FARMACIA COMUNALE BEDIZZOLE
AZIENDA SPECIALE

Modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001

PARTE GENERALE

Revisione approvata con provvedimento del CdA del XX/XX/2026

INDICE

TERMINI E DEFINIZIONI....3

PREMESSA....5

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001....7

1.1 La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche....7

1.2 I reati "presupposto"....8

1.3 Le sanzioni....10

1.4 Criteri di imputazione della responsabilità dell'ente....11

1.5 D.lgs. 231/2001 e Legge 190/2012....12

2. IL MODELLO DI GESTIONE, ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO ADOTTATO DA FARMACIA COMUNALE BEDIZZOLE....14

2.1 Profilo dell'Azienda Speciale e cenni storici....14

2.2 Obiettivi e finalità del Modello....15

2.3 Metodologia e attività per la costruzione del Modello e suo aggiornamento....16

2.4 Elementi costitutivi e struttura del Modello....16

2.5 Approvazione, modifica e attuazione del Modello....18

2.6 Linee Guida Confindustria....18

2.7 Elementi del Modello....20

3. ORGANISMO DI VIGILANZA....23

3.1 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza....23

3.2 Nomina, composizione e durata dell'Organismo di Vigilanza....23

3.3 Cause d'ineleggibilità e incompatibilità....24

3.4 Revoca dell'incarico....24

3.5 Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza....25

3.6 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari ed il vertice aziendale....25

3.7 Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza....26

3.8 Coordinamento tra RPCT e OdV....26

4. WHISTLEBLOWING....28

5. PIANO DI COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE....31

TERMINI E DEFINIZIONI

ANAC	Autorità Nazionale Anticorruzione.
CCNL	Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro.
Codice Etico di Comportamento	Documento ufficiale della Società che contiene l'insieme dei principi etici di riferimento, dei diritti, doveri e delle responsabilità nei confronti dei portatori di interesse.
Corruzione	Il concetto di corruzione che viene preso a riferimento ha un'accezione più ampia di quella squisitamente giuspenalistica. Esso è comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività aziendale si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, oltre che una cattiva ed errata gestione delle risorse (c.d. *mala-amministrazione*) Le situazioni rilevanti sono dunque tutte quelle in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un malfunzionamento dell'ente a causa di un uso distorto, finalizzato a obiettivi personali e privati delle funzioni attribuite, oppure a causa di un inquinamento della buona attività dell'ente, operato dall'esterno.
D.Lgs. 231/2001 o Decreto	D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 "disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" e successive modifiche ed integrazioni.
D.Lgs. 33/2013	Decreto Legislativo n. 33 del 14 marzo 2013, "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni".
Destinatari	Tutti coloro che sono tenuti alla conoscenza e al rispetto del Modello di Organizzazione Gestione e controllo.
Dipendenti	Soggetti che svolgono in favore della Società una prestazione lavorativa, alle dipendenze e sotto la direzione della società con contratto a tempo indeterminato o determinato. I lavoratori con contratto di collaborazione autonoma, interinali e tirocinanti sono equiparati ai dipendenti per ciò che riguarda l'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/2001.
Fornitori	Soggetti che forniscono alla società beni e/o servizi in virtù di accordi e/o contratti
Legge 190/2012	Legge n. 190 del 6 novembre 2012, "Disposizioni per la prevenzione e la

	repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione".
Linee Guida	Documenti emessi da associazioni di categoria o enti pubblici autorevoli in materia di D.Lgs. 231/2001.
Modello	Modello di organizzazione, gestione e controllo secondo i requisiti del D.Lgs. 231/2001.
OdV	Organismo di vigilanza, s'intende l'organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché al relativo aggiornamento.
Organi Sociali	Organi societari previsti da Statuto
P.N.A.	Piano Nazionale Anticorruzione. Predisposto dal Dipartimento della funzione pubblica e approvato dalla C.I.V.I.T., il Piano attualmente vigente è il PNA 2026-2028, approvato con Delibera ANAC n. 19 del 28 gennaio 2026; esso contiene gli obiettivi strategici per lo sviluppo della strategia di prevenzione a livello centrale e fornisce indirizzi e supporto alle amministrazioni pubbliche per l'attuazione della prevenzione della corruzione e per la stesura del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.
Risk Assessment	Metodologia strutturata di valutazione dei rischi e dei relativi controlli.
Sistema di controllo interno o SCI	Insieme dei protocolli e delle azioni adottate dall'Azienda allo scopo di prevenire i rischi.
Soggetti apicali	Soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società, di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano anche di fatto la gestione e il controllo dello stesso.
Soggetti subordinati	Soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di un soggetto apicale
Whistleblowing	È l'azione di chi, in un'azienda pubblica o privata, rileva un pericolo, una frode (reale o solo potenziale) o qualunque altro rischio in grado di danneggiare l'azienda stessa, i dipendenti, i clienti o la reputazione dell'ente. Il whistleblower è colui che segnala questo rischio.

PREMESSA

Il presente documento costituisce la Parte Generale del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001 (di seguito "Modello") adottato da Farmacia Comunale Bedizzole Azienda Speciale (di seguito "Farmacia Comunale Bedizzole" o "Azienda Speciale").
Il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Farmacia Comunale Bedizzole ha lo scopo di costruire un sistema strutturato ed organico di controlli volto a prevenire i reati di cui al D.lgs. 231/2001.
Sono considerati "Destinatari" del presente Modello e, in quanto tali, sono tenuti, nell'ambito delle rispettive responsabilità e competenze, alla conoscenza ed osservanza dello stesso:

- componenti degli organi dell'Azienda Speciale (Presidente del CdA, Consiglieri di Amministrazione, Revisore Unico);
- componenti dell'Organismo di Vigilanza;
- dipendenti;
- collaboratori;
- fornitori e consulenti esterni;
- chiunque altro instauri, a qualsiasi titolo, rapporti di collaborazione con la l'Azienda Speciale.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti, pertanto, a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici di natura giuslavorista instaurati con Farmacia Comunale Bedizzole.
Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza delle regole e dei principi contenuti nel presente Modello è affidato all'Organismo di Vigilanza (OdV), dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.
L'Azienda Speciale vigila sull'osservanza delle disposizioni contenute nel Modello assicurando la trasparenza delle azioni correttive poste in essere in caso di violazione dello stesso. Farmacia Comunale Bedizzole si impegna a diffondere, nella propria organizzazione ed all'esterno, i contenuti del Modello ed i successivi aggiornamenti in modo completo, accurato e continuo.

In forza di quanto espressamente stabilito nel D.lgs. 231/2001 (art. 6, terzo comma), i Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento o linee guida redatti dalle associazioni rappresentative e di categoria, e comunicate al Ministero di Giustizia.
I contenuti del presente Modello sono inoltre coordinati con il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) adottato dall'Azienda Speciale ai sensi dell'art.1 della Legge 6 novembre 2012 n. 190 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione".

Il presente Modello è redatto in conformità alle Linee Guida di Confindustria, nella loro ultima versione, approvate dal Ministero di Giustizia nel giugno 2021.

