

**MODELLO
DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE
E CONTROLLO**

AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

**Ente Ecclesiastico
Congregazione delle Suore di Carità
delle Sante
B. Capitanio e V. Gerosa**



INDICE

A. PARTE GENERALE	4
1. FINALITÀ E PRINCIPI DI LEGGE	4
1.1 IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231 DELL'8 GIUGNO 2001	4
1.2 I REATI PREVISTI DAL DECRETO LEGISLATIVO N. 231 DELL'8 GIUGNO 2001	4
1.3 LE SANZIONI PREVISTE DAL DECRETO	9
1.4 LE MISURE CAUTELARI	11
1.5 I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI FINI DELL'ESONERO DALLA RESPONSABILITÀ	11
1.6 LE LINEE GUIDA ELABORATE DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA	12
2. IL MODELLO DI GOVERNANCE E IL SISTEMA ORGANIZZATIVO DELLA CONGREGAZIONE DELLE SUORE DI CARITÀ DELLE SANTE B. CAPITANIO E V. GEROSA	14
2.1 LA CONGREGAZIONE DELLE SUORE DI CARITÀ DELLE SANTE B. CAPITANIO E V. GEROSA	14
2.2 LA MISSION DELLA CONGREGAZIONE	14
2.3 LA STRUTTURA DELLA CONGREGAZIONE	14
3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DELLA CONGREGAZIONE	17
3.1 L'ADEGUAMENTO DELLA CONGREGAZIONE ALLE PREVISIONI DEL DECRETO	17
3.2 LE ATTIVITÀ PROPEDEUTICHE ALLA DEFINIZIONE DEL MODELLO	17
3.3 IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO DELLA CONGREGAZIONE	18
3.4 LE COMPONENTI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DELLA CONGREGAZIONE	19
4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	20
4.1 LA COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA E SUA NOMINA	20
4.2 IL REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	20
4.3 LA CESSAZIONE DELLA CARICA	21
4.4 I REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	21
4.5 LE FUNZIONI, LE ATTIVITÀ E I POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	22
4.6 I FLUSSI INFORMATIVI CHE INTERESSANO L'ORGANISMO DI VIGILANZA	23
5. IL CODICE ETICO	25
5.1 LA RELAZIONE TRA IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE E IL CODICE ETICO	25
5.2 LA FINALITÀ DEL CODICE ETICO	25
6. IL SISTEMA ORGANIZZATIVO	26
6.1 L'ASSETTO ORGANIZZATIVO DELLA CONGREGAZIONE	26



7. IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE	27
7.1 I PRINCIPI GENERALI	27
7.2 LA STRUTTURA DEL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE NELLA CONGREGAZIONE	27
8. PROCEDURE DELLA CONGREGAZIONE	28
9. IL CONTROLLO DI GESTIONE E I FLUSSI FINANZIARI	29
10. COMUNICAZIONE, FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO	30
10.1 LA COMUNICAZIONE E IL COINVOLGIMENTO SUL MODELLO E SUI PROTOCOLLI CONNESSI	30
10.2 LA FORMAZIONE E L'ADDESTRAMENTO SUL MODELLO	30
11. SISTEMA DISCIPLINARE (EX D. LGS. 231/01 ART. 6, C. 2, LETT. E)	31
11.1 LE FINALITÀ DEL SISTEMA DISCIPLINARE	31
11.2 IL SISTEMA SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI SUBORDINATI	31
11.3 LE SANZIONI NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DIRIGENTE	32
11.4 IL SISTEMA DISCIPLINARE PER IL PERSONALE RELIGIOSO	33
11.5 LE MISURE NEI CONFRONTI DI ALTRI DESTINATARI	33
12. L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	34

B. CODICE ETICO

C. PARTI SPECIALI

PREMESSA

- 1. I REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE**
- 2. I REATI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE**
- 3. I REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA**



A. Parte Generale

1. Finalità e principi di legge

1.1 Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001

Il Legislatore italiano, in esecuzione della delega di cui alla Legge 29 settembre 2000, n. 300, con il D. Lgs. n. 231/2001, emanato in data 8 giugno 2001 (di seguito "Decreto"), recante la *'Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica'*, ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali, in precedenza sottoscritte dallo Stato Italiano¹.

Il Legislatore Delegato, dunque, ponendo fine a un acceso dibattito dottrinale, ha superato il principio secondo cui *"societas delinquere non potest"*², introducendo, a carico degli enti (intesi come i soggetti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica; con esclusione dello Stato, degli enti pubblici territoriali, degli enti pubblici non economici e di quelli che svolgono funzioni di rilievo costituzionale), un regime di responsabilità amministrativa (invero, dal punto di vista pratico, assimilabile a una vera e propria responsabilità penale) nell'ipotesi in cui alcune specifiche fattispecie di reato vengano commesse, nell'interesse o a vantaggio degli Enti stessi, da come specificato all'art. 5 del Decreto:

- i) soggetti che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa, dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (si tratta dei c.d. *soggetti in posizione apicale*);
- ii) soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto i) (i c.d. *soggetti in posizione subordinata*).

1.2 I reati previsti dal Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, che, in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto in Italia la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"* (d'ora innanzi "D. Lgs. n. 231/01" o il "Decreto"), si inserisce in un ampio processo legislativo di lotta alla corruzione e ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali precedentemente sottoscritte dall'Italia.

Il D. Lgs. n. 231/01 stabilisce, pertanto, un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale), a carico delle persone giuridiche (d'ora innanzi l'/gli "Ente/Enti"), che va

¹ In particolare: Convenzione di Bruxelles, del 26 luglio 1995, sulla tutela degli interessi finanziari; Convenzione di Bruxelles, del 26 maggio 1997, sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici, sia della Comunità Europea che degli Stati membri; Convenzione OCSE, del 17 dicembre 1997, sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Come sarà illustrato nel prosieguo, il Legislatore ha ratificato, con la Legge n. 146/2006, la Convenzione e i protocolli della Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale adottati dall'Assemblea Generale del 15 novembre 2000 e 31 maggio 2001.

² Prima della emanazione del Decreto, era escluso che una società potesse assumere, nel processo penale, la veste di *imputato*. Si riteneva, infatti, che l'art. 27 della Costituzione, che statuisce il principio della personalità della responsabilità penale, impedisse l'estensione dell'imputazione penale a una società e, quindi, a un soggetto "non personale". La società, dunque, poteva essere chiamata a rispondere, sotto il profilo civile, per il danno cagionato dal dipendente, ovvero, a mente degli artt. 196 e 197 cod. proc. pen., nell'ipotesi di insolubilità del dipendente condannato, per il pagamento della multa o della ammenda.



ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica (meglio individuata di seguito), autrice materiale del reato e che mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli Enti nel cui interesse o vantaggio il reato è stato compiuto. Tale nuova responsabilità amministrativa sussiste unicamente per i reati per i quali il regime di responsabilità è espressamente previsto.

L'articolo 4 del Decreto precisa, inoltre, che in alcuni casi e alle condizioni previste dagli articoli 7, 8, 9, 10 del Codice Penale, sussiste la responsabilità amministrativa degli Enti, che hanno sede principale nel territorio dello Stato, per i reati commessi all'estero dalle persone fisiche (come di seguito meglio individuate), a condizione che nei confronti di tali Enti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto criminoso.

I punti chiave del D. Lgs. n. 231/01 riguardano:

- a. l'individuazione delle persone che, commettendo un reato nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, ne possono determinare la responsabilità. In particolare, possono essere:
- i) persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa, dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o persone che esercitano, di fatto, la gestione e il controllo - "**Soggetti Apicali**");
 - ii) persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei Soggetti Apicali (d'ora innanzi "**Soggetti Sottoposti**").

A questo proposito, giova rilevare che, secondo un orientamento dottrinale ormai consolidatosi sull'argomento, non è necessario che i Soggetti Sottoposti abbiano con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere in tale nozione anche *"quei prestatori di lavoro che, pur non essendo <dipendenti> dell'ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'ente medesimo: si pensi ad esempio, agli agenti, ai partners in operazioni di joint-ventures, ai c.d. parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti, collaboratori"*.

b. la tipologia dei reati previsti e, più precisamente:

- i) **Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione** ex articoli 24 e 25 del Decreto e in particolare:
 - malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis c.p.);
 - indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.);
 - truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 c.p.);
 - truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
 - frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.);
 - concussione (art. 317 c.p.);
 - corruzione per un atto d'ufficio (art. 318-320 c.p.);
 - corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319-319 bis-320 c.p.);
 - corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
 - istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
 - concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati Esteri (art. 322-bis c.p.).
- ii) **Delitti informatici e trattamento illecito dei dati**, introdotti dall'articolo 7 della Legge 18 marzo 2008 n. 48 - recante la ratifica e l'esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa di Budapest sulla criminalità informatica - così come previsti dall'articolo 24-bis del Decreto e in particolare:
 - accesso abusivo a un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);



- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);
 - diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.);
 - intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
 - installazione di apparecchiature atte a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.);
 - danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);
 - danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
 - danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);
 - danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);
 - falsità in un documento informatico, pubblico o privato, avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.);
 - frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (640-quinquies c.p.).
- iii) **Delitti di criminalità organizzata**, introdotti dall'articolo 2, comma 29, della Legge 15 luglio 2009, n. 94, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'articolo 24-ter e, in particolare:
- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
 - associazione per delinquere finalizzata a commettere i delitti di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù, tratta di persone, acquisto e alienazione di schiavi, e i reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12, D. Lgs. n. 286/1998 (art. 416, 6° comma, c.p.);
 - associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
 - delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. per le associazioni di tipo mafioso ovvero al fine di agevolare l'attività di tali associazioni;
 - scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
 - associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
 - sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.);
 - illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto, in luogo pubblico o aperto al pubblico, di armi da guerra o tipo-guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine, nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, 2° comma, lett. a), n. 5, c.p.p.).
- iv) **Reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento**, introdotti dall'articolo 6 della Legge 23 novembre 2001 n. 406, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'articolo 25-bis, come modificato dall'articolo 15, comma 7, lett. a) della Legge 23 luglio 2009, n. 99 e, in particolare:
- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
 - alterazione di monete (art. 454 c.p.);
 - spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
 - spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
 - falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valore di bollo falsificati (art. 459 c.p.);



- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
 - fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
 - uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
 - contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli o disegni (art. 473 c.p.);
 - introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.c).
- v) **Delitti contro l'industria e il commercio**, introdotti dall'articolo 15, comma 7, lett. b) della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'articolo 25-bis 1 e, in particolare:
- turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
 - illecita concorrenza con minaccia violenza (art. 513-bis c.p.);
 - frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
 - frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
 - vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
 - vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
 - fabbricazione e commercio di beni, realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);
 - contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine di prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).
- vi) **Reati in materia societaria** introdotti dal Decreto Legislativo 11 aprile 2002 n. 61, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'articolo 25-ter e, in particolare:
- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
 - false comunicazioni sociali in danno della Società, dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.);
 - falso in prospetto (art. 2623 c.c., abrogato dall'art. 34 della Legge 262/2005 che ha introdotto l'art. 173-bis Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58);
 - falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624);
 - impedito controllo (art. 2625 c.c.);
 - indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
 - illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
 - illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
 - operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
 - omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-bis c.c.);
 - formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
 - indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
 - illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
 - aggio (art. 2637 c.c.);
 - ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).
- vii) **Delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico**, introdotti dalla Legge 14 gennaio 2003 n. 7, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'articolo 25-quater e, in particolare:
- associazioni con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.);
 - reato di assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.);
 - arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.);
 - addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.);
 - condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies c.p.).



