

MACRO	☐ Alimentazione – Idratazione – Malnutrizione - LDP ☐ Mobilizzazione – cadute – contenzioni ☒ Altri Amministrativi e 231/01 ☐ Case Manager – Nursing – Sostegno Psicologico ad Equipe e Familiari ☐ Customer e Miglioramento Qualità ☐ Dolore – Sedazione Terminale ☐ Emergenza-Urgenza-Sicurezza ☐ Eventi Sentinella – Risk Management ☐ Farmaci	☐ Igiene-incontinenza-stomie-CVP ☐ Ingresso – Dimissione – Trasferimento – Decesso – FASAS ☐ Manutenzioni e Appalti ☐ Personale, volontari e tirocinanti ☐ Rischio Biologico – ICA – Prelievi – Sanificazione/Sterilizzazione – Accessi Vascolari – Smaltimento Rifiuti - Pulizia ambientale ☐ Tipici Udo		
	Il documento si applica a:			
Udo Residenziali ☐ RSA UG1 ☐ Nucleo Alzheimer ☐ RSA UG3		Udo Semiresidenziali ☐ Hospice UG5 ☐ OdC UG6 ☐ CDI UG4 ☐ RSA Aperta Semires.	Udo Domiciliari ☐ C. Dom ☐ RSA Aperta	Altro ☒ Uffici ☐ Servizi Generali ☐ Reception

INDICE

1. COMPITI E RESPONSABILITÀ	2
2. SCOPO	2
3. CAMPO DI APPLICAZIONE	2
4. PREMESSA	2
5. DESCRIZIONE	3
CHI PUO' EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE	3
COSA PUO' ESSERE OGGETTO DI SEGNALAZIONE	3
COME EFFETTUARE LA SEGNALAZIONE	3
CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE INTERNA	4
RESPONSABILE DELLA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	4
MODALITA' DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	4
CONFLITTO DI INTERESSI	5
PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI E MISURE DI PROTEZIONE	6
TUTELA DELLA RISERVATEZZA	6
6. RIFERIMENTI E BIBLIOGRAFIA	7
7. ARCHIVIAZIONE	7

1. COMPITI E RESPONSABILITÀ

Redazione: Odv – Avv. Michela Longo

Approvazione: Direttore Generale e Direttore Sanitario

Verifica e conformità: Presidente

Divulgazione: Direzione Generale

Attuazione: tutti i lavoratori e i soggetti interessati alla segnalazione di illeciti.

2. SCOPO

- La procedura si propone di descrivere il sistema del Modello Organizzativo e della segnalazione degli illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, stabilendo gli adempimenti e individuando ruoli, compiti e responsabilità dei soggetti coinvolti, nonché i controlli effettuati alle attività descritte.
- L'obiettivo perseguito dalla procedura è quello di fornire alle persone che segnalano violazioni, chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni e le forme di tutela loro garantite.
- la procedura fornisce inoltre istruzioni operative al soggetto deputato alla gestione delle segnalazioni prevenute.

3. CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente procedura si applica alle segnalazioni di illeciti al modello organizzativo.

La Provvidenza (di seguito anche l'“Ente”), dando attuazione agli obblighi previsti in materia di segnalazione di illeciti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, ha adottato il sistema di gestione oggetto della presente procedura.

4. PREMESSA

Il Decreto Legislativo n. 231, emanato in data 8 giugno 2001 ed intitolato “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, ha introdotto per la prima volta nell'ordinamento giuridico nazionale la responsabilità amministrativa a carico degli enti.

Si tratta di una responsabilità che, nonostante sia stata definita “amministrativa” dal legislatore e pur comportando sanzioni di tale natura, presenta i caratteri tipici della responsabilità penale, posto che in prevalenza consegue alla realizzazione di reati¹ ed è accertata attraverso un procedimento penale.