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

1.1 La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche

Il Decreto Legislativo 231/2001 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" emanato in esecuzione della delega di cui all'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto nel sistema normativo italiano il concetto di responsabilità amministrativa da reato delle persone giuridiche, autonoma rispetto a quella penale della persona fisica, adeguando la normativa interna ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia aveva già da tempo aderito.

Il citato Decreto ha introdotto per la prima volta in Italia una responsabilità diretta delle persone giuridiche (società, associazioni, enti, etc.) per alcuni reati, commessi nell'interesse o a vantaggio delle stesse da:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, di fatto, la gestione e il controllo della stessa (cosiddetti soggetti apicali);
- persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (cosiddetti soggetti subordinati).

Tale responsabilità, definita amministrativa dal Legislatore, ma caratterizzata da profili di rilievo penale a carico degli enti, si affianca e non si sostituisce alla responsabilità della persona fisica che ha commesso il reato. La responsabilità amministrativa dell'ente è esclusa nell'ipotesi in cui l'agente abbia commesso il fatto nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Il concetto d'interesse è strettamente connesso alla finalizzazione del reato, affinché sussista, è sufficiente che il reato sia stato compiuto con l'intenzione di far acquisire all'ente un'utilità economica; senza peraltro richiedere che questa venga effettivamente conseguita.

Il termine vantaggio, invece, fa riferimento alla concreta acquisizione di un'utilità economica, da parte dell'ente, a prescindere dalle intenzioni che hanno spinto l'agente al compimento del reato.

La responsabilità amministrativa introdotta dal Decreto mira innanzitutto a colpire il patrimonio degli enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione di alcune fattispecie criminose. È quindi prevista, in tutti i casi, l'applicazione di una sanzione pecuniaria in misura variabile a seconda della gravità del reato e della capacità patrimoniale dell'ente. Per le ipotesi più gravi, sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o la revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Gli articoli 6 e 7 del Decreto prevedono, tuttavia, una forma di esonero dalla responsabilità qualora l'ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato Modelli di organizzazione, gestione e controllo

idonei a prevenire la realizzazione dei reati considerati. Il sistema prevede, inoltre, l'istituzione di un Organismo di controllo interno all'ente (Organismo di Vigilanza) con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei Modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

I Modelli devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare i processi e le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici "protocolli" e procedure utili a prevenire la commissione dei reati;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo (OdV) deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

1.2 I reati "presupposto"

La responsabilità dell'ente non scaturisce dalla commissione da parte dei soggetti sopra evidenziati di tutte le fattispecie di reati previste dal Codice penale o da leggi speciali, ma è circoscritta alle ipotesi di reato-presupposto specificatamente previste dal D.lgs. 231/2001.

Le fattispecie previste dal D.lgs. 231/2001, organizzate per categoria, sono le seguenti:

Articolo	**Categoria**
Art. 24	Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture
Art. 24-bis	Delitti informatici e trattamento illecito dei dati
Art. 24-ter	Delitti di criminalità organizzata
Art. 25	Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione
Art. 25-bis	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
Art. 25-bis.1	Delitti contro l'industria, il commercio e il patrimonio alimentare
Art. 25-ter	Reati societari
Art. 25-quater	Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali
Art. 25-quater.1	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili

Art. 25-quinquies	Delitti contro la personalità individuale
Art. 25-sexies	Reati di abuso di mercato
Art. 187-quinquies TUF	Altre fattispecie in materia di abusi di mercato
Art. 25-septies	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
Art. 25-octies	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
Art. 25-octies.1	Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori
Art. 25-octies.1, co. 2	Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti
Art. 25-octies.2	*Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione Europea*
Art. 25-novies	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
Art. 25-decies	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
Art. 25-undecies	Reati ambientali
Art. 25-duodecies	Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
Art. 25-terdecies	Razzismo e xenofobia
Art. 25-quaterdecies	Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
Art. 25-quinquiesdecies	Reati tributari
Art. 25-sexiesdecies	Contrabbando
Art. 25-septiesdecies	Delitti contro il patrimonio culturale
Art. 25-duodevicies	Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici
Art. 25-undevicies	*Delitti contro gli animali*
Art. 12, L. n. 9/2013	Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato
Legge 146/06	Reati transnazionali

L'elenco completo delle singole fattispecie di reato e delle sanzioni è posto in allegato al Modello.

Il catalogo sopra riportato è aggiornato agli interventi normativi più recenti. In particolare: il D.Lgs. 30 dicembre 2025 n. 211, in vigore dal 24 gennaio 2026, ha introdotto l'art. 25-octies.2 (reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea); la L. 21 aprile 2026 n. 75, in vigore dal 29 maggio 2026, ha ampliato l'art. 25-bis.1, la cui rubrica è ora riferita ai delitti contro l'industria, il commercio e il patrimonio alimentare, richiamando l'ipotesi aggravata di cui all'art. 517-octies, quarto comma, c.p. e abrogando l'art. 516 c.p.; il D.Lgs. 21 aprile 2026 n. 81, in vigore dal 2 giugno 2026, in attuazione della Direttiva (UE) 2024/1203, ha ampliato l'art. 25-undecies con il delitto di commercio di prodotti inquinanti e con i reati in materia di sostanze lesive dell'ozono e di gas a effetto serra, inasprendo il relativo trattamento sanzionatorio.
L'aggiornamento del catalogo dei reati presupposto costituisce causa di riesame del Modello ai sensi del successivo paragrafo 2.5.

1.3 Le sanzioni

Il Decreto individua una serie articolata di sanzioni derivanti dalla responsabilità amministrativa dipendente da reato. In sintesi:

- sanzioni pecuniarie (artt. da 10 a 12 D.lgs. 231/2001): la cui commisurazione è determinata in numero e valore delle quote tenuto conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per contrastare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è determinato in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione;
- sanzioni interdittive (artt. da 13 a 17 D.lgs. 231/2001):
  - interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione del reato;
  - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
  - divieto di pubblicizzare beni o servizi.
- confisca del prezzo o del profitto del reato (art. 19 D.lgs. 231/2001);
- pubblicazione della sentenza (art. 18 D.lgs. 231/2001).
- Per i reati di cui all'art. 25-octies.2 (violazione di misure restrittive dell'Unione europea) il D.Lgs. 211/2025 ha introdotto, per la prima volta nel sistema del Decreto, un criterio di

commisurazione della sanzione pecuniaria non fondato sulle quote: la sanzione è determinata in percentuale sul fatturato globale dell'ente, fino al 5%, ovvero, quando il fatturato non sia determinabile, in misura fissa fino a 40 milioni di euro; le sanzioni interdittive possono raggiungere i sei anni nei casi più gravi o in caso di reiterazione.

È opportuno precisare che l'accertamento della responsabilità dell'ente, nonché la determinazione dell'an e del quantum della sanzione, sono attribuiti al Giudice penale competente a giudicare i reati dei quali dipende la responsabilità amministrativa, nel procedimento a carico della persona fisica.

1.4 Criteri di imputazione della responsabilità dell'ente

I presupposti della responsabilità dell'ente si dividono in criteri oggettivi e criteri soggettivi.

