



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX 231/01

DI

PUBBLICA ASSISTENZA CROCE BIANCA QUERCETA

ORGANISMO DI VOLONTARIATO

Rev. 1 – Dicembre 2020

Modello di organizzazione, gestione e controllo di Pubblica Assistenza Croce Bianca Querceta – Organismo di Volontariato

Sommario

PRIMA PARTE - PARTE GENERALE	6
IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231	6
A. LA DISCIPLINA DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI, SECONDO LA DISCIPLINA INTRODOTTA DAL D. LGS. 231/2001.....	6
B. ESENZIONE DALLA RESPONSABILITÀ: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE	15
IL CONTENUTO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA PUBBLICA ASSISTENZA CROCE BIANCA – Organismo Di Volontariato.....	19
1. ADOZIONE DEL MODELLO.....	19
1.1. Premessa.....	19
1.2. Finalità del MODELLO	20
1.3. Individuazione delle attività a rischio e definizione dei protocolli: metodologia di lavoro	20
1.3.1. PRIMA FASE: raccolta e analisi di tutta la documentazione essenziale	21
1.3.2. SECONDA FASE: identificazione delle attività a rischio	21
1.3.3. TERZA FASE: individuazione e analisi degli attuali presidi al rischio.....	21
1.3.4. QUARTA FASE: gap analysis.....	22
1.3.5. QUINTA FASE: definizione dei protocolli.....	26
1.4. Struttura del MODELLO: sezioni prima e seconda e allegati.....	26
1.5. Destinatari	27
2. ORGANIGRAMMA E PROCESSI SENSIBILI DI CROCE BIANCA	28
2.1. Struttura organizzativa, di gestione e di controllo di Croce Bianca	28
2.2. Struttura e composizione dell'organismo di vigilanza	29
a) Autonomia e indipendenza.....	29
b) Professionalità	29
c) Continuità d'azione	30
2.3. Definizione dei compiti e dei poteri dell'Organismo di vigilanza	31
2.4. Reporting dell'Organismo di controllo	34
2.5. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	34
2.5.1. Obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	34
2.5.2. Whistleblower protection (protezione delle segnalazioni)	35
2.6. Il sistema disciplinare.....	38
2.6.1. Struttura e funzione del sistema disciplinare.....	38
2.6.2. Sanzioni applicabili ai soggetti che lavorano presso la Croce Bianca.....	40

2.6.3.	Sanzioni nei confronti dei componenti il Consiglio Direttivo.....	40
2.6.4.	Tipologia di violazioni del MODELLO e relative sanzioni	40
2.7.	Aggiornamento del MODELLO	41
2.8.	Informazione e formazione del personale	41
2.8.1.	Informazione rivolta al personale.....	41
2.8.2.	Formazione del personale.....	41
II PARTE – PARTE SPECIALE		43
1.	FINALITÀ DELLA PARTE SPECIALE	43
2.	REATI COMMESSI IN DANNO DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E DEL SUO PATRIMONIO.....	44
2.1.	Malversazione a danno dello Stato o dell’Unione Europea (art. 316-bis c.p.).....	44
2.2.	Indebita percezione di erogazioni in danno dello Stato o dell’Unione Europea (art. 316-ter c.p.).....	45
2.3.	Concussione (art. 317 c.p.).....	45
2.4.	Corruzione per l’esercizio della funzione (art. 318 c.p.).....	46
2.5.	Corruzione per un atto contrario ai doveri d’ufficio (art. 319 c.p.).....	46
2.6.	Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.)	46
2.7.	Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.)	47
2.8.	Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.).....	47
2.9.	Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri (art. 322 bis).....	48
2.10.	Truffa in danno dello Stato, di altro ente pubblico o dell’Unione Europea (art. 640, comma 2 n. 1, c.p.)	49
2.11.	Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.).....	49
2.12.	Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.)	50
3.	REATI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI.....	51
3.1.	Falsità in documenti informatici pubblici o aventi efficacia probatoria (art. 491 bis c.p.)	51
3.2.	Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter c.p.)	52
3.3.	Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 quater c.p.)	53
3.4.	Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 quinquies c.p.).....	53
3.5.	Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quater c.p.)	54
3.6.	Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quinquies c.p.).....	54
3.7.	Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis c.p.).....	55
3.8.	Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 ter c.p.)	55
3.9.	Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 quater c.p.).....	56

3.10.	Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635	56
3.11.	Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 <i>quinquies</i> c.p.)	57
4.	REATI SOCIETARI	57
4.1.	Le falsità.....	59
4.1.1.	False comunicazioni sociali (art. 2621-2622 c.c.).....	59
4.2.	La tutela penale del capitale sociale e del patrimonio.....	60
4.2.1.	Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.).....	60
4.2.2.	Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.).....	60
4.2.3.	Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali proprie o della società controllante (art. 2628 c.c.) 60	
4.2.4.	Operazioni in pregiudizio ai creditori (art. 2629 c.c.)	60
4.2.5.	Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.).....	60
4.2.6.	Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.).....	60
4.3.	Altri illeciti	61
4.3.1.	Impedito controllo (art. 2625 c.c.).....	61
4.3.2.	Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)	61
5.	DELITTI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI PERSONALI COLPOSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE E SULLA TUTELA DELL'IGIENE E DELLA SALUTE SUL LAVORO	61
5.1	Reati in materia antinfortunistica e di tutela dell'igiene e della salute sul lavoro	62
5.1.1.	Omicidio Colposo (art. 589 c.p.).....	63
5.1.2.	Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.).....	63
6.	REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA E REATI TRANSNAZIONALI (RICICLAGGIO)	65
6.1.	Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e reati transnazionali (riciclaggio).....	65
6.1.2.	Ricettazione (art. 648 c.p.)	65
6.1.2.	Riciclaggio (648-bis).....	65
6.1.3.	Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter).....	66
7.	REATI AMBIENTALI	67
7.1	Sanzioni per l'ente in caso di commissione dei reati previsti dal codice penale	67
7.2.	Sanzioni per l'ente in caso di commissione dei reati previsti dal d. lgs. n. 152/2006.....	67
8.	DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO	70
8.1.	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	70
8.2.	Sanzioni interdittive (d. lgs 231/01 9, Art. 9, comma 2, lettere a), b), c), d) ed e)):.....	70
8.3.	Turbata libertà dell'industria o del commercio (Art. 513 c.p.).....	70

8.4.	Illecita concorrenza con minaccia e violenza (Art. 513-bis c.p.)	71
8.5.	Frodi contro le industrie nazionali (Art. 514 c.p.)	71
8.6.	Frodi nell'esercizio del commercio (Art. 515 c.p.)	71
8.7.	Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (Art. 517 c.p.)	71
9.	DELITTI DI CRIMINALITA' ORGANIZZATA	72
9.1.	Associazione per delinquere (Art. 416 c.p.)	72
9.2.	Associazioni di tipo mafioso anche straniere (Art. 416-bis c.p.)	72
9.3.	Art. 74. Testo Unico sulla droga - D.P.R., testo coordinato 09.10.1990 n° 309 , G.U. 31.10.1990....	73
9.4.	Termini di durata massima delle indagini preliminari (407 c.p.p.)	74
10.	MAPPATURA DEI RISCHI.....	76
10.1	Protocolli e procedure	76
	A) Gestione dei piani di miglioramento	77
	B) Gestione del personale e delle risorse	77
11.	IL SISTEMA DEI CONTROLLI.....	78
11.1	I principi di controllo specifici	78
	- Tracciabilità e verificabilità ex-post delle transazioni tramite adeguati supporti documentali e/o informatica di tutte le transazioni che avvengono.....	78
12.	ELENCO ALLEGATI	79
12.1	Elenco Allegati:.....	79

PRIMA PARTE - PARTE GENERALE

IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

A. LA DISCIPLINA DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI, SECONDO LA DISCIPLINA INTRODOTTA DAL D. LGS. 231/2001

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, attuando solo in parte la legge delega 29 settembre 2000, n. 300, disciplina – introducendola per la prima volta nell'ordinamento giuridico italiano – la c.d. “*responsabilità amministrativa*” delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (enti). Prima dell'introduzione di tale disciplina legislativa, gli enti collettivi non erano soggetti, secondo la legge nazionale, a responsabilità di tipo c.d. “*penale-amministrativo*” e solo le persone fisiche (ovvero amministratori, dirigenti, ecc. degli enti) potevano essere perseguite, in caso di commissione di reati nell'interesse dell'ente di appartenenza. Tale circostanza determina, quindi, la necessità anche per Pubblica Assistenza Croce Bianca – Organismo Di Volontariato (di seguito, per brevità “**Croce Bianca**”) di confrontarsi con il mutato approccio normativo.

Tale assetto normativo è stato profondamente innovato dal Decreto Legislativo 231 dell'8 giugno 2001 (di seguito, per brevità “**DECRETO**”, allegato con tabella completa dei reati sub **Allegato a)**, che ha segnato l'adeguamento, da parte della legislazione italiana, ad una serie di convenzioni internazionali alle quali, per altro, il nostro Paese aveva già da tempo aderito. Si tratta, segnatamente:

- della Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee del 26 luglio 1995;
- della Convenzione U.E. del 26 maggio 1997 relativa alla lotta contro la corruzione;
- della Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali.

Con l'adozione del **DECRETO**, il legislatore italiano ha ottemperato agli obblighi previsti da siffatti strumenti internazionali, i quali dispongono appunto la previsione di paradigmi di

responsabilità “*penale-amministrativa*” delle persone giuridiche e di un corrispondente sistema sanzionatorio, che colpisca la criminalità d’impresa in modo più diretto ed efficace.

Il DECRETO si inquadra, dunque, in un contesto di attuazione degli obblighi internazionali e – allineandosi con i sistemi normativi di molti Paesi dell’Europa – istituisce la responsabilità della *società*, considerata “*quale autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, punto di riferimento di precetti di varia natura, e matrice di decisioni ed attività dei soggetti che operano in nome, per conto o comunque nell’interesse dell’ente*” (così la relazione al Progetto Preliminare di riforma del codice penale, elaborato dalla Commissione presieduta dal prof. Carlo Federico Grosso).

L’istituzione della c.d. “*responsabilità amministrativa*” delle società nasce dalla considerazione empirica secondo cui le condotte illecite commesse all’interno dell’ente, lungi dal conseguire ad un’iniziativa privata del singolo, di sovente rientrano nell’ambito di una diffusa politica aziendale e conseguono a decisioni di vertice dell’ente medesimo. Si tratta, evidentemente, di una responsabilità di tipo “*amministrativo*” *sui generis*, poiché, pur comportando sanzioni amministrative, accede necessariamente alla commissione di un reato e presenta le garanzie proprie del processo penale.

In particolare, il DECRETO prevede un articolato sistema sanzionatorio che muove dall’applicazione di sanzioni pecuniarie, alle quali si aggiungono, seguendo la scala della gravità del reato commesso, misure interdittive quali, a titolo esemplificativo, la sospensione o revoca di concessioni e licenze, il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, l’esclusione o la revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzazione di beni e servizi, fino ad arrivare alle più pesanti sanzioni interdittive, che possono persino giungere al divieto di esercitare la stessa attività d’impresa.

Come detto, presentandosi le garanzie proprie del processo penale, la sanzione amministrativa per l’ente, tuttavia, può essere applicata esclusivamente dal giudice penale, nel contesto di norme di garanzia predisposte dall’ordinamento penale e solo qualora sussistano tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore. Nello specifico, è necessario che:

- (i) sia commesso uno dei reati individuati dal legislatore e per i quali è prevista la responsabilità amministrativa dell’ente;
- (ii) tale reato sia compiuto nell’“interesse o a vantaggio della società”, da parte di soggetti apicali dell’ente o ad essi sottoposti.