- viii) **Delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili**, introdotti dalla Legge 9 gennaio 2006, n. 7, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'articolo 25-quater¹ e, in particolare:
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.).
- ix) **Delitti contro la personalità individuale** introdotti dalla Legge 11 agosto 2003 n. 228, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'articolo 25-quinquies e, in particolare:
- riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
 - prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);
 - pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);
 - detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.);
 - iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
 - tratta e commercio di schiavi (art. 601 c.p.);
 - alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.).
- x) **Reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato**, previsti dalla Legge 18 aprile 2005 n. 62, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'articolo 25-sexies e, in particolare:
- abuso di informazioni privilegiate, art. 184 TUF c. 1, lett. a (c.d. "insider trading");
 - abuso di informazioni privilegiate, art. 184 TUF c. 1, lett. b (c.d. "tipping");
 - abuso di informazioni privilegiate, art. 184 TUF c. 1, lett. c (c.d. "tuyautage");
 - manipolazione del mercato (art. 185 TUF).
- xi) **Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime**, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e sicurezza del lavoro, introdotti dall'articolo 300 del Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81, così come previsti dall'articolo 25-septies del Decreto e, in particolare:
- omicidio colposo (art. 589 c.p.);
 - lesioni personali colpose (art. 590 c.p.).
- xii) **Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita**, introdotti dal Decreto Legislativo 21 novembre 2007 n. 231, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'articolo 25-octies e, in particolare:
- ricettazione (art. 648 c.p.);
 - riciclaggio (art. 648 bis c.p.);
 - impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.).
- xiii) **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore**, introdotti dall'articolo 15, comma 7, lett. c) della Legge 23 luglio 2009 n. 99, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'articolo 25-novies e, in particolare, i reati previsti nelle seguenti disposizioni di legge:
- art. 171, 1° comma, lett. a-bis), e 3° comma, Legge n. 633/1941;
 - art. 171-bis, 1° e 2° comma, L. n. 633/1941;
 - art. 171-ter, 1° comma, lett. a), b), c), d), e), f), f-bis), h), L. n. 633/1941;
 - art. 171-ter, 2° comma, lett. a), a-bis), b), c), L. n. 633/1941;
 - art. 171-septies, L. n. 633/1941;
 - art. 171-octies, L. n. 633/1941.



- xiv) **Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**, introdotto dall'art. 4 della Legge 3 agosto 2009 n.116, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'art. 25-novies.
- xv) **Reati transnazionali**, introdotti dalla Legge 16 marzo 2006 n. 146, "*Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale*", che vengono di seguito elencati³:
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377- bis c.p.);
 - associazione a delinquere (art. 416 c.p.);
 - associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
 - associazione a delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43);
 - associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
 - disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5 D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
 - favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

1.3 Le sanzioni previste dal Decreto

Le sanzioni derivanti dalla responsabilità amministrativa, a seguito della commissione del reato (i reati presupposto sono riportati specificatamente al paragrafo 1.1.), disciplinate dagli artt. 9-23 del Decreto 231, sono le seguenti:

- **sanzioni pecuniarie** (artt. 10–12): si applicano sempre per ogni illecito amministrativo e hanno natura afflittiva e non risarcitoria. Dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde solo l'Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune. Le sanzioni sono calcolate in base a un sistema "*per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille*", la cui commisurazione viene determinata dal giudice sulla base della gravità del fatto e del grado di responsabilità dell'Ente, dell'attività svolta dall'Ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto illecito e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti; ogni singola quota va da un minimo di Euro 258,23 a un massimo di Euro 1.549,37. L'importo di ogni quota viene determinato dal giudice tenendo in considerazione le condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente; l'ammontare della sanzione pecuniaria, pertanto, viene determinata per effetto della moltiplicazione del primo fattore (numero di quote) per il secondo (importo della quota);
- **sanzioni interdittive** (artt. 13-17): si applicano solo nei casi in cui sono espressamente previste, e sono (art. 9, comma 2):
 - l'interdizione dall'esercizio dell'attività;

³ In particolare, ai sensi dell'art. 3 della Legge 16 maggio 2006, n. 146, ricorre il carattere di transnazionalità quando: (i) il reato sia commesso in più di uno Stato, (ii) ovvero il reato sia commesso in un determinato Stato, ma una parte significativa relativa alla sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo sia avvenuta in un altro Stato, (iii) ovvero il reato sia commesso in uno Stato e nel reato sia implicato un gruppo criminale organizzato, impegnato in attività criminali in più di uno Stato, (iv) ovvero il reato sia commesso in uno Stato, ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato. Si noti che l'art. 5 della Decisione Quadro del Consiglio Europeo del 24 ottobre 2008 ha esteso agli enti la responsabilità amministrativa per i reati relativi alla partecipazione a un'organizzazione criminale, come definiti dall'art. 2 della stessa Decisione Quadro, a prescindere dalla sussistenza del requisito della transnazionalità. Gli Stati membri devono adeguarsi a queste indicazioni entro l'11 maggio 2010.



- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per l'ottenimento di un servizio pubblico; tale divieto può essere limitato anche a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi, e l'eventuale revoca di quelli concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive hanno la caratteristica di limitare o condizionare l'attività sociale e, nei casi più gravi, arrivano a paralizzare l'Ente (interdizione dall'esercizio dell'attività); esse hanno altresì la finalità di prevenire comportamenti connessi alla commissione di reati. L'art. 45 del Decreto 231, infatti, prevede l'applicazione delle sanzioni interdittive, indicate nell'art. 9, comma 2, in via cautelare, quando sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato, e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per il quale si procede.

Tali sanzioni si applicano nei casi espressamente previsti dal Decreto 231, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione e, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni; in deroga alla temporalità è possibile l'applicazione, in via definitiva, delle sanzioni interdittive nelle situazioni più gravi, descritte nell'art. 16 del Decreto 231;

- **confisca** (art. 19): è una sanzione autonoma e obbligatoria che si applica con la sentenza di condanna nei confronti dell'Ente, e ha per oggetto il prezzo o il profitto del reato (salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato), ovvero, se ciò non è possibile, somme di denaro o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato; sono fatti salvi i diritti acquisiti dal terzo in buona fede. Lo scopo è quello di impedire che l'Ente sfrutti comportamenti illeciti ai fini di "lucro". In merito al significato di "profitto", considerata l'importante incidenza che la confisca può avere sul patrimonio dell'Ente, la dottrina e la giurisprudenza hanno espresso orientamenti diversi e oscillanti per la novità del tema con riferimento alla "confisca-sanzione" prevista dal Decreto 231. L'art. 53 del Decreto 231 prevede la possibilità di disporre il sequestro preventivo, finalizzato alla confisca dei beni dell'Ente che costituiscono il prezzo o il profitto del reato in presenza delle condizioni di legge; si applica la procedura prevista dagli artt. 321 e seguenti del codice di procedura penale in tema di sequestro preventivo;
- **pubblicazione della sentenza** (art. 18): può essere disposta quando all'Ente viene applicata una sanzione interdittiva; la sentenza è pubblicata per una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali scelti dal giudice, e mediante affissione all'albo del comune dove l'Ente ha sede. La pubblicazione è a spese dell'Ente, ed è eseguita dalla cancelleria del giudice; lo scopo è di portare a conoscenza del pubblico la sentenza di condanna.



1.4 Le misure cautelari

Il Decreto 231 prevede la possibilità di applicare all'Ente le sanzioni interdittive previste dall'art. 9 c. 2, anche a titolo di misura cautelare.

Le misure cautelari rispondono a un'esigenza di cautela processuale, essendo applicabili nel corso del procedimento e, quindi, nei confronti di un soggetto che riveste la qualifica di sottoposto alle indagini o imputato, ma che non ha ancora subito una sentenza di condanna. Per tale motivo, le misure cautelari possono essere disposte, su richiesta del Pubblico Ministero, in presenza di determinate condizioni.

L'art. 45 indica i presupposti per l'applicazione delle misure cautelari condizionandone il ricorso alla sussistenza di gravi indizi di colpevolezza sulla responsabilità dell'Ente, ricalcando così la disposizione contenuta nell'art. 273 c. 1 c.p.p..

La valutazione dei gravi indizi, riferita all'applicabilità delle misure cautelari a norma dell'art. 45, deve tenere conto:

- della fattispecie complessa di illecito amministrativo imputabile all'Ente;
- del rapporto di dipendenza con il reato-presupposto;
- della sussistenza dell'interesse o del vantaggio per l'Ente.

Il procedimento applicativo delle misure cautelari è modellato su quello delineato dal codice di procedura penale, seppure con alcune deroghe. Il Giudice competente a disporre la misura, su richiesta del Pubblico Ministero, è il Giudice procedente, ovvero, nella fase delle indagini preliminari, il Giudice per le Indagini Preliminari. L'ordinanza applicativa è quella prevista dall'art. 292 c.p.p., norma espressamente richiamata nell'art. 45 del Decreto 231.

