



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001

PARTE GENERALE

Rev.	Data	Approvato da	Descrizione
00	01.10.2024	CdA	Emissione Modello 231
01	27.05.2026	CdA	Revisione Modello 231

Sommario

1. <u>PREMESSA</u>	3
2. <u>QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO</u>	4
2.1 IL REGIME DI RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI	4
2.2 D.LGS. 33/13 MODIFICATO DAL D.LGS. 97/16	9
2.3 DETERMINAZIONE N. 1134/17 A.N.A.C.	9
2.4 DELIBERE DELLA GIUNTA REGIONALE DELLA LOMBARDIA	9
2.5 PRESUPPOSTI DI ESCLUSIONE DELLA RESPONSABILITÀ DELLA SOCIETÀ.....	10
3. <u>PRESENTAZIONE DELLA SOCIETA'</u>	11
3.1 DESCRIZIONE SOCIETÀ	12
3.2 OGGETTO SOCIALE	13
3.3 SERVIZI E SEDI	13
3.4 ASSETTO GOVERNANCE	15
3.5 ASSETTO ORGANIZZATIVO DELLA SOCIETA'.....	16
4. <u>IL MODELLO</u>	18
4.1 L'ATTUAZIONE DEL D. LGS. 231/2001 DA PARTE DELLA SOCIETA'	18
4.2 LA MAPPATURA DELLE AREE AZIENDALI A RISCHIO.....	19
4.3 STRUTTURA, MODIFICA E DESTINATARI DEL MODELLO	20
4.4 ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO	21
4.5 WHISTLEBLOWING.....	23
4.6 L'ORGANIZZAZIONE GERARCHICO-FUNZIONALE AZIENDALE.....	24
4.7 LE POLITICHE E LE PROCEDURE AZIENDALI.	25
4.8 IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE PER L'ESERCIZIO DI POTERI DELEGATI.	25
4.9 PIANO DI COMUNICAZIONE AL PERSONALE E SUA FORMAZIONE.	26
5. <u>PRINCIPI DI COMPORTAMENTO GENERALI PER I DESTINATARI</u>	28
6. <u>ORGANISMO DI VIGILANZA</u>	29
6.1 IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	29
6.2 POTERI E FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	30
6.3 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	31
6.4 FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	31
7. <u>DELITTI TENTATI E DELITTI COMMESSI ALL'ESTERO</u>	33
8. sistemi di certificazione	

1. PREMESSA

Villa Santa Maria Società Cooperativa Sociale Srl (di seguito Villa Santa Maria), in data 01.10.2024 provvedeva ad adottare - con ratifica del Consiglio di Amministrazione - il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 nella sua prima revisione.

Il Modello rappresenta uno strumento di rafforzamento del sistema di governance e di controllo interno della società, consentendo di presidiare i processi aziendali più esposti al rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

In data 27 maggio 2026 Il Consiglio di Amministrazione ha approvato il presente aggiornamento del Modello 231.

2. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

2.1 IL REGIME DI RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

Il Decreto Legislativo n. 231/2001 (di seguito semplicemente, il "Decreto"), titolato "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" – emanato in data 8 giugno 2001 in esecuzione della delega di cui all'articolo 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300, ed entrato in vigore il 4 luglio successivo – ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali cui l'Italia ha aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione, e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali. Con tale Decreto, recante la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, è stato introdotto per la prima volta nell'ambito dell'ordinamento italiano, un *tertium genus* di responsabilità a carico degli enti, qualificata come responsabilità amministrativa (ma in sostanza avente carattere penale).

Ai sensi dell'art. 1 del Decreto viene definito il suo campo di applicazione trovando tale normativa, estensione agli enti forniti di personalità giuridica ed alle società ed associazioni anche prive di personalità giuridica.

Restano, pertanto, esclusi dalla sua sfera di applicazione lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici, nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Tuttavia, affinché si possa configurare la sussistenza della responsabilità penale a carico dell'ente è necessario che sia stato commesso un reato, consumato oppure anche solo tentato, il cui titolo sia ritenuto idoneo a fondare tale responsabilità (c.d. **catalogo dei reati presupposto**). Ne consegue che non ogni reato produce gli effetti disposti dal d. lgs. n. 231/2001, essendo tali conseguenze contemplate per i soli reati espressamente elencati nello stesso decreto.

L'elenco dei reati che possono dare luogo alla responsabilità dell'ente ed all'applicazione delle sanzioni, sopra indicate, è contenuto nella Sezione III° del Capo I° del Decreto (artt. 24-26). Nella sua versione originaria, il Decreto circoscriveva il suddetto catalogo ad alcune figure di reato, rientranti nell'ambito:

- dei reati contro la Pubblica Amministrazione, ed in particolare alle seguenti fattispecie:
 - indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione Europea (art. 316-ter Codice Penale);
 - truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, comma 1 e comma 2, n. 1 Codice Penale);
 - truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis Codice Penale);
 - frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter Codice Penale);
 - corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 Codice Penale);
 - corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 Codice Penale);
 - corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter Codice Penale);
 - istigazione alla corruzione (art. 322 Codice Penale);
 - concussione (art. 317 Codice Penale);
 - malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis Codice Penale).

Coerentemente alle indicazioni fornite sul punto dal Governo, il legislatore ha successivamente ampliato l'elenco dei reati la cui commissione comporta la responsabilità degli enti ai sensi del Decreto, ricomprendendovi anche:

- *i reati di falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo, carte filigranate ed oggetti destinati al falso nummario* (ed in particolare i delitti di falsità in monete, di cui agli artt. 453, 454, 455, 457, 459, 460, 461 e 464 c.p.) (art. 25-bis del Decreto, aggiunto dall'art. 6 del D.L. n. 350 del 25 settembre 2001, recante "disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'Euro", convertito, con modificazioni, nella legge 23 novembre 2001, n. 409);
- gli "*illeciti penali ed amministrativi in materia di società e consorzi*" (art. 25-ter del Decreto), così come disciplinati dal D. Lgs. 11 aprile 2002, n. 61, che ha sostituito il titolo XI del libro V del codice civile (false comunicazioni sociali, false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori, falso in prospetto, falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione, impedito controllo, indebita restituzione dei conferimenti, illegale ripartizione degli utili e delle riserve, illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante, operazioni in giudizio dei creditori, formazione fittizia del capitale, indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori, illecita influenza sull'assemblea, aggio, ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza);
- i delitti *con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico*, previsti dal codice penale e da leggi speciali, ovvero i delitti, diversi dai precedenti, che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'art. 2 della Convenzione di New York del 19 dicembre 2002, sulla lotta al finanziamento del terrorismo (art. 25 quater del Decreto, introdotto dalla legge 14 gennaio 2003 n. 7, di ratifica della predetta Convenzione nell'ordinamento italiano);
- *le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili* di cui all'art. 583-bis del codice penale (art. 25-quater - 1 del Decreto, introdotto dalla legge 9 gennaio 2006 n. 7, recante "Disposizioni concernenti la prevenzione e il divieto di pratiche di mutilazione genitale femminile");
- i *delitti contro la personalità e la libertà individuale* di cui agli artt. 600 c.p. (riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù), 601 c.p. (tratta di persone), 602 c.p. (acquisto e alienazione di schiavi), 600-bis, primo comma c.p. (prostituzione minorile), 600-ter, primo e secondo comma c.p. (pornografia minorile), e 600-quinquies c.p. (iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile), 600-bis, secondo comma, c.p. 600-ter, terzo e quarto comma c.p., e 600-quater c.p. (detenzione di materiale pornografico) (art. 25-quinquies del Decreto, introdotto dalla legge 11 agosto 2003 n. 228, recante "Misure contro la tratta di persone");
- i *reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato* previsti dalla parte V, titolo I-bis, capo II, del Testo Unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (art. 25-sexies del Decreto, introdotto dalla legge 18 aprile 2005 n. 62, di attuazione della direttiva 2003/6/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 28 gennaio 2003, relativa all'abuso di informazioni privilegiate e alla manipolazione del mercato e direttive della Commissione di attuazione);
- i *reati transnazionali* di cui all'art. 10 della legge 16 marzo 2006 n. 146 (recante "Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001");
- i *reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro*. L'art. 9 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 ha modificato il D. Lgs. 231/2001 introducendo all'interno dello stesso il nuovo art. 25-septies, che estende la responsabilità amministrativa degli enti ai reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime (artt. 589 e 590, terzo comma), commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;

- *i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita* (art.25-octies del D. Lgs. 213/2001). Con il D. Lgs. 21 novembre 2007 n. 231 il legislatore ha dato attuazione alla direttiva 2005/60/CE del Parlamento e del Consiglio, del 26 ottobre 2005, concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo (c.d. III direttiva antiriciclaggio), e alla direttiva 2006/70/CE della Commissione che ne reca misure di esecuzione.
- *i reati informatici* (art. 24-bis del D. Lgs. 213/2001). Con la Legge 48/2008 il legislatore ha ratificato la convenzione di Budapest del 23 novembre 2001 del Consiglio d'Europa, ampliando il novero degli illeciti previsti dal D. Lgs. 231/01 con la finalità di colpire una serie di reati attinenti la criminalità informatica e, più in particolare, di sanzionare condotte e comportamenti che minano la riservatezza, l'integrità e la disponibilità delle informazioni.
- *I delitti di criminalità organizzata* (art 24-ter del D. Lgs 213/2001 aggiunto dalla L. 15 luglio 2009, n. 94, art 2, co.29) di cui artt. 416 c.p. (associazione per delinquere), 416 bis c.p. (associazione di tipo mafioso), 416 ter c.p. (scambio elettorale politico-mafioso), 630 c.p. (sequestro di persona a scopo di estorsione), art 74 DPR 9 ottobre 1990, n.309 (associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope), art 407 c.p.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).
- *i delitti in materia di violazione del diritto d'autore* (art 25-noves, D. Lgs 231/2001 aggiunto dalla legge del 23 luglio 2009 n.99). Con legge n. 99/2009 il legislatore ha tutelato la violazione del diritto d'autore.
- *i delitti contro l'industria e il commercio* (art 25-bis 1, D.Lgs 231/2001 aggiunto dalla legge del 23 luglio 2009 n. 99) con legge n.99/2009 il legislatore ha dimostrato di mirare alla tutela della correttezza delle relazioni commerciali mediante l'introduzione dell'art 25- bis.1 del D. Lgs 231/2001, che dispone la responsabilità degli enti in caso di consumazione di alcuni reati contro l'industria e il commercio.
- *I reati ambientali* (art 25- undecies D. Lgs 231/2001) con la legge del 7 luglio 2011n. 121 il legislatore ha dato attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni.
- *I reati in ordine a non rendere dichiarazioni o rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria* (art 25- noviesdecies D. Lgs. 231/2001 aggiunto dalla L. 3 agosto 2009 n. 116, art 4).
- *I reati di corruzione tra privati* (art. 2635 c.c – art. 25 ter d. Lgs. 231/01) e *D. Lgs. 109/12 per i reati di impiego di cittadini di stati terzi con soggiorno irregolare* (art. 25 duodicies d. Lgs. 231/01)
- *razzismo e xenofobia* (art 25-terdecies).
- *traffico di influenze illecite* (art. 346 bis c.p.)
- *reati tributari* (D.Lgs. 74/2000 art. 25 quinquedecies).
- *Peculato e peculato mediante profitto dell'errore altrui* (art. 25 – D.lgs. 75/2020)
- *Abuso d'ufficio* (art. 25 – D.lgs. 75/2020).
- *Dichiarazione infedele o omessa dichiarazione e indebita compensazione* (R. tributari art. 25 quinquiesdecies – D.lgs. 75/2020).
- *Contrabbando* (art. 25 sexdecies – D.lgs. 75/2020);
- *Reati agroalimentari*;
- *Delitto patrimonio culturale e riciclaggio beni culturali*;
- *Delitti contro gli animali*.