Quanto ai requisiti necessari perché possa configurarsi, accanto alla responsabilità penale delle persone fisiche, anche la responsabilità amministrativa della persona giuridica, bisogna sottolineare che deve trattarsi, in primo luogo, di un reato commesso *nell’interesse o a vantaggio* dell’ente. Il vantaggio esclusivo dell’agente (o di un terzo rispetto all’ente) non determina alcuna responsabilità in capo all’ente, trattandosi in una situazione di manifesta estraneità della persona giuridica rispetto al fatto di reato. Quanto ai soggetti, il legislatore, all’articolo 5 del DECRETO, prevede la responsabilità dell’ente qualora il reato sia commesso:

- a) *“da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli stessi”* (cosiddetti soggetti apicali);
- b) *“da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)”* (i c.d. “sottoposti”).

È chiaro che il legislatore abbia voluto seguire una scelta di tipo “funzionalistico”, invece che una di tipo “nominalistico”, riservando cioè l’attenzione alla concreta attività svolta dai soggetti, piuttosto che alla qualifica formalmente rivestita all’interno dell’ente e, in tal senso, i soggetti richiamati dall’articolo 5 sono infatti coloro i quali svolgono funzioni inerenti alla gestione e al controllo dell’ente o di sue articolazioni. Da sottolineare, in questa prospettiva, anche l’equiparazione – rispetto ai soggetti che ricoprono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente – delle persone che rivestono le medesime funzioni in una “*unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale*”. Si tratta, come noto, di una figura sempre più diffusa nella realtà economica attuale, soprattutto nell’ambito di società strutturate su più sedi, e ciò richiede una particolare attenzione al fine di elaborare un modello organizzativo che si riveli, nella prassi, realmente efficace. Si avrà modo di verificare, nella parte speciale dedicata ai singoli reati, come sia necessario agire in modo che ogni singola figura professionale potenzialmente a rischio di commissione dei reati in Croce Bianca sia monitorata, attraverso la predisposizione di opportune procedure, al fine di assicurare un idoneo controllo e un’effettiva vigilanza su quelle attività “sensibili” nell’ottica della potenziale commissione dei reati previsti dal DECRETO.

Sempre per ciò che riguarda i soggetti, l’articolo 5 fa riferimento altresì alle “*persone sottoposte alla direzione o vigilanza dei soggetti in posizione apicale*”. Al riguardo, la Relazione ministeriale precisa che “*la scelta di limitare la responsabilità della società al solo caso di reato commesso dai vertici, non si sarebbe rivelata plausibile dal punto di vista logico e politico criminale*”. Da un lato, infatti, sarebbe risultata assurda un’esclusione della responsabilità dell’ente per i reati commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, da un dipendente; dall’altro, le realtà economiche moderne sono caratterizzate da un’evidente frammentazione dei processi operativi e decisionali, di talché l’importanza anche del singolo dipendente, nelle scelte e nelle attività dell’ente, acquista sempre maggior rilievo. Ciò impone una dettagliata analisi delle singole procedure, attraverso le quali si esplicano le diverse attività svolte da Croce Bianca, in modo tale da poter predisporre efficaci presidi di controllo, in grado di impedire la commissione dei reati o determinarne, in ogni caso, una rapida individuazione e denuncia da parte degli organismi di vigilanza e controllo interno. Di tali aspetti, come si è detto, il presente MODELLO si occuperà nella sua Parte Speciale.

Ai fini dell’affermazione della responsabilità dell’ente, oltre all’esistenza dei requisiti fin qui richiamati, che consentono di effettuare il c.d. “*collegamento oggettivo*” tra il reato commesso e l’attività dell’ente, il legislatore impone anche l’accertamento di un “*collegamento soggettivo*”, che consiste essenzialmente nella colpevolezza dell’ente per il reato realizzato. Tale requisito soggettivo si identifica con l’individuazione di una “*colpa dell’organizzazione*”, intesa come violazione di adeguate regole di diligenza che sono autoimposte dall’ente medesimo e finalizzate specificamente alla prevenzione dello specifico rischio da reato.

Tali regole di diligenza costituiscono proprio il contenuto centrale del presente MODELLO.

Prima di entrare nel dettaglio delle attività svolte dalla Croce Bianca, al fine di valutare quali di esse possano potenzialmente esporre l'associazione alla commissione dei reati previsti dal DECRETO, è opportuno completare l'inquadramento generale dei confini coperti da tale normativa.

Originariamente prevista per i reati contro la pubblica amministrazione (cfr. articolo 25 del DECRETO) o contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione (cfr. articolo 24 del DECRETO), la responsabilità dell'ente è stata via via estesa – per effetto di provvedimenti normativi successivi al DECRETO – anche ai delitti informatici e al trattamento illecito di dati (cfr. articolo 24 *bis* del DECRETO), ai delitti di criminalità organizzata (cfr. articolo 24 *ter* del DECRETO), ai reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (cfr. articolo 25 *bis* del DECRETO), ai delitti contro l'industria e il commercio (cfr. articolo 25 *bis* 1 del DECRETO), ai reati societari (cfr. articolo 25 *ter* del DECRETO), ai reati con finalità di terrorismo o di eversione dall'ordine democratico (cfr. articolo 25 *quater* del DECRETO), alle pratiche di mutilazione dei genitali femminili (cfr. articolo 25 *quater* 1 del DECRETO), ai reati contro la personalità individuale (articolo 25 *quinqies* del DECRETO), nonché ai reati di *market abuse*, attraverso la legge 18 aprile 2005, n. 62, (*insider trading* e aggio, cfr. articolo 25 *sexies* del DECRETO).

L'intento del legislatore di includere nel decreto del 2001 tutti i crimini che l'ente può commettere è evidente laddove si abbia a rilevare il costante aumento delle fattispecie "presupposto".

Sono infatti stati altresì introdotti i reati in materia di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (cfr. articolo 25 *septies* del DECRETO), i reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di danaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (cfr. articolo 25 *octies* del DECRETO), i delitti in materia di violazione del diritto d'autore (cfr. articolo 25 *novies* del DECRETO), i reati in materia di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (cfr. articolo 25 *decies* del DECRETO), nonché, attraverso la legge 3 agosto 2009, n. 116, articolo 4, come sostituito dal decreto legislativo 7 luglio 2011, n. 121, articolo 2, anche i reati ambientali (cfr. articolo 25 *undecies* del DECRETO), più ulteriori innovazioni legislative che negli anni si sono progressivamente aggiunte, che saranno oggetto di analitico approfondimento più avanti.

In via analitica, la responsabilità amministrativa degli enti è prevista oggi dal DECRETO per la commissione dei seguenti "reati presupposto", riportati i più rilevanti per l'Associazione:

1) Reati contro la Pubblica Amministrazione

- malversazione a danno dello Stato o di un altro ente pubblico (art. 316 *bis* c.p.);
- indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato o di un altro ente pubblico (art. 316 *ter* c.p.);
- truffa in danno dello Stato o di un altro ente pubblico (art. 640 comma 2 n. 1 c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 *bis* c.p.);

- frode informatica a danno dello Stato o di un altro ente pubblico (art. 640 *ter* c.p.);
- corruzione (artt. 318, 319, 319 *bis*, 320 e 322 *bis* c.p.);
- istigazione alla corruzione (322 c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (319 *ter* c.p.);
- induzione indebita a dare o promettere utilità (319 *quater* c.p.);
- concussione (art. 317 c.p.);

2) Reati societari

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- false comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori (art. 2622 commi 1 e 3 c.c.);
- falso in prospetto (art. 2623 c.c.);
- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 commi 1 e 2 c.c.);
- impedito controllo (art. 2625 comma 2 c.c.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- corruzione tra privati (art. 2635 comma 3 c.c.);

3) Reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dall'ordine democratico

- associazioni sovversive (art. 270 c.p.);
- associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 *bis* c.p.);
- assistenza agli associati (art. 270 *ter* c.p.);
- arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 *quater* c.p.);
- addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 *quinquies* c.p.);
- condotte con finalità di terrorismo (art. 270 *sexies* c.p.);
- attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-*bis* c.p.);
- sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-*bis* c.p.);
- istigazione a commettere alcuno dei delitti contro la personalità dello Stato (art. 302 c.p.);
- cospirazione politica mediante accordo e cospirazione politica mediante associazione (artt. 304 e 305 c.p.);
- banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.);
- assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.);
- reati di terrorismo previsti dalle leggi speciali;

- reati, diversi da quelli indicati nel codice penale e nelle leggi speciali, posti in essere in violazione dell'art. 2 della Convenzione Internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, approvata a New York il 9 dicembre 1999;

4) Reati contro la personalità individuale

- riduzione in schiavitù (art. 600 c.p.);
- tratta di persone (art. 601 c.p.);
- acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- prostituzione minorile (art. 600 *bis* commi 1 e 2 c.p.);
- pornografia minorile (art. 600 *ter* c.p.);
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 *quinquies* c.p.);
- detenzione di materiale pornografico (art. 600 *quater* c.p.), anche qualora si tratti di materiale di pornografia virtuale (art. 600 *quater*1 c.p.);
- adescamento di minorenni (art. 609 *undecies* c.p.);

5) Reati “transnazionali”

L'articolo 10 della Legge n. 146 del 16 marzo 2006 prevede la responsabilità amministrativa dell'ente, limitatamente al caso in cui abbiano natura “transnazionale”, ai sensi dell'articolo 3 della medesima legge, per i delitti di:

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazione di tipo mafioso (art. 416 *bis* c.p.);
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 *quater* D.P.R. 23.1.1973 n. 43);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti (art. 74 D.P.R. 9.10.1990 n. 309);
- riciclaggio (art. 648 *bis* c.p.);
- impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 *ter* c.p.);
- atti diretti a procurare l'ingresso illegale dello straniero nel territorio nazionale e favoreggiamento della sua permanenza, al fine di trarvi ingiusto profitto (art. 12 c. 3, 3 *bis*, 3 *ter* e 5 D. Lgs. 25.7.1998 n. 286);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 *bis* c.p.);
- favoreggiamento personale (art. 378 c.p.);

6) Reati di omicidio e lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro

L'art. 300 del Decreto Legislativo n. 81 del 9 aprile 2008, novellando quanto già inserito dalla Legge n. 123 del 2007, ha introdotto all'interno del DECRETO l'art. 25 *septies*, che prevede l'applicazione di una sanzione in capo all'ente per la commissione dei delitti di:

- omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- lesioni personali colpose (art. 590, comma 3, c.p.);

entrambi commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;

7) Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio

L'articolo 63, comma 3 del Decreto Legislativo n.231 del 2007 ha introdotto quali reati presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i delitti di:

- ricettazione (art. 648 c.p.);
- riciclaggio (art. 648 *bis* c.p.);
- impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 *ter* c.p.);
- autoriciclaggio (art. 648 *ter*. 1 c.p.);

8) Criminalità informatica e trattamento illecito di dati

L'articolo 7 della Legge 18 marzo 2008, n. 48, ratificando la Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica, amplia il novero delle fattispecie di reato che possono generare la responsabilità dell'ente, introducendo con l'art. 24 *bis* del d. lgs. 231/2001, le seguenti fattispecie:

- falsità in documenti informatici pubblici o aventi efficacia probatoria (art. 491 *bis* c.p.);
- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 *ter* c.p.);
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 *quater* c.p.);
- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 *quinquies* c.p.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quater* c.p.);
- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quinquies* c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 *bis* c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 *ter* c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 *quater* c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 *quinquies* c.p.);
- frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 *quinquies* c.p.);

9) Delitti contro l'industria e il commercio

L'art. 15, comma VII della Legge del 23 luglio 2009, n. 99 ha introdotto all'interno del DECRETO l'art. 25 *bis*, che prevede l'applicazione di una sanzione in capo all'ente per la commissione dei delitti di:

- turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);

- illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 *bis* c.p.);
- frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
- frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 *ter* c.p.);
- contraffazione di indicazioni geografiche o denominazione di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 *quater* c.p.);

10) Delitti in materia di violazione del diritto di autore

L'art. 15, comma VII, lettera c) della Legge del 23 luglio 2009, n. 99 ha introdotto all'interno del DECRETO l'art. 25 *novies*, che prevede l'applicazione di una sanzione in capo all'ente per la commissione dei delitti di:

- immissione in un sistema di reti telematiche di un'opera dell'ingegno protetta (art. 171 L. 633/1941);
- duplicazione abusiva di programmi per elaboratore o importazione, distribuzione, vendita, detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale, concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla Società italiana degli autori ed editori (SIAE); riproduzione, (su supporti non contrassegnati SIAE), trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico del contenuto di una banca di dati in violazione delle disposizioni di cui agli articoli 64 *quiquies* e 64 *sexies*, ovvero estrazione, reimpiego della banca di dati in violazione delle disposizioni di cui agli articoli 102 *bis* e 102 *ter*, ovvero distribuzione, vendita, concessione in locazione di una banca di dati (art. 171 *bis* L. 633/1941);
- abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione e diffusione in pubblico di un'opera dell'ingegno destinata al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio, di dischi, nastri o supporti analoghi ovvero ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; abusiva riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico, con qualsiasi procedimento, opere o parti di opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico-musicali, ovvero multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; introduzione nel territorio dello Stato, detenzione per la vendita o la distribuzione, distribuzione, messa in commercio, concessione in noleggio o cessione a qualunque titolo, proiezione in pubblico, trasmissione a mezzo della televisione con qualsiasi procedimento, trasmissione a mezzo della radio, riproduzione in pubblico delle pubblicazioni o riproduzioni abusive di cui alle lettere a) e b); detenzione per la vendita o la distribuzione, messa in commercio, vendita, noleggio, cessione a qualsiasi titolo, proiezione in pubblico, trasmissione a mezzo della radio o della televisione con qualsiasi procedimento di videocassette, musicassette, qualsiasi supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive o sequenze di immagini in movimento, od altro supporto per il quale è prescritta l'apposizione di contrassegno da parte della SIAE, privi del contrassegno medesimo o dotati di contrassegno contraffatto o alterato; ritrasmissione o diffusione con qualsiasi mezzo, ed in assenza di accordo con il legittimo distributore, di un servizio criptato ricevuto per mezzo di apparati o

parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni ad accesso condizionato; introduzione nel territorio dello Stato, detenzione per la vendita o la distribuzione, distribuzione, vendita, concessione in noleggio, cessione a qualsiasi titolo, promozione commerciale, installazione di dispositivi o elementi di decodificazione speciale che consentono l'accesso ad un servizio criptato senza il pagamento del canone dovuto; fabbricazione, importazione, distribuzione, vendita, noleggio, cessione a qualsiasi titolo, pubblicizzazione per la vendita o il noleggio, o detenzione per scopi commerciali, di attrezzature, prodotti o componenti, ovvero prestazione di servizi con prevalente finalità o uso commerciale di elusione di efficaci misure tecnologiche di cui all'art. 102 *quater* o principalmente progettati, prodotti, adattati o realizzati con la finalità di rendere possibile o facilitare l'elusione di predette misure; rimozione o alterazione abusive delle informazioni elettroniche di cui all'art. 102 *quinquies*, ovvero distribuzione, importazione a fini distributivi, diffusione per radio o per televisione, comunicazione o messa a disposizione del pubblico di opere o di altri materiali protetti, dai quali siano state rimosse o alterate le informazioni elettroniche stesse; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o messa altrimenti in commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie od esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e diritti connessi; in violazione dell'art. 16 della presente norma, a fini di lucro, comunicazione al pubblico mediante immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa; commissione dei fatti di cui al comma 1, mediante esercizio in forma imprenditoriale di attività di riproduzione, distribuzione, vendita o commercializzazione, importazione di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; promozione o organizzazione delle attività illecite di cui al comma 1 (art. 171 *ter* L. 633/1941);

- mancata comunicazione alla SIAE, da parte dei produttori o importatori dei supporti non soggetti al contrassegno di cui all'art. 181 *bis*, entro trenta giorni dalla data di immissione in commercio sul territorio nazionale o di importazione, dei dati necessari all'univoca identificazione dei supporti medesimi; falsa dichiarazione dell'avvenuto assolvimento degli obblighi di cui all'art. 181 *bis*, comma 2 della presente legge (art. 171 *septies* L. 633/1941);
- produzione, messa in vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato, con finalità fraudolenta, di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, sia in forma analogica sia digitale (art. 171 *octies* L. 633/1941);

11) Induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria

- Induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p., introdotto con Legge n. 116/2009 del 03/08/2009, art. 4);

12) Illeciti in materia ambientale (inquinamento di acque, aria e suolo, gestione dei rifiuti, danneggiamento di fauna, flora ed habitat)

- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (articolo 727-bis c.p. introdotto con il Decreto Legislativo 121/2011);
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (articolo 733-bis c.p. introdotto con il Decreto Legislativo 121/2011);

- Scarichi di acque reflue industriali (articolo 137 del Decreto Legislativo 3 n. 152 del 3 aprile 2006);
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (articolo 256 del Decreto Legislativo 3 n. 152 del 3 aprile 2006);
- Bonifica dei siti e inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee con il superamento delle concentrazioni soglia di rischio (articolo 257 del Decreto Legislativo 3 n. 152 del 3 aprile 2006);
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (articolo 258, comma 4, secondo periodo del Decreto Legislativo 3 n. 152 del 3 aprile 2006);
- Traffico illecito di rifiuti (articolo 259, comma 1, del Decreto Legislativo 3 n. 152 del 3 aprile 2006);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (articolo 260 del Decreto Legislativo 3 n. 152 del 3 aprile 2006);
- Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (articolo 260-bis del Decreto Legislativo 3 n. 152 del 3 aprile 2006);
- Violazione dei i valori limite di emissione o delle prescrizioni nell'esercizio di uno stabilimento, (articolo 279, comma 5, del Decreto Legislativo 3 n. 152 del 3 aprile 2006);
- Reati relativi all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione – firmata a Washington il 3 marzo 1973 – e del Regolamento (CEE) n. 3626/82, e successive modificazioni, nonché norme per la commercializzazione e la detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili che possono costituire pericolo per la salute e l'incolumità pubblica (articolo 1 e reati del Codice penale richiamati dall'articolo 3-bis della Legge n. 150 del 7 febbraio 1992);
- Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente (articolo 3, comma 6, della Legge n. 549 del 28 dicembre 1993);
- Inquinamento colposo provocato dalle navi mediante scarico di sostanze inquinanti (articolo 9 del Decreto Legislativo n. 202 del 6 novembre 2007);
- Inquinamento doloso mediante provocato dalle navi (articolo 8 del Decreto Legislativo n. 202 del 6 novembre 2007).

Poi è stato aggiunto il delitto di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare ed i delitti aggravati dalla xenofobia e razzismo nel 2017.

B. ESENZIONE DALLA RESPONSABILITÀ: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE

Gli articoli 6 e 7 del DECRETO prevedono l'esonero dalla responsabilità amministrativa qualora l'ente si sia dotato di effettivi ed efficaci modelli di organizzazione, gestione e controllo che siano idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Da tali norme del

DECRETO, emerge una differenza di disciplina e di regime probatorio, in relazione ai reati commessi dai soggetti in posizione apicale, rispetto ai reati commessi dai sottoposti.

Introducendo un'inversione dell'onere della prova, l'articolo 6 del DECRETO prevede infatti che l'ente non risponda dei reati commessi dai soggetti in posizione apicale qualora sia possibile dimostrare che:

- a) l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) 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;
- c) le persone fisiche abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi sia stata un'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

Secondo l'articolo 7, per i reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione, l'ente risponde solo se la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza (in questo caso l'onere della prova è a carico dell'accusa). In ogni caso, si presuppongono osservati tali obblighi 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.

L'adozione di un modello (o di più modelli) costituisce quindi un'opportunità che il legislatore attribuisce all'ente, affinché l'ente medesimo possa vedersi riconosciuta un'esclusione della responsabilità. La mera adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo da parte dell'*organo dirigente* – che è da individuarsi nell'organo titolare del potere gestorio, vale a dire, nel caso di Croce Bianca, il presidente del Consiglio Direttivo – non pare tuttavia misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo in realtà necessario che il modello di organizzazione, gestione e controllo sia (i) *efficace* ed (ii) *effettivo*.

Quanto all'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo, l'articolo 6 comma 2 del DECRETO, statuisce che il modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati presupposto (ovvero la c.d. "*mappatura delle attività a rischio*");
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati presupposto;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello.

Quanto all'effettività del modello di organizzazione, gestione e controllo è invece legata alla sua *efficace attuazione* che, a norma dell'articolo 7, comma 4, del DECRETO, richiede:

- a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività (aggiornamento del modello);
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

I modelli di organizzazione, gestione e controllo, secondo quanto previsto dall'articolo 6, comma 3, del DECRETO *“possono essere adottati (...) sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”*¹.

Per la predisposizione del proprio modello di organizzazione e gestione, la Croce Bianca ha inoltre espressamente tenuto conto, oltre che delle disposizioni del DECRETO e successive modifiche, della relazione ministeriale accompagnatoria e del decreto ministeriale 26 giugno 2003 n. 201, recante il regolamento di esecuzione del DECRETO, delle linee guida predisposte da Confindustria aggiornate al marzo 2014, (**Allegato b**) le quali saranno altresì richiamate nel seguito del presente modello.

¹ Occorre, tuttavia, sottolineare che le indicazioni contenute nelle linee guida predisposte dalle Associazioni di categoria rappresentano solo un quadro di riferimento e non esauriscono le cautele che possono essere adottate dai singoli enti nell'ambito dell'autonomia di scelta dei modelli organizzativi ritenuti più idonei.

IL CONTENUTO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA PUBBLICA ASSISTENZA CROCE BIANCA – Organismo Di Volontariato

1. ADOZIONE DEL MODELLO

1.1. Premessa

La Pubblica Assistenza Croce Bianca – Organismo di Volontariato (ODV) è un'associazione riconosciuta, con sede in Seravezza, fraz. Querceta, via Generale Dalla Chiesa, 158.

La Croce Bianca è priva di scopo di lucro e persegue esclusivamente finalità di solidarietà sociale nel campo dell'assistenza socio-sanitaria.

La Croce Bianca fonda la propria struttura associativa sui principi della democrazia, della elettività e gratuità delle cariche associative, della gratuità delle prestazioni fornite dagli aderenti e sulla attività di volontariato.

La sua attività consiste

- nel fornire interventi, servizi e prestazioni sanitarie, sociali e socio-sanitarie, ivi comprese le attività di soccorso e di trasporto degli ammalati e dei feriti;
- nel dare adesione alla Protezione Civile ed al centro Polifunzionale del Comune di Seravezza, destinando, nel limite del possibile, mezzi e personale (associati, dipendenti e volontari) ad interventi di pubblica utilità coordinati dagli enti predetti.

Ha altresì lo scopo di promuovere attività di carattere culturale ai fini di sollecitare la partecipazione popolare, l'impegno civile e sociale dei cittadini.

La Croce Bianca effettua attività di raccolta fondi per il finanziamento delle attività sanitarie, sociali e socio-sanitarie e può concedere in locazione o in comodato beni di qualsiasi natura dei quali ha il possesso o la proprietà.

La Croce Bianca è fornita di personalità giuridica e rientra pacificamente fra gli enti ai quali è attribuita la responsabilità amministrativa dipendente da reato, secondo il tenore letterale dell'articolo 1, comma 2, del DECRETO, si allega : copia certificato iscrizione Registro Regione Toscana persone giuridiche e lo statuto (**Allegato c**).

La Croce Bianca è iscritta nel Registro Regionale del volontariato articolato in sezioni provinciali (L. R.T. 29/96 art. 2 – settore : sanitario, si allega copia certificato iscrizione (**Allegato c**).

Per la Croce Bianca si applica il Codice Etico adottato dall'Ente e pertanto, ogni riferimento del presente MODELLO al Codice Etico è da intendersi al qui allegato sub **Allegato d**.

La Croce Bianca ha procedure interne che integrano e definiscono anche protocolli posti a presidio del rischio di commissione dei reati e, anche ove non espressamente richiamati nel prosieguo, sono da ritenersi parte integrante del presente MODELLO.