Il Giudice, ricevuta la richiesta del Pubblico Ministero, fissa una udienza camerale "ad hoc" per discutere dell'applicazione della misura; a tale udienza partecipano, oltre al Pubblico Ministero, l'Ente e il suo difensore i quali, prima dell'udienza, possono accedere alla richiesta del Pubblico Ministero e visionare gli elementi sui quali la stessa si fonda.

1.5 I Modelli di organizzazione, gestione e controllo ai fini dell'esonero dalla responsabilità

Gli artt. 6-7 del D.Lgs. 231/2001 prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente.

In particolare, l'art. 6 prevede che l'Ente non risponda, se prova che:

- a. ha adottato e attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito, solo 'Modello') idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b. ha nominato un organismo, indipendente e con poteri autonomi, che vigili sul funzionamento e l'osservanza del Modello, e ne curi l'aggiornamento (di seguito, 'Organismo di Vigilanza', 'OdV' o 'Organismo');
- c. il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente le misure previste nel Modello;
- d. non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Il contenuto del Modello è individuato dallo stesso art. 6, il quale, al comma II, prevede che l'Ente debba:

- I. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- II. prevedere specifici protocolli, volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;



- III. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire i reati;
- IV. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- V. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

Nel caso dei soggetti in posizione subordinata, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello importa che l'Ente sarà chiamato a rispondere solo nell'ipotesi in cui il reato sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (combinato di cui ai commi I e II dell'art. 7).

I successivi commi III e IV introducono due principi che, sebbene siano collocati nell'ambito della norma sopra rammentata, appaiono rilevanti e decisivi ai fini dell'esonero della responsabilità dell'Ente per entrambe le ipotesi di reato di cui all'art. 5, lett. a) e b).

Segnatamente, è contemplato che:

- il Modello deve prevedere misure idonee sia a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge, sia a scoprire tempestivamente situazioni di rischio, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta, nonché la natura e la dimensione dell'organizzazione;
- l'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e la modifica dello stesso, qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione o nella normativa applicabile; assume rilevanza, altresì, l'esistenza di un idoneo sistema disciplinare (condizione già prevista dalla lett.e), sub art. 6, comma II).

E' importante, inoltre, tenere in precipuo conto che il Modello non è da intendersi quale strumento statico, ma deve essere considerato, di converso, un apparato dinamico che permette all'Ente di eliminare, attraverso una corretta e mirata implementazione dello stesso nel corso del tempo, eventuali mancanze che, al momento della sua creazione, non era possibile individuare.

1.6 Le Linee Guida elaborate dalle Associazioni di Categoria

Il Legislatore, dopo aver indicato il contenuto "minimo" del Modello, ha previsto, al comma III dell'art. 6 del Decreto, che il Modello può essere adottato sulla base dei codici di comportamento, redatti dalle Associazioni di categoria rappresentative degli Enti e comunicati al Ministero di Giustizia, il quale può formulare osservazioni.

La prima Associazione a redigere un documento di indirizzo per la costruzione dei modelli è stata Confindustria che, nel marzo del 2002, ha emanato delle Linee Guida, parzialmente modificate e aggiornate prima del maggio 2004 e, poi, nel marzo 2008. Successivamente, molte altre Associazioni settoriali hanno redatto le proprie Linee Guida, tutte tenendo in considerazione i principi già enucleati dalla Confindustria, le cui Linee Guida costituiscono, quindi, l'imprescindibile punto di partenza per la corretta costruzione di un Modello.

In data 30/05/2005, l'ARIS (Associazione Religiosa Istituto Socio-sanitari) ha redatto un documento di indirizzo per la costruzione dei modelli (di seguito, anche "Linee Guida")⁴ distribuito a tutte le proprie associate.

Secondo dette Linee Guida, i passi operativi, per la realizzazione di un sistema di gestione del rischio, possono essere schematizzati secondo i seguenti punti fondamentali:

⁴ Le Linee Guida di ARIS sono state giudicate adeguate dal Ministero di Giustizia (cf "Nota del Ministero della Giustizia" del 13 aprile 2005 Prot. N. 114-1-738(59)821/05).



- **inventariazione degli ambiti aziendali di attività**, attraverso l'individuazione delle aree potenzialmente interessate al rischio, ossia delle aree/settori aziendali nei quali sia astrattamente possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal D. Lgs. 231/2001 (c.d. "mappa delle aree aziendali a rischio");
- **analisi dei rischi potenziali**, che deve avere riguardo alle possibili modalità attuative dei reati e alla storia dell'Ente, attraverso la "mappa documentata delle potenziali modalità attuative degli illeciti";
- **valutazione/costruzione/adequamento del sistema di controlli preventivi**, al fine di prevenire la commissione dei reati ex D. Lgs. 231/2001, attraverso la descrizione documentata del sistema di controlli preventivi attivato, con dettaglio delle singole componenti del sistema, nonché degli adeguamenti eventualmente necessari.



2. Il modello di governance e il sistema organizzativo della Congregazione delle Suore di Carità delle Sante B. Capitanio e V. Gerosa

2.1 La Congregazione delle Suore di Carità delle Sante B. Capitanio e V. Gerosa

La Congregazione delle Suore di Carità delle Sante B. Capitanio e V. Gerosa (di seguito "Ente" o "Congregazione") è un Ente Ecclesiastico civilmente riconosciuto ai sensi del R.D. 12 dicembre 1932 n. 2012.

La Congregazione, ai soli fini canonici è suddivisa in Province Religiose e Delegazioni. In Italia, la Congregazione è attualmente divisa in cinque Province Religiose; di queste fanno parte sia le attività istituzionali (l'art. 16 della L. 222/85 indica "le attività di religione o di culto: quelle dirette all'esercizio del culto e alla cura delle anime, alla formazione del clero e dei religiosi, a scopi missionari, alla catechesi e all'educazione cristiana") sia le attività "diverse", soggette alle leggi dello Stato concernenti tali attività e al regime tributario previsto per le medesime.

2.2 La mission della Congregazione

Il fondamento morale dell'Ente si radica nel **carisma di fondazione** della Congregazione (Lovere-BG 1832), ricevuto e trasmesso dalla fondatrice S. Bartolomea Capitanio. Tale carisma, qualificato dal dono di se stessi a imitazione di ciò che Gesù Redentore ha fatto, si esprime nell'esercizio delle opere di misericordia verso tutti, con attenzione particolare ai più bisognosi (CF 1.2.4.7.14) e trova concrete esplicitazioni nell'attuale 'Regola di Vita': Costituzioni e Statuti approvati dalla Sede Apostolica il 25.03.1988.

L'Ente mette in atto la sua opera in fedeltà alla suddetta Regola. Pertanto, considera la persona e si mette in relazione con lei, con i beni del creato e, con le risorse, rifacendosi al modo che si è manifestato in Gesù, Redentore dell'uomo. Intende, quindi, ottemperare alla normativa civilistica vigente perseguendo, attraverso essa e includendovi, i valori che la Regola veicola (Cs 2.4.5).

Per questo motivo, nello svolgimento dei suoi servizi, l'Ente:

- mira non al prestigio o al lucro, ma alla Carità, ossia a un prendersi cura (*care*) che sia la manifestazione e l'offerta dell'amore preveniente e gratuito di Dio verso ogni persona;
- orienta ogni servizio a favore del bene integrale della persona, accolta nella sua storia umana, con lo scopo di aiutarla e promuoverla, affinché possa scoprire e recuperare la propria dignità di 'figlio di Dio' e diventare, a sua volta, operatrice di carità (cf Cs 5).

2.3 La struttura della Congregazione

Struttura e funzionamento della Congregazione sono definiti dall'Ordinamento Canonico e dalla Regola di Vita (Costituzioni e Statuti) come diritto proprio.

La Congregazione è presieduta dalla superiora generale, eletta dal capitolo generale ogni sei anni, coadiuvata dal consiglio generale e dall'economa generale.

La superiora generale agisce civilmente tramite la rappresentante legale della Congregazione.



La Congregazione è articolata in strutture territoriali, denominate province religiose, governate da una superiore provinciale che ha il compito di coordinare le comunità della provincia affidatele e di nominare le superiore pro-tempore che gestiscono le singole realtà locali.

Nell'attività gestionale delle case e dei presidi operanti sul territorio, la superiore provinciale è coadiuvata dal suo consiglio e dall'economa provinciale. La superiore locale pro-tempore, coadiuvata dall'economa locale, è responsabile della struttura locale.

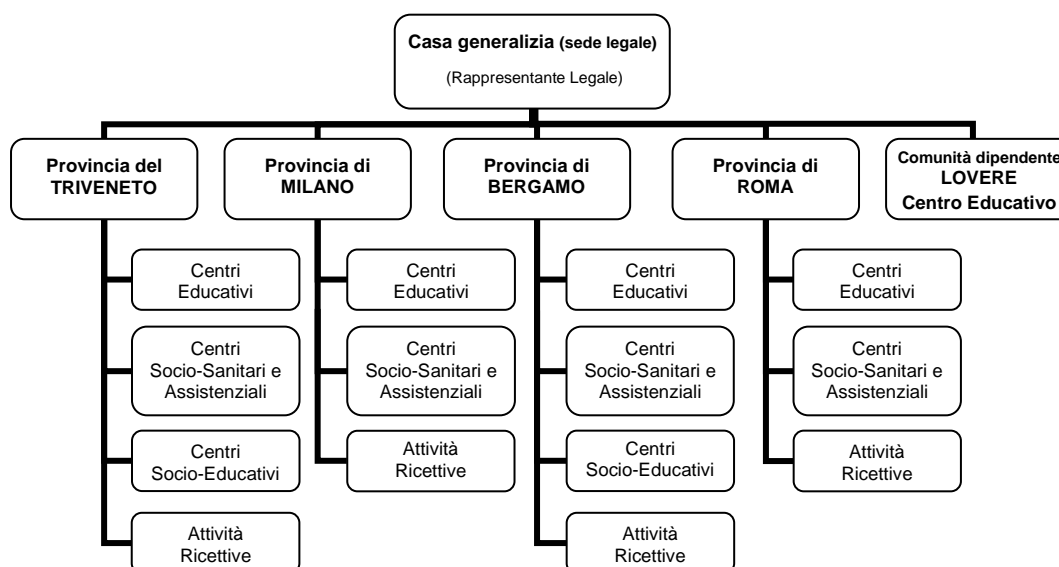
La superiore generale, l'economa generale, le superiore provinciali provvedono a tutti gli adempimenti canonici nel rispetto del Codice di Diritto Canonico (CIC) e della Regola di Vita (RdV). Nella gestione delle attività così dette diverse, la superiore generale delega totalmente ogni adempimento e responsabilità alla legale rappresentante e questa alle superiore locali. La legale rappresentante e le superiore locali agiscono per tutto quanto attiene l'ordinaria e la straordinaria amministrazione e sono sottoposte alle procedure previste dal CIC e dalla RdV.