In particolare, gli Enti possono essere considerati responsabili ogniqualvolta si realizzino i comportamenti illeciti tassativamente elencati nel Decreto, attuati nel loro interesse o vantaggio da:

- a) persone fisiche 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 da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli stessi (cosiddetti “soggetti apicali”);
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (cosiddetti “soggetti subordinati”).

Per quanto attiene alla nozione di “interesse”, esso si concretizza ogniqualvolta la condotta illecita sia posta in essere con l'esclusivo intento di arrecare un beneficio all'Ente; del pari, la responsabilità amministrativa incombe su quest'ultimo

¹ Oltre che di illeciti amministrativi, in forza della Legge 18.4.2005, n. 62.

ogniquale volta l'autore dell'illecito, pur non avendo agito al fine di beneficiare l'Ente, abbia comunque importato un vantaggio indiretto alla persona giuridica, sia di tipo economico che non.

Diversamente, il vantaggio esclusivo di chi realizza l'illecito esclude la responsabilità dell'Ente.

Per quanto attiene, invece, al requisito della "territorialità", la condotta criminosa è rilevante indistintamente dal fatto che essa sia posta in essere sul territorio italiano o all'estero.

La responsabilità amministrativa degli Enti non esclude ma, anzi, si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato l'illecito.

La Provvidenza si è adeguata a quanto previsto dal decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, *Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*, adottando il relativo modello organizzativo e il codice etico. Inoltre, ai sensi dell'articolo 6 del citato decreto legislativo, provvede alla nomina dell'organismo di vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

La direzione ha definito e diffuso a tutti i dipendenti, clienti e fornitori il CODICE ETICO aziendale con la finalità di rispettare i principi etici adottati dall'Ente. I Modelli Organizzativo e Gestionali comprendente il Codice Etico idonei a prevenire reati/illeciti commessi o tentati nell'interesse o a vantaggio dell'Ente sono stati approvati dal consiglio di amministrazione del "La Provvidenza".

Il codice etico e la presente procedura sono altresì disponibili sul sito internet dell'Ente, nella sezione denominata "trasparenza", e sulla rete intranet aziendale.

Del sistema ai sensi della 231/2001 è stata data informativa alle rappresentanze sindacali.

Si precisa che l'Ente in ottemperanza alle disposizioni contenute nel D.Lgs 24/2023 si è dotato anche di apposita procedura "Whistleblowing" per la gestione delle segnalazioni interne aventi ad oggetto la commissione di illeciti nominando quale responsabile della gestione di dette segnalazioni l'Organismo di Vigilanza.

5. DESCRIZIONE

CHI PUO' EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni di violazioni del Modello Organizzativo possono provenire da qualsiasi soggetto interno o esterno all'azienda (dipendenti, membri di organi sociali, clienti e, in genere, terze parti con cui la Fondazione intrattenga rapporti di natura commerciale attraverso i canali di comunicazione come sopra costituiti,

COSA PUO' ESSERE OGGETTO DI SEGNALAZIONE

I soggetti di cui sopra possono inoltrare, a tutela dell'integrità dell'Ente, le proprie segnalazioni circostanziate a condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, ovvero i propri suggerimenti circa un possibile miglioramento del Modello.

COME EFFETTUARE LA SEGNALAZIONE

L'articolo 6, comma 2-bis, lettera a) del Decreto Legislativo 231/2001 impone l'obbligo, per gli enti che adottano modelli organizzativi, di prevedere canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsioni e un sistema disciplinare, in attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 relativa alla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea. In sintesi, questo comma specifica che i modelli 231 devono includere meccanismi per la segnalazione di illeciti e proteggere i segnalanti da eventuali ritorsioni.

Ai sensi del detto art. 6 comma 2-bis let. a) del D.Lgs. 231/2001, l'Ente ha identificato il seguente indirizzo al quale potranno essere

inviare le segnalazioni per posta ordinaria:

Fondazione La Provvidenza - ETS
Riservato all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza
Via San Giovanni Bosco n. 3
21052 - Busto Arsizio (VA)

Quale canale alternativo è stato inoltre istituito l'indirizzo email

odv@fondazionealaprovvidenza.org

L'indirizzo email viene periodicamente monitorato dai membri esterni dell'OdV che vi accedono utilizzando idonei applicativi informatici che permettono di scindere il contenuto della segnalazione dall'indirizzo email del mittente e dunque dall'identità del segnalante, assicurandone la riservatezza.

