



Associazione Opera Santa Maria della Pace
Casa di Cura L'Immacolata

ASSOCIAZIONE OPERA S. MARIA DELLA PACE

CASA Di Cura Privata "L'Immacolata"

Sede Legale Pozzilli (IS) Via dell'Elettronica n. 1

C.F e N. Iscrizione Registro Imprese Isernia: 01263070664 - P. IVA: 05659281009

Iscritta al R.E.A. di Isernia, n. 211131

PEC: amministrazione@pec.aosmp.it

***APPENDICE AL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO
ADOTTATO AI SENSI DELL'ART. 6 COMMA 3 D. LGS. 8 GIUGNO
2001, N. 231***

RESIDENZA SANITARIA ASSISTENZIALE DI FONTECCHIO

Rev.	Data	Motivo della Revisione	Emesso	Verificato	Approvato
1	02.12.2021	Appendice al MOG	Area Compliance Ufficio ex D.Lgs. 231/2001	Rapp.te Ass.ne Opera S. Maria della Pace	Rapp.te Ass.ne Opera S. Maria della Pace

PREMESSA

Secondo la disciplina legislativa della "Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato", contenuta nel Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito "**Decreto**"), anche le Associazioni possono essere ritenute responsabili, e di conseguenza sanzionate in via pecuniaria e/o interdittiva, in relazione a taluni reati commessi o tentati - in Italia o all'estero - nell'interesse o a vantaggio delle stesse.

In relazione a tale forma di responsabilità, "**Opera S. Maria della Pace**" (di seguito, anche, l'"**Associazione**") adottava il "Modello di organizzazione, gestione e controllo" (di seguito il "**Modello**"), atteso che il predetto Decreto prevede che anche le Associazioni possano - attraverso l'adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati rilevanti, nonché attraverso l'istituzione di un Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare sul relativo funzionamento e aggiornamento - essere esentate da responsabilità.

CRONISTORIA

1. Con nota prot. n. 234 del 02.03.2018, il Comune di Fontecchio, per il tramite della Comunità Montana Sirentina, rilasciava autorizzazione definitiva alla Associazione Opera Santa Maria della Pace per l'esercizio dell'attività sanitaria in regime residenziale per n. 120 posti letto RSA di cui:

- n. 20 pp.ll. RSA disabili adulti;
- n. 20 pp.ll. RSA demenze;
- n. 80 pp.ll. RSA anziani;

nella struttura ubicata nell'unità immobiliare sita nel Comune di Fontecchio (AQ), Contrada Madonna delle Grazie n. 1.

2. In data 18.01.2019 veniva rilasciato il provvedimento di accreditamento istituzionale al SSN dalla Regione Abruzzo in favore dell'Associazione Opera Santa Maria della Pace con D.R.G. n. 21 del 18.01.2019 per n. 120 posti letto RSA di cui:

- n. 20 pp.ll. RSA disabili adulti;
- n. 20 pp.ll. RSA demenze;
- n. 80 pp.ll. RSA anziani.

3. In data 01.02.2019, è stato demandato al Comune di Fontecchio di voler volturare, a partire dal 01.02.2019, in favore di AUXILIUM Care Società Cooperativa Sociale, la suddetta autorizzazione. Con nota prot. n. 88 del 01.02.2019 della Comunità Montana Sirentina, il Comune di Fontecchio, prendendo atto del contratto d'affitto del ramo di azienda RSA Fontecchio, intercorrente tra l'Associazione Opera Santa Maria della Pace ed AUXILIUM Care Società Cooperativa Sociale,

volturava in favore di quest'ultima l'autorizzazione all'esercizio dell'attività Sanitaria per n. 120 posti letto complessivi, di cui:

- n. 20 pp.ll. RSA disabili adulti;
- n. 20 pp.ll. RSA demenze;
- n. 80 pp.ll. RSA anziani.

4. In data 06.05.2019, veniva emesso il provvedimento di voltura dell'accreditamento istituzionale al SSN, rilasciato con D.R.G. 231 del 06.05.2019 da parte della Regione Abruzzo, in favore di AUXILIUM Care Società Cooperativa Sociale per n. 120 posti letto complessivi, di cui:

- n. 20 pp.ll. RSA disabili adulti;
- n. 20 pp.ll. RSA demenze;
- n. 80 pp.ll. RSA anziani.

