



MODELLO ORGANIZZATIVO

PARTE GENERALE

Ex. Art. 6 del D.Lgs. 231/2001

Revisione 0

Approvato dal Consiglio Direttivo
con delibera del 24 Settembre 2015

INDICE

1.	INTRODUZIONE ALLA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DELLE SOCIETA'4	
1.1	Il Decreto 231 e i suoi presupposti di funzionamento	4
1.2	I reati	5
1.3	Le sanzioni	7
1.4	La condizione esimente	8
2.	L'ASSOCIAZIONE	9
2.1	Attività	9
2.2	Organizzazione e governance	9
2.3	I processi	11
3.	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE	11
3.1	Valutazione del rischio	12
3.2	Individuazione delle misure di prevenzione	12
3.3	Attuazione del modello di organizzazione	13
3.4	Aggiornamento	15
4.	MISURE DI PREVENZIONE GENERALI	15
4.1	Diffusione e gestione della documentazione	15
4.2	Informazione, formazione, e coinvolgimento	15
4.4	Sistema di gestione per la qualità	16
4.5	Tracciabilità	16
4.6	Controlli societari	16
4.7	Controlli di terzi	16
4.8	Utilizzo di strumenti informatici	17
4.9	Gestione delle risorse economiche e finanziarie	17
5.	ORGANISMO DI VIGILANZA	17

5.1	Il disposto normativo	17
5.2	I requisiti	17
5.3	Nomina e attività	18
5.4	Flusso informativo	19
6.	SISTEMA DISCIPLINARE	20
6.1	Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti	20
6.2	Misure nei confronti degli amministratori	21
6.3	Misure nei confronti dei volontari	22
6.4	Misure nei confronti dei consulenti collaboratori e fornitori	22

1. INTRODUZIONE ALLA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DELLE SOCIETA'

1.1 Il Decreto 231 e i suoi presupposti di funzionamento

Il Decreto legislativo n. 231 *Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica* (di seguito denominato "Decreto"), emanato in data 8 giugno 2001 in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n.300, ha inteso adeguare la normativa in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali; con il Decreto è stato introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità a carico degli enti giuridici che compiono determinati reati. Gli agenti dei reati possono essere:

- persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti o che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli stessi;
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente.

La Norma mira a coinvolgere, nella repressione di alcuni illeciti, gli enti giuridici che abbiano tratto vantaggio (ex post) dalla commissione del reato o per il cui interesse (ex ante) il reato sia stato commesso.

La previsione di una responsabilità in capo alla Società intende sollecitare quest'ultima ad organizzare le proprie strutture ed attività in modo da assicurare adeguate condizioni di prevenzione dei reati a salvaguardia dei beni patrimoniali, che verrebbero colpiti dalle sanzioni.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda direttamente lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

Il decreto n. 231/2001, dunque, introduce nel nostro ordinamento il concetto della responsabilità a carico degli "enti" per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Gli enti a cui si applica il decreto sono tutte le società, le associazioni con o senza personalità giuridica, gli enti pubblici economici e gli enti privati concessionari di un pubblico servizio. Non si applica invece allo Stato, agli Enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale. Gli enti come sopra individuati rispondono per la commissione o la tentata commissione di taluni reati da parte di soggetti ad essi funzionalmente legati. L'inosservanza del Decreto può comportare per

l'ente sanzioni che possono incidere anche significativamente sull'esercizio della propria attività.

La responsabilità dell'ente come individuata nel decreto non sostituisce ma si aggiunge alla responsabilità individuale del soggetto che ha commesso il reato.

L'ente può essere chiamato a rispondere solo in relazione a determinati reati (i cosiddetti reati presupposto, vedi l'elenco nella Parte Speciale A) individuati dal Decreto stesso e dalla disciplina normativa a che a tale Decreto si richiama.

La commissione di un reato presupposto costituisce una condizione necessaria ma non sufficiente per l'applicabilità della disciplina dettata dal Decreto.

Esistono infatti ulteriori condizioni riferibili alle modalità di imputazione all'ente dell'illecito da reato le quali, a seconda della loro natura, possono essere suddivise in *oggettive* e *soggettive*.

Le condizioni di natura *oggettiva* che devono verificarsi entrambe sono:

- il reato è stato commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente (amministratori, top management, tutti i dipendenti, i collaboratori esterni, i consulenti);
- il reato è stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente (l'ente non risponde in nessun caso se il reato sia stato commesso nell'interesse esclusivo del soggetto che ha commesso il reato o di terzi).