A) Criteri oggettivi (art. 5 D.lgs. 231/01)

- commissione da parte dei soggetti apicali o subordinati di uno dei reati previsti dal Decreto;
- commissione del reato (in tutto o in parte), nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

B) Criterio soggettivo (art. 6 D.lgs. 231/01)

Il reato deve costituire espressione della politica aziendale o deve derivare da una "colpa di organizzazione". Ne consegue che, se all'ente non è imputabile alcuna "colpa", esso non soggiace alle sanzioni previste dal D.lgs. 231/2001.

La normativa dispone che la "colpa organizzativa", e di conseguenza la responsabilità dell'ente, è esclusa se prima della commissione del reato, l'ente ha adottato ed efficacemente attuato Modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

A riguardo bisogna distinguere due ipotesi:

1. Per i reati commessi da soggetti in posizione "apicale", il D.lgs. 231/01 introduce una sorta di presunzione relativa di responsabilità dell'ente, dal momento che si prevede l'esclusione della sua responsabilità solo se esso dimostra:

- che "l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi";
- che "il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo";
- che "le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i Modelli di organizzazione e di gestione"
- che "non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo".

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa.

2. Se il reato è stato commesso da soggetti in posizione "subordinata", non sussiste la presunzione di responsabilità in capo all'ente: pertanto, affinché questi venga chiamato a rispondere sarà onere dell'accusa nel corso del processo, dimostrare che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

In questa ipotesi, il D.lgs. 231/01 riconduce la responsabilità ad un inadempimento dei doveri di direzione e di vigilanza, che gravano tipicamente sul vertice aziendale (o sui soggetti da questi delegati).

L'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza non ricorre "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".

1.5 D.lgs. 231/2001 e Legge 190/2012

Con la Legge 190/2012 sono state approvate le "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" (c.d. "Legge Anticorruzione").

In relazione alla Legge 190/2012 in data 17 settembre 2013 la C.I.V.I.T. (Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche), ora rinominata A.N.A.C. (Autorità Nazionale Anti Corruzione), ha approvato la proposta del Piano Nazionale Anticorruzione ("PNA") elaborata dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Ai sensi della sopra citata norma, ogni amministrazione pubblica è tenuta a adottare un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT), che, sulla scorta delle indicazioni del PNA, consente di condurre un'analisi dei rischi di corruzione e di definire le idonee misure di prevenzione della corruzione. Il PTPCT è elaborato dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza nominato dall'amministrazione stessa.

Il PNA indica che, al fine di dare attuazione alle norme contenute nella Legge 190/2012, gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale o regionale/locale "sono tenuti ad introdurre e ad implementare adeguate misure organizzative e gestionali". Destinatari della Legge 190/2012 sono pertanto anche gli enti pubblici economici, gli enti di diritto privato in controllo pubblico, le società partecipate e quelle da esse controllate ai sensi dell'art. 2359 c.c.

In considerazione di quanto sopra riportato, Farmacia Comunale Bedizzole Azienda Speciale, in quanto ente pubblico economico ha adottato e approvato il proprio Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, al fine di ottemperare agli obblighi in materia di prevenzione della corruzione di cui alla predetta Legge 190/2012.

Il Codice Etico e di comportamento e il Sistema disciplinare dell'Azienda Speciale sono documenti comuni sia al PTPCT che al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/01.

I contenuti del presente Modello sono coordinati con quelli del PTPCT adottato dall'Azienda Speciale.

In tale quadro, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e l'Organismo di Vigilanza (OdV) operano in modo coordinato: il RPCT presidia la conformità al PTPCT ai sensi della Legge 190/2012, mentre l'OdV vigila sull'osservanza del Modello ai sensi del D.Lgs. 231/2001. Le misure di prevenzione della corruzione contenute nel PTPCT — in particolare quelle relative all'area dei contratti pubblici e all'acquisizione del personale — si integrano e non si sovrappongono ai protocolli di controllo previsti dalla Parte Speciale del Modello. I flussi informativi tra i due soggetti sono disciplinati al successivo paragrafo 3.8.

2. IL MODELLO DI GESTIONE, ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO ADOTTATO DA FARMACIA COMUNALE BEDIZZOLE

2.1 Profilo dell'Azienda Speciale e cenni storici

La Farmacia Comunale Di Bedizzole è un'azienda speciale costituita ai sensi del D.lgs 267/2000, istituita dal Comune di Bedizzole il 13/11/2012 e iscritta al Registro Imprese il 07/01/2013, con l'inizio dell'attività operativa il 02/01/2013.

Con sede legale in Via Monsignor Bontacchio 5 a Bedizzole (BS), l'azienda è stata creata con lo scopo di gestire direttamente la farmacia di cui il Comune è titolare, utilizzando logiche imprenditoriali nella gestione delle funzioni dell'"azienda farmacia" per una maggiore efficienza nell'erogazione dei servizi ai cittadini.

L'Azienda Speciale è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da 5 membri. Sono organi dell'Azienda Speciale il Consiglio di Amministrazione, il Presidente, il Direttore e l'organo di revisione legale dei conti. Il Consiglio di Amministrazione è composto dal Presidente e da quattro membri, nominati dal Sindaco del Comune di Bedizzole tra i non appartenenti al Consiglio Comunale. Le attività operative sono coordinate dal Direttore. L'art. 14 dello Statuto, rubricato "Il Direttore generale: funzioni", gli attribuisce la responsabilità gestionale della farmacia e la rappresentanza legale in esecuzione delle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione; i relativi poteri gli sono conferiti mediante procura speciale iscritta nel Registro delle Imprese di Brescia, in forza della quale la medesima figura risulta iscritta con la qualifica di Procuratore Speciale. Nel presente Modello e nei documenti che ne costituiscono parte integrante tale figura è indicata con la sola denominazione di Direttore. Il Presidente rappresenta l'Azienda Speciale nei rapporti con le autorità locali, regionali e statali; il Direttore ha la rappresentanza legale in esecuzione delle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione e rappresenta l'Azienda in giudizio, previa autorizzazione del Consiglio di Amministrazione, quando la lite non riguarda la riscossione di crediti dipendenti dal normale esercizio dell'Azienda. Ai sensi dell'art. 6 dello Statuto i consiglieri non possono prendere parte, in nessuna fase, a provvedimenti nei quali abbiano un interesse personale, ovvero lo abbiano il coniuge o i parenti e affini entro il quarto grado. All'insediamento del Consiglio di Amministrazione è assunta una deliberazione che definisce le deleghe di potere con rappresentanza esterna, da esercitarsi con firma congiunta del Presidente e del Direttore.