L'attuale catalogo dei reati, verso i quali trova applicazione la normativa dettata del Decreto, è ora rappresentato da:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e il Patrimonio;
- reati contro la fede pubblica;
- i reati societari;
- reati in tema di abuso di mercato;
- reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- reati concernenti pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- reati contro la personalità individuale;
- crimini transnazionali;
- reati di omicidio e di lesioni colpose gravi o gravissime da infortuni sul lavoro o da malattie professionali;
- reati di ricettazione, riciclaggio ed impegno di denaro, beni o altre attività di provenienza illecita;
- delitti di criminalità informatica;
- reati di industria e commercio;
- reati in materia di violazione del diritto d'autore;
- reati di criminalità organizzata;
- reati di non rendere dichiarazioni o rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- reati ambientali;
- reato di corruzione tra privati e di impiego di cittadine di terzi stati con permesso irregolare;
- reato di razzismo e xenofobia;
- reati tributari;
- contrabbando;
- reati agroalimentari;
- delitto patrimonio culturale e riciclaggio beni culturali;
- delitti contro gli animali.

Inoltre, altra condizione, fondante la responsabilità dell'ente, è quella che il reato sia stato commesso da una **persona fisica in rapporto qualificato** con l'ente.

Ai sensi dell'art. 5 del decreto citato, affinché l'ente risulti essere responsabile per i reati, espressamente elencati agli artt. 24 e 25, il predetto rapporto deve consistere, alternativamente, nel fatto che il soggetto rivesta:

- a) una posizione apicale: cioè sia una persona che rivesta funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché una persona che eserciti, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente (art. 5, lett. a);
- b) un rapporto di sottoposizione del soggetto a persone in posizione apicale (art. 5, lett. b).

Tutto ciò, in ogni caso, non si profila sufficiente alla sussistenza della responsabilità a carico dell'ente. Affinché si configuri tale responsabilità, non costituisce condizione esaustiva che un soggetto, in posizione di vertice o di dipendenza nell'ambito dell'ente, commetta un determinato reato, occorre che il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente. Al contrario, l'Ente non sarà ritenuto responsabile se i soggetti di vertice, nel commettere il reato, abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Con i termini interesse e vantaggio il legislatore ha voluto formulare due concetti giuridici profondamente diversi, dovendosi, infatti, distinguere un interesse "a monte" della persona giuridica,

con una connotazione marcatamente soggettiva, da un vantaggio obbiettivamente conseguito con la commissione del reato, seppur non prospettato *ex ante*. Interesse e vantaggio possono, dunque, concorrere: il primo va valutato *ex ante*; il secondo *ex post*.

La condizione che “*il reato sia stato commesso nell’interesse o a vantaggio dell’ente*” pone seri problemi di compatibilità con la categoria dei reati colposi di evento, quali quelli in materia di infortunio sul lavoro (i *reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro*).

Al riguardo, potrebbe sorgere il legittimo dubbio interpretativo che, con riferimento ai delitti colposi, il criterio dell’interesse e del vantaggio potrebbe essere interpretato non in riferimento agli eventi illeciti non voluti (omicidio o lesioni), bensì alla “condotta” che la persona fisica abbia tenuto nello svolgimento dei suoi compiti in seno all’ente (omissioni attuative).

Il dato normativo, in ogni caso, è difficilmente superabile: ciò che ai sensi dell’art. 5 deve essere commesso nell’interesse o a vantaggio dell’ente non è la condotta costituente il reato, bensì il reato nella sua interezza e, quindi, necessariamente comprensivo di evento.

Ciò che rileva, pertanto, non è la violazione di regole cautelari o l’omessa attuazione degli obblighi di sicurezza, ma l’infortunio che da quella violazione o omissione ne è scaturito.

La responsabilità dell’ente per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato è autonoma e sussiste anche laddove il responsabile del reato non sia identificabile o imputabile o il reato sia estinto per causa diversa dall’amnistia, e si aggiunge a quella, prettamente penale (e pertanto personale), della persona fisica che ha commesso, o concorso a commettere, il medesimo reato.

Il D.Lgs. 231/2001 prevede l’applicazione all’ente di una sanzione amministrativa pecuniaria per tutte le tipologie di reato espressamente elencate nel decreto.

Le sanzioni previste dal Decreto a carico della società in conseguenza della commissione (anche solo tentata) dei reati previsti dal Decreto medesimo sono:

- sanzione pecuniaria fino ad un massimo di Euro 1.549.370,69 (e sequestro conservativo in sede cautelare), aumentabile sino al triplo quando l’ente è responsabile in relazione ad una pluralità di reati commessi con un’unica azione od omissione ovvero commessi nello svolgimento di una medesima attività (art. 21);
- sanzioni interdittive Tali misure, che prima della novella legislativa rappresentata dalla L. n. 3/2019, rimaneva confinata tra i 3 mesi (durata minima) e i 2 anni (durata massima), oggi a seguito della riforma normativa innanzi detta supera in maniera considerevole il limite tracciato precedentemente dal Legislatore.

In particolare, per i reati di cui ai commi 2 e 3 dell’art. 25 D.lgs. 231/2001 (rubricato “*Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione*”) la sanzione interdittiva avrà durata **non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni** ove il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto apicale ovvero durata **non inferiore a due anni e non superiore a quattro anni** ove il reato presupposto sia stato, invece, commesso da un soggetto sottoposto alla direzione e controllo del soggetto apicale. Il D.lgs. 75/2020 ha introdotto la reclusione fino a 4 anni quando il fatto offende gli interessi finanziari dell’U.E. e il danno o il profitto sono superiori a 100.000€.

Altra rilevante novità introdotta dalla L. 3/2019 è il comma 5-bis dell’art. 25 D.lgs. 231/2001, che permette, solo con riguardo alla fattispecie di reato contemplate nell’articolo 25, di ottenere una **sanzione interdittiva attenuata** ovvero **non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni** nel caso in cui, **prima della sentenza di primo grado**, l’Ente si sia efficacemente adoperato per evitare che l’attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l’individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità e abbia eliminato le carenze organizzative che hanno

determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

2.2 D.LGS. 33/13 MODIFICATO DAL D.LGS. 97/16

Il D.Lgs. 33/2013, come modificato dal D.Lgs. 97/2016, disciplina gli obblighi di trasparenza e accesso civico in capo alle pubbliche amministrazioni, alle società a controllo pubblico e agli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico.

Villa Santa Maria, in quanto ente di diritto privato non controllato da amministrazioni pubbliche, non rientra tra i soggetti destinatari diretti degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa in materia di trasparenza amministrativa.

Tuttavia, considerata la natura delle attività svolte e i rapporti istituzionali intrattenuti con enti pubblici nell'ambito del sistema sociosanitario regionale, la cooperativa si ispira ai principi di trasparenza, correttezza e tracciabilità nella gestione delle proprie attività.

2.3 DETERMINAZIONE N. 1134/17 A.N.A.C.

La Determinazione ANAC n. 1134/2017 ha fornito linee guida per l'attuazione della normativa anticorruzione e trasparenza da parte degli enti di diritto privato controllati o partecipati dalle pubbliche amministrazioni, prevedendo forme di coordinamento tra i modelli organizzativi ex D.Lgs. 231/2001 e le misure di prevenzione della corruzione.

Villa Santa Maria non rientra tra i soggetti obbligati all'adozione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) né alla nomina del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), in quanto ente di diritto privato non controllato da amministrazioni pubbliche.

Tuttavia, la società ha adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 quale principale strumento di prevenzione dei reati e dei fenomeni corruttivi nell'ambito delle proprie attività.

2.4 DELIBERE DELLA GIUNTA REGIONALE DELLA LOMBARDIA

Dal 2001 Regione Lombardia ha adottato diversi provvedimenti contenente disposizioni di rilievo per la Villa Santa Maria:

Ambito Sociosanitario

- Legge Regionale 23/2015 *“Evoluzione del sistema socio sanitario lombardo”*. Trasformare la gestione del paziente da un concetto di erogazione della prestazione, ad una logica di “presa in carico” del paziente e delle sue esigenze di salute (sanitaria e sociosanitaria).
- DGR 2569/2014 *“Revisione del sistema di esercizio e accreditamento delle unità d’offerta sociosanitarie e Linee operative per le attività di vigilanza e controllo”*. Disciplina i requisiti generali di esercizio e di accreditamento delle unità d’offerta sociosanitarie.

- DGR 1765/2014 “*Il sistema dei controlli in ambito sociosanitario: definizione degli indicatori di appropriatezza in attuazione della Dgr x/1185 del 20/12/2013*”. Definisce degli indicatori generali e specifici per favorire l’uniformità metodologica per l’attuazione del processo assistenziale del relativo sistema di controllo nell’ambito del sistema sociosanitario lombardo.
- DGR 3540/2012 “*Determinazioni in materia di esercizio e accreditamento delle unità di offerta sociosanitarie e di razionalizzazione del relativo sistema di vigilanza e controllo*”. Illeciti amministrativi nel sistema sociosanitario.
- DGR 12618/2003 “*Definizione degli standard di personale per l’autorizzazione al funzionamento e l’accreditamento per le R.S.A. e prima revisione del sistema di remunerazione regionale*”.
- DGR 8494/2002 “*Requisiti per il funzionamento e l’accreditamento dei centri diurni integrati*”.
- DGR 7435/2001 “*Requisiti per il funzionamento e l’accreditamento per le R.S.A.*”.

