispetto del Modello, qualora sia violata una delle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, non osservanza delle procedure prescritte - inclusa la procedura *Whistleblowing*); omessa comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte; mancato o parziale o ritardato svolgimento dei controlli; violazioni di norme procedurali od organizzative, consistenti nella omessa o insufficiente attuazione di obblighi di informazione/relazione, di segnalazione, di attuazione di prescrizioni/indicazioni imposte dall'OdV; violazione delle cautele procedurali e sostanziali che disciplinano le decisioni della Fondazione nelle aree a rischio-reato ecc.; adozione, nell'espletamento di attività nelle aree "a rischio reato", di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Fondazione;
- 2) mancato rispetto del Modello, qualora si esponga la Fondazione ad una situazione di oggettivo pericolo o vi sia la reiterazione nella violazione delle procedure previste dal Modello o adozione, nell'espletamento di attività nelle aree "a rischio reato", di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello. Tali comportamenti costituiscono una ripetuta mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Fondazione e/o determinano una situazione di pericolo per l'integrità della Fondazione o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.

Si ha reiterazione quando sono state poste in essere almeno tre violazioni nel biennio precedente all'ultima contestazione.

Tra le condotte che espongono la Fondazione a situazioni di oggettivo pericolo rileva, ai sensi dell'art. 6 comma 2 *bis* D.lgs. n. 231/2001, l'effettuazione con dolo o colpa grave di

segnalazioni di illeciti o irregolarità che si rivelano infondate;

- 3) mancato rispetto del Modello, qualora nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree "a rischio reato" un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, si arrechi danno a beni o interessi della Fondazione ovvero si mettano in pericolo o si ledano l'integrità, la dignità o la professionalità di soggetti tutelati dal Modello. Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Fondazione, determinano un danno alla Fondazione e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.

Tra questi comportamenti rileva la violazione delle misure di tutela del Segnalante ex art. 6 comma 2 *bis* D.lgs. n. 231/2001;

- 4) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di comportamenti che espongono la Fondazione a un danno grave o ad un procedimento per responsabilità amministrativa "da reato" ai sensi del D.lgs. n. 231/2001, ovvero nel caso di reiterazione delle violazioni indicate nel precedente n. 3;

- 5) mancato rispetto dei principi, delle misure e delle regole indicate nel Modello e nel Codice di comportamento con riferimento alla disciplina *Whistleblowing* di cui al D.lgs. 24/2023, nonché eventuali abusi o utilizzi illeciti del canale di gestione interno delle Segnalazioni adottato dalla Fondazione.

5.4 Le sanzioni

Nella presente sezione sono indicate le sanzioni irrogabili a fronte dell'accertamento di una delle violazioni di cui sopra.

Le sanzioni sono applicate nel rispetto delle previsioni contenute nel presente Modello, nonché delle norme rinvenibili nella legge e nella contrattazione collettiva, laddove applicabili.

In ogni caso, l'individuazione e l'irrogazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza delle stesse rispetto alla violazione contestata.

A tale proposito, avranno rilievo, in via generale, i seguenti elementi:

- la gravità della condotta o dell'evento che quest'ultima ha determinato;
- la tipologia della violazione compiuta;
- le circostanze nel cui ambito si è sviluppata la condotta, nonché del comportamento tenuto dall'autore precedentemente e successivamente alla realizzazione della violazione;
- l'intensità del dolo e il grado della colpa;

FONDAZIONE ANGELO CUSTODE ONLUS

Sede legale: piazza Duomo n. 5 - 24129 Bergamo - C.F. e P.I. 03385420165

Sede operativa: via Conventino n. 9 - 24125 Bergamo - tel. 035 0072100

email: direzione@fondazioneangelocustode.it - pec: fondazioneangelocustode@legalmail.it – www.fondazioneangelocustode.it

- le modalità della condotta, anche in relazione alle mansioni del lavoratore ovvero della posizione funzionale e del livello di responsabilità e autonomia delle persone coinvolte nei fatti costituenti la violazione.

