



Avrò cura di te

FONDAZIONE I.R.FALCK ONLUS
CENTRO SERVIZI SOCIO-SANITARI-ASSISTENZIALI
VOBARNO - BS

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001

L'Organo di Vigilanza

* * * * *

Il D.Lgs. 231/2001 e la normativa rilevante

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il D.Lgs. 231/2001, “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l’Italia aveva già da tempo aderito.

Destinatari della norma

Il D.Lgs. 231/2001, ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli Enti intesi come:

- soggetti dotati di personalità giuridica
- società di persone e di capitale (snc, sas, spa, srl, consorzi, cooperative, etc.)
- soggetti privi di personalità giuridica
- associazioni non riconosciute, comitati, etc.

Tale responsabilità degli enti si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

Non sono soggetti al Decreto 231/2001 lo Stato, gli Enti pubblici territoriali o qualsiasi altro ente con funzioni di rilievo costituzionale (ad es. partiti, sindacati, etc.)

Autori dei reati

La responsabilità sorge qualora, nell’interesse o a vantaggio dell’Ente, venga commesso uno dei reati previsti, da uno dei seguenti soggetti:

- **persone fisiche che rivestono funzioni “apicali”** (di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale) o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’Ente;
- **persone fisiche sottoposte alla direzione** o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati;
- **persone fisiche che operano in nome e per conto dell’Ente** in virtù di un mandato e/o di qualsiasi accordo di collaborazione o conferimento di incarichi.

1

Fondazione Irene Rubini Falck onlus – Modello Organizzativo e Organo di Vigilanza.

In particolare la responsabilità dell'Ente è presunta qualora l'illecito sia commesso da una persona fisica apicale. In tal caso ricade sull'Ente l'onere di dimostrare la sua estraneità ai fatti provando che l'atto commesso è estraneo alla politica aziendale.

Viceversa la responsabilità dell'Ente è da dimostrare nel caso in cui chi ha commesso l'illecito non ricopra funzioni apicali. In tal caso l'onere della prova ricade sull'accusa che deve dimostrare l'esistenza di carenze a livello organizzativo o di vigilanza che possono comportare una corresponsabilità da parte dei soggetti apicali.

Reati previsti dal decreto

I reati cui si applica la disciplina del D.Lgs. 231/2001 è costantemente in evoluzione. Al momento della redazione del presente documento sono previste le seguenti tipologie:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione
- reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo
- reati in materia societaria
- reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
- reati contro la vita e l'incolumità individuale
- reati contro la personalità individuale
- reati connessi agli abusi di mercato
- reati contro la persona collegati al mancato rispetto delle norme sulla sicurezza del lavoro
- reati transnazionali.

Sanzioni

Le sanzioni a carico degli Enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione degli illeciti sono:

- sanzione pecuniaria (sempre prevista)
 - determinata dal giudice in base alla gravità del reato e del grado di responsabilità riconosciuto tenuto conto delle attività poste in essere per prevenire i reati. L'ammontare massimo è di circa 1,5 milioni di Euro
- sanzioni interdittive:
 - la sospensione o revoca di licenze e concessioni
 - il divieto di operare con la Pubblica Amministrazione
 - l'interdizione dall'esercizio dell'attività
 - l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi
 - il divieto di pubblicizzare beni e servizi
 - confisca del profitto derivante dal reato commesso
 - pubblicazione della sentenza

Le sanzioni possono essere applicate anche nel caso in cui il reato sia rimasto a livello di tentativo (art. 26 D.Lgs. 231/2001)

Condizione esimente

E' previsto l'esonero della responsabilità dell'Ente dalle sanzioni previste qualora l'Ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un "Modello di organizzazione, gestione e controllo" ("Modello Organizzativo") idoneo a prevenire i reati delle specie di quello eventualmente verificatosi e abbia incaricato un apposito Organo indipendente di vigilare affinché questo modello fosse osservato e continuamente aggiornato (art. 6 D.Lgs. 231/2001).

Il processo di adozione del Modello Organizzativo

Modello Organizzativo

L'adozione di un Modello Organizzativo costituisce una facoltà dell'Ente e non un obbligo. La Fondazione Falck ha comunque deciso di procedere con la sua predisposizione ed adozione, non solo per beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs. 231/2001, ma in quanto consapevole che tale sistema rappresenta un'opportunità per migliorare la sua governance, limitando il rischio di commissione di reati.