A norma del diritto proprio consuetudinario, la legale rappresentante coadiuva l'economa generale. Nei compiti attinenti alle attività così dette diverse, presenti sul territorio dello Stato italiano, essa in particolare:

- compie gli atti di ordinaria e straordinaria amministrazione circa i beni dell'Ente;
- risponde civilmente di tutti gli atti amministrativi posti in essere dall'Ente stesso;
- procede al conferimento di procure e deleghe, secondo il sistema di deleghe e procure predisposto.

All'interno delle province religiose operano le attività così dette diverse, riconducibili alle finalità istituzionali della Congregazione; queste sono state raggruppate nelle seguenti macro-categorie:

- **Centri Educativi:** offrono prestazioni educative e scolastiche attraverso strutture che ricoprono l'intero percorso di studi dell'utente, dal nido-scuola dell'infanzia alla scuola secondaria di secondo grado;
- **Centri Socio-Sanitari e Assistenziali:** offrono prestazioni sanitario-assistenziali e sanitarie nei confronti di persone anziane autosufficienti e/o non autosufficienti, attraverso Residenze Socio-Sanitario e Assistenziali (RSA le quali, al loro interno, possono offrire anche servizio di Hospice per i malati terminali, Casa di riposo, ecc.);
- **Centri Socio-Educativi:** offrono servizi assistenziali al fine di favorire il recupero del benessere delle persone accolte, realizzando attività di cura e di sostegno (ad es. Centri di Pronto Intervento e Centri di Aggregazione Giovanile);
- **Attività Ricettive:** convitti per studenti e lavoratrici, centri di spiritualità, case per ferie.





L'organizzazione delle diverse realtà appartenenti alla Congregazione risente delle specificità di ciascun presidio e delle differenti capacità dimensionali delle strutture. Per tale motivo:

- alcune funzioni/attività (quali: amministrazione del personale, gestione adempimenti fiscali, predisposizione del budget e, per alcune strutture, la gestione amministrativo-contabile) sono gestite/coadiuvate presso la sede centrale di Milano;
- all'interno delle strutture la Congregazione può avvalersi di personale dipendente laico e/o di consulenti/collaboratori esterni per i quali sono definiti, nell'ambito del contratto, ruoli, compiti e responsabilità assegnati.

All'interno di ciascuna area specifica (educativa, socio-sanitario e assistenziale, socio-educativa, attività ricettive) la Congregazione ha individuato le figure "rilevanti", cui sono affidate le mansioni specificate nei relativi mansionari.

Ogni sede operativa attua quanto previsto dalla normativa vigente in materia di salute e sicurezza sui posti di lavoro – D. Lgs 81/08.

Il Responsabile dei Servizi di Prevenzione e Protezione (RSPP) è soggetto esterno al presidio; egli predisponde, interagendo con i responsabili interni delle sedi operative, la documentazione prevista dalla normativa stessa e risponde dell'adempimento degli obblighi di legge in materia di salute e sicurezza.



3. Il Modello di Organizzazione e Gestione della Congregazione

3.1 L'adeguamento della Congregazione alle previsioni del Decreto

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo dell'Ente (di seguito "Modello") è stato definito e predisposto tenendo in particolare considerazione l'interazione tra le differenti attività svolte dall'Ente con la disciplina e le previsioni proprie del D. Lgs. 231/2001.

La Congregazione ha ritenuto essenziale adottare un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001, affinché tutti coloro che operano all'interno dell'Ente osservino, nello svolgimento delle proprie attività e prestazioni, comportamenti tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

Nel corso del 2008, la rappresentante legale della Congregazione, su apposito mandato della superiora generale, ha avviato le attività necessarie alla costruzione di tale Modello.

Ai fini dell'elaborazione del Modello, la Congregazione ha individuato una serie di aree che, per natura e modalità di svolgimento delle attività di competenza, sono potenzialmente suscettibili di porre in essere comportamenti astrattamente idonei a configurare fattispecie penalmente rilevanti.

In data 5 luglio 2010 la rappresentante legale dell'Ente, all'uopo autorizzata dalla superiora generale, ha nominato un proprio Organismo di Vigilanza (di seguito "OdV") e adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01, adeguandosi così ai dettami del Decreto. Pertanto la rappresentante legale dell'Ente potrà, in qualunque momento, sottoporre all'economista generale la necessità di modificare – in tutto o in parte – il presente Modello per adeguarlo a nuove disposizioni di legge o a un eventuale processo di riorganizzazione della struttura dell'Ente.

Il Modello è stato predisposto tenendo presente, oltre le prescrizioni del Decreto e della relativa relazione governativa di accompagnamento, le linee guida elaborate in materia da associazioni di categoria, quali Confindustria e ARIS, approvate dal Ministero della Giustizia con lettera del 13/04/2005 n. 114-1-738(59)821/05.

3.2 Le attività propedeutiche alla definizione del Modello

Nei mesi precedenti l'adozione del Modello, è stato costituito un Gruppo di Lavoro che ha avviato le attività di *risk mapping* e *risk assessment*, necessarie per la definizione del Modello.

Tale lavoro ha riguardato solo le attività così dette "diverse" dell'Ente. In particolare, l'analisi è stata fatta prendendo come riferimento una struttura per ciascuna tipologia di presidio.

In base a quanto suggerito dalle Associazioni di categoria, l'analisi è partita con l'inventariazione e la mappatura specifica delle attività (cd. *risk mapping*).

Tale attività è stata svolta attraverso l'esame della documentazione propria dei presidi, nonché attraverso l'esecuzione di interviste al personale operante presso gli stessi.

Ad esito di tale lavoro, sono state individuate le "aree a rischio" e, all'interno di tali aree, sono state identificate le "attività sensibili", vale a dire quei processi e quelle attività aziendali in cui potrebbe determinarsi il rischio di commissione di uno dei reati espressamente richiamati dal Decreto.

Per ognuna delle aree a rischio/attività sensibile, si è, quindi, provveduto a individuare quelle che, in astratto, potrebbero essere considerate alcune delle modalità di commissione dei reati presi in considerazione.



Si è, poi, proceduto alla rilevazione e all'analisi dei controlli – verificando il sistema organizzativo, il sistema di attribuzione di procure e deleghe, nonché l'apparato di procedure esistenti e ritenute rilevanti ai fini dell'analisi – e alla successiva identificazione dei punti di miglioramento.

Infine, è stato redatto un elenco completo delle *aree a rischio* che, relativamente ai reati contro la Pubblica Amministrazione, sono state distinte in:

- **aree “a rischio reato”** e/o delle attività “*sensibili*”, vale a dire quei processi per i quali è stato ritenuto astrattamente possibile il rischio di commissione dei reati indicati dal D. Lgs. 231/2001 e astrattamente riconducibili alle attività svolte dall'Ente;
- **aree “strumentali”**, ossia quei processi attraverso i quali si gestiscono le risorse finanziarie e/o i mezzi sostitutivi necessari a supportare la commissione dei reati nelle aree “a rischio” reato.

3.3 Il sistema di controllo interno della Congregazione

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo interno dell'Ente sono:

- **il codice etico**, che definisce il sistema normativo interno, diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente, in relazione ai rischi/reati da prevenire, e fissa le linee di orientamento generali, alle quali si deve fare riferimento nel disciplinare le modalità operative da adottare nei settori sensibili;
- l'adozione di un **sistema organizzativo** formalizzato, con l'impiego di strumenti (organigramma, mansionari ecc.) idonei a soddisfare le esigenze di:
 - conoscibilità dei meccanismi organizzativi all'interno dell'Ente;
 - formale delimitazione dei ruoli, con individuazione delle funzioni svolte nell'ambito di ciascun presidio;
 - chiara definizione dei poteri organizzativi, che siano coerenti con le responsabilità assegnate, e delle conseguenti linee di riporto;
 - chiara definizione dei poteri autorizzativi e di firma, tramite un sistema di deleghe di funzioni e di procure per la firma di atti, che assicuri una chiara e trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni;
- l'adozione di precise **procedure**, manuali e informatiche;
- l'individuazione di processi di **gestione e controllo delle risorse finanziarie** nelle aree a rischio.

Il sistema di controllo interno dell'Ente si ispira ai principi di:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione, delle principali operazioni a rischio. Qualunque attività di non trascurabile entità, rientrante nelle aree a rischio, deve essere adeguatamente documentata, affinché si possano acquisire, in qualunque momento, informazioni in merito:
 - alle principali fasi dell'operazione;
 - alle ragioni che hanno portato al suo compimento;
 - ai soggetti che ne hanno presidiato il compimento o hanno fornito le necessarie autorizzazioni;
- separazione delle funzioni, con l'obiettivo che nessuno possa gestire in autonomia tutte le fasi di un processo, ma vi sia:
 - una netta differenziazione, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che lo inizia, il soggetto che lo esegue e lo conclude, e quello che lo controlla;
 - la documentazione scritta di ciascun passaggio rilevante del processo.



3.4 Le componenti del Modello di Organizzazione e Gestione della Congregazione

Il presente Modello è costituito da una "Parte Generale" e da più "Parti Speciali".

Nella "Parte Generale", dopo i contenuti e i presupposti del D. Lgs. 231/2001, nonché la funzione del Modello della Congregazione, sono compendiate le sue componenti, ossia:

- l'Organismo di Vigilanza;
- il Codice Etico;
- il sistema organizzativo;
- il sistema di procure e deleghe;
- le procedure manuali e informatiche;
- il sistema di controllo di gestione;
- il sistema disciplinare;
- la comunicazione e la formazione del personale sugli aspetti del Modello.