Le condizioni di natura *soggettiva* attengono all'imputazione dell'ente qualora lo stesso non dimostri di essersi dotato di idoneo sistema organizzativo e di controllo; in particolare condizione esimente per l'applicazione del principio della responsabilità dell'ente è l'aver adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo atto a prevenire la commissione di reato, con la conseguente costituzione di un Organismo di Vigilanza dell'ente stesso dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo .

L'adozione e l'efficace applicazione di un Modello Organizzativo, pur non costituendo un obbligo giuridico, rappresenta l'unico strumento a disposizione dell'ente per dimostrare la propria estraneità ai fatti di reato e non incorrere nel sistema sanzionatorio previsto.

1.2 I reati

Di seguito l'elenco dei gruppi di reati considerati a partire dalla prima pubblicazione del D.Lgs. 231 ed il riferimento agli articoli del Decreto stesso:

- INDEBITA PERCEZIONE DI EROGAZIONI, TRUFFA IN DANNO DELLO STATO O DI UN ENTE PUBBLICO PER IL CONSEGUIMENTO DI EROGAZIONI PUBBLICHE E FRODE INFORMATICA IN DANNO DELLO STATO O DI UN ENTE PUBBLICO - Artt. 24
- DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI - Art. 24-bis

- DELITTI DI CRIMINALITA' ORGANIZZATA - Art. 24-ter
- CONCUSSIONE, INDUZIONE INDEBITA A DARE O PROMETTERE UTILITA' E CORRUZIONE – Art. 25
- FALSITA' IN MONETE, CARTE DI PUBBLICO CREDITO, VALORI DI BOLLO E INSTRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO - Art. 25-bis
- DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA ED IL COMMERCIO - Art. 25-bis1
- REATI SOCIETARI - Art. 25-ter
- REATI CON FINALITA' DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO - Art. 25-quater
- PRATICHE DI MUTILAZIONE DEGLI ORGANI GENITALI FEMMINILI - Art. 25-quater1
- DELITTI CONTRO LA PERSONALITA' INDIVIDUALE - Art. 25-quinquies
- ABUSI DI MERCATO - Art. 25-sexies
- VIOLAZIONE NORME ANTINFORTUNISTICHE - Art. 25-septies
- RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITA' DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHE' AUTORIZICLAGGIO - Art. 25-octies
- DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE - Art. 25-novies
- INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA - Art. 25-decies
- REATI AMBIENTALI - Art. 25-undecies
- IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO E' IRREGOLARE – Art. 25-duodecies.

Inoltre in base alla Legge n. 146 del 16 marzo 2006 “Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale” i seguenti reati, sempre che rientrino nella definizione dell'art. 3, possono essere definiti “REATI TRANSNAZIONALI”:

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.),
- associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-bis c.p.),
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.),
- favoreggiamento personale (art. 378 c.p.),
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater DPR 23/01/73 n. 43),
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti e psicotrope (art. 74 DPR 09/10/90 n. 309),

- disposizioni contro l'immigrazione clandestina (art. 12 D.Lgs. 25/07/98 n. 286).

Il dettaglio dei reati è riportato nella parte speciale A del Modello Organizzativo: "elenco dei reati presupposto".

1.3 Le sanzioni

La responsabilità dell'ente si aggiunge in via autonoma a quella della persona fisica responsabile della commissione del reato; le sanzioni applicabili all'ente sono di quattro tipi:

- sanzione pecuniaria;
- sanzione interdittiva;
- confisca del profitto o del prezzo del reato;
- pubblicazione della sentenza.

La sanzione pecuniaria è applicata con un sistema a quote; l'importo di una quota è fissato da un minimo di EURO 258,00 ad un massimo di EURO 1.549,00. Il numero e l'importo della quota sono determinati dal giudice in base:

- alla gravità del fatto;
- al grado di responsabilità dell'ente (coinvolgimento di apicali);
- alle capacità economico-finanziarie dell'ente coinvolto;
- in taluni casi al profitto conseguito dall'ente (aumento del valore della sanzione pecuniaria);
- alle condotte riparatorie finalizzate ad eliminare od attenuare le conseguenze del fatto ovvero a prevenire ulteriori commissioni di illeciti.

Per ciò che concerne la tipologia delle sanzioni interdittive, di cui all'art. 9, 2° comma del Decreto, si rilevano:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività,
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito,
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio,
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi,
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

In caso di condanna della società viene sempre applicata *la sanzione pecuniaria*.