Ambito comunità

- DGR N.8/4221 – “*Riordino della residenzialità psichiatrica*”
- ACCORDO CONFERENZA UNIFICATA 17/10/2013 – “*Le strutture residenziali psichiatriche*”

2.5 LEGGE 8 MARZO 2017 N. 24 – RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE SANITARIA (LEGGE GELLI-BIANCO)

La Legge 8 marzo 2017 n. 24, recante “Disposizioni in materia di sicurezza delle cure e della persona assistita, nonché in materia di responsabilità professionale degli esercenti le professioni sanitarie”, ha introdotto un sistema organico di disciplina della responsabilità sanitaria con l’obiettivo di garantire la sicurezza delle cure e la tutela del paziente.

La normativa riconosce la sicurezza delle cure quale parte costitutiva del diritto alla salute, prevedendo l’adozione da parte delle strutture sanitarie e sociosanitarie di misure organizzative idonee alla prevenzione del rischio clinico e alla gestione degli eventi avversi.

In particolare, la legge prevede:

- l’implementazione di sistemi di gestione del rischio clinico (risk management);
- l’adozione di procedure volte alla prevenzione degli errori sanitari e alla sicurezza delle cure;
- la tracciabilità delle attività sanitarie e assistenziali mediante adeguata documentazione clinica;
- l’obbligo di copertura assicurativa per le strutture sanitarie e per gli esercenti le professioni sanitarie;
- la promozione di sistemi di monitoraggio e analisi degli eventi avversi.

Per le strutture che operano nell’ambito del sistema sanitario e sociosanitario, tali disposizioni assumono particolare rilievo anche in relazione ai profili di responsabilità organizzativa dell’ente e alla necessità di garantire adeguati sistemi di controllo interno.

Nel contesto del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, i principi introdotti dalla Legge n. 24/2017 si integrano con i presidi organizzativi e procedurali finalizzati alla prevenzione dei reati e alla tutela della sicurezza degli utenti e degli operatori, contribuendo al rafforzamento del sistema complessivo di

gestione dei rischi connessi all'erogazione delle prestazioni sanitarie e socio-sanitarie.

2.6 PRESUPPOSTI DI ESCLUSIONE DELLA RESPONSABILITÀ DELLA SOCIETÀ COOPERATIVA

La responsabilità dell'ente si fonda su una "colpa di organizzazione", come si evince dalla relazione ministeriale che ha accompagnato il D. Lgs. 231/2001.

Detta colpa non sussiste qualora l'ente abbia manifestato di aver attuato un sistema organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei suddetti reati, in particolare mediante l'adozione e l'efficace attuazione di modelli di organizzazione, gestione e controllo (artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001).

Nello specifico, ai sensi dell'art. 6, 1 comma, del D.Lgs. 231/2001, viene esclusa la responsabilità dell'ente per i reati *commessi da un soggetto in posizione apicale* qualora:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- l'ente si sia dotato di un organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello ed il compito di curarne il suo aggiornamento sia stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo;
- l'ente ha predisposto un sistema di verifica periodica e di eventuale aggiornamento del modello;
- gli autori del reato hanno agito eludendo fraudolentemente le disposizioni del modello.

Pertanto, qualora il reato sia stato commesso dai vertici, l'ente non è chiamato a rispondere se prova le predette condizioni, ciò palesa un'evidente inversione dell'onere probatorio.

In altri termini, si parte dalla presunzione che, nel caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, il requisito "soggettivo" di responsabilità dell'ente sia già soddisfatto dal momento che il vertice esprime e rappresenta la politica dell'ente.

Affinché ciò non accada, dovrà, invece, lo stesso ente dimostrare la sua estraneità ai fatti e ciò potrà fare, soltanto, provando la sussistenza di una serie di requisiti tra loro concorrenti.

L'ente, in tale condizione, è chiamato a dimostrare:

- (i) di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quelli verificatisi;
- (ii) di aver vigilato sull'effettiva operatività dei modelli e quindi sull'osservanza degli stessi;
- (iii) che il comportamento integrante il reato sia stato posto in essere dal vertice eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione.

Ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 231/2001, l'ente è responsabile per i reati *commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza* se la loro commissione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza; detta inosservanza è esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

In sostanza, in presenza di adozione ed efficace attuazione dei modelli organizzativi, è esclusa la responsabilità dell'ente per i reati commessi dai sottoposti.

Recita, infatti, l'art. 7, 3 comma, che il modello, in relazione alla natura ed alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, deve prevedere misure idonee:

- (i) a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge;
- (ii) a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Ai sensi dell'art. 6, 2 comma, del Decreto vengono individuate le caratteristiche essenziali cui il sopra indicato "**Modello di Organizzazione e Gestione**" (di seguito semplicemente Modello) deve possedere al fine di realizzare l'obiettivo di minimizzazione del rischio reato nell'ambito aziendale.

A tali fini il Modello deve in particolare:

- individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 (cioè le attività nel cui ambito possono essere commessi reati);
- predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di detti reati;
- prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Villa Santa Maria Società Cooperativa Sociale S.r.l. ha avvertito, come meglio specificato nel rapporto di risk assessment, la necessità di adottare tutte le misure necessarie ed opportune finalizzate ad adeguare la propria struttura organizzativa interna alle nuove disposizioni del Decreto, predisponendo il Modello di Organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6 del Decreto medesimo, di cui il presente documento ne rappresenta una sintesi.

3. PRESENTAZIONE DI VILLA SANTA MARIA

3.1 DESCRIZIONE DELLA SOCIETÀ COOPERATIVA

Villa Santa Maria Società Cooperativa Sociale opera nel settore dei servizi socio-assistenziali e socio-sanitari rivolti a persone con disabilità e a soggetti fragili, svolgendo attività di assistenza residenziale e non residenziale.

In particolare, la cooperativa gestisce strutture e servizi destinati alla presa in carico di persone con disabilità e disturbi psichici, nonché servizi socio-educativi e di assistenza sociale erogati sia in forma residenziale sia attraverso servizi diurni e territoriali.

Assistenza residenziale e non residenziale a persone con disabilità o disturbi psichici.

In particolare:

- Strutture di assistenza residenziale per persone con disturbi mentali o dipendenze
- Assistenza sociale non residenziale per anziani o disabili
- Strutture residenziali per anziani o persone con disabilità

Le unità locali indicano attività come:

- assistenza a soggetti disabili
- comunità alloggio per disabili
- centro socio-educativo con attività diurne e residenziali.

Attività che risultano concretamente esercitate.

Villa Santa Maria svolge principalmente:

Servizi residenziali

- comunità residenziali per persone con disabilità
- strutture socio-assistenziali
- comunità alloggio

Servizi diurni

- centro socio educativo
- servizi socio-assistenziali diurni

Servizi territoriali

- assistenza sociale non residenziale per disabili

Servizi socio-sanitari

- assistenza a persone con disturbi psichici o disabilità

3.2 OGGETTO SOCIALE

Villa Santa Maria è una cooperativa sociale che opera nel settore dei servizi socio-assistenziali e socio-sanitari rivolti a persone con disabilità e soggetti fragili. In particolare la cooperativa gestisce strutture di assistenza residenziale e servizi socio-assistenziali non residenziali, nonché attività di supporto socio-educativo e assistenziale rivolte a persone con disabilità.

3.3 SERVIZI E SEDI

3.3.1. Servizi offerti.

Servizi sanitari e clinici
Assistenza medica specialistica
Neuropsichiatria infantile e dell'adolescenza
Servizio di psicologia clinica
Servizio di psicoterapia

Assistenza infermieristica
Valutazioni cliniche e diagnostiche specialistiche
Presso la struttura operano medici di diverse specializzazioni (pediatria, neurologia pediatrica, cardiologia, pneumologia, odontoiatria ecc.

Servizi riabilitativi
Fisioterapia
Fisioterapia respiratoria
Neuropsicomotricità dell'età evolutiva
Logopedia
Comunicazione Aumentativa Alternativa (CAA)
Terapie riabilitative multidisciplinari
Sono inoltre attive attività riabilitative in acqua e idrochinesiterapia

Servizi terapeutico-educativi
Intervento educativo riabilitativo
Didattica specializzata
Musicoterapia
Attività sportive adattate
Attività di socializzazione e sviluppo delle autonomie
Tutte le attività sono organizzate tramite Progetto Terapeutico Riabilitativo Individualizzato (PTRI) elaborato dall'équipe multidisciplinare .
Servizi terapeutico-educativi

Servizi residenziali e socio-assistenziali
Assistenza alla persona (OSS / ASA)
Supporto educativo e socio-assistenziale
Gestione della residenzialità terapeutica
Gestione di comunità alloggio per persone con disabilità
Le sedi della cooperativa comprendono comunità alloggio e strutture residenziali socio-sanitarie per disabili .
Servizi residenziali e socio-assistenziali
Assistenza alla persona (OSS / ASA)

Servizi alberghieri e di supporto
Servizio di ristorazione e dietologia
Servizio lavanderia e guardaroba
Servizio di pulizia e sanificazione ambienti
Servizi amministrativi e di accoglienza
Spazi ricreativi e attività di socializzazione
La struttura dispone anche di palestra riabilitativa, piscina terapeutica e spazi di gioco
Servizi alberghieri e di supporto

Servizi di supporto alla famiglia
Supporto psicologico ai familiari
Informazione e counselling sanitario

Relazione con servizi territoriali e scuole
Gestione delle liste di attesa e presa in carico
Servizi di supporto alla famiglia

Attività di ricerca e formazione
Partecipazione a progetti di ricerca clinica
Collaborazione con la Fondazione VSM
Formazione del personale sanitario e socio-educativo
Attività di ricerca e formazione

3.3.2. Sedi

La società cooperativa ha la propria sede legale ed operativa:

Comune	Via
TAVERNERIO	Via IV novembre 15

La società cooperativa ha altre 2 sedi locali:

Comune	Via
APPIANO GENTILE	Via Carlo Linati 4
OGGIONA CON SANTO STEFANO	Via Monte Oliveto 12

3.4 ASSETTO GOVERNANCE

La corporate governance di Villa Santa Maria è basata sul modello tradizionale ed è così articolata:

Consiglio di Amministrazione:

Ruolo	Nominativo	Data nomina	Durata
Presidente Consiglio Amministrazione	Mariani Gaetana	15.05.2024	3 esercizi
Consigliere	Castelli Giuseppe	15.05.2024	3 esercizi
Consigliere	Donati Daniele	15.05.2024	3 esercizi
Consigliere	Castelli Giovanni Filippo	15.05.2024	3 esercizi

Collegio Sindacale:

Ruolo	Nominativo	Data nomina	Durata
Presidente Collegio Sindacale	Scaioli Filippo	15.05.2024	3 esercizi
Sindaco	Corti Giorgio	15.05.2024	3 esercizi

Sindaca	Bernabè Chiara	15.05.2024	3 esercizi
Sindaco Supplente	Pirola Marco	15.05.2024	3 esercizi
Sindaco Supplente	Sala Valter	15.05.2024	3 esercizi

3.5 ASSETTO ORGANIZZATIVO DELLA SOCIETA

L'assetto organizzativo è definito dall'organigramma che rappresenta il quadro complessivo e completo della struttura della Villa Santa Maria Società Cooperativa Sociale. Tale quadro è soggetto a costante aggiornamento ed evoluzione in funzione dei mutamenti che necessariamente intervengono nella conduzione dell'attività.