L'adozione del Modello Organizzativo deve determinare una piena consapevolezza da parte del potenziale autore del reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi della Fondazione, anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio) e consentire alla Fondazione Falck di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del reato stesso, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività.

I dipendenti, collaboratori, organi istituzionali e fornitori, che operano per conto o nell'interesse della Fondazione devono essere consapevoli di poter incorrere - in caso di comportamenti non conformi alle norme e alle procedure aziendali (oltre che alla legge) - in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per se stessi, ma anche per la Fondazione stessa.

Attraverso la costante attività dell'Organo di Vigilanza ogni comportamento illecito deve essere censurato e devono essere comminate le sanzioni disciplinari o contrattuali conseguenti.

Il presente Modello Organizzativo è deliberato dal Consiglio di Amministrazione (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma I, lettera a del D.Lgs. 231/2001) e le successive modifiche e integrazioni, sono rimesse alla competenza dello stesso.

Fasi della costruzione del Modello Organizzativo

La predisposizione del presente Modello Organizzativo è stata preceduta da una fase di identificazione dei rischi, dall'esame della documentazione aziendale (principali procedure in essere, organigrammi, ecc.) e da una serie di interviste con i soggetti chiave nell'ambito della struttura aziendale (Direttore Generale, Direttore Sanitario, Responsabili di Servizio, Responsabili di struttura) mirate all'individuazione e descrizione dei processi sensibili e dei sistemi e procedure di controllo già adottati in relazione ai medesimi. Sulla base dei Processi Sensibili individuati, delle procedure e controlli già adottati, nonché delle previsioni e finalità del D. Lgs. 231/2001, si sono individuate le azioni di miglioramento delle attuali procedure interne e dei requisiti organizzativi essenziali che hanno permesso di definire il Modello Organizzativo "specifico" ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Modello Organizzativo della Fondazione I.R.FALCK

Atto di adozione

Il presente Modello Organizzativo è adottato dalla Fondazione Falck con verbale del Consiglio di Amministrazione del 14/12/2012 n. 14

Il Consiglio di Amministrazione, con la medesima verbale:

- ha espressamente dichiarato di impegnarsi al rispetto del presente Modello;

- ha richiamato la necessità di nomina dei membri dell'Organo di Vigilanza (OdV).

L'Organo di Revisione Contabile della Fondazione, presa visione del Modello Organizzativo nella seduta di approvazione, si è espressamente impegnato al rispetto del medesimo.

Struttura del Modello Organizzativo

Il presente Modello Organizzativo, fermo restando la sua finalità peculiare relativa al D.Lgs. 231/2001, si inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole di governance e dal sistema di procedure già in essere nella Fondazione.

Aspetti fondamentali e qualificanti del Modello Organizzativo sono:

- 1) l'individuazione dei processi sensibili (cioè caratterizzati da peculiarità tali da dover essere considerati propri della Fondazione e pertanto da monitorare ai sensi del presente Modello Organizzativo);
- 2) l'attribuzione all'Organo di Vigilanza del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello Organizzativo anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001;
- 3) la messa a disposizione dell'Organo di Vigilanza di risorse (umane e finanziarie) adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli ed a raggiungere risultati ragionevolmente ottenibili;
- 4) l'attività di verifica del funzionamento da parte dell'Organo di Vigilanza del Modello Organizzativo con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post);
- 5) l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite.

Il Modello Organizzativo integra le procedure e i sistemi di controllo esistenti ed operanti nella Fondazione se giudicati idonei anche come misure di prevenzione dei Reati e come controllo sui Processi Sensibili.

Sono da considerare parte integrante del Modello Organizzativo le seguenti procedure:

- il sistema organizzativo aziendale;
- i regolamenti, le procedure aziendali, i contratti di assistenza;
- il codice etico;
- il modello di controllo dell'Organo di Revisione Contabile;
- il modello di controllo di gestione (bilancio e budget);
- il sistema di formazione del personale interno e/o esterno;
- il sistema disciplinare;
- il modello di gestione dei rischi sui luoghi di lavoro;
- il documento programmatico per la sicurezza dei dati.

