

CASA DI CURA VILLA MARIA SPA
AGGIORNAMENTO “MODELLO ORGANIZZATIVO
AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001”
REV. 4 del 28/03/2018

1. **LEGGE 20 novembre 2017, n. 167 Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea - Legge europea 2017. (GU Serie Generale n.277 del 27-11-2017)**

Nello specifico l'articolo 5, comma 2, modifica il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, inserendo dopo l'articolo 25-duodecies il seguente testo:

“Art. 25-terdecies (Razzismo e xenofobia). - 1. In relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 3, comma 3-bis, della legge 13 ottobre 1975, n. 654, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da duecento a ottocento quote”.

Per le ipotesi di reato di cui sopra, si applica la pena della reclusione da due a sei anni se la propaganda ovvero l'istigazione e l'incitamento, commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, si fondano in tutto o in parte sulla negazione, sulla minimizzazione in modo grave o sull'apologia, della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra, come definiti dagli articoli 6, 7 e 8 dello Statuto della Corte penale internazionale, ratificato ai sensi della legge 12 luglio 1999, n. 232”.

Il primo comma dell'articolo 25-terdecies prevede che, in caso di commissione dei reati di cui sopra, all'ente sia irrogata la **sanzione pecuniaria da 200 a 800 quote, ossia da 51.600 euro a 1.239.200 euro.**

2. **LEGGE n. 179 del 30/11/2017 - Disposizioni per la protezione degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità.**

La norma è volta ad ampliare il ricorso alle segnalazioni di illeciti e gravi irregolarità sul luogo di lavoro, quale strumento di contrasto della corruzione. A tale scopo si assicura una maggiore protezione del dipendente, sia pubblico che privato, da possibili discriminazioni, prevedendo anche una disciplina volta a limitare, con diverse modalità, la pubblicizzazione dell'identità del segnalante. In particolare, con riferimento al settore pubblico (art. 1), si amplia l'ambito di applicazione della normativa rispetto a quanto attualmente previsto dall'art. 54-bis del decreto legislativo n. 165 del

Allegato 1

2001 (testo unico sul pubblico impiego). Il personale – incluso anche quello delle aziende che hanno ricevuto appalti dalla P.A. – che denuncia condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del suo rapporto di lavoro non può essere – a causa di tale segnalazione – soggetto a sanzioni, licenziato o sottoposto a misure ritorsive che abbiano effetto sulle condizioni di lavoro.

Con riferimento al settore privato, il comma 2-bis prevede che i modelli di organizzazione dell'ente (articolo 6 comma 1 lettera a del 231/2001) al fine di tutelare la riservatezza a direzione, amministrazione, unità organizzativa o personale di cui questi sono responsabili, indicati dall'articolo 5, comma 1, lettere a) e b) del d. lgs. 231/2001, di cui si dota l'organo dirigente, devono prevedere uno o più canali per consentire di circostanziate segnalazioni in buona fede, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, di illeciti o violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente. "2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Le tutele di cui al presente articolo non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave".

2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. E' onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa".

Pertanto, in relazione alle novità introdotte con la legge 179/2017, si ritiene dover comunicare a tutti i soggetti interessati, che potranno contattare l'Organismo di Vigilanza di codesta rispettabile Società attraverso i seguenti canali:

indirizzo email – alessandro.consiglio@kgt.it - telefono mobile - +39 3357756300.

L'Organismo di Vigilanza