Le "Parti Speciali"⁵ sono definite in relazione alle fattispecie di reato ritenute maggiormente rilevanti per l'Ente. In particolare, per ciascuna Parte Speciale, sono indicati:

- i principali reati astrattamente perpetrabili;
- le aree a rischio reato e le relative attività sensibili (indicando, nel caso dei reati contro la Pubblica Amministrazione, anche le relative aree "strumentali") per ciascuna tipologia di presidio, nonché ciascun responsabile operante all'interno dell'area;
- i principali controlli in essere nelle singole aree a rischio reato;
- i principi di comportamento da rispettare al fine di ridurre il rischio di commissione dei reati;
- gli obblighi spettanti all'Organismo di Vigilanza in relazione allo svolgimento dei propri compiti.

Il Modello della Congregazione è costituito da **C. Parti Speciali** relative ai reati ritenuti attualmente rilevanti per la Congregazione:

- Parte Speciale 1: **I reati contro la Pubblica Amministrazione;**
- Parte Speciale 2: **I reati contro la personalità individuale;**
- Parte Speciale 3: **I reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro.**

Tale decisione è stata assunta tenendo conto dell'attuale struttura della Congregazione, delle attività attualmente svolte dalla stessa, nonché della tipologia di reati indicati. La Congregazione si impegna a svolgere un continuo monitoraggio della propria attività, sia in relazione ai suddetti reati, sia in relazione all'espansione normativa, cui potrà essere soggetto il D. Lgs. 231/2001.

Qualora dovesse emergere la rilevanza di uno o più dei reati sopra menzionati, o di eventuali nuovi reati che il Legislatore riterrà di inserire nell'ambito del D. Lgs. 231/2001, l'Ente valuterà l'opportunità di integrare il presente Modello con nuove Parti Speciali.

Inoltre, la Congregazione è un Ente Ecclesiastico (civilmente riconosciuto) e, come tale, è tenuto al rispetto anche della normativa canonica e della Regola di Vita.

Pertanto il presente Modello fa riferimento e rispetta i principi e le regole discendenti dalla normativa canonica e dalla Regola di Vita, cui i destinatari devono attenersi nell'ambito delle attività svolte presso la Congregazione.

⁵ cf C. Parti speciali



4. L'Organismo di Vigilanza

4.1 La composizione dell'Organismo di Vigilanza e sua nomina

La Congregazione, in attuazione di quanto previsto dal Decreto, e tenuto conto del proprio assetto organizzativo, ha individuato, quale soggetto maggiormente idoneo allo svolgimento delle funzioni di Organismo di Vigilanza, un organo collegiale, appositamente costituito, composto da tre membri e, precisamente:

- un membro interno all'Ente con **conoscenza della realtà** dell'Ente, ma non coinvolto nell'operatività e nei processi decisionali, relativi alle attività diverse dell'Ente, quale, ad esempio, una superiora /economa operante nell'ambito delle attività istituzionali;
- un membro esterno con **competenza ed esperienza in materie giuridiche**;
- un membro esterno con **competenza in materia di bilancio e controllo**.

L'OdV, perciò, è composto da membri interni ed esterni alla Congregazione, aventi i requisiti di onorabilità, professionalità, indipendenza e autonomia, necessari per l'assunzione della carica; pertanto si rinvia alle caratteristiche personali e professionali richieste dall'ordinamento dello Stato Italiano per gli Amministratori o per i preposti ai controlli interni o per altre qualificate posizioni.

La rappresentante legale della Congregazione, su specifico mandato della superiora generale, nomina l'OdV che rimane in carica per la durata di tre esercizi.

L'OdV, a sua volta, nomina il presidente tra i componenti dell'Organismo.

La rappresentante legale della Congregazione, operando sempre nell'ambito del proprio mandato, di concerto con l'economa generale, stabilisce il compenso spettante ai membri dell'OdV e approva, durante la formazione del budget dell'Ente, una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'OdV, della quale lo stesso potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte ecc.).

4.2 Il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV ha la responsabilità di redigere un proprio documento interno, volto a disciplinare gli aspetti e le modalità concrete dell'esercizio della propria azione, ivi incluso ciò che attiene al relativo sistema organizzativo e di funzionamento.

In particolare, nell'ambito di tale regolamento interno, vengono disciplinati i seguenti profili:

- la tipologia delle attività di verifica e di vigilanza svolte dall'OdV;
- la tipologia delle attività connesse all'aggiornamento del Modello;
- l'attività correlata all'adempimento dei compiti di informazione e formazione dei destinatari del Modello;
- la gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV;
- il funzionamento e l'organizzazione interna dell'OdV: convocazione, determinazione delle scadenze temporali dei controlli, decisioni dell'Organismo, individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, verbalizzazione delle riunioni ecc.



4.3 La cessazione della carica

La cessazione della carica, per scadenza del termine, ha effetto dal momento in cui l'OdV viene ricostituito. La cessazione della carica potrà altresì avvenire per rinuncia, decadenza, revoca o morte.

I membri dell'OdV che rinunciano all'incarico sono tenuti a darne comunicazione scritta alla rappresentante legale della Congregazione e all'OdV stesso affinché si provveda alla loro tempestiva sostituzione.

I membri dell'OdV decadono dalla carica in caso di sopravvenuta mancanza dei requisiti richiesti per la sua assunzione (ad esempio, interdizione, inabilità, fallimento, condanna a una pena che comporta l'interdizione dai pubblici uffici o in caso siano giudicati colpevoli dei reati previsti dal Decreto 231 e, in genere, in caso di incapacità e incompatibilità, perdita dei requisiti ecc.).

I membri dell'OdV possono essere revocati per giusta causa dalla rappresentante legale della Congregazione, previo consenso del consiglio generale. A titolo esemplificativo, ricorre una giusta causa il caso di inosservanza degli obblighi previsti a carico di ciascun membro dell'OdV.

La revoca dalla carica di un membro dell'OdV può essere richiesta alla rappresentante legale dallo stesso OdV, motivando l'istanza.

In caso di rinuncia, decadenza, revoca o morte, la rappresentante legale, su mandato della superiora generale, provvederà alla sostituzione del membro dell'OdV cessato dalla carica.

I membri così nominati restano in carica per il periodo di durata residuo dell'OdV.

4.4 I requisiti dell'Organismo di Vigilanza

In particolare, l'OdV dell'Ente risponde, in conformità a quanto statuito dal D. Lgs. 231/2001 e previsto dalle Linee Guida di Confindustria e ARIS, ai requisiti di:

- **autonomia e indipendenza**, in quanto:
 - le attività di controllo poste in essere dall'OdV non sono sottoposte ad alcuna forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di soggetti interni dell'Ente;
 - le regole di funzionamento interno dell'OdV vengono definite e adottate dallo stesso organismo;
 - l'OdV non ha compiti operativi, né partecipa a decisioni e attività operative, al fine di tutelare e garantire l'obiettività del suo giudizio;
 - è dotato di adeguate risorse finanziarie, necessarie per il corretto svolgimento delle proprie attività di controllo;
- **professionalità**, giacché le professionalità che lo compongono consentono allo stesso di poter fare affidamento su un bagaglio di competenze, sia sotto il profilo dell'attività ispettiva e di analisi del sistema di controllo, sia sotto il profilo delle competenze giuridiche; a tal fine l'OdV ha altresì la facoltà di avvalersi delle funzioni aziendali e delle risorse interne, nonché di consulenti esterni;
- **continuità di azione**, dal momento che l'OdV costituisce un organismo "ad hoc" dedicato esclusivamente alle attività di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- **onorabilità e assenza di conflitti di interessi**, da intendersi nei medesimi termini previsti dalla Legge dello Stato italiano, con riferimento agli amministratori e ai membri del Collegio Sindacale (limitatamente ai membri laici dell'OdV).

La rappresentante legale, su mandato della superiora generale, valuta la permanenza dei suddetti requisiti e condizioni di operatività dell'OdV, e verifica che i membri dell'OdV possiedano i requisiti soggettivi di onorabilità e di competenza, e non siano in situazioni di conflitto di interessi, al fine di garantire ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza dell'OdV.



4.5 Le funzioni, le attività e i poteri dell'Organismo di Vigilanza

In conformità a quanto disposto dall'art. 6 comma 1 del D. Lgs. 231/2001, all'OdV dell'Ente è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne il relativo aggiornamento.

In via generale, pertanto, spettano all'OdV i seguenti compiti:

- **verifica e vigilanza** sul Modello, ossia:
 - verificare l'adeguatezza del Modello, al fine di prevenire i comportamenti illeciti ed evidenziarne l'eventuale realizzazione;
 - verificare l'effettività del Modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso;
 - effettuare analisi in merito al mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- **aggiornamento** del Modello, ossia:
 - attivarsi affinché l'Ente curi l'aggiornamento del Modello, proponendo, se necessario, alla rappresentante legale della Congregazione gli aspetti suscettibili di adeguamento/integrazione, al fine di migliorarne l'adeguatezza e l'efficacia;
- **informazione e formazione** sul Modello, ossia:
 - promuovere e monitorare le iniziative, dirette a favorire la diffusione del Modello presso tutti i soggetti, tenuti al rispetto delle relative previsioni (di seguito, anche 'destinatari');
 - promuovere e monitorare le iniziative, inclusi i corsi e le comunicazioni, volti a favorire un'adeguata conoscenza del Modello da parte di tutti i destinatari;
 - valutare le richieste, di chiarimento e/o di consulenza, provenienti dalle realtà appartenenti alla Congregazione o dalle risorse aziendali, qualora connesse e/o collegate al Modello;
- **gestione dei flussi informativi** che interessano l'OdV, ossia:
 - assicurare il puntuale adempimento, da parte dei soggetti interessati, di tutte le attività di reporting inerenti il rispetto del Modello;
 - esaminare e valutare tutte le informazioni e/o le segnalazioni, ricevute e connesse al rispetto del Modello, incluso ciò che attiene le eventuali violazioni dello stesso;
 - informare gli organi competenti, nel proseguo specificati, in merito all'attività svolta, ai relativi risultati e alle attività programmate;
 - segnalare agli organi competenti, per gli opportuni provvedimenti, le eventuali violazioni del Modello e i soggetti responsabili, proponendo la sanzione ritenuta più opportuna rispetto al caso concreto;
 - fornire il necessario supporto informativo agli organi ispettivi, in caso di controlli da parte di soggetti istituzionali, inclusa la Pubblica Autorità;
- attività di **follow-up**, ossia verificare l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

Si sottolinea che funzioni e compiti, sopra esposti, sono da riferirsi anche a tutte le componenti del Modello. Per l'espletamento dei compiti ad esso assegnati, all'OdV sono riconosciuti tutti i poteri necessari ad assicurare una puntuale ed efficiente **vigilanza** sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.