Le sanzioni interdittive sono applicate solo se espressamente previste per il reato per cui si procede e purché si sia in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- la società ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale o da un soggetto subordinato, ma solo qualora la commissione del reato sia stata agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le *sanzioni interdittive* possono essere applicate anche in via cautelare, sono di norma temporanee, ma in casi particolarmente gravi possono anche essere definitive. Non si applicano se la Società ha risarcito il danno ed ha eliminato o si sia adoperata per eliminare le conseguenze dannose o pericolose del reato, ha messo a disposizione dell'Autorità giudiziaria il profitto del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire reati quali quello verificatosi.

La confisca viene sempre disposta con la sentenza di condanna e *la pubblicazione della sentenza di condanna* in uno o più giornali indicati dal Giudice nonché l'affissione all'Albo Pretorio del Comune dove ha la sede la Società.

Quali misure cautelari il Giudice può ordinare *il sequestro cautelativo* dei beni di cui è consentita l'eventuale confisca ai sensi dell'art.19 del Decreto, nonché *il sequestro conservativo* dei beni mobili e immobili dell'ente qualora vi sia fondata ragione a ritenere che non sussistano garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria o di ogni altra somma dovuta all'erario statale.

1.4 La condizione esimente

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 prevede la possibilità di esclusione della responsabilità e relative sanzioni qualora l'ente dimostri:

- di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, "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 nonché di curare il loro aggiornamento sia stato affidato ad un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza, di seguito anche "OdV");
- che le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione, gestione e controllo;
- che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Le caratteristiche costitutive di un modello di organizzazione esimente per i reati riferiti alla gestione della sicurezza sui luoghi di lavoro sono definite dall'articolo 30 del D.Lgs. 81/08.

2. L'ASSOCIAZIONE

2.1 Attività

L'associazione persegue i propri scopi statutari nell'affermazione dei valori della solidarietà, attivandosi prevalentemente nel campo sanitario ed erogando i seguenti servizi:

- servizio urgente di Primo Soccorso;
- servizio ordinario (trasferimenti interospedalieri e specialistici, dimissioni, accompagnamento persone non autosufficienti);
- servizi sociali che prevedono l'accompagnamento dei pazienti da e per le strutture sanitarie per visite, esami, terapie e prenotazioni.

Il sistema di gestione per la qualità dell'associazione è certificato secondo lo standard internazionale ISO 9001.

Croce Bianca Orbassano non detiene, alla data, alcuna partecipazione in altre società, né è a sua volta partecipata.

2.2 Organizzazione e governance

Lo Statuto sociale prevede i seguenti Organi Societari:

- Assemblea dei Soci;
- Consiglio Direttivo;
- Giunta Esecutiva;
- Collegio dei Sindaci Revisori;
- Collegio dei probi-viri.

Le attività si sviluppano secondo il seguente organigramma.



La struttura organizzativa ed il sistema di deleghe sono riscontrabili dai seguenti documenti:

- organigramma;
- statuto;
- verbali di riunione del Consiglio Direttivo;
- regolamenti.

Ai sensi dell'art. 5 del Decreto sono considerati "soggetti apicali" coloro che possono impegnare la responsabilità dell'associazione e intrattengono con essa un rapporto organico che li pone al vertice della catena di comando, ovvero che tale posizione preminente ricoprono anche senza la titolarità di un rapporto organico in senso proprio; sono da considerarsi soggetti apicali i componenti della Giunta Esecutiva.

Il soggetto espressamente individuato per la gestione degli aspetti riguardanti la sicurezza sul lavoro ai sensi del D.Lgs n.81/2008 è da considerarsi il Presidente e l'intero Consiglio Direttivo (per il dettaglio dell'organizzazione sulla sicurezza si rimanda al DVR).

Sempre ai sensi dell'art. 5 le "... persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)" saranno da considerarsi i soggetti sottoposti alla direzione e/o vigilanza di uno (o più) dei soggetti Apicali come sopra indicati; sono da intendersi tali i dipendenti e i volontari dell'Associazione, i responsabili e gli addetti delle diverse funzioni a prescindere dal loro inquadramento contrattuale, come attualmente risultanti dall'organigramma.