1.2. Finalità del MODELLO

La scelta di Croce Bianca di provvedere all'elaborazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo, riflette la più ampia politica dell'Associazione, che si esplicita in interventi e iniziative volte a sensibilizzare sia tutto il personale ad essa afferente (dal management ai lavoratori subordinati e ai volontari) sia tutti i collaboratori esterni ed i partners, circa una gestione trasparente e corretta dell'Associazione, al rispetto delle norme giuridiche vigenti nonché dei fondamentali principi di etica degli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale.

Precise regole interne assolvono alla funzione di organizzare il sistema dei poteri e delle deleghe, di regolamentare e procedimentalizzare le attività svolte all'interno dell'associazione, di disciplinare i vari flussi informativi tra le varie funzioni e i vari organi.

In questo quadro, la Croce Bianca vuole perseguire, attraverso l'adozione del presente MODELLO, l'obiettivo di rendere l'insieme di regole e controlli, già esistente, conforme anche alla finalità della prevenzione dei reati indicati dal DECRETO. Inoltre, la Croce Bianca vuole sottolineare, nei confronti di tutto il personale e di tutti coloro che con l'associazione collaborano od entrano in contatto, che condanna nel modo più assoluto ogni condotta contraria a leggi, regolamenti, o comunque tenuta in violazione della regolamentazione interna e dei principi di sana e trasparente gestione dell'attività cui l'associazione si ispira.

In tale ottica, l'adozione del presente MODELLO, anche integrando i piani formativi aziendali, assicura l'importante risultato di informare il personale dell'Associazione ed i collaboratori e partners esterni delle gravose sanzioni amministrative applicabili all'associazione nel caso di commissione di reati, garantendo la prevenzione della commissione di illeciti, anche penali, nell'ambito dell'attività dell'associazione mediante il continuo controllo di tutte le aree di attività a rischio e la formazione del personale alla corretta realizzazione dei propri compiti.

1.3. Individuazione delle attività a rischio e definizione dei protocolli: metodologia di lavoro

Si è provveduto a costruire ed a sviluppare il presente MODELLO orientandosi attorno alle concrete situazioni che connotano l'attività operativa dell'Associazione, ossia a tutte le reali attività e strutture organizzative dell'associazione - e perciò ai reali "rischi di reato" prospettabili in relazione ad esse - avuto appunto riguardo a tutte le specificità di ogni settore di attività e ad ogni singola ipotesi di reato presupposto identificata dal DECRETO.

Si è, cioè, "ritagliato" un modello di organizzazione, gestione e controllo, più che rispetto a principi generali e astratti, attorno alle dette concrete situazioni e strutture organizzative, e quindi in base ai rischi di reato prospettabili in relazione ad esse, avuto riguardo a tutte le loro specificità. A tale scopo, la predisposizione del presente MODELLO è stata preceduta da una serie di attività preparatorie, suddivise in diverse fasi, improntate ai principi fondamentali della tracciabilità e della verificabilità di tutte le operazioni svolte nell'ambito dell'attività dell'Associazione, in modo tale da consentire un controllo effettivo sulla stessa, nonché la coerenza con i precetti del DECRETO.

1.3.1. PRIMA FASE: raccolta e analisi di tutta la documentazione essenziale

In primo luogo, l'elaborazione del presente MODELLO ha preso le mosse dalla raccolta e valutazione di tutta la documentazione ufficiale, disponibile presso la sede della Croce Bianca, e relativa a:

- a) organigramma e ripartizione delle funzioni;
- b) deleghe e procure, altri documenti dell'Associazione, contabili e di bilancio;
- c) precedenti processi, condanne o comunque procedimenti subiti dall'associazione, di qualsivoglia natura giuridica;
- d) regolamenti operativi e procedure formalizzate;
- e) contrattualistica rilevante;
- f) i precedenti accadimenti aziendali rilevanti;
- g) ogni altra informazione rilevante.

Siffatti documenti sono stati quindi esaminati, al fine di costituire una piattaforma informativa della struttura e dell'operatività della Croce Bianca, nonché della ripartizione dei poteri e delle competenze, funzionale allo svolgimento delle attività rientranti nella fase seguente.

1.3.2. SECONDA FASE: identificazione delle attività a rischio

Successivamente, si è proceduto all'individuazione di tutte le attività della Croce Bianca, prendendo le mosse da un meticoloso lavoro di mappatura delle singole operazioni svolte dalla stessa, svolto intervistando i soggetti apicali ed i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Ogni singola attività è stata analizzata in dettaglio, al fine di verificarne sia i precisi contenuti, le concrete modalità operative e la ripartizione delle competenze, sia la sussistenza o insussistenza, per ciascuna di esse, di uno specifico rischio di commissione delle ipotesi di reato indicate dal DECRETO.

In particolare, le aree a rischio di commissione di reati rilevanti ai sensi del DECRETO sono state identificate mediante un'analisi delle varie policies e delle procedure nonché attraverso interviste con i soggetti chiave nell'ambito della struttura aziendale (Presidente, Segretario dell'Associazione, e tutte le figure associative di riferimento) condotte da più soggetti, con diverse e specifiche competenze, al fine di favorire le migliori conoscenze in relazione all'operatività di ciascun singolo settore di attività dell'associazione.

I risultati degli incontri protrattisi per alcuni mesi, documentati attraverso verbalizzazioni informali, oltre ad illustrare i contenuti e le modalità operative di ciascuna unità organizzativa, esprimono i concreti profili di rischio di commissione delle ipotesi di reato individuate dal DECRETO.

Per ciascuna attività, si è poi provveduto ad indicare le specifiche ragioni di sussistenza o insussistenza di ciascun profilo di rischio.

1.3.3. TERZA FASE: individuazione e analisi degli attuali presidi al rischio

Per le aree a rischio si è poi richiesto al soggetto responsabile della gestione delle attività di volta in volta identificate, di illustrare le procedure operative e i concreti controlli esistenti e idonei a prevenire il rischio individuato.

Il risultato di siffatta attività è stato documentato attraverso verbalizzazioni informali redatte insieme ai soggetti intervenuti, confluite – nella versione sintetica – nel report di analisi della situazione c.d. “As Is”.

1.3.4. QUARTA FASE: gap analysis

La situazione di rischio e dei relativi presidi emersa all’esito delle fasi che precedono è stata confrontata con le esigenze e i requisiti imposti dal DECRETO, al fine di individuare le eventuali lacune e carenze del sistema esistente.

Si è provveduto, quindi, a proporre e concordare con il soggetto responsabile della gestione delle attività a rischio non sufficientemente presidiate, di identificare gli interventi che più efficacemente risultassero idonei a prevenire in concreto le identificate ipotesi di rischio, tenendo conto anche dell’esistenza di regole operative esplicitamente codificate ovvero non normativizzate, ma ugualmente rispettate nella pratica operativa.

ANALISI E VALUTAZIONE DEI RISCHI

METODOLOGIE ED ANALISI DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI

Per il presente Modello la metodologia di “analisi del rischio”, finalizzata all’eliminazione delle criticità di sistema prima che l’incidente si verifichi, è basata sull’analisi di dettaglio delle procedure che vengono correlate ai reati-presupposto del D. Lgs. 231/01. In particolare per ogni fattispecie di reato contemplata dal D. Lgs. 231/01 si è attribuito un indicatore, definito Fattore di Rischio Totale (F.R.T.), derivante dalla moltiplicazione di cinque distinti indici, come di seguito riportato.

- Indice di Gravità: valuta, in una scala da 1 a 5, l’effetto del comportamento scorretto e le conseguenze nei confronti dell’Associazione con riferimento oggettivo alle sanzioni disciplinate dal D.Lgs 231/01, in funzione del massimo edittale della sanzione pecuniaria;
- Indice di Probabilità: valuta, in una scala da 0 a 2, la possibilità che con riferimento alla singola fattispecie di reato, tenuto conto della tipologia di attività specifica, l’organizzazione sia esposta al rischio che si verifichi il comportamento e quindi la probabilità di esposizione al rischio;
- Indice di Rilevabilità: valuta in una scala da 1 a 3 la possibilità che il tipo di organizzazione e programma di controllo sia in grado rilevare il comportamento scorretto.
- Precedenti Storici: valuta in una scala da 1 a 3 eventuali situazione storiche riconducibili ad una Responsabilità Amministrativa contestabile potenzialmente o contestata;
- Indice di Correzione: introduce un fattore di correzione utilizzabile discrezionalmente dalla Direzione, in grado esclusivamente di aumentare il risultato finale (c.d. Fattore di Rischio Finale), per quelle aree ritenute maggiormente sensibili, anche in relazione ai possibili effetti che potrebbero avere sugli stakeholder e sull’immagine della medesima struttura eventuali azioni penali. L’attività di analisi del rischio elaborata con le modalità di cui sopra si è tradotta nella redazione di una scheda analisi per ogni singola fattispecie di reato prevista come causa di responsabilità amministrativa per l’Associazione ai sensi del D. Lgs. 231/01.

Per la valutazione quantitativa dei parametri sopra indicati si sono utilizzati i criteri di seguito

riportati:

Indice di Gravità (G)	
Criterio	Punteggi
Bassa: sanzione fino a 267 quote	1
Media: sanzione fino a 268 a 400 quote	2
Alta: sanzione da 401 a 660 quote	3
Altissima: sanzione da 661 a 800 quote	4
Elevatissima: sanzione da 801 a 1000 quote	5

INDICE DI PROBABILITÀ (P)	
Criterio	Punteggi
Non attinente	0
Non escludibile	1
Attinente	2

INDICE DI RILEVABILITÀ (R)	
Criterio	Punteggi
Alta: L'organizzazione e la gestione dell'associazione è in grado di rilevare certamente il manifestarsi di comportamenti scorretti	1
Moderata: Il programma di controllo ha una probabilità di rilevare il manifestarsi di comportamenti scorretti inferiore al 50%	2
Bassa: Il programma di controllo rileva solo casualmente il manifestarsi di comportamenti scorretti	3

PRECEDENTI STORICI (S)	
Criterio	Punteggi
Nessun precedente	1
Precedenti/imputazioni che non abbiano comportato sanzioni per la Responsabilità Amministrativa	2
Precedenti o imputazioni che abbiano comportato applicazione di sanzione per Responsabilità Amministrativa	3

FATTORE CORRETTIVO (C)	
Criterio	Punteggi
Non Corretto: la valutazione derivante dalla moltiplicazione di G*P*R è ritenuta congrua per il tipo di organizzazione	1
Corretto: la valutazione derivante dalla moltiplicazione di G*P*R non è ritenuta congrua per il tipo di organizzazione e per l'impatto di immagine che potrebbe avere la sanzione	2

Nella valutazione della potenzialità criminogena nelle singole aree si è tenuto conto anche delle attività di controllo interno già operanti nelle stesse (quali, ad esempio, l'esistenza di un sistema di verifica delle decisioni strategiche adottate, la procedura scritta dei flussi decisionali, la tracciabilità delle risorse finanziarie). Per le singole attività svolte, quale prodotto dei cinque fattori sopra individuati, un indicatore definito Fattore di Rischio Totale (FRT), secondo la seguente tabella.

Rischio elevato	FRT < 27 Priorità elevata = interventi necessari ed urgenti
Rischio medio	FRT compreso tra 19 e 27 Priorità media = interventi necessari
Rischio basso	FRT compreso tra 6 e 18 Priorità bassa = interventi non necessari
Rischio trascurabile	FRT compreso tra 0 e 5 = interventi non necessari

Si riporta di seguito uno schema di sintesi dei risultati derivanti dall'attività di Analisi del rischio, suddivisa per Macro aree, secondo la sequenza prevista dal D. Lgs. 231/01.