A supporto degli organi di governo societario operano alcune funzioni di controllo e garanzia, tra cui:

- il **Responsabile della Protezione dei Dati (DPO)** ai sensi del Reg. UE 2016/679;
- l'**Organismo di Vigilanza** nominato ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

3.5.1. Ruoli organizzativi aziendali

Nell'ambito dell'assetto organizzativo della società sono individuate le seguenti principali funzioni operative e gestionali:

- Direzione Generale
- Direzione Sanitaria
- Responsabile di Struttura
- Vice Responsabili di Struttura
- Coordinamento dei servizi assistenziali e infermieristici (SITRA)
- Coordinamento dei servizi educativi e riabilitativi
- Responsabili dei servizi clinici e psicologici
- Funzione amministrativa
- Funzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro (Datore di lavoro, RSPP, ASPP, Medico competente, Preposti).

Tali funzioni concorrono, nell'ambito delle rispettive competenze, alla gestione delle attività sanitarie, sociosanitarie e amministrative svolte dalla società.

3.5.2. SISTEMA DI ACCREDITAMENTO SOCIOSANITARIO

Villa Santa Maria opera nell'ambito del sistema sociosanitario della Regione Lombardia ed è soggetta alla normativa regionale in materia di autorizzazione, accreditamento e vigilanza delle unità di offerta sociosanitarie.

L'esercizio delle attività sociosanitarie e assistenziali è subordinato al rispetto dei requisiti strutturali, organizzativi e gestionali previsti dalla normativa regionale e nazionale, nonché all'ottenimento dei necessari provvedimenti di autorizzazione al funzionamento e di accreditamento istituzionale.

In particolare, le unità di offerta gestite dalla società operano nel rispetto delle disposizioni previste dalla normativa regionale lombarda in materia di accreditamento sociosanitario, tra cui, a titolo esemplificativo:

- la Legge Regionale n. 23/2015, recante l'evoluzione del sistema sociosanitario lombardo;

- la D.G.R. n. 2569/2014, relativa alla revisione del sistema di esercizio e accreditamento delle unità di offerta sociosanitarie;
- la D.G.R. n. 3540/2012, in materia di esercizio e accreditamento delle unità di offerta e sistema di vigilanza;
- le ulteriori deliberazioni regionali che disciplinano i requisiti di funzionamento e gli standard organizzativi delle diverse unità di offerta sociosanitarie.

Il sistema di accreditamento comporta l'obbligo per l'ente gestore di garantire il rispetto di specifici standard qualitativi, organizzativi e professionali, nonché di assicurare la corretta erogazione delle prestazioni assistenziali e sanitarie nei confronti degli utenti.

Tale sistema rappresenta un importante presidio di legalità e di qualità del servizio, in quanto sottopone l'attività dell'ente a un regime di controlli e verifiche da parte delle autorità pubbliche competenti.

3.5.3. SISTEMA DEI CONTROLLI SANITARI

Le attività svolte da Villa Santa Maria sono soggette ad un articolato sistema di vigilanza e controllo da parte delle autorità competenti, volto a garantire il rispetto degli standard di qualità delle prestazioni sociosanitarie e la tutela degli utenti.

In particolare, le strutture gestite dalla società sono sottoposte ai controlli delle Agenzie di Tutela della Salute (ATS) competenti per territorio, che svolgono attività di vigilanza, verifica e monitoraggio delle unità di offerta sociosanitarie accreditate.

Tali controlli possono riguardare, tra l'altro:

- il rispetto dei requisiti organizzativi e strutturali previsti dalla normativa regionale;
- l'appropriatezza delle prestazioni erogate agli utenti;
- la corretta gestione delle cartelle cliniche e della documentazione sanitaria;
- il rispetto degli standard assistenziali e dei requisiti di personale;
- la corretta gestione delle liste di attesa e dei percorsi assistenziali;
- il rispetto delle normative in materia di sicurezza, igiene e gestione dei rifiuti sanitari.

L'attività di vigilanza può essere svolta mediante:

- verifiche documentali;
- ispezioni presso le strutture;
- controlli sulla qualità delle prestazioni erogate;
- monitoraggio degli indicatori di appropriatezza assistenziale.

Il sistema di controlli pubblici costituisce un ulteriore presidio volto a garantire la conformità dell'attività della società alla normativa vigente e rappresenta un elemento di rafforzamento del sistema di prevenzione dei rischi rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Il rispetto del sistema di accreditamento e dei controlli pubblici rappresenta, pertanto, un elemento rilevante anche ai fini dell'efficace attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

4. IL MODELLO

4.1 L'ATTUAZIONE DEL D. LGS. 231/2001 DA PARTE DELLA SOCIETA' COOPERATIVA

Villa Santa Maria, in coerenza con le proprie politiche aziendali, ravvisando, nella correttezza e nella trasparenza, i presupposti per lo svolgimento di tutte le attività aziendali, ha avviato un progetto interno finalizzato a garantire la predisposizione di un "Modello di organizzazione, gestione e controllo".

Tale Modello, oltre a rappresentare la volontà della Società di adeguarsi alle normative del *D.Lgs. 231/2001*, costituisce un efficace sistema di informazione e sensibilizzazione di tutti gli operatori.

Villa Santa Maria, adottando il presente Modello, ha voluto adeguarsi oltre alla normativa sopra indicata anche alle indicazioni contenute nelle "Linee Guida per la predisposizione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo" redatte da Confindustria ed approvate, nella loro versione definitiva dal Consiglio Direttivo della Confederazione in data 6 febbraio 2002, e successivamente integrate in data 24 maggio 2004 ed in data 31 marzo 2008 successivamente aggiornate nel marzo 2014, nel giugno 2021 e, da ultimo, nel marzo 2025.

A. LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

Villa Santa Maria, in coerenza con i principi di correttezza, trasparenza e legalità che ispirano lo svolgimento delle proprie attività, ha avviato un progetto finalizzato alla predisposizione e all'adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del *D.Lgs. 231/2001*.

Il Modello, oltre a rappresentare la volontà della Società di adeguarsi alla normativa di cui al *D.Lgs. 231/2001*, costituisce altresì un efficace sistema di informazione, prevenzione e sensibilizzazione nei confronti di tutti i soggetti che operano per conto della Società.

Nella predisposizione del presente Modello, Villa Santa Maria ha inoltre tenuto conto delle indicazioni contenute nelle "Linee Guida per la predisposizione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo" emanate da Confindustria, approvate nella loro prima versione dal Consiglio Direttivo della Confederazione in data 6 febbraio 2002 e successivamente aggiornate il 24 maggio 2004, il 31 marzo 2008, nel marzo 2014, nel giugno 2021 e, da ultimo, nel marzo 2025.

Principi metodologici

Nella definizione del Modello, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi progettuali:

- l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale finalizzata a individuare le aree di attività nell'ambito delle quali possono essere commessi i reati previsti dal *D.Lgs. 231/2001*;
- la predisposizione di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire i rischi di reato individuati nella fase precedente, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente e il suo adeguamento alle esigenze espresse dal Decreto.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato dalle Linee Guida di Confindustria sono le seguenti:

- la previsione di principi etici e di regole comportamentali formalizzate in un Codice Etico;

- un sistema organizzativo formalizzato e chiaro, con specifica attribuzione di responsabilità, linee di dipendenza gerarchica e descrizione dei compiti;
- procedure operative, manuali e/o informatiche, che disciplinino lo svolgimento delle attività aziendali e prevedano adeguati controlli;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite, prevedendo, ove necessario, specifici limiti di spesa;
- sistemi di controllo di gestione idonei a segnalare tempestivamente eventuali criticità;
- adeguati programmi di informazione e formazione del personale.

Il sistema di controllo deve inoltre essere improntato ai seguenti principi:

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruità di ogni operazione;
- segregazione dei compiti, secondo il principio per cui nessun soggetto deve poter gestire in autonomia un intero processo;
- documentazione dei controlli effettuati.

B. OBIETTIVI E FASI DEL PROGETTO DI IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO

L'obiettivo primario del progetto è quello di attivare un sistema di prevenzione e gestione dei rischi conforme alle disposizioni del D.Lgs. 231/2001, idoneo a prevenire e ridurre, per quanto possibile, il rischio di commissione dei reati nell'ambito delle attività aziendali e, conseguentemente, ad evitare l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto.

Il progetto di predisposizione del Modello è stato articolato nelle seguenti fasi principali.

1. Formalizzazione del Modello

La prima fase ha avuto quale obiettivo specifico la formalizzazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 231/2001.

A tal fine è stata effettuata una mappatura delle aree aziendali a rischio reato, finalizzata all'individuazione delle attività sensibili e alla valutazione del grado di adeguatezza dei protocolli e dei presidi di controllo esistenti, al fine di prevenire e ridurre i rischi di commissione dei reati previsti dal Decreto.

All'esito di tale analisi sono stati individuati e realizzati gli interventi migliorativi ritenuti necessari per rafforzare il sistema di controllo interno.

2. Istituzione dell'Organismo di Vigilanza

La seconda fase ha riguardato l'istituzione dell'Organismo di Vigilanza, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 231/2001.

A tal fine, una volta individuati i requisiti organizzativi necessari per il corretto funzionamento dell'Organismo (autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione), si è proceduto all'individuazione delle figure maggiormente idonee a ricoprire tale ruolo, alla formalizzazione delle relative attribuzioni e responsabilità e alla definizione delle modalità operative con cui tali funzioni devono essere esercitate.