All'interno del Modello (in particolare nelle Parti Speciali) sono individuati i "referenti interni per le attività sensibili"; essi sovrintendono a tutte le fasi processo sensibile di propria competenza, coordinando e attivando il personale coinvolto e ricevendo le necessarie informazioni, con specifica responsabilità di:

- garantire che le attività di competenza del processo siano svolte in conformità alle disposizioni interne previste dal modello;
- garantire che vengano eseguiti, da parte dei singoli soggetti che partecipano alle dette attività, tutte le azioni di controllo previste;
- garantire un idoneo flusso di informazioni verso l'Organismo di Vigilanza secondo le modalità previste dal presente modello;
- informare l'Organismo di Vigilanza qualora si riscontrino anomalie o si verificano violazioni o sospetto del Modello, del Codice Etico, delle procedure e regole interne di prevenzione e controllo.

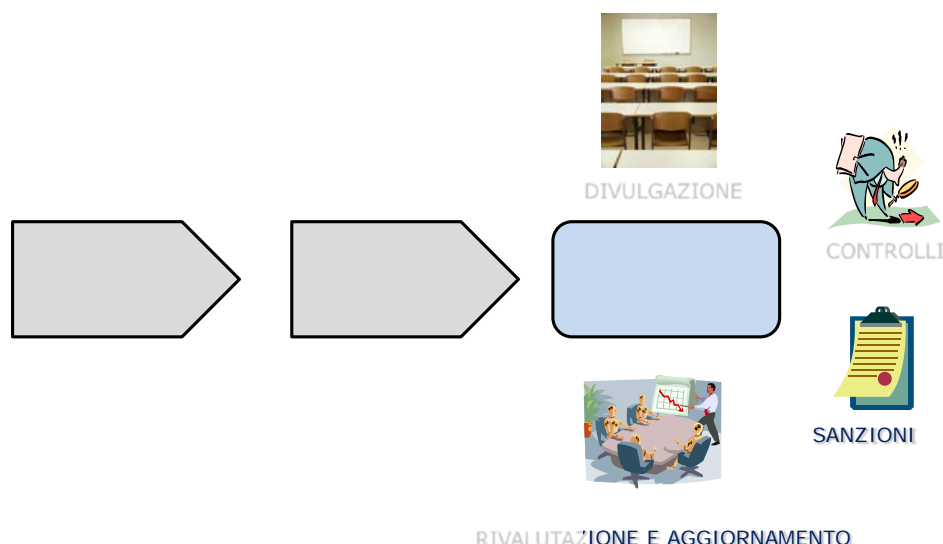
2.3 I processi

Le attività aziendali si sviluppano secondo i processi:

- Gestione rapporti con la Pubblica Amministrazione - nell'ambito di gestione autorizzazioni, accreditamenti, convenzioni e finanziamenti inerenti i servizi principali, vigilanza e controllo;
- Erogazione dei servizi - dalla attivazione del servizio alla rendicontazione compresa;
- Approvvigionamento;
- Gestione delle risorse - infrastrutture, attrezzature, risorse umane;
- Amministrazione e controllo – processi direzionali di pianificazione e amministrativi;
- Gestione finanziamenti – utilizzati ad hoc e non riferiti ai servizi principali;
- Gestione sicurezza.

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

L'Associazione, nell'intento di dare concreta applicazione ai principi di trasparenza e di eticità che sottendono il proprio operato, intende dare concreta applicazione nella propria struttura interna al modello di organizzazione e gestione previsto dal D.Lgs. n. 231/2001, consapevole dell'importanza di operare secondo comportamenti corretti e lineari e coinvolgendo tutti coloro che operano nell'organizzazione al fine di prevenire l'accadimento dei reati contemplati dal decreto stesso. Il modello si basa sulle seguenti regole:



3.1 Valutazione del rischio

La valutazione del rischio è stata effettuata secondo il seguente approccio metodologico:

- correlazione dei processi di Croce Bianca Orbassano con i reati previsti dal D.Lgs. 231/01 e contestuale identificazione delle potenziali modalità attuative, tenendo conto dei controlli già in essere e della storia dell'associazione (procedimenti giudiziari che abbiano fatto scaturire condanne verso gli amministratori e/o dirigenti o verso l'ente stesso per i reati richiamati dal Decreto);
- classificazione delle aree sensibili con un indice di rischio (Alto / Medio / Basso) che ingloba la probabilità di accadimento di un determinato reato nell'ambito di un processo, l'efficacia dei controlli in atto al momento della valutazione e l'impatto della commissione di detto reato per l'intera organizzazione.

Le attività sono documentate nel "Mappatura e analisi dei rischi" all'interno del quale sono individuati i "processi sensibili".

Sono predisposte le parti speciali del Modello per i gruppi di reati che, nella valutazione del rischio, sono risultati correlati più significativamente ai processi dell'associazione.