L'OdV, anche per il tramite delle risorse di cui dispone, ha facoltà, a titolo esemplificativo:

- di effettuare, anche a sorpresa, tutte le verifiche e le ispezioni ritenute opportune ai fini del corretto adempimento dei propri compiti;



- di accedere liberamente, presso tutte le funzioni, gli archivi e i documenti dell'Ente, nel rispetto della privacy, senza alcun consenso preventivo o necessità di autorizzazione, al fine di ottenere ogni informazione, dato o documento ritenuti necessari;
- di disporre, ove occorra, l'audizione delle risorse che possano fornire indicazioni o informazioni utili in merito allo svolgimento dell'attività aziendale o ad eventuali disfunzioni o violazioni del Modello;
- di avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture dell'Ente e anche di consulenti esterni.

L'OdV è tenuto a riportare i risultati della propria attività alla rappresentante legale della Congregazione, che ne terrà informate le superiori provinciali interessate. In particolare, l'OdV riferisce in merito alle violazioni del Modello riscontrate in vista dell'adozione delle relative sanzioni e, al verificarsi di casi che evidenziano gravi criticità del Modello, presenta proposte di modifiche o integrazioni.

L'OdV dovrà predisporre, per la rappresentante legale della Congregazione, una relazione informativa, su base annuale, sull'attività di vigilanza svolta, sull'esito di tale attività e sull'attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo nell'ambito dell'Ente.

La rappresentante legale della Congregazione provvederà, a sua volta, a informare annualmente il consiglio generale.

Le attività dell'OdV sono insindacabili da parte di qualsiasi organismo, struttura e funzione dell'Ente, fatto salvo, comunque, l'obbligo di vigilanza, a carico della rappresentante legale della Congregazione sull'adeguatezza dell'OdV e del suo intervento, essendo, comunque, la rappresentante legale della Congregazione responsabile del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

4.6 I flussi informativi che interessano l'Organismo di Vigilanza

L'OdV deve essere tempestivamente informato da tutti i soggetti aziendali, nonché dai terzi tenuti all'osservanza di quanto previsto dal Modello, di qualsiasi notizia relativa all'esistenza di possibili violazioni dello stesso. In ogni caso, devono essere obbligatoriamente e immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni che:

- a. possono avere attinenza con violazioni, anche potenziali, del Modello, inclusi, senza che ciò costituisca limitazione:
 - eventuali ordini ricevuti, ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna o il Modello;
 - eventuali richieste od offerte di denaro, doni (eccedenti il valore modico indicato nel Codice Etico) o di altre utilità provenienti da, o destinate a pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
 - eventuali omissioni, trascuratezze o falsificazioni nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione, su cui si fondano le registrazioni contabili;
 - i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini che interessano, anche indirettamente, l'Ente, i suoi dipendenti o i suoi componenti;
 - le notizie relative ai procedimenti disciplinari in corso e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero la motivazione della loro archiviazione, se riguardanti violazioni del modello organizzativo;
 - eventuali segnalazioni, non tempestivamente riscontrate dalle funzioni competenti, concernenti sia carenze o inadeguatezze dei luoghi, delle attrezzature di lavoro, ovvero dei dispositivi di protezione messi a disposizione dell'Ente, sia ogni altra situazione di pericolo connesso alla salute e alla sicurezza sul lavoro;
 - i mutamenti nelle situazioni di rischio o potenzialmente a rischio;
 - eventuali situazioni di possibile conflitto tra il Diritto Canonico, la Regola di Vita, il Modello;



- b. possono assumere rilevanza, in rapporto all'attività dell'Ente, quanto all'espletamento da parte dell'OdV dei compiti ad esso assegnati, inclusi, senza che ciò costituisca limitazione:
- i report preparati, nell'ambito della loro attività, dai responsabili interni nominati;
 - le notizie relative ai cambiamenti organizzativi o alle procedure aziendali vigenti;
 - gli aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe;
 - le comunicazioni relative a richieste/trattative in merito alla stipula di convenzioni con Enti Pubblici;
 - le decisioni connesse alla richiesta, erogazione e utilizzo di contributi/finanziamenti pubblici;
 - i prospetti riepilogativi degli appalti affidati;
 - la reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro, e segnatamente il verbale della riunione periodica di cui all'art. 35 del D. Lgs. n. 81/2008, nonché tutti i dati relativi agli infortuni sul lavoro occorsi nelle realtà appartenenti all'Ente;
 - l'informativa economico-finanziaria (es. bilancio annuale).

Il personale e quanti operano in nome e per conto dell'Ente, che vengano in possesso di notizie relative alla commissione di reati all'interno dell'Ente o a pratiche non in linea con le norme di comportamento e i principi del Codice Etico, sono tenuti a informare tempestivamente l'OdV. Tali segnalazioni, di cui deve essere garantita la riservatezza, potranno essere trasmesse tramite posta elettronica all'indirizzo mail: odv@suoredimariabambina.org. oppure per iscritto, inviando apposita comunicazione all'indirizzo: Organismo di Vigilanza, Via S. Sofia, 23 – 20122 Milano.

L'OdV, nel corso dell'attività di indagine che segua alla segnalazione, deve agire in modo da garantire che i soggetti coinvolti non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, assicurando, quindi, la riservatezza del soggetto che effettua la segnalazione (salvo la ricorrenza di eventuali obblighi di legge che impongano diversamente).

Le informazioni fornite all'OdV hanno lo scopo di agevolarne e migliorarne le attività di pianificazione dei controlli, ma non impongono allo stesso una verifica sistematica e puntuale di tutti i fenomeni rappresentati: è, quindi, rimesso alla discrezionalità e responsabilità dell'OdV stabilire in quali casi attivarsi.

L'attività di *reporting* dell'OdV verso gli organi⁶ dell'Ente, e in ogni caso verso la legale rappresentante, avrà ad oggetto:

- l'attività, in genere, svolta dall'OdV;
- le eventuali problematiche o criticità che si siano evidenziate nel corso dell'attività di vigilanza;
- le azioni correttive, necessarie o eventuali, da apportare al fine di assicurare l'efficacia e l'effettività del Modello;
- l'accertamento di comportamenti non in linea con il Modello;
- la rilevazione di carenze organizzative o procedurali tali da esporre la Congregazione al pericolo che siano commessi reati rilevanti ai fini del Decreto;
- l'eventuale mancata o carente collaborazione da parte delle strutture nell'espletamento dei propri compiti di verifica e/o di indagine;
- qualsiasi informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte degli organi deputati.

In ogni caso, l'OdV può rivolgersi alla legale rappresentante ogni qualvolta lo ritenga opportuno ai fini dell'efficace ed efficiente adempimento dei compiti ad esso assegnati.

Gli incontri dell'OdV con gli organi devono essere verbalizzati e le copie dei verbali devono essere conservate presso gli uffici dell'OdV.

⁶ Per organi dell'Ente si intendono: la superiora generale, il consiglio generale, l'economia generale, le superiori provinciali.



5. Il Codice Etico

5.1 *La relazione tra il Modello di Organizzazione e Gestione e il Codice Etico*

Un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo è rappresentato dall'adozione e attuazione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

Il Modello e il Codice Etico sono strettamente correlati e devono intendersi quale espressione di un unico corpo di norme, adottate dall'Ente per promuovere gli alti principi morali di correttezza, onestà e trasparenza in cui la Congregazione crede e a cui intende uniformare la propria attività.

Il Modello risponde all'esigenza di prevenire, tramite l'implementazione di regole, processi e procedure specifici, la commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 e, in generale, dalle norme di legge.

Il Codice Etico dell'Ente è uno strumento, di portata generale, che stabilisce i comportamenti che l'Ente intende rispettare e far rispettare nello svolgimento dell'attività aziendale, a tutela della sua reputazione e immagine, nonché per promuoverle e diffonderle. Nel Codice Etico, a cui si rinvia per esigenza di sintesi, sono quindi illustrati i principi etici fondamentali della Congregazione e le norme di condotta a presidio di tutte le attività aziendali. Si sottolinea, dunque, che tali principi mirano a evitare la commissione di fattispecie di reato - previste e non dal Decreto - nonché condotte non in linea con le aspettative etiche dell'Ente. In particolare, i destinatari del Modello dovranno agire e tenere comportamenti conformi al Diritto Canonico e alla Regola di Vita della Congregazione.

5.2 *La finalità del Codice Etico*

Il Codice Etico esprime il "contratto sociale ideale" dell'Ente con i propri portatori d'interesse e definisce i criteri etici da adottare per equilibrare aspettative e interessi dei vari portatori di interesse. Esso è l'insieme dei diritti, doveri e delle responsabilità dell'organizzazione nei confronti dei suoi interlocutori; contiene, altresì, principi e linee guida di comportamento su eventuali aree a rischio etico.

Il Codice Etico è, inoltre, uno degli elementi fondamentali che costituisce il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo finalizzato alla prevenzione dei rischi-reato connessi all'applicazione del D. Lgs 231/2001 sulla responsabilità amministrativa degli enti.



6. Il sistema organizzativo

6.1 L'assetto organizzativo della Congregazione

La struttura organizzativa dell'Ente è orientata a garantire, da un lato, la separazione di compiti, ruoli e responsabilità tra le funzioni operative e quelle di controllo, dall'altro, la massima efficienza possibile di tutta l'organizzazione per il raggiungimento degli obiettivi prefissati. Perciò è articolata così da definire in maniera precisa le competenze di ciascuna funzione e delle connesse responsabilità.

Essa rispetta principi e regole discendenti dal Diritto Canonico e dalla Regola di Vita, nonché dalla normativa statale. A tali sistemi normativi si conforma il presente Modello Organizzativo. Pertanto, ogni azione, procedura e/o funzione ivi prevista dovrà essere conforme a tutti i predetti sistemi normativi.