Copia dei documenti citati e/o dettagliate informazioni su ciascuno degli argomenti citati sono conservate e aggiornate insieme con il Modello Organizzativo.

I Processi Sensibili della Fondazione Falck

Dall'analisi dei rischi condotta dalla Fondazione Falck ai fini del D.Lgs. 231/2001 è emerso che i Processi Sensibili allo stato attuale potrebbero riguardare principalmente:

- **Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione** (tipologie specifiche di Reati previste ai sensi degli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001);
- **Reati Societari** (tipologie specifiche di Reati previste ai sensi dell'art. 25 ter del D.Lgs. 231/2001);
- **Reati connessi alla Sicurezza del Lavoro** (tipologie specifiche di Reati previste ai sensi dell'art. 25 septies del D.Lgs. 231/2001).

Gli altri reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 non sembrano concretamente configurabili per la Fondazione.

Di seguito sono elencate le attività che, per il loro contenuto intrinseco, sono considerate maggiormente esposte alla commissione dei Reati di cui al D.Lgs. 231/2001

Processi Sensibili nei rapporti con la Pubblica Amministrazione

Tenuto conto della molteplicità dei rapporti che la Fondazione Falck intrattiene con la Pubblica Amministrazione le aree di attività ritenute più specificamente a rischio sono:

- rapporti costanti e correnti con la Pubblica Amministrazione per lo svolgimento dell'attività socio sanitaria e di formazione (Ministeri, Regioni, Province, Comuni, Università, ASL, Aziende Ospedaliere);
- gestione dei rapporti correnti con gli enti pubblici per l'ottenimento di autorizzazioni e licenze per l'esercizio delle attività istituzionali;
- richiesta di erogazioni, contributi o finanziamenti a organismi pubblici per l'attività socio sanitaria e di formazione;
- assegnazione e gestione anche indiretta di incarichi di consulenze esterne;
- gestione delle ispezioni (amministrative, fiscali, previdenziali, ecc.).

Processi Sensibili nella gestione della società (reati societari)

- Predisposizione delle comunicazioni a terzi relative alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Fondazione (bilancio d'esercizio, dichiarazioni dei redditi e fiscali, ecc.).

Processi Sensibili nella gestione della Sicurezza del Lavoro

- Svolgimento da parte di dipendenti, collaboratori e fornitori di attività a contatto con sostanze chimiche, e biologiche a rischio, movimentazione manuale dei pazienti, attività amministrativa con utilizzo di videoterminali, lavoro stress correlato ecc.

Spetta all'Organo di Vigilanza individuare eventuali ulteriori attività a rischio che – a seconda dell'evoluzione legislativa o dell'attività aziendale – potranno essere ricomprese nell'elenco dei Processi Sensibili.

L'Organo di Vigilanza (OdV)

Identificazione dell'Organo di Vigilanza, requisiti, nomina e revoca

In base alle previsioni del D.Lgs. 231/2001 l'Organo di Vigilanza (OdV) è una struttura aziendale a cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento del Modello Organizzativo.

Deve essere dotato di autonomia, indipendenza, professionalità, continuità d'azione, onorabilità e assenza di conflitti di interesse ed è opportuno che sia diverso dall'Organo di Revisione Contabile.

I suoi membri devono essere soggetti qualificati ed preferibilmente esperti in ambito amministrativo, contabile e igienico-sanitario, dotati di professionalità e competenza e degli opportuni requisiti di onorabilità tali da garantire imparzialità di giudizio e autorevolezza ed eticità di condotta.

Costituiscono causa di ineleggibilità a membro e di decadenza, se nominato, dell'Organo di Vigilanza:

- interdizione, inabilitazione, fallimento o condanna ad una pena che comporti l'interdizione anche temporanea dai pubblici uffici ovvero l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
- condanna anche non definitiva per uno dei reati previsti dal Decreto.

I componenti dell'OdV, nonché i soggetti dei quali l'OdV si avvarrà per lo svolgimento delle proprie attività, sono tenuti all'obbligo della riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni o attività.

All'OdV non possono essere attribuiti, neppure in via sostitutiva, poteri di intervento gestionale, decisionale organizzativo o disciplinare relativi allo svolgimento delle attività della Fondazione.