Per i restanti reati è da considerarsi sufficiente l'applicazione delle regole di prevenzione generale contenute nella presente parte generale del Modello Organizzativo.

3.2 Individuazione delle misure di prevenzione

A fronte di quanto riportato al paragrafo precedente, le misure di prevenzione sono state definite considerando:

- la specificità di esse in relazione alle dimensioni e all'organizzazione aziendale;

- la divulgazione mediante strumenti che favoriscano la conoscenza ed applicazione da parte di tutti i destinatari.

L'insieme delle regole di prevenzione trova, quindi, la sua sintesi:

- nel "Codice Etico" e nel "Modello Organizzativo"
- nelle procedure e regolamenti;
- nel sistema di deleghe;
- nelle iniziative di coinvolgimento, partecipazione e formazione.

Codice Etico

Il Codice Etico è approvato dal Consiglio Direttivo e rappresenta l'impegno nel perseguire i più alti standard di moralità e di legalità nell'ambito delle attività associative.

Indipendentemente da quanto richiesto dal D.Lgs. 231/01, ha la funzione di indicare i canoni di comportamento strumentali alla attuazione dei "valori aziendali", costituendo il criterio di orientamento dell'attività quotidiana per tutti coloro che operano in Croce Bianca Orbassano.

Modello Organizzativo

Il "Modello Organizzativo" (presente documento), emesso ed approvato dal Consiglio Direttivo, è costituito:

- da una "parte generale" che contiene: i riferimenti normativi, le caratteristiche dell'organizzazione, il metodo utilizzato per l'approccio ai requisiti e le regole di prevenzione di carattere generale;
- da "parti speciali", predisposte per approfondire alcuni gruppi di reati presupposto (il cui compimento è stato considerato "rilevante" nell'ambito della valutazione del rischio) e le specifiche regole di prevenzione.

3.3 Attuazione del modello di organizzazione

L'attuazione del modello non può prescindere:

- dalla divulgazione e dal coinvolgimento verso tutti i destinatari,
- dall'attuazione del controllo sull'applicazione delle regole,
- dalla previsione di un sistema disciplinare che sanzioni il mancato rispetto delle regole,
- dalla rivalutazione del modello per verificarne adeguatezza ed efficacia.

Divulgazione

Il Consiglio Direttivo si impegna a diffondere i principi e le regole di prevenzione, all'interno della propria organizzazione, ai seguenti "destinatari":

- amministratori e ogni organo sociale statutariamente previsto;
- dirigenti;
- coloro che intrattengono con Croce Bianca Orbassano un rapporto di lavoro dipendente subordinato;
- volontari.

Fornitori, clienti, collaboratori e consulenti, sono considerati destinatari nel caso in cui le loro attività siano state considerate, all'interno dei cosiddetti "processi sensibili", a rischio di compimento di un reato 231; in tale condizione potrà essere loro richiesto l'impegno nel recepire i principi riportati nel Codice Etico o il rispetto di specifiche procedure operative.

Coinvolgimento

Il personale è sensibilizzato nell'applicazione delle misure di prevenzione mediante incontri di chiarimento ed approfondimento sulle regole del modello di organizzazione e gestione e sulla Legge.

Analoga attenzione è posta nel caso di personale neo-inserito, per il quale sono organizzate specifiche iniziative di coinvolgimento e sensibilizzazione.

Le azioni di formazione, informazione e coinvolgimento sono opportunamente registrate e, nel caso, valutate nella loro efficacia.

Controllo

Il controllo sull'applicazione delle regole di prevenzione è svolto:

- dai referenti interni per le attività sensibili
- dall'Organismo di Vigilanza (si veda apposito paragrafo).

Ulteriori specifici controlli possono essere previsti dalle procedure con contestuale assegnazione delle responsabilità.

Sistema disciplinare

A fronte del mancato rispetto delle regole di prevenzione è stato predisposto un sistema disciplinare per attuare le opportune sanzioni (si veda apposito paragrafo).

Rivalutazione

Almeno annualmente il Consiglio Direttivo riesamina l'adeguatezza del proprio modello di organizzazione anche tenendo conto delle indicazioni derivanti dall'Organismo di Vigilanza.

3.4 Aggiornamento

L'aggiornamento del modello di organizzazione può rendersi necessario in caso di:

- modifiche alla normativa;
- modifiche all'organizzazione o alle attività e ai processi interni;
- notizie di mancato rispetto delle regole di prevenzione;
- notizie di procedimenti nei confronti di personale di Croce Bianca Orbassano per un reato riconducibile al novero dei "reati presupposto 231".