5. Con istanza congiunta, l'Associazione Opera Santa Maria della Pace ed AUXILIUM Care Società Cooperativa Sociale comunicavano il recesso anticipato dal contratto di affitto del ramo di azienda della RSA Fontecchio da parte di AUXILIUM Care Società Cooperativa Social e, pertanto, domandavano, a partire dal 01.08.2021, al Comune di Fontecchio la voltura dell'Autorizzazione all'esercizio dell'attività sanitaria RSA n. 234 del 02.03.2018, già rilasciata in favore di Associazione Opera Santa Maria della Pace. All'uopo, il Rappresentante Legale dell'Associazione Opera Santa Maria della Pace dichiarava, con nota acquisita con prot.n. 306 del 10.06.2021, di essere in possesso dei requisiti soggettivi di cui all'art. 5-ter co. 1 della L.R. n. 32/2007 e ss.mm. e dei titoli professionali richiesti. Trattandosi di recesso anticipato di affitto del ramo di azienda da parte dell'affittuaria, l'Affittante rientrava, nuovamente, nella piena titolarità in tutti i diritti, autorizzazioni e concessioni rilasciati in favore della Residenza Sanitaria Assistenziale di Fontecchio. La retro – cessione dell'Associazione Opera Santa Maria della Pace nella titolarità della Residenza Sanitaria Assistenziale di Fontecchio non modificava l'attività svolta precedentemente da AUXILIUM Care Società Cooperativa Sociale. Pertanto, in data 12.07.2021, la comunità Montana Sirentina disponeva di volturare l'autorizzazione all'esercizio di Attività Sanitaria Assistenziale nella Struttura ubicata nell'unità immobiliare in Fontecchio (AQ), Contrada Madonna delle Grazie n. 1, per n. 120 posti letto complessivi, di cui:

- n. 20 pp.ll. RSA disabili adulti;
- n. 20 pp.ll. RSA demenze;
- n. 80 pp.ll. RSA anziani;

già rilasciata in favore dell'Associazione Opera Santa Maria della Pace con nota prot. n. 234 del 02.03.2018 da parte del Comune di Fontecchio, per il tramite della Comunità Montana Sirentina e

poi volturata, con nota prot. n. 88 del 01.02.2019 della Comunità Montana Sirentina al Dott. Pietro Francesco Chiorazza, nella qualità di Legale Rappresentante di AUXILIUM Care Società Cooperativa Sociale in favore del Dott. Mario Pietracupa, in qualità di Presidente e Legale Rappresentante dell'Associazione Opera Santa Maria della Pace.

GOVERNANCE DI “RESIDENZA SANITARIA ASSISTENZIALE DI FONTECCHIO”

La Residenza Sanitaria Assistenziale di Fontecchio è un centro di accoglienza per anziani strutturato per ogni esigenza.

La Struttura è ubicata nell'unità immobiliare in Fontecchio (AQ), Contrada Madonna delle Grazie n. 1, per n. 120 posti letto complessivi, di cui:

- n. 20 pp.ll. RSA disabili adulti;
- n. 20 pp.ll. RSA demenze;
- n. 80 pp.ll. RSA anziani;

RSA Fontecchio è una cooperativa sociale che ha reinventato i servizi assistenziali per le persone che vivono un disagio fisico, psichico e sociale per offrire ai propri utenti una migliore qualità della vita. Si impegna altresì nel dare una risposta ai bisogni di assistenza sociale e sanitaria, fornendo una rete di attività di aiuto e cura della persona.

La RSA Fontecchio ha adottato il Modello di Governance di “Opera S. Maria della Pace”.

L'assetto organizzativo è strutturato come risulta dall'organigramma aziendale.

Al vertice societario è posto il Presidente del Direttivo, da cui dipendono tutte le diramazioni aziendali.

Le funzioni aziendali sono ben strutturate e i soggetti ai vertici di ciascuna chiaramente indicati.