Ai fini dell'eventuale aggravamento della sanzione, sono inoltre considerati i seguenti elementi:

- l'eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso l'aggravamento sarà operato rispetto alla sanzione prevista per la violazione più grave;
- l'entità del danno prodotto alla Fondazione;
- l'eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- l'eventuale recidività del suo autore.

La violazione del Modello che abbia determinato l'iscrizione della persona fisica e/o dell'Ente nei registri degli indagati della competente Procura della Repubblica costituisce sempre infrazione con carattere di particolare gravità.

L'applicazione delle sanzioni di seguito indicate non pregiudica in ogni caso il diritto della Fondazione di agire nelle sedi reputate più opportune nei confronti del soggetto responsabile, anche al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

Le sanzioni nei confronti dei soggetti Apicali

Qualora la violazione sia contestata ad un soggetto Apicale legato alla Fondazione da un rapporto di lavoro subordinato, saranno applicate le sanzioni previste per i Dipendenti.

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni sopra indicate da parte di un soggetto Apicale non legato alla Fondazione da un rapporto di lavoro subordinato, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- il richiamo scritto;
- la diffida al puntuale rispetto del Modello;
- la decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo nella misura da determinarsi in base alla gravità della condotta e comunque in misura non inferiore al 10%, da devolversi in iniziative di beneficenza e ricerca dell'ente senza scopo di lucro Caritas della Diocesi di Bergamo;
- la decadenza/revoca dalla carica e da qualsiasi diritto anche economico. In particolare:
 - a) per le violazioni di cui al n. 1) sarà applicata la sanzione del richiamo scritto ovvero

FONDAZIONE ANGELO CUSTODE ONLUS

Sede legale: piazza Duomo n. 5 - 24129 Bergamo - C.F. e P.I. 03385420165

Sede operativa: via Conventino n. 9 - 24125 Bergamo - tel. 035 0072100

email: direzione@fondazioneangelocustode.it - pec: fondazioneangelocustode@legalmail.it – www.fondazioneangelocustode.it

quella della diffida al rispetto del Modello;

b) per le violazioni di cui al n. 2), sarà applicata la sanzione della diffida al rispetto delle previsioni del Modello ovvero quella della decurtazione degli emolumenti, nella misura da determinarsi in base alla gravità della condotta;

c) per le violazioni di cui al n. 3) sarà applicata la sanzione della decurtazione degli emolumenti, ovvero quella della decadenza/revoca dall'incarico;

d) per le violazioni di cui al n. 4) sarà applicata la sanzione della decadenza/revoca dalla carica e da qualsiasi diritto anche economico.

Gli amministratori rispondono altresì nelle ipotesi di mancata istituzione dei canali di segnalazione (*whistleblowing*) e/o di mancata adozione o non conformità delle procedure per effettuare e gestire le citate segnalazioni.

Le sanzioni nei confronti dei Dipendenti

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma secondo c.c.; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante. La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti costituisce sempre illecito disciplinare.

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni sopra indicate da parte di un soggetto apicale legato dalla Fondazione da un rapporto di lavoro subordinato o da un soggetto qualificabile come dipendente, saranno applicate le seguenti sanzioni, fatte salve eventuali diverse previsioni nell'ambito della contrattazione collettiva applicabile:

- il richiamo verbale;
- il richiamo inflitto per iscritto;
- la multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione;
- la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a dieci giorni;
- il licenziamento, con o senza preavviso. In particolare:
 - a) per le violazioni di cui al n. 1) sarà applicata la sanzione del richiamo verbale ovvero quella del richiamo scritto;
 - b) per le violazioni di cui al n. 2) e 5) sarà applicata la sanzione della multa ovvero quella della

FONDAZIONE ANGELO CUSTODE ONLUS

Sede legale: piazza Duomo n. 5 - 24129 Bergamo - C.F. e P.I. 03385420165

Sede operativa: via Conventino n. 9 - 24125 Bergamo - tel. 035 0072100

email: direzione@fondazioneangelocustode.it - pec: fondazioneangelocustode@legalmail.it – www.fondazioneangelocustode.it

sospensione dal servizio e dalla retribuzione;

c) per le violazioni di cui al n. 3) e 5) sarà applicata la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione ovvero quella del licenziamento;

d) per le violazioni di cui al n. 4) e 5) sarà applicata la sanzione del licenziamento.