In ogni caso, eventuali conflitti devono essere sempre evidenziati e portati a conoscenza dell'OdV che è tenuto ad aggiornare immediatamente il Modello conformandolo al CIC, alla RdV e alla normativa statale.

Al fine di rendere immediatamente chiaro il ruolo e le responsabilità di ciascuno nell'ambito del processo decisionale, la Congregazione ha messo a punto un organigramma nel quale è schematizzata l'intera struttura organizzativa, come descritto al paragrafo 2.3 **La struttura della Congregazione**. Inoltre, l'Ente ha predisposto un organigramma esemplificativo per ciascun presidio (centri educativi, centri sanitario-assistenziali, centri socio-assistenziali, attività ricettive), definendo le figure "apicali" presenti all'interno di ciascuna struttura e per le quali la Congregazione ha disposto una scheda in cui sono definite le mansioni della figura in oggetto (c.d. "mansionario").

L'attribuzione di compiti e responsabilità avviene nel rispetto del principio di separazione delle funzioni ("*Segregation of Duties*"), secondo cui nessuno può gestire in autonomia un intero processo e, in particolare, conforme la logica per cui l'autorizzazione a effettuare un'operazione deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente e controlla l'operazione.

Inoltre, l'attribuzione di ruoli, compiti e responsabilità deve avvenire nel rispetto dei seguenti principi:

- nessuno deve avere poteri illimitati;
- i poteri e le responsabilità devono essere chiaramente definiti e conosciuti all'interno della organizzazione;
- i poteri autorizzativi e di firma devono essere attribuiti in coerenza con le responsabilità organizzative assegnate.



7. Il sistema di deleghe e procure

7.1 I principi generali

La rappresentante legale è la figura preposta a conferire formalmente i poteri di firma e le deleghe, assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, con una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese, in conformità a quanto previsto nella RdV.

Il livello di autonomia, il potere di rappresentanza e i limiti di spesa, assegnati ai vari titolari di deleghe e procure all'interno dell'Ente, risultano sempre individuati e fissati in modo coerente con il livello gerarchico del destinatario della delega o della procura, nei limiti di quanto strettamente necessario all'espletamento dei compiti e delle mansioni oggetto di delega.

Ai fini dei rapporti con i terzi, i poteri vengono conferiti mediante delega o *procura "ad personam"* e sono periodicamente aggiornati in funzione dei cambiamenti organizzativi che intervengono nella struttura dell'Ente.

7.2 La struttura del sistema di deleghe e procure nella Congregazione

Il sistema di deleghe e procure, attualmente in vigore in Congregazione, ripercorre fedelmente il quadro che emerge dagli organigrammi predisposti per ciascuna categoria di attività.

La rappresentante legale della Congregazione può delegare a persona qualificata, interna o esterna all'Ente, la trattazione di specifiche materie.

Le deleghe e le procure sono, ove necessario, formalizzate attraverso atti notarili e trasmesse alla persona delegata, puntualmente protocollate, oltre che firmate "per accettazione" dal destinatario.

Ciascuno di questi atti di delega o conferimento di poteri di firma fornisce, perciò, le seguenti indicazioni:

1. **soggetto delegante;**
2. **fonte del suo potere di delega o procura;**
3. **soggetto delegato**, con riferimento alla funzione ad esso attribuita e il legame tra le deleghe e le procure conferite e la posizione organizzativa ricoperta dal soggetto delegato;
4. **oggetto**, costituito dalla elencazione delle tipologie di attività e di atti per i quali la delega/procura viene conferita. Tali attività e atti sono sempre funzionali e/o strettamente correlati alle competenze e funzioni del soggetto delegato;
5. **limite di valore** entro cui il delegato è legittimato a esercitare il potere conferitogli. Tale limite di valore è determinato in funzione al ruolo e alla posizione ricoperta dal delegato.

Le deleghe e le procure dell'Ente vengono raccolte, organizzate e poste sempre a disposizione di tutti gli altri soggetti appartenenti all'Ente.

Il sistema delle deleghe e dei poteri di firma, come sopra delineato, viene regolarmente e periodicamente monitorato nel suo complesso e aggiornato, qualora dovessero intervenire delle variazioni nella struttura al fine di risultare sempre coerente con l'organizzazione gerarchico-funzionale dell'Ente.

Le deleghe e le procure non potranno mai essere in contrasto con l'ordinamento canonico e con la RdV, con particolare riferimento alla materia delegata e al valore degli atti.



8. Procedure della Congregazione

Nell'ambito del proprio sistema organizzativo, l'Ente ha messo a punto un complesso di procedure, volto a regolamentare lo svolgimento delle attività aziendali, nel rispetto dei principi indicati dalle Linee Guida delle Associazioni di Categoria.

In particolare, le procedure approntate dall'Ente costituiscono le regole da seguire in seno ai processi interessati, prevedendo anche i controlli da espletare al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle attività dell'Ente.

Le procedure, oltre a essere diffuse e pubblicizzate attraverso specifica comunicazione e formazione, sono raccolte e poste a disposizione di tutti i soggetti interni presso la sede dell'Ente e di tutte le realtà appartenenti allo stesso.

In questo contesto, pertanto, l'Ente mira ad assicurare, tra l'altro, il rispetto dei seguenti principi:

- favorire il coinvolgimento di più soggetti, onde addivenire a una adeguata separazione dei compiti mediante la contrapposizione delle funzioni;
- adottare le misure volte a garantire che ogni operazione, transazione, azione sia verificabile, documentata, coerente e congrua;
- prescrivere l'adozione di misure volte a documentare i controlli espletati in rapporto alle operazioni e/o alle azioni effettuate.

Per alcuni presidi, inoltre, la Congregazione ha deciso di adottare un sistema di gestione per la qualità, conforme alla norma UNI EN ISO 9001:2000, al fine di dotare tali strutture di uno strumento che consenta di mantenere il controllo della progettazione, programmazione ed erogazione del servizio offerto.

All'interno del sistema qualità, sono stati identificati i processi di maggior rilievo, sono state stabilite le sequenze e le interazioni, i criteri e i metodi per assicurarne l'efficace funzionamento e controllo, le modalità di misura e di controllo delle prestazioni, attraverso indicatori correlati agli obiettivi generali della politica per la qualità. Il rispetto di tali standard sono tenuti costantemente sotto controllo mediante verifiche periodiche, registrate su appositi moduli.

Quanto, specificatamente, all'utilizzo dei sistemi informatici, può ritenersi che i principali sistemi utilizzati assicurano l'accesso all'operatore limitatamente alla fase procedurale di sua competenza. L'accesso al sistema informatico è garantito dall'utilizzo di ID e password assegnate personalmente a ciascun operatore.



9. Il controllo di gestione e i flussi finanziari

Il sistema di controllo di gestione (di seguito 'Controllo di Gestione') dell'Ente prevede meccanismi di verifica della gestione delle risorse, che devono garantire, oltre la verificabilità e tracciabilità delle spese, l'efficienza e l'economicità delle attività, mirando ai seguenti obiettivi:

- **definire** in maniera chiara, sistematica e conoscibile le risorse (monetarie e non) a disposizione di ciascuna realtà appartenente alla Congregazione e il perimetro nell'ambito del quale tali risorse possono essere impiegate, attraverso la programmazione e la definizione del *budget*;
- **rilevare** gli eventuali scostamenti delle spese di maggior rilevanza (manutenzione straordinaria) rispetto a quanto predefinito in sede di budget, analizzarne le cause e riferire i risultati delle valutazioni agli appropriati livelli gerarchici per gli opportuni interventi di adeguamento, attraverso la relativa consuntivazione.

Il meccanismo del controllo di gestione è previsto e disciplinato dalla RdV: Costituzioni e Statuti. Essa è conforme al CIC al quale si ricorre nelle ipotesi non disciplinate dalla RdV o nei casi di difficoltà interpretativa della stessa. A tali sistemi normativi, pertanto, il Modello rinvia espressamente.

In ogni caso, a mero titolo descrittivo ed esemplificativo, il meccanismo del controllo di gestione può essere riassunto come segue.

Il processo di definizione del budget viene predisposto all'interno di ciascuna struttura dell'Ente da parte del responsabile amministrativo con la supervisione della superiora locale e, nel caso di strutture di piccole dimensioni, con il supporto dell'economista provinciale.

La coerenza dei budget di ciascuna struttura dell'Ente viene garantita dal controllo effettuato da parte della superiora provinciale col suo consiglio.

Qualora siano previste spese superiori alla competenza finanziaria, definita dal consiglio generale per ciascuna superiora provinciale con il suo consiglio, si richiede la verifica e l'autorizzazione della spesa al consiglio generale.

Ottenute le necessarie autorizzazioni secondo il livello di competenza, il budget annuale è approvato all'interno di ciascuna provincia religiosa.

Nel corso dell'anno, con riferimento alle spese di maggior rilevanza (attività di manutenzione straordinaria), l'Ente ha implementato a livello centrale un sistema di analisi, volto a garantire la costante verifica circa la coerenza tra le spese effettivamente sostenute e gli impegni assunti in sede di pianificazione, definendo le azioni correttive da apportare.



10. Comunicazione, Formazione e Diffusione del Modello

10.1 La comunicazione e il coinvolgimento sul Modello e sui Protocolli connessi

L'Ente promuove la più ampia **divulgazione**, all'interno e all'esterno della struttura, dei principi e delle previsioni contenuti nel Modello e nei Protocolli ad esso connessi.

Il Modello è comunicato formalmente a tutti i componenti degli organi e al personale dell'Ente, come pure a tutti i soggetti che agiscono per lo stesso e a tutti gli altri destinatari, mediante consegna di copia integrale, su supporto informatico o in via telematica, e affissione in luogo accessibile a tutti, così come previsto dall'art. 7, comma 1, L n. 300/1970.

Tutti i **destinatari** devono dare conferma dell'avvenuta ricezione e devono espressamente dichiarare di impegnarsi al rispetto dei principi ivi contenuti. Viene conservata traccia documentale agli atti dell'OdV della eseguita consegna e dell'impegno da parte dei destinatari al rispetto delle regole previste.

La Congregazione non inizierà né proseguirà alcun rapporto con chi non intenda impegnarsi al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico e nel Modello di Organizzazione e Gestione (quest'ultimo limitatamente agli eventuali aspetti, di volta in volta, applicabili).