Finalità del Modello adottato è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure, nonché di attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva, volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto.

STRUTTURA DEL MODELLO DI “RESIDENZA SANITARIA ASSISTENZIALE DI FONTECCHIO”

La RSA si adatta alla costruzione del Modello dell'Associazione “Opera S. Maria della Pace” ove si è presa in considerazione la concreta attività svolta dall'Impresa.

In particolare, tutte le funzioni interessate sono impegnate, nell'ambito delle rispettive competenze, ad operare nel rigoroso rispetto di quanto previsto dalla normativa nazionale e regionale vigente, assumendo comportamenti conformi ai principi di legalità, lealtà e correttezza, ricevendo apprezzamenti e riconoscimenti anche sul mercato.

Nell'attività di *risk assessment*, propedeutica alla costruzione del MOG, è stata presa in considerazione la documentazione rilevante; in tal modo, sono state individuate le fattispecie di reato astrattamente configurabili ai sensi del Decreto e suscettibili di verifica all'interno dell'Azienda.

A questo proposito, sono state definite, in sinergia con i soggetti apicali aziendali, procedure interne, da integrare con quelle preesistenti, idonee ad evitare la commissione dei Reati Presupposto.

Il Modello si compone, quindi, di:

1. "Parte Generale", che ripercorre l'ambito di applicazione ed i principi ispiratori del Modello, afferenti la *mission* e la *vision*, nonché il codice Etico, il Codice Sanzionatorio ed il regolamento dell'O.d.V.;
2. singole "Parti Speciali", predisposte per le diverse tipologie di reato contemplate nel Decreto, ritenute rilevanti a seguito dell'attività complessiva di *risk assessment* svolta. In particolare, nelle Parti Speciali sono state riportate le tipologie di Reato Presupposto identificate nell'ambito di un'attività di mappatura delle "Aree a rischio reato", rispetto alle quali è stato ritenuto che "Opera S. Maria della Pace" possa considerarsi, in via potenziale ed eventuale, esposta al rischio di commissione di illeciti in considerazione delle attività svolte.

Agli organi apicali, è demandato il compito di verificare la necessità di integrare ed implementare il presente Modello mediante apposite delibere, adottate anche su proposta dell'O.d.V.

Ai fini della predisposizione del Modello, in coerenza metodologica con quanto proposto dalle Linee Guida predisposte dall'A.I.O.P., oltre che regionali e redatte da Confindustria, si è provveduto a:

- a) **identificare le attività sensibili tramite processo di mappatura dei rischi** nell'ambito di specifiche aree aziendali (*risk assessment*), conformemente a quanto previsto dall'art. 6 co. 2 lett. a); costituiscono attività sensibili quelle attività potenzialmente associabili alla commissione di Reati Presupposto, da sottoporre, pertanto, ad analisi e monitoraggio periodico;
- b) **identificare i principi etici e le regole comportamentali** volte alla prevenzione di condotte che possano integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto, ivi compresa l'adozione del Codice Etico;
- c) **predisporre specifici protocolli/procedure** che individuino controlli idonei a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto, **identificando ed implementando azioni di miglioramento del sistema esistente**; quest'ultimo viene così reso conforme agli scopi del Decreto, alla luce ed in considerazione sia delle Linee Guida richiamate, che dei fondamentali principi della separazione dei compiti e della definizione dei poteri autorizzativi, i quali devono essere coerenti con le responsabilità assegnate. È previsto, inoltre, che i controlli siano sempre documentati;

- d) prevedere l'**istituzione dell'Organismo di Vigilanza** al quale siano attribuiti specifici compiti di controllo sull'efficace attuazione, effettiva applicazione e corretto funzionamento del Modello (ai sensi dell'art. 6, co. 1 lett. *b*) del Decreto), con proposte di aggiornamento;
- e) prevedere la **diffusione ed il coinvolgimento di tutti i livelli aziendali**, includendo tutti i Destinatari nell'attuazione delle regole comportamentali e delle procedure istituite, svolgendo attività di informazione, sensibilizzazione e divulgazione del presente Modello;
- f) prevedere l'**adozione di un idoneo sistema sanzionatorio**, contenente le disposizioni disciplinari applicabili in caso di mancato rispetto delle misure e protocolli indicati nel Modello medesimo.