Le sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni sopra indicate da parte di un Terzo Destinatario, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- il richiamo scritto;
- la diffida al puntuale rispetto del Modello;
- la decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo nella misura da determinarsi in base alla gravità della condotta e comunque in misura non inferiore al 10%, da devolversi in iniziative di beneficenza e ricerca dell'ente senza scopo di lucro Caritas della Diocesi di Bergamo;
- la risoluzione immediata del rapporto negoziale intercorrente con la Fondazione e/o la cessazione di ogni rapporto di collaborazione prestato a qualsiasi titolo.

In particolare:

a) per le violazioni di cui ai nn. 1), 2) sarà applicata la sanzione del richiamo scritto ovvero della diffida ovvero della decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo nella misura da determinarsi in base alla gravità della condotta;

b) per le violazioni di cui al n. 3) e n. 5) sarà applicata la sanzione della diffida o quella della decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo nella misura da determinarsi in base alla gravità della condotta;

c) per le violazioni di cui al n. 4) e n. 5) sarà applicata la sanzione della decurtazione del corrispettivo o la sanzione della risoluzione.

Nel caso in cui le violazioni previste siano commesse da lavoratori somministrati ovvero nell'ambito di contratti di appalto di opere o di servizi o di distacco, le sanzioni verranno applicate, all'esito dell'accertamento positivo delle violazioni da parte del lavoratore, anche nei confronti del somministratore o dell'appaltatore o del distaccante.

Nell'ambito dei rapporti con i Terzi Destinatari, la Fondazione inserisce, nelle lettere di incarico e/o negli accordi negoziali relativi, apposite clausole (anche riportanti le conseguenze

disciplinari *ut supra* esposte) volte a prevedere la dichiarazione di astenersi dal porre in essere comportamenti che possano integrare una fattispecie di reato contemplata dal D.lgs. n. 231/2001 o da altre leggi e produttiva di responsabilità amministrativa dell'ente, nonché l'impegno a prendere visione delle misure definite dall'ente per prevenire detto rischio, ivi compresa l'applicazione delle misure sopra indicate in caso di violazione del Modello.

5.5 Il procedimento di irrogazione delle sanzioni

Nella presente sezione sono indicate le procedure da seguire della fase di irrogazione delle sanzioni conseguenti alla eventuale commissione delle violazioni sopra previste.

La Fondazione, ove siano riscontrate condotte rilevanti ai sensi del presente Modello con riferimento all'incidenza potenziale dell'inottemperanza a regole di comportamento definite da atti e procedure su rischi di reato, provvederà prontamente alla contestazione e all'avvio del procedimento disciplinare nei confronti del responsabile.

In caso di accertamento di una violazione del Modello, la Fondazione procede disciplinarmente, ricorrendone il caso, anche nei confronti del diretto superiore o del responsabile dell'unità funzionale o dell'area amministrativa per accertare eventuali profili di "culpa in vigilando".

Il procedimento disciplinare rilevante ai sensi del presente Sistema Disciplinare ha, in ogni caso, inizio a seguito della ricezione, da parte dell'organo di indirizzo della Fondazione, della comunicazione con cui il Gestore delle segnalazioni, supportato dall'OdV per le materie di propria competenza, segnala l'avvenuta violazione del Modello.