In considerazione della sua natura di azienda pubblica, la Farmacia Comunale di Bedizzole svolge le proprie attività tenendo presente le seguenti finalità sociali:

- L'esercizio diretto della farmacia con distribuzione di prodotti farmaceutici, parafarmaceutici e presidi medici
- La promozione, partecipazione e collaborazione ai programmi di medicina preventiva
- L'informazione ed educazione sanitaria
- L'aggiornamento professionale e la ricerca nei settori farmaceutico e sociosanitario
- La gestione di attività affidate dall'Amministrazione Comunale per la tutela della salute e per lo sviluppo del benessere socio-sanitario della collettività
- L'erogazione di servizi collaterali delle aziende sanitarie locali e ospedaliere

L'azienda, oltre all'attività principale di farmacia, svolge anche attività di commercio al dettaglio di prodotti parafarmaceutici e di commercio elettronico di farmaci e prodotti parafarmaceutici - entrambe iscritte nel Registro delle Imprese fra le attività secondarie esercitate nella sede legale, a seguito di segnalazione certificata di inizio attività del 2 dicembre 2019 - ed effettua test diagnostici, operando come punto di riferimento per la salute e il benessere dei cittadini di Bedizzole.

2.2 Obiettivi e finalità del Modello

Con l'adozione del Modello, Farmacia Comunale Bedizzole si pone l'obiettivo di dotarsi di un complesso di principi di comportamento e di procedure ad integrazione degli strumenti organizzativi e di controllo interni che risponda alle finalità e alle prescrizioni del Decreto.
L'adozione e l'efficace attuazione del Modello rappresenta non solo uno strumento di prevenzione di eventuali reati, ma migliora, in quanto insieme di regole cui gli esponenti aziendali sono tenuti ad uniformarsi, la corporate governance dell'Azienda Speciale.
Pertanto, scopo del presente Modello è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure e di attività di controllo, da svolgersi principalmente in via preventiva e tale da non poter essere violato se non eludendone fraudolentemente le disposizioni.

A tal fine, il Modello assolve alle seguenti funzioni:

- promuovere e valorizzare in misura ancora maggiore una cultura etica al proprio interno, in un'ottica di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari;
- rendere consapevoli tutti coloro che operano in nome per conto dell'Azienda Speciale dell'esigenza di un puntuale rispetto del Modello, alla cui violazione conseguono sanzioni pecuniarie e disciplinari;
- stigmatizzare la condanna da parte dell'Azienda Speciale di ogni comportamento che, ispirato da un malinteso interesse sociale, si ponga in contrasto con le leggi, regolamenti o, più in generale, con principi di correttezza e trasparenza cui la sua attività si ispira;

- informare in ordine alle gravose conseguenze che potrebbero derivare all'Azienda Speciale (e di riflesso a tutti i suoi dipendenti, dirigenti e vertici) dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie e interdittive previste dal Decreto e della possibilità che esse siano disposte anche in via cautelare;
- introdurre un meccanismo che consenta di istituire un processo permanente di analisi delle attività aziendali, volto a individuare le aree nel cui ambito possano astrattamente configurarsi i reati indicati dal Decreto;
- introdurre i principi di controllo a cui il sistema organizzativo debba conformarsi così da poter prevenire nel concreto il rischio di commissione dei reati indicati dal Decreto nelle specifiche attività emerse a seguito dell'attività di analisi delle aree sensibili;
- istituire l'OdV (Organismo di Vigilanza) con il compito di vigilare sul corretto funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne il suo aggiornamento;
- consentire all'Azienda Speciale un costante controllo ed un'attenta vigilanza sulle attività, in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio ed eventualmente applicare le misure disciplinari previste dallo stesso Modello.

2.3 Metodologia e attività per la costruzione del Modello e suo aggiornamento

Ai fini della predisposizione del Modello si è proceduto a:

1) identificare e mappare i processi sensibili: obiettivo di questa fase è stata l'analisi del contesto aziendale, al fine di identificare in quale area/settore di attività e secondo quali modalità si possano realizzare eventuali reati. Se ne è ricavata una rappresentazione delle aree a rischio e dei processi sensibili, dei controlli già esistenti e delle eventuali criticità;
2) valutare i rischi e il sistema dei controlli preventivo: sulla base della situazione esistente come sopra accertata, si è proceduto a valutare i rischi e successivamente si sono individuate le iniziative necessarie ai fini dell'adeguamento agli scopi perseguiti dal Decreto del sistema di controllo interno e dei requisiti organizzativi essenziali segnalati dalle Linee Guida Confindustria;
3) definire le procedure e i protocolli, parte integrante del sistema dei controlli in grado di prevenire i rischi: l'Azienda Speciale ha approvato ed implementato all'interno della propria organizzazione regolamenti e istruzioni operative volte a presidiare i processi aziendali e a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;
4) progettare e realizzare il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo: si è inteso in tale fase definire un sistema normativo interno diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Azienda Speciale in relazione ai rischi/reati da prevenire; tale sistema è composto dal Codice Etico che fissa le linee di orientamento generali ed i principi cui l'operatività

dell'Azienda Speciale si ispira costantemente; un Modello di organizzazione e gestione (Modello), specificamente diretto alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto.

Essenziale, ai fini della concreta applicazione e rispetto del Modello è l'attività di sensibilizzazione di tutte le strutture e dei livelli aziendali all'osservanza delle regole e delle procedure previste dallo stesso; l'istituzione di un Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di proporne l'aggiornamento.

2.4 Elementi costitutivi e struttura del Modello

Il presente Modello si fonda sui seguenti elementi costitutivi, tra loro integrati:

- Codice Etico;
- Sistema Disciplinare atto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello;
- Governace e assetti organizzativi
- Poteri autorizzativi e di firma e le modalità di gestione delle risorse finanziarie
- Mappatura delle aree a rischio e dei controlli che consiste nel processo di individuazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D.lgs. 231/01;
- Regolamenti e protocolli di controllo in relazione alle attività sensibili individuate;
- Formazione e informazione del personale dipendente e degli altri soggetti che interagiscono con l'Azienda Speciale;
- Organismo di Vigilanza e flussi informativi;
- Segnalazioni o Whistleblowing.

I sopra citati elementi costitutivi sono rappresentati nei seguenti documenti:

◊ **Codice Etico** di comportamento ove sono riportati i valori e principi di comportamento a carattere generale.

◊ **Sistema Disciplinare** ove sono indicate le sanzioni disciplinari applicabili ai destinatari del Modello in caso di violazione del Codice Etico e/o del Modello e suoi protocolli.

◊ **Parte Generale** ove sono riportati gli elementi fondamentali del D.lgs. 231/01, la struttura del Modello e i suoi elementi principali, ossia:

- il dettato normativo con un sintetico esame del Decreto e delle Linee Guida fornite da primarie associazioni di categoria (Confindustria);
- le finalità, la struttura e gli elementi del Modello adottato;
- i requisiti, le funzioni ed i poteri dell'Organismo di Vigilanza;

- l'attività di comunicazione ed il coinvolgimento e la formazione del personale sul Modello.

◊ **Parte Speciale,** in cui sono presenti:

- elenco delle fattispecie di reato;
- regole di condotta generali;
- i processi e attività a rischio;
- i principi di comportamento specifici per ciascun processo a rischio;
- il sistema dei controlli interni in termini di procedure, policy e regolamenti a presidio dei processi a rischio.