L'Organo di Vigilanza della Fondazione Falck

- è nominato (ed eventualmente revocato) con atto esclusivo del Consiglio di Amministrazione;
- ha durata uguale al Consiglio di Amministrazione che lo nomina
- risponde nello svolgimento delle sue funzioni al Consiglio di Amministrazione collaborando in ciò con l'Organo di Revisione Contabile per quanto di sua competenza.
- si può eventualmente avvalere di tutte le funzioni interne e/o dei consulenti esterni che si rendessero necessari.
- può essere revocato dal Consiglio di Amministrazione per il venir meno dei suoi requisiti o, in ogni caso, per inadeguatezza e/o inefficienza a svolgere il suo ruolo.

Funzioni e poteri dell'Organo di Vigilanza

All'Organo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare:

- sull'osservanza del Modello Organizzativo da parte dei dipendenti, collaboratori, organi sociali e dei fornitori;
- sull'efficacia ed efficienza del Modello Organizzativo in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello Organizzativo, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

In pratica e nel dettaglio l'Organo di Vigilanza svolge la propria attività tramite:

1) verifiche e controlli sull'attività operativa:

- attuare le procedure di controllo previste dal Modello Organizzativo;
- condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura dei Processi Sensibili;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere dalla Fondazione, soprattutto nell'ambito dei Processi Sensibili;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere trasmesse o tenute a disposizione;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l'OdV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato sia sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la Fondazione al rischio concreto di commissione di uno dei Reati sia sui rapporti con i collaboratori e con i fornitori che operano per conto della Fondazione nell'ambito di Operazioni Sensibili;
- attivare e svolgere le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire ulteriori elementi di indagine.

2) formazione:

- coordinarsi con gli specifici incaricati per definire il contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi ai dipendenti, collaboratori e agli organi sociali, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001;
- predisporre ed aggiornare con continuità tutte le informazioni relative al D.Lgs. 231/2001 e al Modello Organizzativo;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello Organizzativo e predisporre la documentazione interna necessaria al fine della sua efficace attuazione, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso;

3) sanzioni:

- coordinarsi con la Direzione Aziendale per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, fermo restando la competenza di quest'ultima per l'erogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare;

4) aggiornamenti:

- interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello Organizzativo a tali prescrizioni normative;
- valutare le esigenze di aggiornamento del Modello;
- indicare alla Direzione Aziendale le eventuali integrazioni ai sistemi di gestione delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita), già presenti nella Fondazione, per introdurre alcuni accorgimenti idonei a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto.

Verifiche sull'adeguatezza del Modello

Oltre all'attività di vigilanza che si realizza nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei destinatari ed il Modello Organizzativo stesso, l'OdV periodicamente effettua specifiche verifiche sulla reale capacità del Modello alla prevenzione dei Reati.

Tale attività si concretizza in:

- una verifica dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla Fondazione in relazione ai Processi Sensibili e alla conformità degli stessi alle regole di cui al presente Modello.
- revisione di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, degli eventi considerati rischiosi e della consapevolezza dei dipendenti, collaboratori e degli organi sociali rispetto alla problematica della responsabilità penale dell'impresa.

Norme generali in merito all'attività dell'Organo di Vigilanza

1) L'OdV deve coordinarsi costantemente con le funzioni competenti presenti nella Fondazione e precisamente con:

- i Collaboratori per l'interpretazione della normativa rilevante, per la modifica o integrazione della mappatura dei Processi Sensibili, per determinare il contenuto delle clausole contrattuali;
- l'Organo di Revisione Contabile per gli adempimenti societari che possono avere rilevanza ai fini della commissione dei reati societari;
- con l'Ufficio Formazione e con l'Ufficio del Personale in ordine alla formazione del personale ed ai procedimenti disciplinari;
- con la Direzione art.15 dello Statuto;
- con il Datore di Lavoro con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione con il medico competente ed i preposti in merito al tema della sicurezza del lavoro.

2) Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro Organo o struttura della Fondazione, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di valutazione sull'adeguatezza del suo intervento.