10.2 La formazione e l'addestramento sul Modello

In aggiunta alle attività connesse all'informazione dei destinatari, l'OdV ha il compito di curarne la periodica e costante **formazione**, ovvero di promuovere e monitorare l'implementazione, da parte dell'Ente, delle iniziative volte a favorire una conoscenza e una consapevolezza adeguate del Modello, al fine di incrementare la cultura di eticità e di controllo all'interno dell'Ente.

E' previsto che i principi del Modello, e in particolare quelli del Codice Etico che ne è parte, siano illustrati alle risorse aziendali attraverso apposite attività formative (ad es. corsi, seminari, questionari, ecc.), cui è posto obbligo di partecipazione e le cui modalità di esecuzione sono pianificate dall'Ente mediante predisposizione di specifici **Piani di formazione**. I corsi e le altre iniziative di formazione sui principi del Modello devono essere differenziati in base al ruolo e alla responsabilità delle risorse interessate, ovvero mediante la previsione di una formazione più intensa e caratterizzata da un più elevato grado di approfondimento per i soggetti qualificabili come "apicali" alla stregua del Decreto, nonché per quelli operanti nelle aree qualificabili come "a rischio diretto" ai sensi del Modello.

In particolare, i contenuti delle sessioni formative devono prevedere una parte relativa al D. Lgs. 231/2001 e alla responsabilità amministrativa degli enti (fonti normative, reati, sanzioni a carico delle persone fisiche e delle società) e una parte specifica sul Modello di Organizzazione e Gestione adottato dall'Ente (Principi di riferimento per l'adozione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs 231/2001, Parte Generale e Parti Speciali del Modello).

Della proficua partecipazione ai corsi di formazione deve essere tenuta evidenza e adeguata documentazione probatoria.



11. Sistema Disciplinare (ex D. Lgs. 231/01 art. 6, c. 2, lett. e)

11.1 *Le finalità del sistema disciplinare*

L'Ente considera essenziale il rispetto del Modello. Pertanto, in ottemperanza all'art. 6, 2° comma, lettera e) del D. Lgs. 231/2001, ha adottato un adeguato sistema sanzionatorio, da applicarsi in caso di mancato rispetto delle norme adottate previste dal Modello, poiché la violazione di tali norme e misure, imposte dall'Ente stesso, lede il rapporto di fiducia instaurato con l'Ente. Il sistema sanzionatorio previsto rappresenta una specificazione ed è, comunque applicativo dei sistemi sanzionatori già previsti dal CCNL AGIDAE (per le violazioni del Modello commesse da dipendenti laici) e dalla RdV (per le violazioni commesse da religiose). In ogni caso, il meccanismo di verifica delle violazioni, le sanzioni e le modalità di applicazione delle stesse non potranno contrastare né con il diritto del lavoro (e in particolare con le disposizioni dettate dalla L. 300/70 – Statuto dei Lavoratori), né con il Diritto Canonico.

Ai fini dell'applicazione da parte dell'Ente delle sanzioni disciplinari, l'instaurazione di eventuali procedimenti penali e il loro esito non sono necessari, poiché le norme e le misure previste nel Modello da esso adottate sono in piena autonomia, a prescindere dal reato che eventuali condotte possano determinare.

In nessun caso una condotta illecita, illegittima o, comunque, in violazione del Modello potrà essere giustificata, anche se compiuta nell'interesse o a vantaggio dell'Ente. Sono altresì sanzionati i tentativi e, in particolare, gli atti od omissioni, in modo non equivoco, diretti a violare le norme e le regole stabilite dall'Ente, anche se l'azione non si compie o l'evento non si verifica per qualsivoglia motivo.

11.2 *Il sistema sanzionatorio nei confronti dei lavoratori subordinati*

In conformità alla legislazione applicabile, la Congregazione deve informare i propri dipendenti delle disposizioni, principi e regole, contenuti nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, mediante le attività di informazione e formazione (cap. 10. **Comunicazione, formazione e diffusione del Modello**).

La violazione da parte del dipendente delle disposizioni, principi e regole, contenuti nel Modello predisposto dall'Ente al fine di prevenire la commissione di reati ai sensi del D. Lgs. 231/2001, costituisce un illecito disciplinare, punibile secondo le procedure di contestazione delle violazioni e l'irrogazione delle conseguenti sanzioni, previste dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro "AGIDAE settore scuola e settore socio-assistenziale" e "ARIS settore casa di cura", secondo quanto riportato e descritto nel cap. 11 Sistema Disciplinare, e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

Il sistema disciplinare relativo al Modello è stato configurato nel puntuale rispetto di tutte le disposizioni di legge in materia di lavoro. Esso non è altro che una particolare applicazione dei CCNL AGIDAE – ARIS e, per quanto non previsto da questi ultimi, si conforma alla normativa comune dettata in materia di lavoro.

A titolo esemplificativo, costituiscono illecito disciplinare, relativamente alle attività individuate a rischio di reato:

- la mancata osservanza dei principi contenuti nel Codice Etico o l'adozione di comportamenti non conformi alle regole del Codice Etico;
- il mancato rispetto delle norme, regole e procedure di cui al Modello;
- la mancata, incompleta o non veritiera documentazione o la non idonea conservazione della stessa, necessarie per assicurare la trasparenza e verificabilità dell'attività, svolta in conformità alle norme procedurali di cui al Modello;
- la violazione e l'elusione del sistema di controllo, realizzate mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure di cui sopra;
- l'ostacolo ai controlli e/o l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni e alla documentazione, opposto ai soggetti preposti ai controlli stessi, incluso l'OdV.



Le suddette infrazioni disciplinari potranno essere punite, a seconda della gravità delle mancanze, con i provvedimenti previsti dai suddetti CCNL.

Le sanzioni saranno comminate, avuto riguardo alla gravità delle infrazioni: in considerazione dell'estrema importanza dei principi di trasparenza e tracciabilità, nonché della rilevanza delle attività di monitoraggio e controllo, la Congregazione sarà portata ad applicare i provvedimenti di maggiore impatto nei confronti di quelle infrazioni che, per loro natura, infrangono i principi stessi su cui si fonda il presente Modello Organizzativo. Ugualmente, a mero titolo di esempio, la gestione in totale autonomia di un intero processo, che comprenda non solo la fase autorizzativa, ma anche quella di contabilizzazione, dalla quale scaturisca (o possa scaturire) un rischio, tra quelli elencati nella parte speciale del presente Modello, potrà portare, in seguito all'esaurimento del procedimento disciplinare, al licenziamento delle funzioni coinvolte.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni saranno applicate tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari nei confronti del medesimo, nei limiti di legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale e del livello di responsabilità e autonomia delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze relative all'illecito disciplinare.

All'OdV è demandato il compito di verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare alla luce del D. Lgs. 231/2001. L'OdV deve, altresì, puntualmente indicare, nella propria relazione annuale periodica, le possibili aree di miglioramento e sviluppo del presente sistema disciplinare, soprattutto sulla base degli sviluppi della normativa in materia.

11.3 Le sanzioni nei confronti del personale dirigente

In caso di violazione del Modello da parte di dirigenti, la Congregazione provvede a irrogare le misure disciplinari più idonee. Peraltro, alla luce del più profondo vincolo fiduciario che, per sua stessa natura, lega l'Ente al personale dirigente, nonché in considerazione della maggiore esperienza di questi ultimi, le violazioni alle disposizioni del Modello, in cui i dirigenti dovessero incorrere, comporteranno soprattutto provvedimenti espulsivi, in quanto considerati maggiormente adeguati.

11.4 Il sistema disciplinare per il personale religioso

Anche il personale religioso che, inserito stabilmente nell'organigramma di una delle sedi che svolgono un'attività così detta "diversa", svolge una delle funzioni in esso contemplate, è soggetto a un sistema disciplinare. Le violazioni del Modello ad opera del personale religioso sono, infatti, sanzionabili attraverso il ricorso alle procedure e ai provvedimenti previsti dalla RdV e dal CIC, che vanno dal semplice richiamo per le violazioni più lievi, sino – nei casi più gravi – all'esautorazione dalle funzioni svolte all'interno dell'organigramma.



11.5 Le misure nei confronti di altri destinatari

Il rispetto da parte di coloro che, a qualsiasi titolo, operano in nome e per conto dell'Ente, e da parte degli altri destinatari delle norme del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (quest'ultimo limitatamente agli aspetti, di volta in volta, applicabili), viene garantito tramite la previsione di specifiche clausole contrattuali.

Ogni violazione da parte di coloro che, a qualsiasi titolo, operano in nome e per conto dell'Ente o da parte degli altri destinatari delle norme del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (quest'ultimo limitatamente agli aspetti, di volta in volta, applicabili), o l'eventuale commissione da parte di tali soggetti dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 sarà non solo sanzionata secondo quanto previsto nei contratti stipulati con gli stessi, che dovranno includere specifiche clausole contrattuali, aventi ad oggetto le sanzioni applicabili in caso di inosservanza, per quanto di competenza, del Codice Etico e del Modello, ma anche attraverso le opportune azioni giudiziali di tutela dell'Ente. A titolo esemplificativo, tali clausole potranno prevedere la facoltà di risoluzione del contratto da parte dell'Ente, nei casi più gravi, o l'applicazione di penali, per le violazioni minori.



12. L'aggiornamento del Modello

L'OdV ha il compito di promuovere il necessario e continuo aggiornamento e adeguamento del Modello e dei Protocolli ad esso connessi (ivi incluso il Codice Etico), affinché i soggetti responsabili apportino le correzioni e gli adeguamenti necessari o opportuni.

La rappresentante legale della Congregazione, agendo su mandato della superiora generale/consiglio generale, è responsabile dell'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento, in conseguenza di un mutamento degli assetti organizzativi o dei processi operativi, di significative violazioni del Modello stesso, di integrazioni legislative, sulla base del livello di rischio ritenuto accettabile.

Gli aggiornamenti e adeguamenti del Modello, inclusi i Protocolli correlati, sono resi noti dall'OdV mediante apposite comunicazioni inviate a mezzo e-mail ed, eventualmente, attraverso la predisposizione di sessioni informative per i più rilevanti.

Versione 2.0

Il presente Modello di Organizzazione e Gestione è stato approvato il 4 marzo 2011

La Rappresentante Legale
(*sr Maria Rosa Vittoni*)