Sono Allegati al Modello:

- Allegato – Risk assesment
- Allegato – Elenco reati
- Allegato – Regolamento Whistleblowing
- Allegato – Flussi informativi all'Organismo di Vigilanza
- Allegato – Organigramma e funzionigramma aziendale
- Allegato – Sistema delle deleghe e delle procure

2.5 Approvazione, modifica e attuazione del Modello

Il Modello è approvato e adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione ha il compito, anche sulla base delle indicazioni fornite dall'Organismo di Vigilanza, di aggiornare o integrare il Modello, in seguito a:

- aggiornamenti normativi;
- significativi cambiamenti nell'organizzazione aziendale;
- variazioni nei processi e nelle attività aziendali o aree di business;
- verificarsi di eventi straordinari (gravi violazioni, contestazioni, sanzioni ecc.).

Le eventuali modifiche o integrazioni al Modello, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, dei documenti del Modello sono di responsabilità esclusiva del Consiglio di Amministrazione, a cui è attribuito anche il compito di formulare una dotazione di un budget adeguato all'Organismo di Vigilanza per il corretto svolgimento dei suoi compiti.

Le modifiche integrazioni dei regolamenti aziendali, delle procedure operative o dei documenti a carattere dinamico richiamati o allegati al Modello, verranno approvate a cura del Consiglio di Amministrazione. Tali documenti costituiscono presidi di controllo per le attività sensibili e le loro modifiche sostanziali dovranno essere comunicate anche all'Organismo di Vigilanza.

Il Modello in ogni caso deve essere riesaminato su base annuale al fine di verificarne l'adeguatezza e le esigenze di aggiornamento al fine del mantenimento nel tempo della sua efficacia. Al riesame partecipano i seguenti soggetti:

- Consiglio di Amministrazione;
- Direzione;
- Organismo di Vigilanza.

2.6 Linee Guida Confindustria

In forza di quanto espressamente stabilito nel Decreto (art.6 D.lgs. 231/2001 terzo comma), i Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento o linee guida redatti dalle associazioni rappresentative e di categoria, e comunicate al Ministero di Giustizia.

Le Linee Guida esplicitano le fasi in cui l'ente dovrebbe articolare un efficace sistema di prevenzione dei rischi di commissione degli illeciti previsti dal Decreto. Le fasi sono le seguenti:

1. Identificazione dei rischi potenziali: l'individuazione delle aree di rischio, settore o processo aziendale nelle quali sia possibile la realizzazione degli illeciti di cui al Decreto, mediante:

- l'inventariazione degli ambiti aziendali di attività (Mappa delle aree aziendali a rischio e dei reati rilevanti);
- l'analisi dei rischi potenziali (mappa documentata delle potenziali modalità attuative degli illeciti nelle aree a rischio).

2. Progettazione del sistema di controllo (cd. "protocolli" per la programmazione della formazione e attuazione delle decisioni dell'ente): la predisposizione di un idoneo sistema di controllo, atto a prevenire i rischi attraverso l'adozione di specifici protocolli, mediante la valutazione/costruzione/adeguamento del sistema di controlli preventivi (descrizione documentata del sistema dei controlli preventivi attivato e degli adeguamenti eventualmente necessari).

Le componenti di un sistema di controllo preventivo che devono essere attuate nel Modello sono:

- Codice Etico e di comportamento;
- sistema organizzativo chiaro e formalizzato;
- sistema autorizzativo con definizione dei poteri di autorizzazione e di firma;
- procedure operative (manuali o informatiche);
- comunicazione del personale e sua formazione;
- sistema di monitoraggio e reporting.

I principi di controllo che l'ente deve rispettare nella costruzione dell'intera architettura del sistema, sono:

- "ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua";

- "nessuno può gestire in autonomia un intero processo".
- "i controlli devono essere documentati".

3. Individuazione di un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo cui sia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne il suo aggiornamento.

4. Sistema Disciplinare, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il presente Modello è redatto in conformità alle Linee Guida di Confindustria aggiornate nel 2021 che esplicitano l'importanza di una gestione dei rischi integrata, con una compliance a 360°.

Dall'analisi del documento, infatti, emerge chiaramente l'esigenza di un sistema di compliance integrato, che consenta la razionalizzazione dei processi e delle attività in termini di risorse economiche, umane, tecnologiche, l'efficientamento delle attività di compliance, nonché l'ottimizzazione dei flussi informativi e delle relazioni tra i vari attori del controllo (ad esempio il Responsabile della Privacy, il Responsabile della Sicurezza, il Collegio sindacale, l'Organismo di Vigilanza) e di gestione dei rischi della singola organizzazione, anche attraverso l'esecuzione di risk assessment congiunti.

Le nuove Linee Guida, intendono sottolineare che il Modello non deve essere visto come un mero adempimento normativo bensì deve "vivere nell'impresa, aderire alle caratteristiche della sua organizzazione, evolversi e cambiare con essa".

Infine, viene messa in evidenza l'importanza dei flussi informativi tra l'Organismo di Vigilanza e il Revisore Unico, risultando fondamentale la condivisione delle informazioni ed una reale collaborazione, nel rispetto dei ruoli, tra l'Organismo di Vigilanza e i vari attori del controllo, compreso il management operativo, essendo quest'ultimo l'owner sia dei processi aziendali, sia dei controlli di primo livello.

2.7 Elementi del Modello

Il presente paragrafo descrive in dettaglio gli elementi costitutivi del Modello già elencati al precedente paragrafo 2.4, di cui costituisce svolgimento; i due elenchi vanno letti congiuntamente e ogni loro modifica va riportata in entrambi.

Il presente Modello si fonda sui seguenti elementi, tra loro integrati:

- Codice Etico di Comportamento;
- Struttura organizzativa;
- Poteri autorizzativi e di firma;
- Attori del controllo (governance);
- Mappatura delle aree a rischio e dei controlli;

- Sistema Disciplinare;
- Formazione e informazione relativamente al Modello e al Decreto.

Codice Etico

Il Codice Etico di Comportamento descrive i principi etici e comportamentali a cui devono conformarsi tutti i destinatari del Modello (amministratori, dipendenti e collaboratori, consulenti e fornitori, etc.).
La Farmacia ha adottato Codice Etico di Comportamento cui si fa rimando e rinvio.

Struttura organizzativa

La struttura organizzativa di Farmacia Comunale Bedizzole è formalizzata attraverso organigramma funzionigramma aziendale attraverso i quali si individuano i ruoli e mansioni di ciascuna funzione aziendale.
Tale documento è richiamato nel presente Modello, al fine della rappresentazione della struttura organizzativa adottata dall'Azienda Speciale.

Poteri autorizzativi e di firma

Il sistema autorizzativo ed i poteri di firma sono assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali e con l'indicazione delle soglie di approvazione delle spese.

Gli attori del controllo

Il sistema di governance aziendale prevede la presenza di:

- Comune di Bedizzole (ente vigilante)
- Consiglio di Amministrazione
- Presidente del CdA
- Direttore Generale
- Revisore Unico
- Organismo di Vigilanza
- Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)
- Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e Medico Competente, per il sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro
- Responsabile della Protezione dei Dati (DPO), per il sistema di protezione dei dati personali

Mappatura processi e attività sensibili

La mappatura dei processi e delle attività sensibili o risk assessment costituisce il presupposto del Modello adottato da Farmacia Comunale Bedizzole.