L'OdV ha libero accesso presso tutte le funzioni della Fondazione senza necessità di alcun consenso preventivo – al fine di ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs. n. 231/2001. Esso può avvalersi dell'ausilio di tutte le strutture della Fondazione ed eventualmente - sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - di Collaboratori esterni, con specifiche competenze professionali in materia, per l'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie alla funzione di controllo. Tali Collaboratori dovranno sempre riferire i risultati del proprio operato all'OdV.

L'OdV ha autonomi poteri di iniziativa e controllo ai fini di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello Organizzativo, ma non ha poteri coercitivi o di intervento modificativi della struttura aziendale o sanzionatori nei confronti di dipendenti, collaboratori, organi sociali o fornitori, poteri questi che sono demandati ai competenti soggetti ed organi della Fondazione.

L'autonomia e l'indipendenza che necessariamente devono connotare l'attività dell'OdV rendono necessario introdurre alcune forme di tutela in suo favore, al fine di garantire l'efficacia del Modello e di evitare che la sua attività di controllo possa ingenerare forme di ritorsione a suo danno. Pertanto, le decisioni in merito a remunerazione, promozioni, trasferimento o sanzioni disciplinari relative ai membri dell'OdV sono attribuite alla competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione.

3) L'OdV deve riferire in merito all'attuazione del Modello Organizzativo, all'emersione di eventuali criticità, all'esigenza di eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello Organizzativo e alla segnalazione delle violazioni accertate.

A tal fine, l'OdV riferisce:

- verso il Presidente su base continuativa;
- verso il Consiglio di Amministrazione e l'Organo di Revisione Contabile ogni dodici mesi predisponendo un rapporto scritto sulla attività svolta (indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche specifiche e l'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento della mappatura dei Processi Sensibili, i miglioramenti da attuare, ecc.).

Qualora l'OdV rilevi criticità riferibili a qualcuno dei soggetti referenti, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente a uno degli altri soggetti sopra indicati.

Gli incontri dell'OdV con il Consiglio di Amministrazione devono essere verbalizzati.

Fermo restando i termini di cui sopra, l'Organo di Revisione Contabile, il Consiglio di Amministrazione e il Presidente hanno comunque facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV che, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

4) L'OdV deve essere informato in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Fondazione ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- i dipendenti, collaboratori, gli organi sociali ed i fornitori (con le modalità e nei limiti eventualmente previste contrattualmente) devono segnalare all'OdV le notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei Reati;
- i dipendenti e i collaboratori che hanno una funzione di coordinamento del personale, hanno l'obbligo di segnalare all'OdV le violazioni del Modello Organizzativo commesse dai dipendenti e collaboratori che a loro rispondono gerarchicamente;
- se un dipendente o un collaboratore desidera segnalare le violazioni del Modello Organizzativo, lo stesso deve contattare il suo diretto superiore. Qualora la segnalazione non dia esito, o il dipendente o il collaboratore si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per la presentazione della

segnalazione, può riferire direttamente all'OdV. I Fornitori effettuano le segnalazioni a cui sono tenuti direttamente all'OdV;

- l'OdV valuta le segnalazioni ricevute. Gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto dal Sistema Disciplinare;
- i segnalanti in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza e l'anonimato del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti dell'Istituto o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Informazioni specifiche obbligatorie verso l'O.d.V.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali risulti lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, che coinvolgono la Fondazione, i suoi dipendenti, collaboratori o gli organi sociali;
- le richieste di assistenza legale inoltrate alla Fondazione dai dipendenti, dai collaboratori o dagli organi sociali in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati nei confronti degli stessi;
- i rapporti eventualmente preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti o i collaboratori) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di Reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello Organizzativo;
- le notizie relative a casi di morte o lesione personale grave o gravissima in conseguenza di Reati che attengono al Sicurezza del Lavoro.

Raccolta e conservazione delle informazioni dello OdV

Ogni informazione, segnalazione, rapporto previsto nel presente Modello Organizzativo è conservato dall'OdV in un apposito data base per un periodo di 5 anni. L'accesso al data base è consentito al Direttore Generale, ai membri dell'Organo di Revisione Contabile, al Consiglio di Amministrazione ed al Presidente salvo che non riguardino indagini nei loro confronti, nel qual caso sarà necessaria l'autorizzazione del Consiglio di Amministrazione nella sua collegialità, sentito l'Organo di Revisione Contabile e sempre che tale accesso non sia comunque garantito da norme di legge vigenti .