La regolamentazione interna deve individuare ruoli e responsabilità delle unità organizzative a tutti i livelli, descrivendo in maniera omogenea le attività proprie di ciascuna di esse.

Tale regolamentazione deve essere resa disponibile e conosciuta all'interno dell'organizzazione.

Le attività sensibili devono essere regolamentate in modo coerente e congruo, attraverso gli strumenti normativi aziendali, così che in ogni momento possano essere identificate le modalità operative di svolgimento delle attività, i relativi controlli e le responsabilità di chi ha in concreto operato.

Nell'ambito delle procedure devono essere formalizzati i controlli operativi e le loro caratteristiche (responsabilità, periodicità):

- a) la documentazione afferente alle attività sensibili deve essere adeguatamente formalizzata e riportare la data di compilazione, presa visione del documento nonché la firma riconoscibile del compilatore o del suo responsabile. La stessa, inoltre, deve essere debitamente archiviata. È necessario tutelare la riservatezza dei dati contenuti all'interno dei documenti archiviati ed evitarne danni, deterioramenti e/o smarrimenti;
- b) deve essere possibile effettuare la ricostruzione della formazione degli atti, lo sviluppo delle operazioni (sia materiali che di registrazione) con evidenza della motivazione sottesa, a garanzia della trasparenza delle scelte effettuate;
- c) il responsabile dell'attività deve predisporre adeguati *reports* di monitoraggio che contengano evidenza dei controlli effettuati e di eventuali anomalie riscontrate;
- d) deve essere prevista, laddove possibile, l'adozione di sistemi informatici che garantiscano la piena tracciabilità di ogni operazione, ovvero di parte di essa, consentendo così di individuare sia il soggetto responsabile che coloro i quali abbiano preso parte alla stessa;
- e) i documenti riguardanti l'attività, ed in particolare i documenti o la documentazione informatica riguardanti attività sensibili, sono archiviati e conservati, a cura della direzione competente, con modalità tali che ne permettano la tracciabilità anche in caso di eventuali modifiche;

- f) l'accesso ai documenti già archiviati deve essere sempre motivato e consentito solo ai soggetti autorizzati in base alle norme interne, all'Organo Direttivo oltre che all'Organismo di Vigilanza (o ad altri organi di controllo interno).

IL CODICE DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

Il Sistema Disciplinare e Sanzionatorio è parte integrante del Modello.

Il Sistema Disciplinare è volto a prevenire e sanzionare la violazione delle disposizioni del Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa dell'Organizzazione, ai sensi del Decreto.

L'applicazione delle sanzioni prescinde dall'apertura e dall'esito del procedimento penale avviato dall'Autorità Giudiziaria, nel caso in cui la condotta da censurare integri una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto.

Il Modello può ritenersi efficacemente attuato solo nel caso in cui sia previsto un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicato, come espressamente previsto dall'art. 6, co. 2, lett. e), e dell'art. 7, co. 4, lett. b) del Decreto.

I principi su cui si basa il presente Sistema Sanzionatorio sono:

1. **Legalità:** l'art. 6, comma 2, lett. e), del Decreto impone che il Modello organizzativo e gestionale debba introdurre un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso; è quindi onere dell'Organizzazione:
 - a) predisporre preventivamente un insieme di Regole di Condotta e procedure attuative del Modello;
 - b) specificare sufficientemente le fattispecie disciplinari e le relative sanzioni.
2. **Complementarietà:** il Sistema Disciplinare previsto dal Modello è complementare, e non alternativo, al Sistema Disciplinare stabilito dal CCNL vigente e applicabile alle diverse categorie di dipendenti in forza all'Organizzazione;
3. **Contraddittorio:** la garanzia del contraddittorio è soddisfatta, oltre che con la previa pubblicità del Modello, con la previa contestazione scritta in modo specifico, immediato e immutabile degli addebiti (art. 7 co. 2 Legge 300/1970 - cd. Statuto dei Lavoratori, di seguito "**Statuto**");
4. **Gradualità:** le sanzioni disciplinari sono state elaborate e verranno applicate secondo la gravità dell'infrazione, tenendo conto di tutte le circostanze, oggettive e soggettive, aggravanti e non, che hanno caratterizzato la condotta contestata e dell'intensità della lesione del bene aziendale tutelato;
5. **Tipicità:** La condotta contestata deve essere espressamente prevista e tra l'addebito contestato e l'addebito posto a fondamento della sanzione disciplinare dovrà esserci corrispondenza;