Articolo di riferimento del modello 231	Titolo	Rischio Max Rilevato	Norme di comportamento
Art. 24	Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico	Media	Parte Speciale
Art. 24-bis	Delitti Informatici e Trattamento illecito dei Dati	Media	Parte speciale
Art. 24-ter	Delitti di criminalità Organizzata	Trascurabile	Codice etico
Art. 25	Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e Corruzione	Media	Parte Speciale
Art. 25-bis	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di Riconoscimento	Basso	Codice etico
Art. 25-bis1	Delitti contro l'industria e il commercio	Molto basso	Codice etico
Art. 25-ter	Reati societari	Basso	Parte Speciale
Art. 25-quater	Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	Trascurabile	Parte Speciale
Art. 25-quater.1	Mutilazione degli organi genitali femminili	Trascurabile	Codice Etico
Art. 25-quinquies	Delitti contro la personalità individuale	Basso	Parte Speciale
Art. 25-sexies	Reato di abuso di Mercato	Trascurabile	Parte Speciale
Art. 25-septies	Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro	Media	Parte Speciale
Art. 25-octies	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio	Basso	Parte Speciale
Art. 25-nonies	Violazione del diritto d'autore	Basso	Parte Speciale
Art. 25-decies	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Basso	Codice Etico
Art. 25-undecies	Reati ambientali	Basso	Parte Speciale
Art. 25-duodecies	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	Basso	Codice Etico
Art.25-terdecies	Razzismo e xenofobia	Basso	Codice Etico
L. 146/2006	Reati Transnazionali	Non applicabile	-----

1.3.5. QUINTA FASE: definizione dei protocolli

Per ciascuna funzione in cui un'ipotesi di rischio sia stata ravvisata come sussistente, si è definito uno o più protocolli di decisione e gestione, contenenti la disciplina che il soggetto avente la responsabilità operativa ha contribuito ad individuare come la più idonea a governare il profilo di rischio individuato: un insieme di regole, insomma, originato da una dettagliata analisi di ogni singola attività e del sistema di prevenzione del rischio.

I protocolli sono ispirati alla regola di rendere documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, onde sia possibile risalire alla motivazione che ha guidato la decisione. Ciascuno di siffatti protocolli di decisione e gestione dovrà essere recepito, rendendo quindi ufficiali ed obbligatorie le regole di condotta nei confronti di tutti coloro che si trovino a compiere l'attività nell'ambito della quale è stato individuato un rischio.

L'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire i reati è stata realizzata mediante la predisposizione di una serie di appositi protocolli che tenesse appunto in considerazione anche gli identificati rischi di commissione di ipotesi di reato.

Vista la presenza di protocolli già collaudati e certificati, si rinvia a quelli con compito dell'OdV di controllo e verifica della loro applicabilità ad ogni fase. Segnatamente, attraverso dette modalità di gestione - verificate periodicamente con apposito audit - si prevede che le procedure inerenti ai flussi finanziari garantiscano il rispetto dei principi di trasparenza, verificabilità, inerenza all'attività aziendale e inoltre che i poteri autorizzativi e di firma siano assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali.

La definizione dei protocolli si completa e si integra con le regole previste dal Codice Etico che la Croce Bianca già adotta ed applica, il quale rappresenta uno strumento fondamentale per esprimere quei principi di deontologia aziendale che la Croce Bianca riconosce come propri e sui quali fonda una sana, trasparente e corretta gestione delle attività compiute da tutti i dipendenti e da tutti i soggetti afferenti alla Croce Bianca.

1.4. Struttura del MODELLO: sezioni prima e seconda e allegati

In considerazione delle caratteristiche sopra esposte, il presente Modello si compone:

- di una parte prima – *i.e.* la PARTE GENERALE – volta ad illustrare le finalità e i contenuti del DECRETO e delle principali norme di riferimento, le caratteristiche ed il funzionamento dell'organismo di vigilanza, l'attività di formazione e informazione riguardo al MODELLO, il sistema disciplinare, l'aggiornamento del MODELLO;
- di una parte seconda – *i.e.* la PARTE SPECIALE – che costituisce il cuore del MODELLO e che si riferisce ai suoi contenuti: dall'adozione all'individuazione delle attività a rischio, alla definizione dei protocolli, ai flussi informativi;
- di una parte terza – *i.e.* ALLEGATI al MODELLO – in cui sono ricompresi tutti gli allegati al presente MODELLO, che ne costituiscono parte sostanziale ed integrante:

- Decreto Legislativo n. 231/2001;
- Linee Guida 231 di Confindustria Aggiornate al marzo 2014;
- Documentazione inerente la Pubblica Assistenza Croce Bianca – ODV: copia certificato iscrizione Registro Regione Toscana persone giuridiche, copia certificato iscrizione registro del volontariato e nuovo statuto; verbale assemblea rinnovo cariche associative (25 ottobre 2020); verbale Consiglio Direttivo nomine all'interno del Consiglio (8 novembre 2020);
- Codice Etico;
- Documento Valutazione dei Rischi;
- Regolamento Privacy;
- Nota Illustrativa “La disciplina del *whistleblowing*” Confindustria-Gennaio 2018;
- Il “Manuale operativo” che contiene tutte le regole procedurali che disciplinano gli aspetti di maggior rilevanza amministrativa e gestionale dell’Associazione.

Questi documenti sono conservati accuratamente ad opera dell’Organismo di Vigilanza unitamente ad un originale del presente MODELLO e sono comunque visibili a tutti i soggetti destinatari, contattando, senza formalità, il citato Organismo. I documenti sono altresì disponibili costantemente in azienda e l’ufficio personale che ne conosce la dislocazione, richiesto, ne autorizza la consultazione registrandone l’accesso.

1.5. Destinatari

Come illustrato più sopra, il MODELLO è indirizzato a tutto il personale della Croce Bianca che si trovi a svolgere le attività identificate a rischio. Le disposizioni contenute nel MODELLO devono, dunque, essere rispettate dal personale dirigenziale, che opera in nome e per conto dell’Associazione, dai lavoratori subordinati, e dai volontari opportunamente formati e informati circa i contenuti del MODELLO, secondo le modalità indicate nello stesso.

Al fine di garantire una efficace ed effettiva prevenzione dei reati, il presente MODELLO è destinato anche ai collaboratori esterni (consulenti, professionisti ecc.).

2. ORGANIGRAMMA E PROCESSI SENSIBILI DI CROCE BIANCA

2.1. Struttura organizzativa, di gestione e di controllo di Croce Bianca

La Governance della Croce Bianca:

- L'Assemblea
- Il Consiglio Direttivo
- Il Presidente del Consiglio Direttivo;
- Il Segretario Generale;
- L'Economo;
- L'Organo di controllo;
- Il Collegio dei Probiviri.

Il Consiglio Direttivo in carica si è avvalso della facoltà prevista dallo Statuto di nominare un Segretario Generale ed un Economo.

Essendo stati nominati dal Consiglio in carica tre Vice Presidenti, in ipotesi di assenza od impedimento del Presidente, le sue funzioni spettano al Vice Presidente vicario, costituendo la sua firma prova nei confronti dei terzi dell'assenza o dell'impedimento.

Sistema di deleghe ben delineato

La delega di funzioni da parte del datore di lavoro, è ammessa con i seguenti limiti e condizioni:

- a)* Che essa risulti da atto scritto recante data certa;
- b)* Che il delegato possenga tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- c)* Che essa attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- d)* Che essa attribuisca al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate;
- e)* Che la delega sia accettata dal delegato per iscritto.

Si fa presente che attualmente in Croce Bianca non sono presenti soggetti delegati dalla Direzione.

La rappresentanza dell'associazione spetta al medesimo Presidente del Consiglio Direttivo.

Lo statuto prevede che il Consiglio Direttivo possa rilasciare deleghe ad uno o più consiglieri, ovvero ad associati, per il compimento, anche in via continuativa, di determinati incarichi, nonché per il disbrigo degli affari di ordinaria amministrazione e per ogni occorrenza, in particolare in relazione di gestione amministrativa relativa al patrimonio, necessario per l'attività dell'Associazione, stabilendo con apposita delibera criteri, condizioni, limiti ed eventuali responsabilità.

La gestione dei conti bancari e postali viene effettuata con firma disgiunta dal Presidente, dall'Economo ed in assenza o impedimento del Presidente al Vice-Presidente vicario costituendo la sua firma prova dell'assenza o impedimento del Presidente.

La struttura operativa, le risorse aziendali ed i processi di Croce Bianca costituiscono l'oggetto dell'analisi effettuata. I processi maggiormente sensibili alla commissione dei reati individuati

e le responsabilità delineate per ruolo e funzione aziendale saranno dettagliati nel prosieguo.

2.2. Struttura e composizione dell'organismo di vigilanza

L'esenzione dalla responsabilità amministrativa come **disciplinata** dall'art. 6 comma 1 D. Lgs. 231/2001 prevede, quale elemento di fondamentale importanza, l'istituzione di un organismo di vigilanza (di seguito "OdV" o "**Organismo di Vigilanza**"), interno all'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

In relazione all'identificazione dell'Organismo di Vigilanza e all'esigenza di efficacemente attuare il Modello, si è deciso di nominare un Organismo di Vigilanza secondo i principi qui dappresso descritti.

Il DECRETO, in virtù delle modifiche normative apportate dall'art. 1, comma 82, della Legge finanziaria del 2005, stabilisce che l'Organismo di Vigilanza può essere sia monosoggettivo, che plurisoggettivo.

La Croce Bianca ha optato, nel pieno rispetto della disciplina normativa, per un Organismo di Vigilanza monosoggettivo, composto da un soggetto qualificato professionalmente proprio nelle aree di maggior rischio di reato, dotato dei requisiti di legge. Tale soluzione è stata ritenuta la più adatta, sulla base delle caratteristiche della propria struttura organizzativa, a garantire l'effettività dei controlli cui l'OdV è istituzionalmente preposto.

Si è inoltre deciso che la nomina del membro dell'OdV, nonché l'eventuale revoca, sono di competenza del Consiglio Direttivo, il quale procede a tali operazioni nel pieno rispetto delle indicazioni di legge, comunque garantendo sempre che l'OdV sia connotato dai seguenti requisiti:

a) Autonomia e indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività operative/gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. Tali requisiti si ottengono garantendo all'OdV, da considerarsi come unità di staff a sé stante nella struttura organizzativa, una sostanziale indipendenza gerarchica o comunque una dipendenza la più elevata possibile e prevedendo che, nello svolgimento delle sue funzioni, l'OdV risponda solo al massimo vertice gerarchico.

Al fine di rendere effettivi i suddetti requisiti, è stato necessario definire alcune forme di tutela in favore del componente dell'OdV, in modo da assicurare ad esso un'adeguata protezione da eventuali forme di ritorsione a suo danno (si consideri il caso in cui dagli accertamenti svolti dall'OdV emergano elementi che facciano risalire al vertice aziendale il reato – o il tentativo di commissione del medesimo – ovvero una violazione del presente Modello, di cui si dirà – in special modo – *infra* al punto c).

b) Professionalità

L'OdV deve possedere, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; in particolare deve possedere competenze specialistiche in tema di attività ispettiva e di consulenza (a titolo esemplificativo, gestione dei sistemi di sicurezza e

prevenzione degli infortuni, campionamento statistico, tecniche di analisi, conoscenze contabili, metodologie di individuazione delle frodi e del sistema informatico) e competenze giuridiche, con particolare riferimento ai reati previsti dal DECRETO. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

Il componente dell'OdV deve possedere, oltre alle competenze tecniche sopra descritte, ulteriori requisiti soggettivi formali, quali l'onorabilità, l'assenza di conflitti d'interessi e di rapporti di parentela con gli organi sociali e con il vertice, il non essere mai stato imputato in procedimenti penali aventi ad oggetto le fattispecie previste dal DECRETO.

Ciò al fine di garantire ulteriormente l'obiettività di giudizio richiesta dal compito.