Più precisamente, in tutti i casi in cui riceva una segnalazione ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello o di commissione di illecito, l'OdV, su input del Gestore delle Segnalazioni ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti e i controlli rientranti nell'ambito della propria attività e ritenuti opportuni.

Esaurita l'attività di verifica e di controllo, l'OdV e il Gestore delle Segnalazioni (per le materie di rispettiva competenza) valutano, sulla base delle risultanze in proprio possesso, se vi sono elementi per ritenere effettivamente verificata una violazione sanzionabile del Modello. In caso positivo, segnalano la violazione all'organo di indirizzo della Fondazione; in caso negativo, archiviano la segnalazione ma comunque trasmettono gli atti all'organo di indirizzo, ai fini della valutazione della eventuale rilevanza disciplinare della condotta rispetto alle altre leggi o regolamenti applicabili.

Nessuna sanzione può comunque essere irrogata senza aver prima aver invitato l'interessato a rendere dichiarazioni, avergli contestato con precisione l'addebito ed avergli concesso un congruo termine entro il quale esporre per iscritto le proprie ragioni.

Tanto premesso, si ritiene opportuno delineare il procedimento di contestazione ed irrogazione delle sanzioni con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari, indicando, per ognuna:

- la fase della contestazione della violazione all'interessato;
- la fase di determinazione e di successiva irrogazione della sanzione.

Soggetti Apicali

Qualora si riscontri la violazione del Modello da parte di un soggetto che rivesta il ruolo di soggetto Apicale, l'OdV trasmette una relazione al Consiglio di amministrazione che contenga:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione (o di colui che non l'ha impedita);
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Il Comitato Whistleblowing/l'OdV (per le materie di rispettiva competenza), nell'accertamento dei fatti, operano in analogia alle norme stabilite per il procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti, in quanto applicabili.

Dipendenti

La Fondazione conforma il procedimento disciplinare dei dipendenti alle regole stabilite dalla legge e dai contratti collettivi applicabili, che devono ritenersi integralmente richiamati.

Sono rispettati tutti gli adempimenti di legge e di contratto relativi all'irrogazione della sanzione disciplinare, nonché le procedure, disposizioni e garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dallo specifico CCNL applicabile in materia di provvedimenti disciplinari.

Ciò posto, qualora riscontri la commissione di un illecito e/o violazione del Modello da parte di un soggetto di un soggetto dipendente della Fondazione, il Gestore delle segnalazioni o

FONDAZIONE ANGELO CUSTODE ONLUS

Sede legale: piazza Duomo n. 5 - 24129 Bergamo - C.F. e P.I. 03385420165

Sede operativa: via Conventino n. 9 - 24125 Bergamo - tel. 035 0072100

email: direzione@fondazioneangelocustode.it - pec: fondazioneangelocustode@legalmail.it – www.fondazioneangelocustode.it

l'OdV per le materie di rispettiva competenza, trasmettono all'organo di indirizzo della Fondazione una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione degli illeciti e/o delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione (o di colui che non l'ha impedita);
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

A seguito delle eventuali controdeduzioni del soggetto interessato, l'organo di indirizzo si pronuncia in ordine alla determinazione e all'applicazione della sanzione, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV/dal Gestore delle segnalazioni.

Dopo aver applicato la sanzione disciplinare, l'organo di indirizzo della Fondazione comunica l'irrogazione di tale sanzione all'Organismo di Vigilanza/Gestore delle segnalazioni che ne verificano la sua applicazione.

Terzi Destinatari

La violazione da parte dei Terzi Destinatari delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello costituisce inadempimento rilevante ai fini della risoluzione del contratto, secondo clausole opportunamente sottoscritte.

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un Terzo Destinatario, l'OdV/il Gestore delle segnalazioni (per quanto di rispettiva competenza) trasmettono all'organo di indirizzo una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione degli illeciti e/o delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione (o di colui che non l'ha impedita);
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Acquisita la relazione del Gestore delle Segnalazioni/dell'OdV, l'organo di indirizzo si pronuncia in ordine alla determinazione e alla concreta applicazione della misura

sanzionatoria, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dal Gestore delle segnalazioni/ dall'OdV.