Nel documento redatto in conformità alle Linee Guida di Confindustria sono identificati i processi e le attività in cui può verificarsi il rischio di commissione dei reati e dettagliato il sistema di controllo interno in tutte le sue componenti.

A questo scopo l'Azienda Speciale ha definito una metodologia di analisi basata su consolidate tecniche di risk assessment e definito un framework di controlli.

Gli elementi che compongono questo framework sono:

- regolamentazione;
- tracciabilità;
- organizzazione;
- segregazione delle funzioni;
- poteri autorizzativi e di firma;
- monitoraggio e reporting

Nel framework sono analizzate anche le attività di monitoraggio e reporting ed evidenziati i diversi livelli di controlli (controllo di I, II, III livello)

L'attività di aggiornamento della Mappatura è responsabilità del Consiglio di Amministrazione. L'OdV ha il compito di verificarne l'adeguatezza e proporre eventuali integrazioni e aggiornamenti

I risultati delle attività di verifica condotte dall'OdV saranno oggetto di specifica comunicazione da parte dell'OdV al Consiglio di Amministrazione con periodicità annuale.

Sistema Disciplinare

L'effettiva attuazione del Modello è garantita da un adeguato Sistema Disciplinare che sanziona il mancato rispetto delle norme contenute nel Modello e di tutti i suoi elementi costitutivi.

Nello specifico si fa rimando al Sistema Disciplinare adottato dall'Azienda Speciale.

Il Sistema Disciplinare è autonomo e non è sostitutivo della normativa che regola i rapporti di lavoro quali Statuto dei Lavoratori e Contratto Collettivo Aziendale e Nazionale di Lavoro applicato ai dipendenti dell'Azienda Speciale.

Il Sistema Disciplinare è diffuso a tutti i prestatori di lavoro ed è portato a conoscenza anche mediante affissione nelle bacheche aziendali.

I destinatari del Sistema Disciplinare sono i dipendenti ma anche gli amministratori, i sindaci, i consulenti, l'Organismo di Vigilanza, i fornitori con modalità differenti.

Attività di formazione e informazione

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello, l'Azienda Speciale promuove le attività di comunicazione, formazione e informazione, adottando un piano strutturato per tipologia di destinatario. I contenuti del piano di comunicazione e del piano di formazione, i relativi destinatari, le modalità di erogazione e i

requisiti di registrazione sono disciplinati in via esclusiva al capitolo 5 del presente documento, cui integralmente si rinvia.'Azienda Speciale promuove le attività di comunicazione, formazione e informazione del Modello.

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, comma 1, del D.lgs. 231/2001 prevede tra gli elementi indispensabili per l'esonero della responsabilità amministrativa degli enti, l'istituzione di un organismo interno all'ente (Organismo di Vigilanza) dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo con il compito di vigilare sul funzionamento del Modello e di curarne l'aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza, in conformità al Decreto e alle Linee Guida Confindustria deve possedere i seguenti requisiti:

- autonomia: deve essere assicurata all'OdV completa autonomia, intesa come libera e capacità decisionale, di autodeterminazione e di azione. Tale autonomia va esercitata soprattutto rispetto ai vertici societari, nel senso che l'Organismo dovrà rimanere estraneo a qualsiasi forma d'interferenza e pressione da parte dei vertici stessi. L'Organismo di Vigilanza fissa le proprie regole comportamentali in un Regolamento dallo stesso adottato;
- indipendenza: l'OdV deve avere la posizione di un organismo terzo, gerarchicamente collocato al vertice della linea di comando, libero da legami di sudditanza rispetto al vertice aziendale, capace di adottare provvedimenti ed iniziative insindacabili;
- professionalità: il requisito della professionalità assume connotati prettamente soggettivi, che andranno verificati per ciascun componente, con una preventiva analisi del curriculum vitae e delle concrete esperienze lavorative di ognuno di essi. In particolare, occorre che l'OdV sia composto da soggetti dotati di specifiche conoscenze in materia legale, di metodologie ed attività di controllo, di valutazione e di gestione dei rischi, organizzazione aziendale, finanza, revisione e gestione, etc. oltre che capacità specifiche in relazione all'attività ispettiva e consulenziale;
- continuità di azione: la continuità di azione va intesa in termini di effettività dell'attività di vigilanza e controllo ed in termini di costanza temporale dello svolgimento delle funzioni dell'OdV;
- onorabilità: i componenti dell'Organismo di Vigilanza, considerato il ruolo che sono chiamati a ricoprire, devono presentare necessariamente un profilo etico di indiscutibile valore.

3.2 Nomina, composizione e durata dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza viene nominato dal Consiglio di Amministrazione contestualmente all'adozione del Modello. La delibera di nomina ne determina anche il compenso. Il numero e la qualifica dei componenti dell'OdV sono decisi dal Consiglio di Amministrazione. L'incarico ha durata triennale.

La nomina a Organismo di Vigilanza deve essere comunicata a ciascun membro nominato e da questi accettata formalmente. In via successiva il Consiglio di Amministrazione provvede a comunicare a tutti i livelli dell'organizzazione la nomina dell'OdV con evidenza delle responsabilità, poteri e compiti di vigilanza.

3.3 Cause d'ineleggibilità e incompatibilità

Sono ritenute cause d'ineleggibilità:

- la presenza di una delle circostanze di cui all'articolo 2382 del Codice civile;
- una sentenza di condanna, passata in giudicato, per aver commesso uno dei reati sanzionati dal D.lgs. 231/2001.
- Sono ritenute cause di incompatibilità, il cui sopraggiungere rileva anche ai fini della revoca di cui al successivo paragrafo 3.4:
- la titolarità di funzioni operative o gestionali all'interno dell'Azienda Speciale, ovvero l'appartenenza al Consiglio di Amministrazione;
- la sussistenza di rapporti di coniugio, parentela o affinità entro il quarto grado con i componenti del Consiglio di Amministrazione, con il Revisore Unico o con il Direttore;
- la titolarità, diretta o indiretta, di rapporti economici o professionali con l'Azienda Speciale di rilevanza tale da comprometterne l'indipendenza di giudizio, diversi dall'incarico di componente dell'Organismo di Vigilanza;
- la sussistenza di situazioni di conflitto di interessi, anche potenziale, con l'Azienda Speciale o con il Comune di Bedizzole;
- l'esercizio delle funzioni di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, in ragione della distinzione dei ruoli richiamata al paragrafo 3.8.

L'OdV con l'accettazione della nomina implicitamente riconosce l'insussistenza di detti motivi di ineleggibilità. Le regole sopra descritte si applicano, anche in caso di sostituzione del componente dell'organismo stesso.

Nei casi in cui sia stata emessa sentenza di condanna, il Consiglio di Amministrazione nelle more del passaggio in giudicato della sentenza può disporre, sentito il Revisore Unico, la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza.

3.4 Revoca dell'incarico

La revoca dell'incarico di membro dell'OdV (anche limitatamente ad un solo componente di esso) compete esclusivamente al Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Revisore Unico.

Ciascun membro dell'Organismo di Vigilanza non può essere revocato se non per giusta causa.