4.2 LA MAPPATURA DELLE AREE AZIENDALI A RISCHIO

Villa Santa Maria in relazioni alle attività descritte al punto 3.3.1. ha provveduto all'elaborazione della mappatura delle aree aziendali a rischio reato (c.d. "Attività Sensibili").

Obiettivo di questa fase è stato l'analisi del contesto aziendale, per verificare dove (in quale aree/settori aziendali di attività) e secondo quali modalità e grado di rischiosità potessero essere commessi fatti riconducibili alle figure di reato previste dal Decreto.

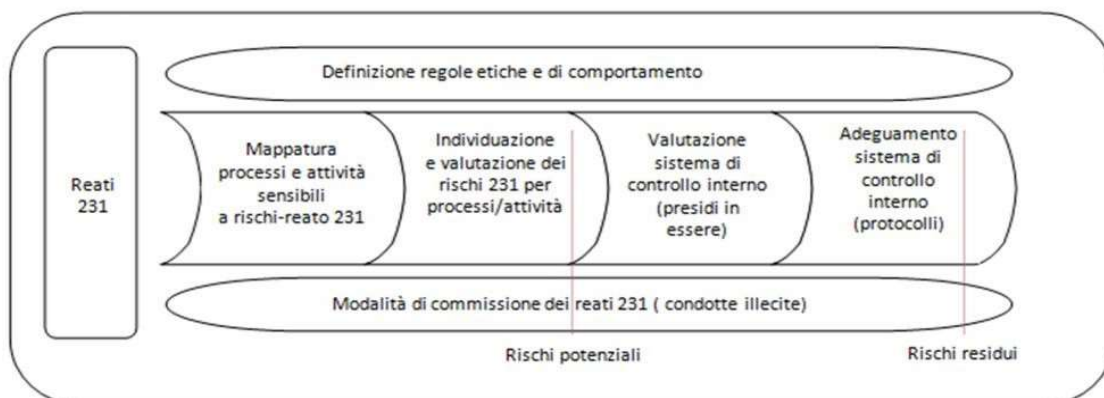
Il risultato di tale verifica si è concretizzato in un elenco delle attività che, in considerazione dei loro specifici contenuti, risultano essere più esposte al **rischio** potenziale di commissione dei reati contemplati dal Decreto, ed enunciate nel rapporto di Risk Assessment e Gap Analysis (che costituisce parte integrante del presente modello).

Inoltre, le procedure interne sono state fatte oggetto di specifica analisi, nella quale si è valutato, per ciascuna di esse, che il livello dei controlli interni fosse adeguato al corrispondente livello di rischio. Ciò ha comportato l'adozione di correttivi finalizzati a garantire la prevenzione di comportamenti illeciti.

L'elaborazione di detta mappatura, si è sviluppata sulla base dell'elenco dei singoli reati sanzionati ai sensi del decreto.

Ad ognuno di questi si è provveduto ad associare i processi aziendali nel cui svolgimento, in via teorica, potrebbe concretarsi la relativa commissione.

La mappatura delle Attività Sensibili in tal modo ottenuta è chiaramente da interpretarsi come un complesso in evoluzione, non potendosi – infatti - escludere ulteriori ampliamenti dell'ambito applicativo del Decreto così come evoluzioni processuali e/o organizzative della Società, il cui verificarsi potrebbe comportare una variazione delle aree potenzialmente esposte al rischio di reato.



4.3 STRUTTURA, MODIFICA E DESTINATARI DEL MODELLO

Il presente Modello si compone di una **Parte Generale**, nella quale sono descritte le finalità ed i principi del Modello e sono individuate e disciplinate le sue componenti essenziali, e di una **Parte Speciale**, contenente la descrizione delle fattispecie di reato sanzionate ai sensi del Decreto che potrebbero essere commesse nell'ambito delle Attività Sensibili della Società, nonché l'esame e la mappatura dei processi a rischio (rapporto delle interviste che costituisce parte integrante del presente Modello).

In particolare il documento, nella sua parte generale, dopo una breve esposizione dei contenuti essenziali del Decreto, descrive l'attività compiuta per la predisposizione del Modello e ne illustra gli elementi costitutivi.

L'Organismo di Vigilanza (di seguito, anche "OdV"), nell'esercizio dei suoi poteri, avrà facoltà di chiedere ad Villa Santa Maria di aggiungere, come allegati del presente documento, ulteriori parti speciali dello stesso.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 è stato adottato con approvazione, da parte dell'Amministratore Unico in data 1.12.2016, nella sua prima versione.

In quanto atto di emanazione dell'organo dirigente, in conformità alle previsioni dell'articolo 6, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 231/2001, anche le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale saranno di competenza del Consiglio di Amministrazione, ivi compreso l'inserimento di ulteriori Parti Speciali relative a nuove tipologie di reato previste in futuro dal D.Lgs. 231/2001.

Per le altre modifiche, diverse da quelle sostanziali, il Consiglio di Amministrazione della società ha dato mandato al Presidente e/o all'Amministratore Delegato della Società di provvedervi.

La disciplina e/o la conoscenza del presente documento si applica a tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società, e quindi ai componenti degli organi amministrativi ed ai dipendenti della Società, nonché, ove possibile, ai consulenti esterni, ai *partners* commerciali e finanziari, ai fornitori, ai clienti e – in generale – a tutti i terzi con i quali la Società intrattiene rapporti inerenti le proprie attività sociali.

Il Modello è condiviso con i Dirigenti interessati delle “aree di rischio” che si impegnano ad informare i propri collaboratori degli scopi ed obiettivi perseguiti dal medesimo.

La Società si impegna a facilitare ed a promuovere la conoscenza del Modello da parte dei suoi destinatari ed il loro contributo costruttivo sui suoi contenuti, ed a predisporre ogni possibile strumento idoneo ad assicurare la piena ed effettiva applicazione dello stesso.

Ogni comportamento contrario alla lettera ed allo spirito del presente documento sarà sanzionato in conformità con quanto qui previsto.

4.4 ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO

In conformità alla normativa in vigore, Villa Santa Maria Società Cooperativa Sociale S.r.l. considera il “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo” come il complesso dei protocolli che, nella loro attuazione ed operatività, sono “*diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire*” (di seguito i “Protocolli”).

Nell'identificazione dei Protocolli, come innanzi indicato, la Società ha accolto integralmente, come innanzi detto, le indicazioni fornite in argomento dalle Linee Guida elaborate da Confindustria.

Secondo tale approccio, sono gli elementi costitutivi del Modello:

- 1) la Parte Generale del Modello, che descrive il sistema di governance, i principi di funzionamento e le modalità di attuazione del Modello;
- 2) le Parti Speciali del Modello, contenenti la disciplina dei presidi di controllo con riferimento alle diverse categorie di reati presupposto previste dal D.Lgs. 231/2001;
- 3) l'atto costitutivo e lo statuto sociale;
- 4) il Codice Etico, che definisce i principi e i valori cui devono attenersi tutti i destinatari del Modello;
- 5) l'organizzazione gerarchico-funzionale aziendale, come risultante dagli organigrammi interni;
- 6) il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) adottato ai sensi del D.Lgs. 81/2008;
- 7) le politiche aziendali, i protocolli e le procedure operative adottate dalla società;

- 8) il sistema delle deleghe e delle procure, finalizzato alla corretta attribuzione dei poteri e delle responsabilità, come descritto nel rapporto di risk assessment;
- 9) Sistema di Gestione UNI ISO 9001 e UNI PDR 125/2022;
- 10) gli strumenti di rendicontazione e trasparenza adottati dalla società, tra cui l'eventuale bilancio di sostenibilità;
- 11) le attività di comunicazione e formazione del personale sui contenuti del Modello;
- 12) il canale di segnalazione (whistleblowing) per la gestione delle segnalazioni di illeciti;
- 13) il sistema disciplinare, volto a sanzionare il mancato rispetto delle disposizioni del Modello;
- 14) l'Organismo di Vigilanza, incaricato di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

Il Codice Etico della società.

Villa Santa Maria Società Cooperativa Sociale S.r.l. è dichiaratamente impegnata a promuovere alti livelli qualitativi – in senso etico – di gestione delle proprie attività.

In quest'ottica, la Società ha provveduto all'elaborazione e alla pubblicazione di un Codice Etico, formalmente approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 27 maggio 2026, nel quale sono indicate le principali strategie e regole di condotta adottate dall'azienda per una conduzione delle attività che risulti corretta sotto il profilo etico oltre che giuridico.

In particolare il Codice Etico indica oggi, quali suoi contenuti principali:

- i valori morali ispiratori dell'attività della Società;
- il comportamento nel lavoro;
- il comportamento negli affari;
- la gestione dei conflitti di interesse;
- i provvedimenti aziendali in caso di inosservanza delle norme.

Il Codice Etico è vincolante per tutti i dipendenti di Villa Santa Maria Società Cooperativa Sociale S.r.l., così come per tutti i suoi clienti e fornitori, cui è fatto obbligo di conoscerne i contenuti e di osservare quanto in esso prescritto.

Al fine di assicurare una puntuale diffusione dei contenuti del Codice Etico, Villa Santa Maria Società Cooperativa Sociale S.r.l. ha deciso di:

- distribuirlo a tutti i dipendenti, nonché a tutti i membri del Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale e Società di Revisione;
- informativa ai clienti e fornitori;
- inserirlo nel sito web aziendale.

L'adesione di terzi (non dipendenti) al Codice Etico ed il rispetto dei principi in esso contenuti è assicurata mediante l'inserimento di specifiche clausole contrattuali che disciplinano il rapporto di collaborazione o di ogni altro tipo che si venga ad instaurarsi con la Società.

Gli organi di riferimento per l'attuazione del Codice Etico, in esso contemplati, hanno lo scopo di garantire l'osservanza ed il rispetto del Codice stesso, nonché fornirne la relativa interpretazione.

In particolare, rientrano nelle attività istituzionali di detti organi:

- diffondere con la massima incisività e operatività il Codice Etico presso i dipendenti della Società, i clienti, i fornitori, ed in genere presso tutti i terzi interessati;
- gestire, implementare, approfondire e verificare la normativa oggetto del Codice al fine di adeguarlo all'evoluzione delle leggi;

- fornire supporto interpretativo, attuativo e valutativo del Codice Etico, quale strumento di riferimento costante del corretto comportamento da tenere durante lo svolgimento della propria attività;
- verificare, controllare e valutare i casi di violazione del Codice Etico, provvedendo nel caso di infrazioni all'adozione delle misure opportune, in collaborazione con le funzioni aziendali competenti, nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dei CCNL;
- proteggere e assistere i dipendenti che segnalano comportamenti non conformi al Codice Etico, tutelandoli da pressioni, ingerenze, intimidazioni e ritorsioni;
- segnalare ai Dirigenti competenti le eventuali situazioni anomale, al fine di adottare i necessari provvedimenti correttivi.