La formazione del personale e la diffusione del Modello Organizzativo

Formazione ed informazione dei Dipendenti e Collaboratori

Ai fini dell'efficacia del presente Modello Organizzativo, è obiettivo della Fondazione Falck garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in Fondazione sia quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei Processi Sensibili.

La comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello Organizzativo è comunicata a tutti i dipendenti e collaboratori presenti in azienda al momento dell'adozione stessa. Copia del presente documento è depositata presso la bacheca della Fondazione per la consultazione.

Ai nuovi assunti vengono assicurate e fornite le stesse informazioni, conoscenze e documentazioni previste per i dipendenti e collaboratori già in servizio; è di norma fornita una copia del Codice Etico, consultabile sul sito www.fondazionefalck.it

Tutti i suddetti soggetti, al momento della presa visione dell'adozione del presente Modello Organizzativo, si impegnano, nello svolgimento dei propri compiti afferenti ai Processi Sensibili e in ogni altra attività che possa realizzarsi nell'interesse o a vantaggio della Fondazione, al rispetto dei principi, regole e procedure in esso contenuti.

La formazione

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 può essere differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'aver o meno funzioni di rappresentanza della società.

Informazione ai Fornitori

I Fornitori devono essere informati del contenuto del Modello Organizzativo e dell'esigenza della Fondazione che il loro comportamento sia conforme ai disposti del D.Lgs. 231/2001. A costoro viene comunicato che copia del presente Modello Organizzativo è depositata presso la bacheca della Fondazione per la consultazione.

Tutti i suddetti soggetti, al momento della presa visione dell'adozione del presente Modello Organizzativo, si impegnano, nello svolgimento dei propri compiti afferenti ai Processi Sensibili e in ogni altra attività che possa realizzarsi nell'interesse o a vantaggio della Fondazione, al rispetto dei principi, regole e procedure in esso contenuti.

Anche i contratti dei Fornitori devono contenere clausole risolutive espresse che possono essere applicate dalla Fondazione nel caso di comportamenti in contrasto con le linee di condotta indicate nel Modello Organizzativo e tali da comportare il rischio di commissione di un Reato.

Sistema disciplinare

Funzione del sistema disciplinare

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello Organizzativo rende efficiente l'azione di vigilanza del OdV ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello Organizzativo stesso. La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6 primo comma lettera e) del D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello Organizzativo medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della società.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Misure nei confronti di Dipendenti- Violazioni del Modello

10

Fondazione Irene Rubini Falck onlus – Modello Organizzativo e Organo di Vigilanza.

Fermi restando gli obblighi previsti dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti sanzionabili, ai sensi del presente documento. sono i seguenti:

- violazione di procedure interne previste o richiamate dal presente Modello Organizzativo (ad esempio non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all'OdV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, ecc.) o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello Organizzativo o alle procedure ivi richiamate o che espongano la Fondazione ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei Reati;
- adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello Organizzativo, o alle procedure ivi richiamate, e diretti in modo univoco al compimento di uno o più Reati;
- adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello Organizzativo, o con le procedure ivi richiamate, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Fondazione di sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Fondazione può ragionevolmente ritenersi esposta - ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte del Direttore Generale (Ufficio Unico per i Provvedimenti Disciplinari) sentito l'OdV.

Le sanzioni

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 riguardi di detti lavoratori - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili - sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio dei CCNL applicati dalla Fondazione al singolo lavoratore.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al management aziendale.

Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello Organizzativo da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'OdV informa l'intero Consiglio di Amministrazione i quali prendono gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Misure nei confronti dell'Organo di Revisione Contabile

In caso di violazione del presente Modello Organizzativo da parte dell'Organo di Revisione Contabile, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione il quale prenderà gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Misure nei confronti dei Collaboratori e dei Fornitori

Ogni violazione da parte dei Collaboratori o dei Fornitori delle regole di cui al presente Modello Organizzativo agli stessi applicabili o di commissione dei Reati nello svolgimento della loro attività

è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Fondazione, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del Giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001.