Inoltre, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato ad assumere la carica di componente dell'OdV deve sottoscrivere una dichiarazione in cui attesta l'assenza di fattori d'incompatibilità quali, ad esempio:

- relazioni di parentela o di coniugio o affinità entro il IV grado con componenti del Consiglio Direttivo, soggetti apicali in genere, sindaci e revisori della Croce Bianca;
- conflitti d'interesse, anche potenziali, con la Croce Bianca, tali da minare l'indipendenza richiesta dal ruolo;
- funzioni di amministrazione, nei tre esercizi anteriori alla nomina quale membro dell'OdV, ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organo;
- rapporto di pubblico impiego presso Pubbliche Amministrazioni nazionali o locali nei tre anni anteriori all'assunzione della carica di componente dell'OdV, ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organo;
- sentenza di condanna passata in giudicato, ovvero applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti di cui al DECRETO o altri reati ad essi assimilabili o comunque delitti commessi non colposamente;
- condanna, con sentenza passata in giudicato, ad una pena che importa l'interdizione dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

c) Continuità d'azione

L'OdV deve:

- lavorare costantemente sulla vigilanza del MODELLO con i necessari poteri d'indagine;
- essere una struttura "interna" all'azienda, anche se composta tutta da soggetti indipendenti (siano essi interni – nel senso anzidetto - od esterni) rispetto all'organo amministrativo della Croce Bianca in modo da garantire la continuità dell'attività di vigilanza;
- curare l'attuazione del MODELLO e assicurarne il costante aggiornamento;
- non svolgere mansioni prettamente operative che possano condizionare la visione d'insieme delle attività aziendali che ad esso si richiede, e minarne l'obiettività di giudizio.

Sul piano soggettivo, il membro dell'Organismo di Vigilanza deve essere dotato dei requisiti di professionalità e onorabilità. Tale soggetto, in virtù dell'attività che è chiamato a svolgere e nell'ambito delle reciproche competenze, deve essere dotato delle necessarie cognizioni tecniche e della esperienza relativa e quindi fornito di conoscenze senz'altro di carattere aziendalistico, ma anche dotato della necessaria cultura legale (societaria, penale, civile, procedurale, amministrativa) contabile, gestionale. Il membro dell'Organismo di Vigilanza dovrà, inoltre, garantire l'onorabilità, la massima affidabilità e l'assenza di ogni posizione di conflitto (a titolo esemplificativo: relazioni di parentela con gli organi sociali o con il vertice, conflitti di interessi). Al fine di adempiere alle proprie funzioni, di carattere multidisciplinare, inoltre, l'Organismo di Vigilanza potrà avvalersi della collaborazione di particolari

professionalità, da reperirsi anche all'esterno dell'associazione, che potranno fornire all'uopo un utile supporto tecnico e specialistico.

Al fine di assicurare la necessaria stabilità e continuità d'azione al predetto Organismo, si prevede che il membro rivestirà tale ruolo per un periodo consistente: anni 3 (tre) a decorrere dalla data dell'effettiva nomina, rinnovabile. In tale periodo il suo compenso, stabilito dal Consiglio Direttivo al momento della sua nomina, non potrà subire variazione alcuna, se non quelle determinate dall'opportunità di adeguamento agli indici legali.

L'eventuale revoca del membro dell'OdV, da disporsi esclusivamente per ragioni connesse a gravi inadempimenti in ordine al mandato conferito, dovrà essere deliberata dal Consiglio Direttivo. La revoca dei poteri propri dell'OdV e l'attribuzione dei medesimi poteri ad altri soggetti, potrà avvenire solo per giusta causa, per tale dovendosi intendere anche interventi di ristrutturazione organizzativa della Croce Bianca, mediante apposita delibera del Consiglio Direttivo.

L'OdV è nominato dal Consiglio Direttivo della Croce Bianca.

Il sopravvenire di una causa di incompatibilità/ineleggibilità determinerà l'immediata decadenza del membro dell'OdV.

L'OdV potrà essere riconfermato in carica per altri mandati di durata triennale.

L'OdV provvede direttamente a dotarsi di un Regolamento per il suo funzionamento, in conformità alla legge ed alle disposizioni del Codice Etico e del presente MODELLO.

Inoltre, poiché la gestione piramidale dei flussi informativi, circa la presenza di aree a rischio di commissione dei reati previsti dal DECRETO, costituisce a propria volta un processo sensibile, in grado di frustrare l'adempimento degli obblighi di vigilanza conferiti all'OdV, quest'ultimo provvederà ad adottare efficaci meccanismi di whistleblowing protection, provvedendo cioè ad istituire delle linee fax e/o delle caselle di posta cartacea ed elettronica alle quali ogni dipendente, anche in forma anonima e riservata, potrà trasmettere ogni utile segnalazione circa presunte violazioni del MODELLO, anche qualora le stesse non integrino gli estremi di un reato.

2.3. Definizione dei compiti e dei poteri dell'Organismo di vigilanza

I compiti dell'OdV sono espressamente definiti all'articolo 6, comma 1, lett. b) del DECRETO:

- vigilare su funzionamento e osservanza del MODELLO;
- curarne l'aggiornamento.

In adempimento al primo di siffatti compiti, all'Organismo di Vigilanza sono affidate le seguenti attività:

- effettuare verifiche sulle attività od operazioni individuate nelle aree a rischio, coordinandole con quelle riconosciute e affidate ai soggetti coinvolti, al fine di valutare l'osservanza e il funzionamento del MODELLO;
- verbalizzare le comunicazioni che, almeno su base semestrale, sono ricevute dal Segretario Generale, al fine di individuare possibili carenze nel funzionamento del MODELLO e/o possibili violazioni dello stesso;
- vigilare sull'adeguatezza e sull'aggiornamento dei protocolli rispetto alle esigenze di prevenzione dei reati;

- vigilare sul sistema di deleghe, al fine di garantire la coerenza tra i poteri conferiti e le attività in concreto espletate;
- promuovere adeguate iniziative volte alla diffusione della conoscenza e della comprensione del MODELLO organizzativo tra tutti i dipendenti, volontari, consulenti e partner;
- confrontarsi con il Segretario Generale per la definizione di appositi programmi di formazione per il personale e del contenuto di comunicazioni periodiche da inoltrarsi ai Dipendenti, ai Volontari e agli Organi Sociali, volte a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le basi conoscitive circa la normativa di cui al DECRETO;
- predisporre ed aggiornare con continuità, in collaborazione con le funzioni interessate, lo spazio nella rete e/o in forma cartacea, contenente tutti i dati relativi al DECRETO ed al presente MODELLO;
- valutare le segnalazioni di possibili violazioni e/o inosservanze del MODELLO, anche non integranti gli estremi di un reato;
- condurre le indagini volte all'accertamento di possibili violazioni delle prescrizioni del MODELLO;
- coordinarsi con il management per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, fermo restando la competenza di quest'ultimo all'irrogazione delle sanzioni ed al relativo procedimento disciplinare (per quanto concerne questo punto, si rinvia al paragrafo 2.6).

Qualora l'attività richieda competenze specialistiche che eccedono quelle del membro dell'Organismo di Vigilanza, lo stesso organo potrà ricorrere a consulenti e professionisti esterni, scegliendoli tra quelli qualificati dall'associazione.

Pur tenendo conto del fatto che la competenza per l'adozione ed efficace attuazione del MODELLO è espressamente attribuita, dall'art. 6 comma 1 lett. a) al Consiglio Direttivo della Croce Bianca, è stata presa la decisione di affidare le procedure di aggiornamento del MODELLO stesso alla competenza dell'OdV. Pertanto, nel rispetto del dettato normativo, l'attività di aggiornamento verrà espletata dall'OdV, su delega espressa del Consiglio Direttivo della Croce Bianca.

Il compito affidato all' Organismo di Vigilanza di curare l'aggiornamento del MODELLO si traduce quantomeno nelle seguenti attività:

- programmare controlli ed implementare verifiche su base periodica delle attività di tutte le singole Aree Operative, al fine di garantire la corretta (e costante) individuazione delle attività a rischio e la loro eventuale integrazione. A tal fine potendosi avvalere delle informazioni e della collaborazione del Segretario Generale;
- attuare le verifiche periodiche e a campione della idoneità ed efficienza dei protocolli previsti in attuazione delle procedure adottate dall'associazione, della documentazione di supporto alle operazioni dell'associazione, anche di carattere contabile, riscontrando e segnalando all'organo dirigente ogni eventuale anomalia;
- verificare che ogni parte che concorre a realizzare il MODELLO sia e resti rispondente e adeguata alle esigenze del MODELLO come individuate dalla legge, a tal fine potendosi avvalere delle informazioni e della collaborazione da parte del Segretario Generale;
- verificare ed aggiornare il MODELLO in ogni sua parte a seguito di modifiche aziendali, legislative e di ogni altra natura che abbiano incidenza su quanto previsto dal MODELLO;
- valutare, unitamente alle funzioni competenti, le iniziative anche operative da assumere nell'ottica di un efficace aggiornamento del MODELLO e predisporre il piano di miglioramento;
- curare, su delega espressa del Consiglio Direttivo, gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del MODELLO, da realizzarsi attraverso le modifiche e/o le integrazioni

rese necessarie da significative violazioni delle prescrizioni, da mutamenti nell'organizzazione o nell'attività, da interventi legislativi che ne richiedano l'adeguamento o dall'effettiva commissione di reati;

- segnalare all'organo dirigente le violazioni del MODELLO in grado di determinare la responsabilità in capo all'ente, registrare e conservare le medesime accuratamente;
- verificare l'effettività e la funzionalità delle modifiche del MODELLO di volta in volta adottate dagli organi competenti;
- qualora si renda necessario, in conseguenza alla modificazione del MODELLO, un intervento modificativo sulle policies o sulle procedure contenute nei manuali operativi, l'OdV potrà disporre autonomamente tale modifica;
- redigere verbale delle riunioni;
- conservare accuratamente i verbali, le decisioni, i suggerimenti, le proposte ed ogni documentazione dell'attività svolta, delle segnalazioni e della documentazione rilevante.

Per l'espletamento di siffatti compiti, l'OdV, nell'esercizio dei propri poteri ed in perfetta autonomia, provvederà direttamente alle seguenti incombenze:

- predisporre il piano annuale delle verifiche su adeguatezza e funzionamento del MODELLO;
- predisporre misure idonee al fine di mantenere aggiornata la mappatura delle aree a rischio e la tracciabilità dei flussi informativi e decisionali, secondo le modalità e i principi seguiti nell'adozione del MODELLO;
- disciplinare le modalità di comunicazione sull'evoluzione delle attività nelle aree a rischio da parte dei soggetti responsabili;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti per il rispetto del MODELLO, curando anche il loro aggiornamento e l'effettività della trasmissione delle informazioni richieste.

Ai fini di un pieno e autonomo funzionamento l'OdV è dotato di un fondo di 600 €. Detto budget viene predisposto annualmente dall'OdV ed è approvato dal Consiglio Direttivo, il quale non potrà sindacarne l'ammontare, bensì semplicemente chiederne giustificazione in caso di evidenti incongruità. In casi eccezionali, tale budget annuo potrà essere aumentato ulteriormente con il voto favorevole della maggioranza dei membri del Consiglio Direttivo ove necessario per adempiere ai propri compiti istituzionali.

L'Organismo di Vigilanza non dispone di poteri operativi o decisionali, neppure di tipo impeditivo, in relazione all'attività della Croce Bianca. In ogni caso, di ciascuna deliberazione dell'OdV deve essere tempestivamente informato il Presidente del Consiglio Direttivo.

Le suddette deliberazioni hanno mero carattere consultivo e/o propositivo, e non possono in alcun modo vincolare il Presidente. Per adempiere ai propri compiti l'Organismo di Vigilanza si avvarrà della collaborazione di ogni funzione e di ogni risorsa dell'Associazione al fine di ottenere le informazioni o i dati rilevanti, ritenuti necessari per lo svolgimento dei propri compiti istituzionali, senza necessità di alcuna autorizzazione preventiva.

In ogni caso potrà ricorrere anche a consulenti esterni, ove la loro collaborazione si renda necessaria.

All'Organismo di Vigilanza resta in ogni caso riconosciuto il potere di interloquire con i soggetti legittimati per legge all'attività di controllo, e la facoltà di poter sollecitare la verifica della sussistenza degli elementi richiesti per legge ai fini della possibilità di proposizione delle azioni di responsabilità o di revoca per giusta causa.