Entrambi i canali di segnalazione sono idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante.

CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE INTERNA

Sebbene siano preferibili segnalazioni in forma non anonima, l'OdV analizza tutte le segnalazioni ancorché ad esso pervenute in forma anonima.

La segnalazione dovrebbe:

- (i) risultare precisa e circostanziata;
- (ii) recare chiara indicazione di fatti specifici e circostanze concrete e concordanti;
- (iii) riferirsi di violazioni del Modello o condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231,

RESPONSABILE DELLA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Il Responsabile della gestione delle segnalazioni è l'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001.

Il Responsabile della gestione delle segnalazioni ha il compito di mantenere le interlocuzioni con il segnalante, dare corretto seguito alle segnalazioni ricevute e fornire riscontro al segnalante.

Il Responsabile della gestione delle segnalazioni è tenuto alla riservatezza dell'identità del segnalante, delle persone coinvolte e/o comunque menzionate nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

MODALITA' DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Valutazione preliminare delle segnalazioni

Nel corso della prima riunione successiva alla ricezione della segnalazione ovvero immediatamente, ove ne ravvisi l'opportunità se la segnalazione: (i) risulta precisa e circostanziata; e (ii) reca chiara indicazione di fatti specifici e circostanze concrete e concordanti; e (iii) riferisce di violazioni del Modello o condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231, l'OdV è tenuto a svolgere una indagine.

Istruttoria

- 1) A tal fine l'OdV, direttamente ovvero con il supporto delle funzioni aziendali ritenute competenti, compie le più adeguate verifiche per accertare la veridicità e fondatezza dei fatti esposti e, se del caso, acquisisce informazioni dall'autore della segnalazione e dal presunto responsabile della violazione segnalata.

- 2) Le audizioni sono realizzate dall'OdV e di esse viene sempre redatto processo verbale.
- 3) Qualora all'esito delle indagini l'OdV giunga ad un accertamento di fondatezza dei fatti denunciati e di imputabilità della violazione ad una o più persone, l'OdV provvede, per un verso, a suggerire alle funzioni competenti le eventuali azioni correttive sul Modello e, per altro verso, informa delle conclusioni cui è pervenuto il Consiglio di Amministrazione (Consiglio Direttivo) e il Direttore Generale.
- 4) Qualora all'esito delle indagini l'OdV non giunga alle predette conclusioni, l'OdV procede a suggerire quelle eventuali misure correttive o quelle integrazioni del Modello che giudicherà opportune per ridurre il rischio di commissione di reati o di violazioni analoghe a quelle segnalate. Se del caso, l'OdV potrà formulare raccomandazioni nei confronti di persone comunemente coinvolte nella vicenda denunciata.

Nel caso in cui la segnalazione difetti di uno o più dei requisiti indicati ai precedenti punti (i) e seguenti, l'OdV potrà svolgere le verifiche che sia possibile realizzare, avuto riguardo alla natura e qualità delle informazioni rese dal denunciante ed alla ragionevolezza e verosimiglianza delle violazioni segnalate.