4.5 WHISTLEBLOWING

Introduzione del whistleblowing in Italia

In data 14 dicembre 2017 è stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 291 la legge 30 novembre 2017, n. 179, recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" (di seguito, "Legge"), che è stata adottata, dopo un iter legislativo avviato nel 2015, con l'intento di riformare la materia del whistleblowing nel settore pubblico e in quello privato, sopperendo così a uno scenario definito dalla Commissione Europea dal "carattere piuttosto generico e non esaustivo".

Per quanto attiene al settore privato, la Legge ha previsto l'integrazione dell'art. 6 del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" (in prosieguo, "Decreto 231"), al fine di prevedere una puntuale tutela per tutti quei dipendenti e/o collaboratori di società che abbiano segnalato illeciti di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito delle proprie mansioni lavorative.

Inoltre, entrava in vigore il D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 in attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del 23 ottobre 2019 con il quale si disponevano adempimenti, in capo alle Società anche di diritto privato, di adempimenti in tema di Whistleblowing.

In particolare, ai sensi del novellato articolo 6 del Decreto 231, i Modelli di organizzazione, gestione e controllo adottati ai sensi del Decreto 231 (di seguito, "Modello") dovranno essere integrati al fine di prevedere, inter alia, misure volte a garantire la tutela del segnalante da atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante e, più in generale, un uso puntuale e non abusivo del nuovo strumento di segnalazione.

Il nucleo della novella legislativa è rappresentato dall'obbligo – previsto dall'art. 6, comma 2-bis, lett. a e b, del Decreto 231 – di prevedere adeguati canali informativi che consentano ai segnalanti di "presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti".

Sistema di whistleblowing

Villa Santa Maria Società Cooperativa Sociale S.r.l. al fine di garantire una gestione responsabile ed in linea con le prescrizioni legislative, ha implementato un sistema di whistleblowing, oggi adeguato alle modifiche normative intervenute nel 2023, recanti "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un

rapporto di lavoro pubblico o privato". Pertanto, ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 231/01, comma 2-bis, Villa Santa Maria Società Cooperativa Sociale S.r.l.:

- a) ha istituito canali di segnalazione dedicati che consentano ai soggetti di cui all'art. 5, comma primo lett. a) e b) del D.lgs. 231/01, di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del presente Decreto o violazioni del presente Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- b) garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) vieta ogni atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) tutela, tramite misure ad hoc, il segnalato.

In particolare, il sistema di Whistleblowing adottato da Villa Santa Maria Società Cooperativa Sociale S.r.l. è citato nel Codice Etico della Società e regolamentato da specifica procedura. Inoltre, ai sensi del comma 2-ter del medesimo articolo, ogni eventuale misura discriminatoria o ritorsiva adottata nei confronti del segnalante può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro. Infine, ai sensi del comma 2-quater, l'eventuale licenziamento o il mutamento di mansioni o qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante sono nulle.

4.6 L'ORGANIZZAZIONE GERARCHICO-FUNZIONALE AZIENDALE.

Villa Santa Maria dispone di un'organizzazione gerarchica del lavoro che consente la chiara definizione di:

1. linee di dipendenza e riporto;
2. attribuzione di poteri secondo il sistema di deleghe e procure;
3. contenuti delle singole posizioni, riferite a responsabili di direzione.

A tali fini, tutte le informazioni aziendali sono mantenute sistematicamente ordinate e rappresentate in organigrammi aggiornati alle variazioni organizzative.

Nei predetti organigrammi sono identificate le varie aree di attività aziendale delle singole funzioni, i nominativi dei responsabili di ciascuna area e le relative linee di riporto gerarchico.

Nella definizione dell'organizzazione e delle linee di riporto gerarchico, al fine di garantire il controllo sulle attività e sui responsabili delle stesse, è stata adottata un'adeguata distinzione di funzioni.

Il criterio-guida della definizione dell'organizzazione prevede, infatti, che sullo stesso processo/attività sia garantito un apporto di collaborazione da parte di differenti funzioni e/o livelli gerarchici, così da assicurare la costante possibilità di controlli incrociati sui relativi operati.

Al fine di favorire una chiara attribuzione dei livelli di responsabilità, Villa Santa Maria Società Cooperativa Sociale S.r.l. si avvale, altresì, di sistemi informatici le cui logiche sono allineate alle suddivisioni di ruoli previste dalla struttura organizzativa. In tali sistemi informatici sono configurate specifiche architetture di accesso dirette a garantire che, determinate attività, possano essere realizzate esclusivamente dalle risorse espressamente autorizzate alla loro esecuzione.

4.7 LE POLITICHE E LE PROCEDURE AZIENDALI.

Villa Santa Maria persegue l'obiettivo di fornire a tutti i suoi dipendenti un chiaro quadro di riferimento delle modalità da seguire nella realizzazione delle attività aziendali e dei vincoli ai quali attenersi ciò anche in perfetta adesione alla normativa del settore.

A tale proposito, la Società cura l'elaborazione di procedure interne, finalizzate ad assicurare:

1. la liceità e l'eticità dei comportamenti;
2. la rispondenza delle attività agli obiettivi istituzionali della Società;
3. la chiarezza sui contenuti dell'attività e sulle relative attribuzioni di responsabilità;
4. un'adeguata segregazione delle responsabilità, in modo che su ogni attività vi sia sempre, di fatto, una verifica incrociata di una pluralità di soggetti;
5. adeguati controlli, nelle varie fasi di attività, mirati a garantire la rispondenza tra l'operato effettivo e quello prescritto dalle norme interne;
6. la tracciabilità dell'attività, per la quale rimanga adeguata documentazione storica e giustificativa delle principali fasi di svolgimento.

In tale ambito, particolare attenzione è stata dedicata alla proceduralizzazione dell'intero processo degli acquisti, della gestione commerciale, dei movimenti finanziari, degli aspetti relativi alla sicurezza sul luogo di lavoro e dei rapporti con la Pubblica Amministrazione, della qualità del prodotto che, per i loro contenuti tipici, risultano essere tra quelli a più alto rischio, in Villa Santa Maria, ai sensi del Decreto.

In dettaglio, il flusso procedurale è stato configurato in modo da garantire, quali principali momenti di controllo interno:

1. la rispondenza delle singole operazioni di acquisto alle previsioni del budget, così da assicurare l'utilizzo delle disponibilità economiche della Società per fini aziendali;
2. la netta separazione organizzativa tra le funzioni preposte all'acquisto e alla scelta del fornitore e la funzione autorizzata ad effettuare i pagamenti.
3. gestione della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro in conformità sia alle Linee Guida UNI-INAIL sia alla normativa vigente applicabile (D.Lgs. 81/2008);
4. gestione dei rapporti gli enti pubblici di vigilanza ed autorizzatori.

In molti casi la proceduralizzazione delle attività è, inoltre, garantita dalle logiche dei sistemi informatici utilizzati dalla Società, che incorporano i flussi di processo e le rispettive attribuzioni di responsabilità, il cui rispetto è in tali casi vincolante.

Ognuno di questi sistemi contiene infatti al proprio interno, pur con diversi livelli di dettaglio:

1. flussi di processo che vincolano gli utilizzatori a seguire la successione di passaggi procedurali previsti dalla normativa interna;
2. profili di sicurezza utente, per l'accesso e l'uso del sistema, che permettono di effettuare le singole attività esclusivamente alle risorse appositamente designate;
3. specifiche modalità per la tracciatura dei dati, per cui anche a posteriori è possibile risalire alle risorse che hanno materialmente eseguito specifiche attività.

4.8 IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE PER L'ESERCIZIO DI POTERI DELEGATI.

Al fine di assicurare l'efficace svolgimento delle proprie attività operative, Villa Santa Maria Società Cooperativa Sociale S.r.l. ha conferito ad alcuni soggetti specifici poteri autorizzativi (cosiddette "Deleghe", conferenti il potere di autorizzare internamente iniziative di spesa), così come procure per l'esercizio di poteri delegati (di seguito "Procure") ovvero per tramite di procedure interne - confronto con Rapporto di Risk Assessment e Gap Analysis in tema deleghe.

In particolare, Villa Santa Maria Società Cooperativa Sociale S.r.l. ha adottato un sistema di Procure e Deleghe pienamente coerente con la filosofia organizzativa e finalizzato alla costituzione di un valido strumento in termini di controllo interno.

Risvolti pratici di queste linee guida sono stati l'inclusione, nel sistema di Procure e Deleghe, di un organico insieme di vincoli di carattere operativo.

Il sistema, oltre ad essere pienamente conforme alle norme giuridiche applicabili alle vigenti disposizioni statutarie, rafforza l'efficacia complessiva degli strumenti di controllo interno ad Villa Santa Maria Società Cooperativa Sociale S.r.l., contenendo vincoli di carattere:

1. Qualitativo
Ogni soggetto destinatario di Deleghe o di Procure ha la possibilità di esercitare i poteri conferiti esclusivamente nelle aree funzionali di propria competenza;
2. Quantitativo
Sono specificati gli importi massimi entro i quali le Procure e le Deleghe possono essere esercitate, con una definizione delle soglie differenziate in relazione alle specifiche esigenze di business. Superate tali soglie, il potere di firma/approvazione/decisione viene attribuito al Consiglio di Amministrazione.

4.9 PIANO DI COMUNICAZIONE AL PERSONALE E SUA FORMAZIONE.

Per garantire l'efficacia del Modello, Villa Santa Maria Società Cooperativa Sociale S.r.l. si pone l'obiettivo di assicurare la corretta conoscenza da parte di tutti i Destinatari, anche in funzione del loro diverso livello di coinvolgimento nei processi sensibili.

Si riportano di seguito le attività individuate per una corretta ed esaustiva comunicazione del Modello a dipendenti, e collaboratori della società e per la loro formazione.