Gli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere documentati. Copia della documentazione deve essere custodita a cura dell'OdV stesso.

L'OdV, nonché tutti i soggetti dei quali quest'ultimo si avvale, a qualsiasi titolo, sono vincolati all'obbligo di riservatezza in relazione a tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni.

2.4. Reporting dell'Organismo di controllo

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza non riporta in linea gerarchica a nessuna funzione all'interno dell'associazione.

Il *Reporting* dell'OdV si svolge attraverso due modalità:

- la prima, su base continuativa, da inviare al Segretario Generale;
- la seconda, almeno semestrale, direttamente verso il Presidente del Consiglio Direttivo.

Annualmente l'OdV elabora una relazione scritta per il Presidente, contenente indicazioni sull'attività svolta (con indicazione dei controlli effettuati e dell'esito dei medesimi, l'eventuale aggiornamento della mappatura delle attività sensibili, etc.) e, ogni anno, un piano delle attività previste per l'anno successivo. Nel caso in cui l'OdV riscontri delle anomalie o criticità riferibili a qualcuno dei soggetti referenti, la segnalazione dovrà essere indirizzata a uno degli altri soggetti di cui sopra.

L'attività di *reporting* ha ad oggetto:

- l'attività svolta dall'OdV,
- le modifiche apportate al modello o le proposte di modifica del medesimo,
- le eventuali anomalie riscontrate, sia in termini di comportamenti in Croce Bianca, sia in termini di efficacia del MODELLO.

Gli incontri tra l'OdV e i soggetti referenti devono essere verbalizzati, e le copie dei verbali devono essere custodite dall'Organismo di Vigilanza il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni e i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

2.5. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

2.5.1. *Obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza*

Tra le esigenze che il MODELLO deve soddisfare, il DECRETO enuncia anche l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'OdV.

I flussi informativi hanno ad oggetto tutte le informazioni e tutti i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'OdV, secondo quanto previsto dai protocolli e da ciascuna parte che concorre a costituire il MODELLO. Sono stati pertanto istituiti una serie di obblighi, gravanti su tutto il personale della Croce Bianca, e, in primo luogo, sui soggetti apicali.

In particolare, tutti tali soggetti apicali tengono informato l'OdV di ogni evento o fatto rilevante

per il rispetto e il funzionamento del MODELLO. Il personale dipendente, i volontari ed eventuali collaboratori esterni, devono riferire ogni informazione relativa a comportamenti costituenti violazioni delle prescrizioni del Modello o inerenti alla commissione di reati.

Inoltre, l'OdV deve ricevere copia dei report periodici in materia di salute e di sicurezza sul lavoro, in modo da essere tempestivamente informato circa eventuali violazioni delle prescrizioni antinfortunistiche del MODELLO.

L'OdV istituisce un canale di comunicazione interna che garantisca, qualora la natura della segnalazione lo richieda, la confidenzialità di quanto segnalato, in modo anche da evitare atteggiamenti ritorsivi da parte dei vertici aziendali nei confronti del segnalante (*whistleblower protection*).

Comunque, a titolo esemplificativo, l'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato nel caso di:

- a. Informazioni relative all'assetto dell'associazione anche prima dell'istituzione dell'Organismo di Vigilanza;
- b. notizie relative all'attuazione del MODELLO e alle sanzioni che in conseguenza della mancata osservanza dello stesso, siano state irrogate;
- c. atipicità o anomalie riscontrate da parte dei vari organi responsabili e degli organi deputati al controllo, nelle attività volte a porre in essere il MODELLO;
- d. provvedimenti provenienti da qualsiasi Autorità pubblica, dai quali si evinca la pendenza di procedimenti relativi ai reati contemplati dal DECRETO;
- e. avvenuta concessione di erogazioni pubbliche, rilascio di nuove licenze, di autorizzazioni o di altri rilevanti provvedimenti amministrativi;
- f. operazioni finanziarie che assumano particolare rilievo per valore, modalità, rischiosità, atipicità;
- g. partecipazione a gare d'appalto, ed aggiudicazione degli stessi, e in genere instaurazione di rapporti contrattuali con la Pubblica Amministrazione;
- h. informazione immediata di ogni accertamento fiscale, del Ministero del Lavoro, degli enti previdenziali, dell'antitrust, e di ogni altra Autorità di Vigilanza, a cura del responsabile dell'area sottoposta al relativo accertamento;
- i. comunicazione e informativa documentale in ordine ad operazioni societarie straordinarie, ed in ordine alle connesse adunanze dell'organo amministrativo.

L'inosservanza dei suddetti obblighi di reporting ad opera dei referenti aziendali comporta violazione del MODELLO e relativa applicazione delle sanzioni previste dal sistema disciplinare.

2.5.2. Whistleblower protection (protezione delle segnalazioni)

Il sistema di protezione delle segnalazioni di violazione delle disposizioni di legge, del codice etico e del MODELLO è considerato strumento fondamentale per l'applicazione efficace del sistema di prevenzione dei rischi di reato. In conformità alle linee guida di Confindustria, qui integralmente richiamate ed allegate (**Allegato g** – Nota Illustrativa Confindustria, Gennaio 2018). Pertanto un dipendente che segnala una violazione del MODELLO, anche se non costituente reato, non deve trovarsi in alcun modo in posizione di svantaggio per questa azione, indipendentemente dal fatto che la sua segnalazione sia poi risultata fondata o meno.

Un dipendente che ritenga di essere stato discriminato nella sua attività a seguito della segnalazione di una violazione del MODELLO, dovrà utilizzare le procedure interne di Croce

Bianca, conformi alla legge ed alle indicazioni predisposte per risolvere e conciliare le vertenze del personale.

La Croce Bianca si impegna a offrire un ambiente di lavoro privo di discriminazioni e molestie e si aspetta che tutti i dipendenti facciano tutto quanto possibile per mantenere questo tipo di ambiente di lavoro. La Croce Bianca non potrà tollerare molestie a un dipendente da parte di nessuno (si vedano le prescrizioni dettate al riguardo dal codice etico). Saranno intraprese azioni disciplinari nei confronti di chiunque metta in atto azioni discriminatorie, o rechi molestie a qualsiasi dipendente che segnali una violazione del MODELLO.

Un dipendente che segnali una violazione del MODELLO o trasmetta un'accusa, sia essa falsa o presentata con mezzi diversi da quelli riconosciuti dal sistema di protezione, non avrà diritto alle tutele offerte da quest'ultimo. Verranno avviate procedure disciplinari nei confronti di chiunque sollevi intenzionalmente accuse false o irregolari.

La Croce Bianca incoraggia tutti i dipendenti che desiderino sollevare una questione inerente ad una violazione del MODELLO, a discuterne con il Presidente prima di seguire le normali procedure di whistleblowing, salvo evidenti controindicazioni.

Si prevede che, nella maggioranza dei casi, il Presidente sia in grado di risolvere il problema in modo informale. A tal fine, essi devono considerare tutte le preoccupazioni sollevate in modo serio e completo e, ove necessario, chiedere pareri all'Organismo di Vigilanza ed alle altre competenti figure e/o compiere indagini approfondite, nel rispetto delle proprie attribuzioni. Qualora la segnalazione non dia esito, o il dipendente si senta a disagio nel presentare la segnalazione al responsabile di funzione, il dipendente deve rivolgersi all'OdV.

I Consulenti e i Partner, in relazione all'attività svolta con la Croce Bianca, effettuano la segnalazione direttamente all'OdV.

Per consentire un accertamento corretto e un'indagine completa di una segnalazione relativa a un comportamento sospetto, quando segnalano la presunta violazione, i dipendenti devono fornire le informazioni riportate qui di seguito, che confluiscono in apposito documento redatto dall'Organismo di Vigilanza:

- una descrizione della questione con tutti i particolari di rilievo (ad esempio l'accaduto, il tipo di comportamento, la data e il luogo dell'accaduto e le parti coinvolte);
- un'indicazione del motivo per il quale la questione è ritenuta preoccupante;
- un'indicazione che confermi se il fatto è avvenuto, sta avvenendo o è probabile che avvenga;
- un'indicazione del modo in cui il dipendente è venuto a conoscenza del fatto/della situazione;
- l'esistenza di testimoni;
- ulteriori informazioni ritenute rilevanti da parte del dipendente;
- se il dipendente ha già sollevato il problema con qualcun altro e, in caso affermativo, a chi;
- la specifica funzione nell'ambito della quale si è verificato il comportamento sospetto.

In ogni caso:

- tutto il personale a qualunque titolo coinvolto nel sistema di whistleblowing è tenuto a mantenere standard elevati di professionalità e riservatezza.
- qualsiasi documento creato in relazione a una segnalazione di whistleblowing deve essere tenuto in modo rigorosamente riservato.

- nel corso di qualsiasi comunicazione e/o riunione, è necessario prestare attenzione ed evitare possibili dichiarazioni dannose per proteggere l'identità delle persone coinvolte e assicurarsi che le indagini non rechino danni.
- tutte le indagini devono essere eseguite in modo tale da evitare l'eccessiva attenzione e/o la speculazione da parte di coloro che non devono essere coinvolti.
- le comunicazioni devono essere rivolte solo alle persone che devono essere informate.
- ogni dipendente interrogato in relazione a un'indagine deve essere a conoscenza del fatto che la problematica verrà trattata in modo riservato e che deve evitare di parlarne con terzi.

Qualsiasi questione relativa a presunte violazioni di quanto stabilito dal DECRETO, dalle altre fonti di legge, dal Codice etico e dal MODELLO deve essere sollevata direttamente all'OdV. Tale preoccupazione potrà essere sollevata in modo anonimo.

I dipendenti che desiderano restare anonimi possono utilizzare la posta normale o elettronica; al fine di rendere accessibile e non costosa la segnalazione, sono predisposte apposite cassette postali per documenti cartacei presso gli uffici, in ogni spazio utile dell'associazione, in modo da raccogliere agevolmente le segnalazioni anonime.

In alternativa, sarà possibile inviare all'indirizzo mail: odvcrocebiancaquerceta@gmail.com.

I whistleblower anonimi sono comunque invitati a fornire informazioni sufficienti relative a un fatto o a una situazione per consentire un'indagine adeguata.

Le segnalazioni relative a presunte violazioni nell'ambito e nell'applicabilità della presente procedura saranno esaminate in modo approfondito, equo e tempestivo. Le indagini devono iniziare al più presto e devono essere portate avanti in modo diligente. Tutte le persone coinvolte in un'indagine devono prestare attenzione ed agire in modo imparziale in tutte le fasi della procedura. Si devono raccogliere i fatti oggettivi relativi all'evento o alla situazione, non le opinioni o le speculazioni.

A partire dall'inizio di un'indagine si devono conservare tutti i documenti esistenti al momento in cui è stata segnalata la violazione. Se necessario, i documenti devono essere prelevati dalle aree e dagli archivi in cui sono conservati. Di tutte tali attività si occupa l'Organismo di Vigilanza.

Qualora la segnalazione pervenga in forma scritta anonima, l'OdV valuta l'opportunità di procedere ad indagini, sempre che la segnalazione contenga riferimenti sufficientemente specifici per effettuare gli accertamenti del caso.

È istituito, inoltre, un obbligo funzionale di informazione a carico dei Responsabili delle aree operative. In particolare, questi Responsabili devono riferire all'OdV:

- semestralmente sull'attività svolta (controlli effettuati, modifiche suggerite a seguito di variazioni dell'attività o delle procedure operative, segnalazioni di eventuali nuove attività o modalità idonee a realizzare ipotesi di reato previste dal DECRETO), mediante una relazione scritta;
- tempestivamente in caso di gravi anomalie nel funzionamento del MODELLO o di violazioni di prescrizioni dello stesso.

Nell'esercizio del proprio potere ispettivo, l'OdV può accedere liberamente, senza la necessità di una preventiva autorizzazione, a tutte le fonti di informazione dell'Associazione, prendere

visione di documenti e consultare dati relativi all'associazione.

Tutte le informazioni, i documenti e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali, vengono archiviate e custodite a cura dell'OdV in un apposito data base (informatico o cartaceo) per un periodo di 5 anni.