4. MISURE DI PREVENZIONE GENERALI

4.1 Diffusione e gestione della documentazione

In Associazione viene data comunicazione e pubblicità:

- dell'adozione del modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. 231/2001
- dell'Organismo di Vigilanza, suo funzionamento e modalità di attuazione del flusso di comunicazione;
- del sistema sanzionatorio;

La documentazione costituente il modello viene consegnata ai Direttori e ai Responsabili di Funzione mediante distribuzione cartacea o elettronica secondo le regole previste dal sistema di gestione per la qualità.

4.2 Informazione, formazione, e coinvolgimento

In Associazione si ritiene che non si possa prescindere da un idoneo processo di informazione e formazione affinché tutti conoscano le finalità del Decreto 231, comprendano e condividano i comportamenti e i protocolli di prevenzione e possano collaborare da un lato nella loro corretta applicazione, dall'altro per la pronta individuazione di situazioni anomale. A tal fine sono organizzate iniziative formative di approfondimento e sensibilizzazione in tema 231.

All'atto dell'inserimento di una nuova persona, viene attivata una sensibilizzazione riferita al modello organizzativo 231 e alle regole per la gestione degli aspetti riguardanti la sicurezza.

Gli interventi formativi e in fase di inserimento sono registrati secondo le regole previste dal sistema di gestione per la qualità.

Per quanto riguarda le azioni verso terzi:

- il Codice Etico viene messo a disposizione di tutti, mediante accesso al sito web;
- i contratti dei fornitori, collaboratori ed altri interlocutori esterni sono caratterizzati da una richiesta di conoscenza del Decreto Legislativo 231/01, condivisione dei principi del

Codice Etico e impegno nell'applicazione di questi nei rapporti di lavoro con Croce Bianca Orbassano.

4.3 Organizzazione, autonomie e deleghe

E' definito un sistema organizzativo con definizione delle linee gerarchiche (organigramma), con formalizzazione di compiti e responsabilità (regolamenti, manuale qualità, procedure), con definiti poteri autorizzativi e di firma.

Specifica attenzione è riservata alla analoga determinazione di ruoli e compiti per le figure richiamate dalla normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

4.4 Sistema di gestione per la qualità

La documentazione e certificazione del sistema di gestione per la qualità implica la regolamentazione di processi rilevanti anche ai fini 231, la definizione delle attività da svolgere, l'assegnazione delle responsabilità e la definizione delle registrazioni da predisporre.

4.5 Tracciabilità

Nelle specifiche procedure aziendali sono indicate modalità per la conservazione e tracciabilità delle registrazioni di riferimento in modo che l'esito del processo decisionale possa essere rapidamente reperito.

4.6 Controlli societari

Al Collegio dei Sindacale revisori è assegnata la vigilanza sul rispetto della Legge e dello Statuto, sul corretto assetto amministrativo e dei principi di corretta amministrazione e gestione da parte degli amministratori.

4.7 Controlli di terzi

I dati economici riferiti alle attività prevalenti prevedono la predisposizione di preventivi e consuntivi che sono sottoposti all'ente pubblico di riferimento; questi dati economici sono soggetti a controllo e certificazione da parte di revisori ANPAS, secondo le modalità definite da un apposito Regolamento ANPAS.

L'applicazione delle regole del sistema di gestione per la qualità è periodicamente verificata da auditor esterni indipendenti.

4.8 Utilizzo di strumenti informatici

Nell'ambito dei processi di erogazione dei servizi sono utilizzati strumenti informatici che permettono di tracciare le azioni effettuate.

4.9 Gestione delle risorse economiche e finanziarie

Nell'ambito della gestione finanziaria, inoltre, Croce Bianca Orbassano attua una procedura di fatto ispirata ai criteri di prudenza e di rischio limitato nella scelta delle operazioni di finanziamento o investimento con il divieto di porre in essere operazioni di tipo speculativo.

In ogni caso le decisioni al proposito sono sempre riportate in Consiglio, che ha gli strumenti per verificare eventuali operazioni messe in atto dai delegati e che mette a disposizione le proprie delibere a garanzia di trasparenza nel processo decisionale.

5. ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 Il disposto normativo

L'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 231/2001 dispone che l'Ente non risponde dell'illecito se prova:

- che l'organo dirigente ha adottato ed attuato un Modello di organizzazione idoneo;
- che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza di detto Modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

5.2 I requisiti

I requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza ("OdV") sono l'autonomia ed indipendenza, la professionalità e la continuità di azione.