Per giusta causa di revoca a titolo esemplificativo e non tassativo s'intende:

- la perdita dei requisiti soggettivi sopra evidenziati;
- il sopraggiungere di un motivo di incompatibilità sopra evidenziati;
- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti propri dell'OdV;
- l'inosservanza del Modello e del Codice Etico adottati dall'Azienda Speciale.

Ciascun membro dell'OdV può recedere in ogni momento dall'incarico, fornendo la motivazione all'organo amministrativo, mediante preavviso di almeno 30 giorni.

3.5 Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza

I principali compiti affidati all'OdV riguardano:

- vigilanza sul Modello:
  - verificare l'idoneità del Modello a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, nonché ad evidenziarne l'eventuale realizzazione;
  - verificare l'effettività del Modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso;
  - verificare il rispetto dei principi di comportamento e delle procedure previste nel Modello e rilevare eventuali scostamenti.
- aggiornamento del Modello:
  - curarne l'aggiornamento, proponendo, se necessario, al Consiglio di Amministrazione l'adeguamento dello stesso.
- informazione e formazione sul Modello e il Decreto:
  - promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la comunicazione, l'informazione e la formazione del Modello nei confronti di tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni (destinatari);
- fornire chiarimenti relativi Modello su richiesta delle funzioni aziendali, del Consiglio di Amministrazione e del Revisore Unico;
- riferire periodicamente agli organi di controllo in merito allo stato di attuazione e l'operatività del Modello.

3.6 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari ed il vertice aziendale

L'Organismo di Vigilanza riferisce i risultati della propria attività al Consiglio di Amministrazione e al Revisore Unico mediante una relazione scritta con cadenza almeno annuale, che dà conto delle verifiche svolte, delle criticità rilevate, dello stato di avanzamento delle azioni di miglioramento previste dal Risk Assessment e delle eventuali proposte di aggiornamento del Modello. L'Organismo di Vigilanza

riferisce inoltre senza indugio, e comunque prima della relazione annuale, in ordine a violazioni accertate del Modello o del Codice Etico e a ogni fatto che possa incidere sull'idoneità del Modello.
L'OdV può essere convocato in qualsiasi momento dai vertici societari e dagli organi sopracitati e può a sua volta far richiesta in tal senso al fine di riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche inerenti all'attuazione del Modello.

3.7 Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza

I flussi informativi da e verso l'OdV, peraltro previsti dall'art. 6 del D.lgs. 231/2001 che espressamente parla di "obblighi informativi", sono uno degli strumenti a disposizione dell'OdV per vigilare sull'efficacia ed effettività del Modello.
I flussi informativi possono essere di tipologie differenti:

a) ad evento;
b) periodici;

I flussi ad evento si generano al verificarsi di un determinato evento o situazione da segnalare all'OdV.
I flussi informativi periodici, a cui sono associate delle scadenze/frequenze di inoltro, consentono di monitorare l'evoluzione dell'attività e il funzionamento dei presidi di controllo.

3.8 Coordinamento tra RPCT e OdV

Farmacia Comunale Bedizzole Azienda Speciale è soggetta sia alle disposizioni del D.Lgs. 231/2001 sia agli obblighi della Legge 190/2012 in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza. I due sistemi sono distinti ma coordinati, in conformità a quanto previsto dal PNA 2026-2028 (delibera ANAC n. 19 del 28 gennaio 2026) e dalle Linee Guida Confindustria.
I soggetti responsabili dei due sistemi sono distinti:
il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) pro tempore, nominato dal Consiglio di Amministrazione con apposita deliberazione, presidia il rispetto del PTPCT ai sensi della Legge 190/2012;
l'Organismo di Vigilanza (OdV), nominato dal Consiglio di Amministrazione, vigila sul funzionamento e sull'osservanza del Modello ai sensi del D.Lgs. 231/2001.
Il coordinamento tra RPCT e OdV si articola come segue:
l'OdV comunica tempestivamente al RPCT le violazioni del Modello che presentano rilevanza anche sotto il profilo della prevenzione della corruzione (in particolare le violazioni relative ai reati di cui agli artt. 24 e 25 D.Lgs. 231/2001, corruzione tra privati e reati contro la PA);
il RPCT comunica all'OdV le violazioni del PTPCT e del Codice Etico che possono assumere rilievo ai fini del D.Lgs. 231/2001;

le misure di prevenzione contenute nel PTPCT (es. tracciabilità dei pagamenti, dichiarazioni di assenza di conflitti di interesse, procedure per gli affidamenti diretti) sono richiamate come protocolli di controllo nella Parte Speciale del Modello, Sezione 1 — Reati contro la PA;

il canale di segnalazione whistleblowing è unico: le segnalazioni pervengono all'RPCT tramite la piattaforma dedicata; l'OdV viene informato delle segnalazioni che investono potenziali violazioni del Modello 231 o del Codice Etico.

Il processo di integrazione delle mappature dei rischi (PTPCT e Modello 231) è in corso, in attuazione dell'azione 3.2.1 del PTPCT 2026-2028 (target: mappatura unica integrata entro il 2027). Fino al completamento di tale processo, le due mappature sono da considerarsi coerenti e complementari: i processi sensibili 231 (gestione amministrativo-contabile, appalti, rapporti con la PA) corrispondono alle aree di rischio PTPCT (contratti pubblici, acquisizione personale, conferimento incarichi).

I flussi informativi previsti dal Modello adottato dall’Azienda Speciale sono evidenziati nell’Allegato Flussi informativi all’OdV.

4. WHISTLEBLOWING

Dal 15 luglio 2023 hanno effetto le disposizioni del D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 che ha dato attuazione alla direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio, n. 1937 del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali che ha comportato una importante modifica nell'istituto del whistleblowing per le aziende che adottano i Modelli organizzativi ai sensi del D.lgs. 231/001.

Il D.lgs. 24/2023 ha infatti abrogato l'articolo 6, commi 2-ter e 2-quater, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e modifica l'articolo 6 comma 2. bis sostituito dal seguente: "I Modelli di cui al comma 1, lettera a) prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva UE 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)."

La Farmacia in conformità alle disposizioni normative e alle Linee Guida ANAC in materia, ha adottato apposita piattaforma per la gestione delle segnalazioni e predisposto apposito Regolamento, allegato al Modello, messo a conoscenza di tutti i soggetti interessati, interni ed esterni all'Azienda Speciale.

Le segnalazioni devono essere circostanziate e potranno riguardare, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- qualsiasi violazione anche potenziale del Codice Etico di comportamento, del Modello o dei regolamenti interni, procedure o altre disposizioni aziendali;
- azioni od omissioni, commesse o tentate, che possano arrecare un pregiudizio ai dipendenti che svolgono la loro attività presso la Farmacia;
- notizie relative a procedimenti o indagini su ipotesi di reato di cui al D.lgs. 231/01 e risultanze di indagini interne dalle quali siano emerse violazioni del Modello;
- informazioni di ogni provenienza, concernenti la possibile commissione di reati o comunque di violazioni del Modello;
- altre violazione di disposizioni normative nazionali o dell'UE che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Farmacia di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo ai sensi del D.lgs. 24/2023.
- violazioni delle misure restrittive dell'Unione europea di cui al Capo I-bis del Titolo I del Libro II del codice penale, nonché dell'art. 12, comma 1-bis, del D.Lgs. 286/1998, in forza dell'estensione operata dal D.Lgs. 30 dicembre 2025 n. 211.