L'organo di indirizzo invia, quindi, al soggetto interessato una comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione, nonché il rimedio contrattualmente previsto applicabile. Viene altresì dato avviso all'interessato della facoltà di rendere dichiarazioni e di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni scritte entro un termine di 7 giorni.

Il provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato a cura dell'Amministrazione, che provvede anche alla effettiva applicazione della sanzione stessa nel rispetto delle norme di legge e di regolamento.

Il Gestore delle Segnalazioni/l'OdV (per quanto di rispettiva competenza), cui è inviata per conoscenza la comunicazione, verifica l'applicazione del rimedio contrattuale applicabile.

5.6 Sanzioni applicabili per la tutela del segnalante (“whistleblowing”)

In accordo con quanto previsto dalle “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di rapporto di lavoro pubblico o privato”, le Segnalazioni infondate, commesse con dolo o colpa grave, nonché le violazioni delle misure a tutela del Segnalante o il compimento di atti ritorsivi nei confronti dello stesso, così come qualsiasi abuso del canale interno di Segnalazione adottato dalla Fondazione, costituiscono gravi violazioni disciplinari che saranno sanzionate secondo quanto previsto nei paragrafi precedenti.

Il licenziamento ritorsivo del Segnalante è nullo, così come sono nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del Codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del Segnalante in buona fede.

Sarà onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o sottoposizione del Segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della Segnalazione, dimostrare che tali misure sono dettate da ragioni totalmente estranee alla stessa.

CAPITOLO 6

FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

Per una efficace attuazione del Modello è essenziale un'ampia divulgazione, all'interno e all'esterno della Fondazione, dei principi contenuti nello stesso.

La Fondazione si impegna a facilitare e promuovere la conoscenza del Modello da parte dei soggetti tenuti al suo rispetto, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo ricoperto.

La Fondazione pianifica e attua specifica formazione per garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Codice di comportamento e del Modello da parte di tutte le funzioni dell'Organizzazione. L'erogazione della formazione è differenziata a seconda che la stessa si rivolga ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche Attività a rischio, agli amministratori e agli altri soggetti Apicali.

L'attività di comunicazione e formazione sul Modello è operativamente affidata all'organo amministrativo della Fondazione ed è soggetta alla supervisione dell'Organismo di Vigilanza il quale, nell'ambito dei compiti allo stesso attribuiti dagli artt. 6 e 7 del D.lgs. 231/2001, è chiamato a monitorare le iniziative adottate.

La diffusione e comunicazione del Modello verso l'esterno è curata dall'organo amministrativo attraverso i mezzi ritenuti più opportuni (es. sito internet aziendale, brochure informativa, ecc.).

La formazione e informazione in materia 231 ha ad oggetto anche la procedura di gestione delle Segnalazioni adottata dall'organo amministrativo della Fondazione mediante l'organizzazione di attività formative e comunicazioni specifiche con riferimento a:

- disciplina in materia di segnalazioni Whistleblowing di cui al D.lgs. 24/2023;
- funzionamento e accesso ai canali di Segnalazione e agli strumenti messi a disposizione dalla Fondazione;
- contenuto della procedura *Whistleblowing* adottata dalla Fondazione;
- ruolo e compiti affidati all'OdV e al Gestore delle segnalazioni;
- provvedimenti applicabili in caso di accertamento di ritorsioni, ostacolo alla Segnalazione e violazione degli obblighi di riservatezza, nonché in caso di Segnalazioni effettuate in mala fede;

- sistema sanzionatorio previsto dal Modello.

I soggetti esterni (utenti, fornitori, collaboratori a vario titolo, consulenti, etc.) sono informati dell'attivazione del canale interno di Segnalazione e della possibilità di consultare la relativa Procedura, tramite specifiche informative.