A. Comunicazione e formazione verso i dipendenti

- Comunicazione tramite *e-mail* al momento dell'adozione del Modello: invio a tutti i dipendenti in organico di una informativa da parte della Direzione per comunicare che Villa Santa Maria Società Cooperativa Sociale S.r.l. si è dotata di un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, allegando copia del Modello stesso. Tale informativa avrà in allegato un modulo di presa visione da trasmettere all'ODV debitamente sottoscritto a cura del dipendente in indirizzo.
- Consegna ai nuovi dipendenti della documentazione sopra descritta, e inserimento di una nota informativa nel corpo della lettera di assunzione dedicata al D.Lgs. 231/2001 ed alle caratteristiche del Modello adottato.
- Presentazione in aula a beneficio dei responsabili operativi della Società nel corso della quale:
 - si informa in merito alle disposizioni del D.Lgs. 231/2001;
 - si sensibilizzano i presenti sull'importanza attribuita dalla Società all'adozione di un sistema di governo e di controllo dei rischi;

- si descrivono la struttura e i contenuti principali del Modello adottato, nonché l'approccio metodologico seguito per la sua realizzazione e il suo aggiornamento;
- si descrivono i comportamenti da tenere in materia di comunicazione e formazione dei propri dipendenti gerarchici, in particolare del personale operante nelle aree aziendali ritenute sensibili; si illustrano i comportamenti da tenere nei confronti dell'ODV, in materia di comunicazioni, segnalazioni e collaborazione alle attività di vigilanza e aggiornamento del Modello.
- Sensibilizzazione da parte dei responsabili delle funzioni aziendali potenzialmente a rischio di reato (sensibili ai reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001) dei propri dipendenti gerarchici, in relazione al comportamento da osservare, alle conseguenze derivanti da un mancato rispetto delle stesse e, in generale, del Modello adottato da Villa Santa Maria Società Cooperativa Sociale S.r.l..

B. Comunicazione e formazione verso fornitori e consulenti

- Inserimento di specifica clausola contrattuale, in qualunque contratto di fornitura, servizio e consulenza (nel corpo del proprio testo o in allegato):
 - di conoscenza delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello;
 - di impegno al rispetto dello stesso;
 - di condizione risolutiva in caso di inosservanza della medesima.

5. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO GENERALI PER I DESTINATARI

Tutti i Destinatari del Modello si astengono dal porre in essere comportamenti illeciti in generale, ed in particolare quelli che possano integrare una fattispecie di reato prevista dal D.Lgs. 231/2001 e, nello svolgimento delle proprie attività lavorative, rispettano:

- il Codice Etico della Società.;
- le disposizioni del Modello, in particolare le presenti disposizioni generali, le disposizioni particolari contenute nelle Parti Speciali, le procedure e i protocolli adottati ai sensi del Modello.

I soggetti in posizione apicale adempiono alle rispettive funzioni nel rispetto delle deleghe e dei poteri loro conferiti e si attengono altresì:

- alle previsioni dello Statuto Sociale;
- alle delibere del Consiglio di Amministrazione di Villa Santa Maria Società Cooperativa Sociale S.r.l.;
- alle direttive della Direzione Generale.

I soggetti in posizione apicale e quanti ricoprono posizioni di responsabilità devono, altresì, ottemperare costantemente e scrupolosamente agli obblighi di direzione e vigilanza loro spettanti in ragione della posizione ricoperta.

I soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza eseguono le direttive e le disposizioni operative della Società, purché conformi alle leggi vigenti e non in contrasto con i contenuti del Modello.

6. ORGANISMO DI VIGILANZA

6.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, comma 1, del Decreto prevede che la funzione di vigilare e di curare l'aggiornamento del Modello sia affidata ad un Organismo di Vigilanza interno all'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso rimessi.

Non potrà essere nominato componente dell'Organismo di Vigilanza, e, se nominato decade, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato, ancorché con condanna non definitiva, ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi ovvero sia stato condannato, anche con sentenza non definitiva o con sentenza di patteggiamento, per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto.

In ogni caso, i componenti dell'Organismo di Vigilanza sono - e saranno - scelti tra soggetti che non abbiano rapporti di parentela con i soci e con gli Amministratori, che ne possano compromettere l'indipendenza di giudizio.

I componenti interni non potranno essere scelti tra dirigenti responsabili di funzioni che abbiano attinenza con le aree aziendali a rischio di reato e, in ogni caso, non dovranno appartenere alle aree di business aziendale.

In caso di nomina di un componente esterno, lo stesso non dovrà avere rapporti commerciali con la Società che possano configurare ipotesi di conflitto di interessi.

In ossequio alle prescrizioni del Decreto, alle indicazioni espresse dalle Linee Guida di Confindustria e agli orientamenti della giurisprudenza formati in materia, Villa Santa Maria Società Cooperativa Sociale S.r.l. ha ritenuto di istituire un Organismo di Vigilanza di natura collegiale, interno alla Società, dotato di autonomia ed indipendenza dagli altri organi societari e di controllo interno.

Nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riferisce esclusivamente al Consiglio di Amministrazione.

All' Organismo di Vigilanza sono attribuiti autonomi poteri di spesa che prevedono l'impiego di un budget annuo adeguato, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza può impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa, dandone successivamente conto al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione. I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono scelti tra soggetti qualificati, provvisti dei requisiti di:

- **Autonomia e indipendenza:** detto requisito è assicurato dalla composizione plurisoggettiva dell'Organismo di Vigilanza, dall'assenza di alcun riporto gerarchico all'interno dell'organizzazione e dalla facoltà di reporting al Consiglio di Amministrazione.
- **Professionalità:** requisito questo garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche, di cui dispongono i componenti dell'Organismo di Vigilanza.
- **Continuità d'azione:** con riferimento a tale requisito, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del Modello, a curarne l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante per tutto il personale della Società.

In tema di professionalità, nell'Organismo di Vigilanza saranno presenti almeno:

- **competenze legali:** adeguata padronanza nella interpretazione delle norme di legge con specifica preparazione nell'analisi delle fattispecie di reato individuabili nell'ambito dell'operatività aziendale e nell' identificazione di possibili comportamenti sanzionabili;
- **competenze gestionali:** adeguata preparazione in materia di analisi dei processi organizzativi aziendali e nella predisposizione di procedure adeguate alle dimensioni aziendali, nonché dei principi generali sulla legislazione in materia di "compliance" e dei controlli correlati.
- **competenze ispettive:** esperienza in materia di controlli interni maturati in ambito aziendale.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza restano in carica per tre anni e sono in ogni caso rieleggibili. L'Organismo di Vigilanza si dota di un regolamento delle proprie attività, che comunica al Consiglio di Amministrazione.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza dei membri dell'Organismo di Vigilanza:

- avere rapporti di coniugio, parentela o di affinità entro il quarto grado con gli amministratori o con i membri del Collegio Sindacale (ove presenti) o Sindaco Unico;
- essere titolari di deleghe, procure o, più in generale, poteri o compiti che possano minarne l'indipendenza del giudizio;
- trovarsi nella condizione giuridica di interdetto, inabilitato, fallito o condannato a una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- essere stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;
- essere sottoposti a procedimenti penali, condannati o soggetti a pena ai sensi degli artt. 444 e ss. c.p.p., salvi gli effetti della riabilitazione, in relazione ad uno dei reati previsti dal D. Lgs. n 231/2001a reati della stessa indole (in particolare, reati contro il patrimonio, contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro l'ordine pubblico, reati tributari, reati fallimentari, reati finanziari; ecc.);
- essere destinatari di un provvedimento di applicazione di una sanzione in sede amministrativa per uno degli illeciti amministrativi di cui agli articoli 185, 187-bis e 187-ter del TUF;
- sussistenza, per il Presidente, di cause di ineleggibilità ai sensi degli artt. 2399 lett. c e 2409 septies e decies c.c.

Al fine di garantire la necessaria stabilità dell'OdV e di tutelare il legittimo svolgimento delle funzioni e della posizione ricoperta da una rimozione ingiustificata, la revoca del mandato conferito ad uno o più componenti dell'OdV, potrà avvenire soltanto mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione a maggioranza assoluta e sentito il Sindaco Unico e gli altri membri dell'Organismo.

Qualora la revoca del mandato venga esercitata nei confronti di tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione di Villa Santa Maria Società Cooperativa Sociale S.r.l., provvederà a nominare un nuovo Organismo.

Ove sussistano gravi ragioni di convenienza, il Consiglio di Amministrazione procederà a disporre - ove non coinvolti, degli altri membri dell'O.d.V.- la sospensione dalle funzioni di uno o tutti i membri dell'Organismo di Vigilanza, provvedendo tempestivamente alla nomina di un nuovo membro o dell'intero Organismo ad interim.

6.2 Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- curarne l'aggiornamento.

Tali compiti sono svolti dall'Organismo attraverso le seguenti attività:

- vigilanza sulla diffusione nel contesto aziendale della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello;
- vigilanza sulla validità ed adeguatezza del Modello, con particolare riferimento ai comportamenti riscontrati nel contesto aziendale;

- verifica dell'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- propone l'aggiornamento del Modello nell'ipotesi in cui si renda necessario e/o opportuno effettuare correzioni e/o adeguamenti dello stesso, in relazione alle mutate condizioni legislative e/o aziendali.

Nello svolgimento di dette attività, l'Organismo provvederà ai seguenti adempimenti:

- collaborare con la direzione aziendale competente nella programmazione di un piano periodico di formazione volto a favorire la conoscenza delle prescrizioni del Modello differenziato secondo il ruolo e la responsabilità dei destinatari;
- raccogliere, elaborare, conservare e aggiornare ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell'osservanza del Modello;
- verificare e controllare periodicamente le aree/operazioni a rischio individuate nel Modello;
- Ai fini di un migliore e più efficace espletamento dei compiti e delle funzioni attribuiti, l'Organismo può avvalersi, per lo svolgimento della propria attività operativa, della Funzione *Internal Auditing* della società e delle varie strutture aziendali che, di volta in volta, si potranno rendere utili all'espletamento delle attività indicate ricorrere a collaborazioni esterne specialistiche.

L'Organismo potrà, inoltre, decidere di delegare uno o più specifici adempimenti a singoli membri dello stesso, sulla base delle rispettive competenze, con l'obbligo di riferire in merito all'Organismo.

In ogni caso, anche in ordine alle funzioni delegate dall'Organismo a singoli membri o concretamente svolte altre funzioni aziendali, permane la responsabilità collegiale dell'Organismo medesimo.

6.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società, lo stato di fatto sull'attuazione del Modello, gli esiti dell'attività di vigilanza svolta e gli eventuali interventi opportuni per l'implementazione del Modello:

- in modo continuativo nei confronti del Consiglio di Amministrazione e, almeno semestralmente, attraverso una relazione scritta;
- periodicamente nei confronti dell'Amministratore Delegato, e su richiesta dello stesso in ordine alle attività svolte.