Chiusura dell'Istruttoria

- A. Qualora all'esito delle verifiche condotte, l'OdV accerti che la segnalazione sia assolutamente generica, l'OdV archiverà la segnalazione dandone atto e motivazione nella riunione in cui tale decisione verrà adottata.
- B. Qualora all'esito delle verifiche condotte, l'OdV accerti che la segnalazione sia infondata ed effettuata con dolo o colpa grave (casi di segnalazioni calunniose o diffamatorie), l'OdV informa delle conclusioni cui è pervenuto il Direttore Generale e il Consiglio di Amministrazione (Consiglio Direttivo), affinché valutino l'adozione degli opportuni provvedimenti ai sensi del sistema disciplinare del Modello.
- C. Qualora all'esito delle verifiche condotte, l'OdV giunga ad un accertamento di fondatezza dei fatti denunciati e di imputabilità della violazione ad una o più persone, l'OdV informa delle conclusioni cui è pervenuto il Consiglio di Amministrazione (Consiglio Direttivo) e il Direttore Generale.
- D. In ogni caso, l'OdV valuta e segnala alle competenti funzioni aziendali la necessità di adottare quelle misure correttive o integrazioni del Modello che giudicherà opportune per ridurre il rischio di commissione di reati o di violazioni analoghe a quelle segnalate.

E' inteso che nel caso di segnalazione pervenuta da o relativa a soggetto non apicale, l'OdV provvede anche ad accertare se il relativo soggetto in posizione apicale ha omesso lo svolgimento delle proprie funzioni di direzione, vigilanza e controllo.

CONFLITTO DI INTERESSI

Nel caso in cui il Responsabile della gestione delle segnalazioni (vale a dire uno o tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza), coincide con il segnalante, con il segnalato o con la persona coinvolta, la segnalazione dovrà essere inviata al Presidente del Consiglio di Amministrazione dell'Ente a mezzo lettera raccomandata in busta chiusa con la dicitura *"Riservato al Presidente del Consiglio di Amministrazione"* al seguente indirizzo: Busto Arsizio, Via San Giovanni Bosco n. 3.

La busta dovrà contenere due buste distinte, la prima contenente i dati identificativi del segnalante e i suoi documenti di riconoscimento, la seconda contenente la segnalazione ed i documenti di supporto.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione entro 7 (sette) giorni informa il segnalante dell'avvenuta ricezione della segnalazione.

Quanto alle modalità di gestione della segnalazione, restano ferme le indicazioni contenute nei precedenti paragrafi dal titolo *"Valutazione preliminare delle segnalazioni"*, *"Istruttoria"* e *"Chiusura dell'Istruttoria"*.

PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI E MISURE DI PROTEZIONE

Ai sensi dell'art. 6 comma 2-bis let. c), 2-ter e 2-quater del D.Lgs. 231, è vietato porre in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante (ivi incluso il licenziamento ritorsivo o discriminatorio, il demansionamento, il trasferimento o qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria, sanzione disciplinare o misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro del segnalante) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

A tale riguardo, l'OdV si attiene alle disposizioni di cui all'art. 6 comma 2-bis, 2-ter e 2-quater del D.Lgs. 231 e si ispira e conforma ai principi introdotti nella legislazione italiana dal punto 51 dell'art. 1 della legge 6 novembre 2012, n. 190 (c.d. "legge anticorruzione") in tema di tutela del soggetto (c.d. "whistleblower") che denuncia condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza durante l'attività lavorativa.

Pertanto, con riferimento alle segnalazioni di condotte che possano essere rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231 o di violazioni del Modello, l'OdV assicura che tali segnalazioni vengano gestite garantendo la riservatezza del segnalante e il rispetto della normativa sulla privacy, fatti salvi esclusivamente (i) l'eventuale dovere di comunicare l'identità del segnalante per adempiere ad obblighi di legge, (ii) la comunicazione dell'identità del segnalante al Direttore Generale e al Consiglio di Amministrazione (Consiglio Direttivo) nei casi previsti dalla procedura di gestione delle segnalazioni all'OdV, (iii) l'eventuale applicazione, ai sensi dell'art. 6 comma 2-bis let. d) del D.Lgs. 231, delle sanzioni previste dal sistema disciplinare nel caso di segnalazioni che si rivelino infondate ed effettuate con dolo o colpa grave (casi di segnalazioni calunniose o diffamatorie).

L'art. 6 comma 2-bis let. c) del D.Lgs. 231 vieta qualunque atto di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Pertanto, è fatto divieto di comminare eventuali licenziamenti ritorsivi o discriminatori, demansionamenti, trasferimenti nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria, sanzione disciplinare o misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro del segnalante. Tali sanzioni, misure o provvedimenti sono nulle ai sensi dell'art. 6 comma 2-quater del D.Lgs. 231.