Autonomia ed indipendenza questo requisito implica:

- l'inserimento dell'OdV come unità di staff in adeguata posizione gerarchica facendo riferimento al massimo vertice aziendale e potendo fare riferimento direttamente al Collegio Sindacale (se esistente) in caso di necessità;
- la dotazione ad OdV di effettivi poteri di iniziativa, ispezione e controllo con particolare riferimento (anche per gli eventuali dipendenti chiamati a partecipare come membri OdV) allo svincolo dalla dipendenza gerarchica durante lo svolgimento di mansioni dell'Organismo medesimo;
- la dotazione di risorse adeguate per esplicitare la sua azione;
- l'assenza, in capo ai membri, di compiti operativi che ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio configurando una sorta di conflitto di interessi.

Professionalità

L'Organismo è strutturato in modo da possedere il bagaglio di competenze adeguato per svolgere efficacemente le attività previste.

Continuità d'azione.

E' garantita dalla presenza di una struttura dell'OdV che permetta di:

- lavorare con un adeguato livello di continuità;
- assicurare il costante aggiornamento;
- produrre i necessari reporting, di carattere periodico o straordinario;
- garantire conoscenza e coerenza con gli altri sistemi di gestione e controllo;
- rappresentare un riferimento costante per tutto il personale.

5.3 Nomina e attività

L'Organismo di Vigilanza viene nominato dal Consiglio Direttivo; all'atto della sua costituzione vengono definiti, in un apposito Regolamento i criteri operativi per il suo funzionamento. E' responsabilità dell'Organismo di Vigilanza:

- vigilare sull'osservanza del modello di organizzazione e gestione implementato;
- valutarne l'efficacia intesa come capacità effettiva di prevenire la commissione dei reati;
- monitorare il mantenimento nel tempo di tali requisiti;
- aver cura del suo aggiornamento in relazione a:
 - significative violazioni che dimostrino la sua inefficacia alla prevenzione dei reati,
 - mutamenti organizzativi interni o del contesto esterno che incidano sulle aree sensibili,
 - revisione del corpo normativo;
- proporre gli eventuali adeguamenti (che rimangono a responsabilità dell'organo amministrativo);
- effettuare verifiche di controllo periodiche sull'applicazione delle regole del modello di organizzazione e gestione.

L'Organismo di Vigilanza può richiedere a chiunque, nel rispetto delle norme vigenti, ogni informazione e, comunque, tutta la documentazione che, a suo giudizio, è ritenuta utile.

Il personale di Croce Bianca Orbassano è tenuto a fornire ad OdV tutte le informazioni che richieda nell'esercizio delle sue funzioni.

Gli eventuali dipendenti che dovessero essere coinvolti all'interno dell'Organismo sono svincolati, nell'ambito delle attività dell'Organismo stesso, da qualsiasi dipendenza gerarchica

5.4 Flusso informativo

Affinchè l'Organismo di Vigilanza possa svolgere correttamente le proprie funzioni e i propri compiti è necessario assicurare un adeguato flusso informativo da e verso l'Organismo stesso.

Ciascun dipendente e volontario è tenuto a comunicare ad OdV, in forma scritta o meno, anonima con garanzia di piena riservatezza, ogni informazione relativa al mancato rispetto dei contenuti del modello di organizzazione e gestione e del Codice Etico; OdV potrà anche ricevere e valutare segnalazioni e comunicazioni, allo stesso modo scritte, provenienti da terzi.

E' stato predisposto e diffuso un elenco delle informazioni da comunicare a OdV che riporta le notizie, specificamente identificate nell'ambito dei processi di Croce Bianca Orbassano, oggetto di trasmissione a detto Organismo; tra queste:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si possa evincere lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- richieste di assistenza legale inoltrate da dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati richiamati dal decreto;
- procedimenti disciplinari per mancato rispetto delle prescrizioni del modello, e relativi esiti;
- notizie riferite a contenziosi giudiziali e stragiudiziali per i reati richiamati dal Decreto;
- report, dati, evidenze, registrazioni individuate nell'ambito dei processi di Croce Bianca Orbassano e ritenuti significativi per l'informativa a OdV.

A OdV compete la verifica puntuale delle notizie trasmesse e, nel caso, l'attivazione secondo la propria autonomia e quanto previsto dal Regolamento, per gli approfondimenti o le azioni del caso.