L'OdV di Villa Santa Maria Società Cooperativa Sociale S.r.l. si riunisce almeno con cadenza trimestrale e potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

6.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Il Decreto enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

Detti flussi riguardano tutte le informazioni e i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza.

Per ciascuna "area a rischio reato" saranno identificati uno o più "Responsabili Interni" che dovranno, tra l'altro, fornire all'OdV i flussi informativi periodici definiti. Anche nel caso in cui, nel periodo

selezionato, non vi siano state segnalazioni significative da comunicare dovrà essere inviata una segnalazione “negativa”.

È stato istituito un canale di comunicazione per la consultazione dell’Organismo di Vigilanza, consistente in un indirizzo di posta elettronica dedicato, e precisamente odv@societasangiaco.info, al quale potranno essere inviate eventuali segnalazioni. Tale modalità di trasmissione delle segnalazioni è volta a garantire la riservatezza dei segnalanti anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi nei loro confronti.

Inoltre le segnalazioni potranno essere inviate presso il seguente indirizzo:

*VILLA SANTA MARIA SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE S.R.L.
Via Accademia 48 – 20131 Milano (MI)*

L’Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni pervenute, e potrà convocare, qualora lo ritenga opportuno, sia il segnalante per ottenere maggiori informazioni, assicurandogli la necessaria riservatezza, che il presunto autore della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che siano necessarie per appurare la fondatezza della segnalazione.

Le segnalazioni dovranno essere in forma scritta e non anonima.

Oltre alle segnalazioni sopra indicate, devono essere obbligatoriamente trasmesse all’Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della Società o di soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario, in particolare per i reati ricompresi nel Decreto;
- attività di controllo svolte dai responsabili di altre direzioni aziendali dalle quali siano emersi fatti, atti eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all’osservanza delle norme del Decreto o del Modello;
- modifiche nel sistema delle deleghe e delle procure, modifiche statutarie o modifiche dell’organigramma aziendale;
- notizie relative all’effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- segnalazione di infortuni gravi (omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, in ogni caso qualsiasi infortunio con prognosi superiore ai 40 giorni) occorsi a dipendenti, addetti alla manutenzione, appaltatori e/o collaboratori presenti nei luoghi di lavoro della Società.

Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte nell’espletamento dei compiti istituzionali devono essere archiviate e custodite, per almeno cinque anni, dall’Organismo di Vigilanza, avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla privacy.

7. DELITTI TENTATI E DELITTI COMMESSI ALL'ESTERO

L'Ente risponde anche degli illeciti dipendenti da delitti tentati e da reati commessi all'estero.

Nelle ipotesi di commissione nella forma del tentativo dei delitti previsti dal Decreto, le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra Ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

In base al disposto dell'art. 4 del Decreto, l'Ente - che abbia sede in Italia - può essere chiamato a rispondere, in relazione a reati – contemplati dallo stesso Decreto – commessi all'estero, al fine di non lasciare sfornita di sanzione una condotta criminosa di frequente verificaione, nonché al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'Ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto;
- l'Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- le condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 codice penale, con riferimento alla punibilità dei reati commessi all'estero, si devono essere verificate (nell'Allegato B – “Articoli del Codice Penale richiamati dall'art. 4 del D.Lgs. 231/2001”, sono descritte le fattispecie dei reati);
- non si procede nei confronti dell'Ente nello Stato in cui è stato commesso il fatto.

8. COLLEGAMENTO TRA MODELLO 231 E RISK ASSESMENT E GAP ANALYSIS

Ai fini della piena efficacia del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, Villa Santa Maria ha adottato un Rapporto di Risk Assessment e Gap Analysis (di seguito “RA”), documento separato ma strettamente integrato al Modello, che ne costituisce parte integrante e sostanziale.

Il Risk Assessment rappresenta lo strumento attraverso il quale la Società:

- identifica i processi aziendali esposti al rischio di commissione dei reati presupposto previsti dal D.lgs. 231/2001;
- analizza le attività sensibili e le correlate potenziali modalità di realizzazione degli illeciti;
- valuta il sistema dei controlli esistenti e la loro adeguatezza;
- individua eventuali gap e definisce le conseguenti azioni di miglioramento;
- aggiorna il catalogo dei reati applicabili in relazione all'evoluzione normativa, organizzativa e tecnologica.

Il RA è redatto sulla base di:

- analisi documentale,
- interviste ai responsabili di funzione,
- esame dei sistemi di gestione certificati,
- rilevazione delle attività operative effettivamente svolte,
- verifica dei presidi di controllo esistenti.

Funzione del Risk Assessment (RA) nel Modello

Il RA assolve alla funzione di:

- fondamento metodologico del Modello 231;
- riferimento operativo per le aree sensibili e gli standard di controllo;
- base per la definizione dei Protocolli 231 e delle procedure organizzative;
- supporto per la predisposizione del Piano annuale di Vigilanza dell'OdV.

Il Modello 231, nella Parte Generale, richiama pertanto la mappatura dei rischi contenuta nel RA e rinvia al medesimo documento per il dettaglio di:

- processi aziendali,
- attività sensibili,
- livelli di rischio,
- presidi e controlli preventivi.

Aggiornamento del Risk Assessment

Il Risk Assessment ha natura dinamica ed è aggiornato:

- periodicamente, almeno ogni due anni;
- in occasione di modifiche organizzative o societarie rilevanti;
- a seguito di variazioni normative (es. introduzione di nuovi reati presupposto);
- su proposta dell'Organismo di Vigilanza;
- in presenza di eventi che evidenzino la necessità di un adeguamento dei controlli interni.

L'aggiornamento del RA non richiede la modifica formale del Modello 231, salvo nei casi in cui l'evoluzione del rischio imponga un adeguamento sostanziale delle regole organizzative e dei protocolli.

Ruolo dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza:

- esamina e valida il Risk Assessment nelle sue versioni iniziali e aggiornate;
- verifica la coerenza tra mappatura dei rischi e sistema dei controlli aziendali;
- utilizza la mappatura per definire il proprio Piano di Vigilanza;
- riceve i flussi informativi relativi all'evoluzione dei processi aziendali e degli standard di controllo;
- propone aggiornamenti del Risk Assessment e del Modello, se necessari.

9. SISTEMI DI GESTIONE CERTIFICATI – ISO 9001 E UNI/PdR 125

Villa Santa Maria ha adottato sistemi di gestione certificati finalizzati al miglioramento continuo dei processi aziendali, alla qualità dei servizi erogati e alla promozione di principi di equità organizzativa.

In particolare, l'azienda ha implementato:

- un Sistema di Gestione per la Qualità conforme alla norma UNI EN ISO 9001, certificato da organismo indipendente;
- un sistema di gestione conforme alla UNI/PdR 125:2022 – Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere.

Tali sistemi costituiscono un importante presidio organizzativo e procedurale che si integra con il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001, rafforzando i controlli interni e la tracciabilità dei processi aziendali.

1. Sistema di Gestione per la Qualità – UNI EN ISO 9001

Il Sistema di Gestione Qualità adottato da Villa Santa Maria ha l'obiettivo di garantire:

- la standardizzazione e formalizzazione dei processi aziendali;
- la definizione chiara di ruoli, responsabilità e flussi decisionali;
- la tracciabilità delle attività operative e amministrative;
- il monitoraggio delle prestazioni aziendali e della soddisfazione dei clienti;
- la gestione strutturata di non conformità, azioni correttive e miglioramento continuo.

Il sistema ISO 9001 prevede, tra l'altro:

- procedure operative formalizzate;
- controllo documentale e gestione delle registrazioni;
- audit interni periodici sui processi aziendali;
- riesame della Direzione;
- monitoraggio degli indicatori di performance;
- gestione dei rischi e delle opportunità aziendali.

Tali elementi rappresentano presidi organizzativi coerenti con i principi del Modello 231, in quanto favoriscono:

- la tracciabilità delle decisioni;
- la segregazione delle responsabilità;
- il controllo dei processi sensibili;
- la documentazione delle attività rilevanti.

2. Sistema di gestione per la Parità di Genere – UNI/PdR 125:2022

Villa Santa Maria ha inoltre adottato un sistema conforme alla UNI/PdR 125:2022, finalizzato alla promozione della parità di genere e dell'inclusione nei contesti lavorativi.

Il sistema prevede:

- politiche e obiettivi aziendali in materia di equità e inclusione;
- monitoraggio degli indicatori relativi a accesso al lavoro, crescita professionale, equità retributiva e conciliazione vita-lavoro;
- procedure per la gestione delle segnalazioni e delle situazioni discriminatorie;
- attività di sensibilizzazione e formazione del personale;
- monitoraggio periodico dei risultati e definizione di azioni di miglioramento.

L'adozione di tale sistema contribuisce a rafforzare:

- i principi di integrità organizzativa;
- la cultura aziendale orientata al rispetto delle persone;
- la prevenzione di comportamenti discriminatori o contrari ai principi etici aziendali.

3. Integrazione tra sistemi di gestione certificati e Modello 231

I sistemi di gestione adottati da Villa Santa Maria contribuiscono al rafforzamento del Modello 231 poiché:

- introducono processi formalizzati e controllati;
- garantiscono la tracciabilità delle attività e delle decisioni aziendali;
- prevedono audit interni periodici e verifiche di conformità;
- favoriscono la segregazione dei compiti e delle responsabilità;
- introducono meccanismi strutturati di monitoraggio e miglioramento continuo;
- supportano la diffusione di una cultura aziendale orientata alla legalità, alla qualità e alla responsabilità sociale.

Le risultanze delle attività di audit e di monitoraggio svolte nell'ambito dei sistemi di gestione certificati possono costituire elementi informativi rilevanti per l'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei flussi informativi previsti dal Modello 231.

4. Impatti sull'efficacia del Modello 231

L'adozione di sistemi certificati quali ISO 9001 e UNI/PdR 125 rappresenta un elemento organizzativo che:

- rafforza la struttura dei controlli interni aziendali;
- favorisce la standardizzazione e documentazione dei processi;
- supporta l'efficace attuazione del Modello 231;
- dimostra l'impegno dell'azienda nell'adozione di sistemi organizzativi orientati alla prevenzione dei rischi e al miglioramento continuo.

Allegati:

- parte speciale 1
- parte speciale 2
- parte speciale 3
- parte speciale 4
- parte speciale 5
- parte speciale 6
- parte speciale 7
- parte speciale 8
- parte speciale 9
- parte speciale 10
- Codice Etico;

Villa Santa Maria
Società Cooperativa Sociale
Il Presidente del Consiglio di
Amministrazione