L'OdV, inoltre, ha cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla privacy.

2.6. Il sistema disciplinare

2.6.1. *Struttura e funzione del sistema disciplinare*

Il sistema disciplinare della Croce Bianca è stato redatto ed elaborato in attuazione e con riferimento al dettato del DECRETO. Infatti, gli artt. 6 e 7 del DECRETO prevedono, che gli enti siano esonerati dalle responsabilità ivi previste, qualora abbiano adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire i reati descritti nel decreto stesso e qualora abbiano adottato un sistema di sanzioni "disciplinari" da applicarsi nel caso di inosservanza delle regole dettate dal decreto o dal MODELLO.

La Croce Bianca ha predisposto il presente documento tenendo in considerazione che la commissione o il concorso nella commissione dei reati di cui al DECRETO è già sanzionata dal Codice Penale dal quale il presente sistema disciplinare è da ritenersi autonomo e distinto. Pertanto, le regole e le sanzioni indicate nel presente testo integrano e non sostituiscono le norme di legge e le clausole della pattuizione collettiva in tema di sanzioni disciplinari. Le stesse, fatte salve le previsioni normative sul rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale, potranno trovare attuazione a prescindere dalla rilevanza penale della condotta inadempiente.

Il sistema disciplinare prende in considerazione le oggettive differenze normative esistenti tra dirigenti, tutte le altre categorie del lavoro dipendente (quadri, impiegati e operai) e terzi che agiscono in nome e/o per conto della Croce Bianca. Va precisato che il suddetto sistema è stato predisposto nel rispetto degli artt. 2118 e 2119 c.c., della Legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato dall'associazione. In particolare, l'applicazione delle sanzioni previste dal sistema disciplinare tiene conto delle disposizioni applicabili per legge in relazione al contratto collettivo nazionale di lavoro adottato.

Il sistema disciplinare configurato dalla Croce Bianca, riferito alla violazione di regole di condotta previste nelle procedure organizzative aziendali, nel Codice Etico e nel presente MODELLO, adottate per prevenire la commissione dei reati di cui al DECRETO, individua e definisce:

- le condotte inadempienti;
- le sanzioni applicabili alle diverse categorie di lavoratori dell'Associazione;
- i criteri di commisurazione delle stesse.

Il sistema disciplinare previsto nel presente MODELLO, dunque, è:

- correlato e riferito alla violazione degli obblighi imposti dalla legge, dal decreto, dal MODELLO, dal codice etico e dalle procedure interne formalizzate dall'associazione;
- complementare e non alternativo a quello stabilito dal CCNL applicato dall'Associazione

- ai lavoratori e dal codice disciplinare interno dell'associazione;
- portato a conoscenza di tutti i dipendenti della Croce Bianca, nonché dei vari organi di controllo e di gestione, quali OdV, Consiglio Direttivo e Collegio Sindacale; la pubblicità del MODELLO e del sistema disciplinare ivi contenuto viene effettuata mediante affissione di copia nei locali dell'azienda e nelle sue unità periferiche, nonché attraverso specifiche comunicazioni dell'associazione.
 - conforme al principio del contraddittorio, che viene garantito tramite la previa pubblicità del MODELLO e l'applicazione della procedura prevista dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (in forza del quale la eventuale irrogazione della sanzione disciplinare è preceduta dalla contestazione degli addebiti e dalla successiva assegnazione del termine di difesa);
 - graduato in dipendenza e conseguenza delle violazioni commesse: le sanzioni disciplinari sono state elaborate e verranno applicate secondo la gravità dell'infrazione, tenendo conto di tutte le circostanze, oggettive e soggettive aggravanti e non, che hanno caratterizzato la condotta contestata, nonché dell'intensità della lesione del bene sociale tutelato.

Inoltre, il sistema disciplinare dovrà attenersi ai principi di tempestività e tipicità e, pertanto, la contestazione e la relativa sanzione dovranno intervenire entro un termine ragionevole e le condotte contestate dovranno essere espressamente previste come sanzionabili dal DECRETO o dal MODELLO.

Saranno ritenute sanzionabili anche le condotte finalizzate od idonee a violare, mettere a rischio o comunque eludere le procedure, i divieti e le prescrizioni del presente MODELLO e del decreto, ovvero tese alla commissione di un reato previsto dal decreto, ancorché il reato o la violazione delle prescrizioni del MODELLO e del decreto non si siano concretizzati.

Sono soggetti all'applicazione del sistema disciplinare, ai sensi della lettera a e b dell'art. 5 del D. Lgs. 231/2001 le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Croce Bianca, nonché da persone che esercitano, anche di fatto la gestione ed il controllo della stessa; le persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente sistema disciplinare tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede. In ogni caso, l'OdV deve essere coinvolto nel procedimento disciplinare.

L'accertamento delle infrazioni al MODELLO spetta all'OdV che dovrà segnalare tempestivamente al Presidente le violazioni accertate.

Il procedimento disciplinare è attribuito, in tutte le sue fasi, dalla contestazione degli addebiti, alla formulazione delle difese, alla irrogazione delle sanzioni, alla competenza del Presidente o ad un membro del Consiglio direttivo.

2.6.2. Sanzioni applicabili ai soggetti che lavorano presso la Croce Bianca

La violazione, da parte dei dipendenti soggetti al CCNL, delle singole regole comportamentali di cui al presente MODELLO costituisce illecito disciplinare.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei confronti dei soggetti sopra menzionati, saranno presi dal Consiglio Direttivo su informazione dell'OdV a cui spetta il compito di informare le violazioni del Modello.

Nei casi richiesti dalla natura della colpa o per necessità investigative, la Croce Bianca – in attesa di decidere sul provvedimento disciplinare finale – ha la facoltà di sospendere temporaneamente il lavoratore dal servizio per il tempo strettamente necessario. Restano ferme – e si intendono qui richiamate – tutte le previsioni del CCNL rispettivamente applicato a seconda del rapporto di lavoro intercorrente, tra cui, in particolare:

- l'obbligo – in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare – della previa contestazione dell'addebito al dipendente e dell'assegnazione a quest'ultimo di un termine per la difesa;
- l'obbligo – salvo che per il richiamo verbale – che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia emanato se non decorsi 5 giorni dalla contestazione dell'addebito (nel corso dei quali il dipendente potrà presentare le sue giustificazioni);
- l'obbligo di motivare al dipendente e comunicare per iscritto la comminazione del provvedimento.

2.6.3. Sanzioni nei confronti dei componenti il Consiglio Direttivo

In caso di violazione del presente MODELLO da parte di uno o più membri del Consiglio Direttivo, l'OdV informa l'organo di controllo contabile, i quali prendono gli opportuni provvedimenti tra cui, in maniera esemplificativa ma non esaustiva, la convocazione dell'assemblea al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

2.6.4. Tipologia di violazioni del MODELLO e relative sanzioni

Le condotte sanzionabili, in maniera esemplificativa ma non esaustiva, che rappresentano una violazione del presente MODELLO sono le seguenti:

- violazione, da parte del dipendente, di procedure interne previste dal MODELLO (ad es.: mancata osservanza delle procedure prescritte, omessa comunicazione all'OdV di informazioni rilevanti, omissione di controlli, ecc.), ovvero adozione, nello svolgimento di attività connesse ai processi sensibili, di comportamenti difformi rispetto alle prescrizioni del MODELLO;
- violazione di procedure interne previste dal MODELLO, o adozione, nello svolgimento di attività connesse ai processi sensibili, di comportamenti difformi rispetto alle prescrizioni del MODELLO stesso che esponano l'associazione al rischio di commissione di uno dei reati di cui al DECRETO;
- adozione, nello svolgimento di attività connesse ai processi sensibili, di condotte difformi rispetto alle prescrizioni del presente MODELLO, e diretti in modo non equivoco alla realizzazione di uno o più reati;
- adozione, nello svolgimento di attività connesse ai processi sensibili, di condotte palesemente difformi rispetto alle regole del presente MODELLO, tali da determinare la concreta applicazione a carico dell'associazione, delle sanzioni previste dal DECRETO.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al grado di responsabilità ed autonomia del dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, alla volontarietà della sua condotta nonché alla gravità della stessa, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui l'associazione può ragionevolmente ritenersi esposta, in base al DECRETO – a seguito della condotta censurata.

Il sistema disciplinare è soggetto ad una costante verifica e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza.

2.7. Aggiornamento del MODELLO

Come abbiamo già ricordato nel paragrafo 2.3, per espressa previsione dell'art. 6 comma 1 lett. a) del DECRETO, l'adozione e la efficace attuazione del MODELLO costituiscono una responsabilità dell'organo dirigente dell'associazione.

Vista la professionalità specifica dell'OdV, compete al detto organismo il compito di *curare* l'aggiornamento informale del MODELLO, su delega del Consiglio Direttivo, secondo quanto previsto nel presente MODELLO, compito che dovrà essere attuato anche mediante l'attività di collaborazione dei Responsabili delle aree operative.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del MODELLO, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati indicati dal DECRETO.

L'adozione di ogni modifica spetta comunque al Consiglio Direttivo.

2.8. Informazione e formazione del personale

2.8.1. Informazione rivolta al personale

Le modalità di comunicazione del MODELLO devono essere tali da garantirne la piena pubblicità, al fine di assicurare che i destinatari siano a conoscenza delle procedure che devono essere seguite per un adempimento corretto delle proprie mansioni. L'informazione deve essere completa, tempestiva, accurata, accessibile e continua.

A tal fine, il MODELLO è oggetto di specifica attività di formazione nella fase della sua adozione, a seguito di modifiche o aggiornamenti e, comunque, periodicamente. Altresì, verrà permanentemente messo a disposizione di tutti i destinatari in forma cartacea o elettronica, dandone idonea comunicazione al personale e preannunciando al contempo specifici corsi di formazione al riguardo.

Infine l'OdV, insieme al Presidente, determina lo sviluppo di un piano di formazione e diffusione del MODELLO, del codice etico e delle loro modifiche o integrazioni.

2.8.2. Formazione del personale

Per garantire l'effettiva conoscenza del MODELLO e delle procedure che devono essere seguite per adempiere correttamente alle proprie mansioni, sono altresì previste specifiche attività formative rivolte al personale di Croce Bianca:

- uno specifico corso in aula rivolto ai Responsabili delle aree operative, nel quale vengono illustrati i contenuti della legge, vengono approfondite le previsioni contenute nel MODELLO adottato da Croce Bianca, vengono identificate le responsabilità ed i reati rilevanti per il DECRETO. Inoltre i Responsabili delle aree operative vengono messi in grado di gestire una prima informativa sull'argomento, da rivolgere a tutto il restante personale;
- per quanto riguarda i responsabili delle singole aree operative, una dichiarazione di presa visione del MODELLO e l'impegno a conformarvisi e a renderne edotti i dipendenti sottoposti alla propria supervisione, che verrà conservata a cura dell'Ufficio del Personale;
- un'area dedicata sulla rete locale informatica ovvero un luogo fisico ove sia custodita la copia cartacea del MODELLO.

Qualora emergesse la necessità di chiarimenti o approfondimenti, ci si potrà rivolgere ai Responsabili delle singole aree operative per una pronta risposta.

L'Organismo di Vigilanza inserisce nel piano di formazione dell'associazione, coordinandosi con le competenti funzioni dell'associazione e soprattutto con riguardo alla materia della sicurezza nei luoghi di lavoro, la formazione di tutto il personale sull'adozione e sull'implementazione del MODELLO, almeno indicando al personale i presidi ed i protocolli ivi previsti e rilevanti per la mansione svolta, il sistema di whistleblowing protection adottato, nonché le relative sanzioni in caso di violazione.

Particolare attenzione viene dedicata alla formazione dei nuovi inseriti stabilmente e di coloro che, pur facendo già parte del personale, siano chiamati a ricoprire nuovi incarichi. A tali risorse sarà richiesto di firmare apposita dichiarazione di presa visione del MODELLO (se non già ottenuta).