6. **Tempestività:** il procedimento disciplinare e l'eventuale irrogazione della sanzione devono avvenire entro un termine ragionevole e certo dall'apertura del procedimento stesso (art. 7 co. 8 Statuto);
7. **Rilevanza del tentativo di violazione:** al fine di rendere il Sistema Disciplinare idoneo e quindi efficace, sarà valutata la sanzionabilità anche della mera condotta che ponga a rischio le regole, i divieti e le procedure previste dal Modello o anche solo degli atti preliminari finalizzati alla loro violazione (art. 6 co. 2 lett. e) Decreto).

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 6 comma 2 lett. e) e 7 comma 4 lett. b) del Decreto, le sanzioni previste nel presente Sistema si applicano solamente agli illeciti disciplinari derivanti dalla violazione del Modello e/o del Codice Etico nei limiti e secondo quanto ivi stabilito.

In tali casi la responsabilità è esclusa qualora si riesca a dimostrare l'adozione e l'efficace attuazione, prima della commissione del reato, di Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

A tal fine, l'Associazione si impegna, ai sensi dell'art. 7 Statuto, a rendere conosciuto e conoscibile a tutti i propri dipendenti il codice sanzionatorio contenuto nel presente Modello.

Al fine di garantirne la massima efficacia, il presente Sistema Sanzionatorio è:

- a) pubblicato, nella sua versione completa, nella intranet aziendale ed affisso presso la sede legale dell'Associazione, in luogo accessibile a tutti;
- b) comunicato, nella sua versione completa, ai Dipendenti, Amministratori, Sindaci ed Organismo di Vigilanza anche mediante specifica normativa aziendale (Circolari, Comunicazioni, ecc.);
- c) portato a conoscenza, in vari modi, ai Soggetti Terzi.

Sarà comunque cura dell'Associazione informare tutti i dipendenti – mediante comunicato interno – dell'approvazione del Sistema Sanzionatorio e della possibilità di prenderne visione presso l'ufficio risorse umane. Il Sistema Sanzionatorio è, inoltre, oggetto di formazione per i Dipendenti, i lavoratori parasubordinati, gli stagisti e i componenti degli Organi Sociali mediante sessioni mirate e specifiche. Le regole di condotta imposte dal Modello sono state assunte dall'Associazione in piena autonomia, e realizzate in modo da garantirne l'osservanza e il pieno rispetto.

A questo proposito, nella determinazione di un efficace Sistema Sanzionatorio non si potrà comunque derogare ai principi e alle norme contenute all'interno dei CCNL applicabili al personale dipendente dell'Associazione.

Il Sistema Sanzionatorio si ispira ai principi di trasparenza e di equità dei processi di indagine volti ad accertare le violazioni, e garantisce il diritto di difesa dei soggetti indagati, nonché la tempestività e puntualità nell'applicazione delle sanzioni. Nell'irrogazione delle sanzioni devono, in ogni caso,

essere rispettati i principi di gradualità e di proporzionalità, tenendo conto della gravità dei fatti commessi.

RICHIAMO ALLA NORMATIVA E MODULISTICA VIGENTE

La seguente appendice al MOG della RSA Fontecchio si conforma ai principi della Parte Generale, del Codice Etico, del Regolamento O.d.V., nonché dell'analisi della Parte Speciale del MOG dell'Associazione Opera S. Maria della Pace, alla quale espressamente si rimanda, unitamente alla vigente normativa ex D.Lgs. 231/2001 ed alle Linee Guida richiamate.