Inoltre, si rammenta che, ai sensi dell'art. 6 comma 2-quater del D.Lgs. 231 *"È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o 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 fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa"* e che, ai sensi dell'art. 6 comma 2-ter del D.Lgs. 231 *"l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo"*.

L'OdV, nell'esercizio dei propri compiti di vigilanza sulla corretta applicazione del Modello e sul rispetto del D.Lgs. 231, vigila anche sul rispetto da parte dell'Ente e delle competenti funzioni aziendali informate dall'OdV delle segnalazioni ricevute dall'OdV degli art. 6 comma 2-bis, 2-ter e 2-quater del D.Lgs. 231 e dei principi in merito alla tutela del segnalante (c.d. whistleblower) di cui al punto 51 dell'art. 1 della legge 6 novembre 2012, n. 190.

In tale attività di vigilanza, l'OdV effettua verifiche puntuali o a campione, in occasione delle proprie riunioni periodiche o anche al di fuori di tali riunioni periodiche, qualora ne ravvisi la necessità, per controllare il trattamento riservato ai dati dei segnalanti e per accertare che i segnalanti non abbiano subito misure ritorsive, discriminatorie o penalizzanti in conseguenza della segnalazione effettuata.

Qualora l'OdV dovesse riscontrare violazioni a tali articoli del D.Lgs. 231 o a tali principi di tutela, dovrà segnalarlo prontamente al Direttore Generale e al Consiglio di Amministrazione (Consiglio Direttivo), affinché valutino l'adozione degli opportuni provvedimenti previsti dal sistema disciplinare.

TUTELA DELLA RISERVATEZZA

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate a persone diverse dal Responsabile della gestione delle segnalazioni interne, designato quale autorizzato al trattamento.

È fatto salvo il caso in cui il segnalante manifesti il proprio consenso espresso alla rivelazione della propria identità.

La rivelazione è inoltre consentita nei seguenti casi: (i) nell'ambito del procedimento disciplinare avviato nei confronti del presunto autore della condotta segnalata, qualora l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare (ii) nell'ambito della procedura di segnalazione qualora la rivelazione della identità del segnalante sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta. In entrambi i casi la rivelazione è consentita unicamente a seguito dell'acquisizione del consenso del segnalante previa comunicazione in forma scritta delle motivazioni che rendono necessario il disvelamento.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto ai sensi dell'articolo 329 c.p.p. (non oltre la chiusura delle indagini preliminari).

È altresì garantita la riservatezza sull'identità delle persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione, nonché sull'identità e sull'assistenza prestata dai facilitatori, con le medesime garanzie previste per il segnalante.

La violazione dell'obbligo di riservatezza, fatte salve le eccezioni di cui sopra, può comportare nei confronti del responsabile l'irrogazione di sanzioni amministrative pecuniarie da parte di ANAC nonché da parte dell'Ente l'adozione di provvedimenti disciplinari, in linea con le previsioni di cui al Modello Organizzativo 231 ("Sistema Disciplinare").

6. RIFERIMENTI E BIBLIOGRAFIA

Il D. Lgs. 24/2023
Direttiva (UE) 2019/1937 (Direttiva Whistleblowing)
Regolamento (UE) 2016/679 (di seguito "Regolamento")
D. Lgs. 196/2003
D. Lgs. 231/2001

7. ARCHIVIAZIONE

Le segnalazioni degli illeciti riferiti al D.lgs. 231/2001 sono archiviate a cura dell'Odv.

APPROVAZIONE

IL DIRETTORE DI STRUTTURA
(Dott. Luca Edoardo Trama)

IL DIRETTORE SANITARIO
(Dott.ssa Chiara Mazzetti)

VERIFICATO E CONFORME

IL PRESIDENTE
(Dott. Luigi Chierichetti)