6. SISTEMA DISCIPLINARE

La predisposizione di un adeguato sistema disciplinare (richiamata dal Decreto all'articolo 6 comma 2 lett.e) idoneo a sanzionare le violazioni delle norme del modello di organizzazione e gestione e dei documenti ad esso correlati è condizione essenziale per garantire l'effettività del Modello stesso.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione delle regole prescinde dall'instaurazione e dagli esiti di eventuali procedimenti penali avviati dall'Autorità Giudiziaria, trattandosi di regole e di norme di comportamento autonomamente adottate da Croce Bianca Orbassano. In ogni caso di provvedimento disciplinare, o irrogazione di sanzioni dovrà essere data informazione all'OdV.

6.1 Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti

Per quanto riguarda i lavoratori dipendenti, i comportamenti da essi tenuti in violazione delle regole comportamentali previste nel Codice Etico, nel Modello Organizzativo, nella documentazione correlata, nella documentazione riferita alla gestione sicurezza sono considerati inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, pertanto, hanno rilevanza anche quali illeciti disciplinari.

Le sanzioni applicabili, nel rispetto dell'articolo 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300, sono quelle previste dal "CCNL per il personale dipendente dall'A.N.P.AS. e dalle realtà operanti nell'ambito socio-sanitario, assistenziale, educativo, delle pubbliche assistenze" all'articolo 36:

Richiamo verbale o scritto / multa non superiore all'importo di quattro ore

Verrà comminata questa sanzione a quel lavoratore che agisca in violazione delle regole contenute nel corpo documentale del modello di organizzazione e gestione ovvero adottati, nell'espletamento di attività a rischio, condotte non conformi alle prescrizioni in esso contenute.

Sospensione dal lavoro e retribuzione per un periodo fino a giorni 10

Verrà comminata questa sanzione a quel lavoratore che agisca **RECIDIVAMENTE** in violazione delle regole contenute nel corpo documentale del modello di organizzazione e gestione ovvero adottati, nell'espletamento di attività a rischio, condotte non conformi alle prescrizioni in esso contenute.

Licenziamento

Verrà comminata questa sanzione a quel lavoratore che, nell'espletamento di attività a rischio, adottati, in violazione delle regole contenute nel corpo documentale del modello di

organizzazione e gestione, condotte che DETERMINO L'APPLICAZIONE, a carico di Croce Bianca Orbassano delle misure sanzionatorie previste dal D.Lgs. n.231/2001.

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

- dell'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia evidenziata;
- del comportamento complessivo del dipendente, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti sanzioni;
- della posizione funzionale e alle mansioni del dipendente coinvolto;
- di altre particolari circostanze rilevanti che accompagnano la violazione.

Le sanzioni disciplinari potranno essere applicate nel caso di violazioni derivanti, a titolo esemplificativo, da:

- mancato rispetto dei principi di comportamento contenuti dalle regole e procedure previste dal modello di organizzazione e gestione;
- mancato rispetto delle procedure aziendali relativamente alle modalità di documentazione, conservazione e di controllo degli atti relativi alle procedure del modello, in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità della stessa;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe;
- omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti circa la corretta e effettiva applicazione dei principi contenuti nelle procedure.

L'adozione dei provvedimenti disciplinari è effettuata nel rispetto delle norme contenute dal citato articolo 36 del CCNL e nel rispetto dell'articolo 7 della legge 20/05/70 n. 300; i provvedimenti sono applicati dal Presidente.

6.2 Misure nei confronti degli amministratori

In caso di informazioni relative a mancato rispetto delle regole del Modello Organizzativo da parte degli amministratori, l'Organismo di Vigilanza provvederà all'immediata comunicazione del fatto accaduto all'organo amministrativo e al Collegio dei Sindaci Revisori ai quali spettano le azioni conseguenti per deliberare in merito alle opportune iniziative.

6.3 Misure nei confronti dei volontari

Le azioni disciplinari nei confronti dei volontari per il mancato rispetto delle indicazioni del modello di organizzazione e gestione sono comminate secondo le modalità previste dal Regolamento dei Servizi.

Le sanzioni sono comminate dal Consiglio Direttivo su indicazioni della Commissione di Disciplina sollecitata dal Direttore dei Servizi.

6.4 Misure nei confronti dei consulenti collaboratori e fornitori

Per quanto riguarda i collaboratori e/o i soggetti aventi relazioni con Croce Bianca Orbassano, quale che sia il rapporto, anche temporaneo, che li lega, l'inosservanza delle norme del Codice Etico, del Modello Organizzativo e delle procedure di competenza potrà, se del caso, costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla risoluzione del contratto e/o dell'incarico.

I contenuti del presente capitolo sono stabilmente affissi in bacheca.