In conformità alle Linee Guida ANAC (delibera n. 478/2025 sui canali interni di segnalazione), l'RPCT è destinatario delle segnalazioni, che verranno processate dallo stesso in qualità di soggetto a cui è

affidata la gestione del canale interno di segnalazione. Nel caso di violazioni del Codice Etico e del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo viene sempre interessato anche l'Organismo di Vigilanza, vincolato alla riservatezza. Eventuali ulteriori soggetti potranno essere coinvolti previa informatica e sottoscrizione del vincolo di riservatezza.

Il Consiglio di Amministrazione designa altresì un sostituto del gestore del canale interno, che subentra nei casi di assenza, impedimento o conflitto di interessi del gestore; il passaggio della gestione al sostituto è tracciato e registrato. Il gestore e il suo sostituto ricevono una formazione specifica sulla disciplina del whistleblowing, sulle modalità di trattazione delle segnalazioni e sulla protezione dei dati personali, la cui erogazione è documentata.Vigilanza, vincolato alla riservatezza. Eventuali ulteriori soggetti potranno essere coinvolti previa informatica e sottoscrizione del vincolo di riservatezza.

Le segnalazioni devono contenere i seguenti elementi:

- una chiara e completa descrizione dei fatti;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- le generalità che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- indicazioni di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro o eventuali documenti che possano confermare la sussistenza dei fatti segnalati.

L'Azienda Speciale garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante. I segnalanti sono inoltre tutelati contro ogni forma di discriminazione, penalizzazione o ritorsione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Al tempo stesso viene garantita la tutela del segnalato.

Tutte le informazioni sono, inoltre, trattate in conformità alla normativa vigente in materia di privacy (Reg. UE 2016/679 (GDPR), D.Lgs. 196/2003 come modificato dal D.Lgs. 101/2018).

Il gestore del canale interno rilascia al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione, mantiene le interlocuzioni con il segnalante, dà diligente seguito alla segnalazione e fornisce riscontro entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento ovvero, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

La documentazione relativa alle segnalazioni è conservata per il tempo necessario alla loro trattazione e comunque non oltre cinque anni dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura, nel rispetto degli obblighi di riservatezza e della disciplina in materia di protezione dei dati personali.

Ferma restando la preferenza per il canale interno, il segnalante può ricorrere al canale esterno gestito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione nei casi previsti dall'art. 6 del D.Lgs. 24/2023, ovvero procedere a divulgazione pubblica o a denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile alle condizioni di cui agli artt. 15 e 16 del medesimo decreto. È fatto divieto di ogni atto ritorsivo; le misure di protezione e le ipotesi sanzionatorie sono disciplinate dal Regolamento Whistleblowing allegato al Modello.

I canali predisposti dall'Azienda Speciale ai fini delle segnalazioni whistleblowing sono i seguenti:

- tramite la piattaforma dedicata al whistleblowing, accessibile all'indirizzo https://farmaciabedizzole.wb.teseoerm.com/#/ (canale principale, conforme alle Linee Guida ANAC delibera n. 478/2025);
- a mezzo del servizio postale o tramite posta interna, indirizzando la comunicazione all'RPCT in busta chiusa con dicitura "Riservata/Personale - Segnalazione Whistleblowing RPCT";
- in forma orale, attraverso il sistema di messaggistica vocale messo a disposizione dalla piattaforma dedicata ovvero, su richiesta del segnalante, mediante incontro diretto con il gestore del canale interno da fissarsi entro un termine ragionevole. Le segnalazioni orali sono tracciate mediante registrazione, previo consenso del segnalante, ovvero mediante resoconto dettagliato; gli incontri diretti si svolgono in un luogo idoneo a garantire la riservatezza, anche esterno alla sede aziendale, e sono verbalizzati e sottoscritti dal segnalante, che ha diritto di verificare, rettificare e confermare il verbale. Nel caso di segnalazioni che investano potenziali violazioni del Modello 231 o del Codice Etico, il gestore ne informa l'Organismo di Vigilanza nel rispetto del vincolo di riservatezza.
- La posta elettronica ordinaria e la posta elettronica certificata non costituiscono canali di segnalazione conformi, in quanto non idonei ad assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante.

5. PIANO DI COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello, la Farmacia promuove le attività di formazione e informazione del Modello; a tal fine viene realizzato un piano di comunicazione e formazione specifico strutturato per tipologia di destinatario con l'obiettivo di garantire la diffusione dei contenuti del Modello e del Decreto.

Il Modello è comunicato al Revisore Unico e all'Organismo di Vigilanza che ne ricevono copia autorizzata.

Il Modello è inoltre comunicato ai dipendenti mediante:

- consegna estratto della documentazione ai dipendenti e ai nuovi assunti (Codice Etico, Sistema Disciplinare, Parte Generale);
- riunioni informative su finalità e contenuti del Modello (espressamente prevista per le funzioni apicali o responsabili di area);
- affissione nella bacheca aziendale del Codice Etico e del Sistema Disciplinare;
- la Farmacia promuove inoltre la piena pubblicità al Modello anche all'esterno nei confronti dei terzi mediante la pubblicazione sul sito aziendale del Codice Etico e Parte Generale del Modello.

Il piano di comunicazione deve essere sviluppato con l'intento di dare capillarità, chiarezza e completezza nella comunicazione, prevedendo aggiornamenti periodici a seguito delle modifiche o integrazioni del Modello o alle evoluzioni normative.

Per garantire l'effettiva conoscenza del Modello e dei suoi elementi costitutivi a tutti i livelli, la Direzione generale, in collaborazione con l'OdV, annualmente pianifica ed attua interventi formativi rivolti al personale e collaboratori esterni.

Il piano di formazione prevede di realizzare due differenti modalità formative:

- la formazione generale rivolta a tutti i livelli dell'organizzazione;
- la formazione specifica che interessa invece i soggetti apicali o comunque il personale nell'ambito di attività a rischio reato.

La formazione generale deve fornire conoscenze di base relative al Decreto Legislativo 231/01, ai contenuti e alle finalità del Modello e dei compiti e poteri dell'OdV.

La formazione specifica deve fornire conoscenze e consapevolezza in merito ai rischi associabili alle attività aziendali, ai presidi di controllo da attivare e alle tecniche di valutazione dei rischi così da fornire elementi concreti per l'individuazione di eventuali anomalie o non conformità.

I requisiti che il piano di formazione della Farmacia deve rispettare sono i seguenti:

- la partecipazione ai corsi di formazione è obbligatoria;
- il relatore deve essere persona competente;
- la frequenza deve essere funzionale all'agire aziendale;
- l'attività di formazione deve essere registrata e verificata.

Il piano di formazione, come peraltro previsto dalle linee guida di riferimento, viene erogata in presenza e/o con il supporto di piattaforme e-learning.