



# Venerabile Arciconfraternita della Misericordia di Firenze

Piazza del Duomo n. 20 - Firenze

## D.Lgs. 231/01 Documentazione Associativa

# Modello organizzativo e di gestione

Revisione 0 del 04/04/2016

## Sommario

<u>1 - Introduzione al D.lgs. 231/2001</u> .....	3
<u>1.1 - Il Regime di Responsabilità amministrativa previsto a carico degli enti</u> .....	3
<u>1.2 - L'adozione del modello organizzativo di gestione quale condizione esimente dalla responsabilità amministrativa</u> .....	5
<u>2 - Adozione del Modello Organizzativo</u> .....	7
<u>2.1 - Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello</u> .....	7
<u>2.2 - Fasi costruzione del Modello</u> .....	7
<u>2.3 - Concetto di rischio accettabile</u> .....	7
<u>2.4 - Funzioni del Modello</u> .....	8
<u>2.5 - Struttura del Modello adottato</u> .....	9
<u>2.6 - Adozione del Modello</u> .....	10
<u>3 - Organo di controllo interno: Organismo di Vigilanza</u> .....	12
<u>3.1 - Identificazione</u> .....	12
<u>3.2 - Funzioni e poteri</u> .....	12
<u>3.3 - Obblighi in materia di reporting</u> .....	13
<u>3.4 - Attività di coordinamento in caso di controllo di altri soggetti esterni</u> .....	13
<u>4 - Flussi informativi nei confronti dell'ODV</u> .....	14
<u>4.1 - Sistema delle deleghe</u> .....	14
<u>4.2 - Segnalazioni di esponenti aziendali o di terzi</u> .....	14
<u>4.3 - Obblighi di informativa</u> .....	14
<u>5 - Modalità di gestione delle risorse finanziarie</u> .....	15
<u>6 - Selezione, formazione, informazione per i collaboratori e partner</u> .....	16
<u>6.1 - Selezione del personale</u> .....	16
<u>6.2 - Formazione del personale</u> .....	16
<u>6.3 - Selezione di collaboratori esterni e partner</u> .....	16
<u>7 - Sistema disciplinare</u> .....	17
<u>7.1 - Principi generali</u> .....	17
<u>7.2 - Sanzioni per i lavoratori dipendenti</u> .....	17
<u>8 - Altre misure di tutela</u> .....	18
<u>8.1 - Misure nei confronti del Provveditore e dei sottoproveditori</u> .....	18
<u>8.2 - Misure nei confronti di collaboratori esterni e partner</u> .....	18
<u>9 - Verifiche periodiche</u> .....	19

# 1 - Introduzione al D.lgs. 231/2001

## 1.1 - Il Regime di Responsabilità amministrativa previsto a carico degli enti

In data 8 giugno 2001 è stato emanato - in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300 - il Decreto legislativo n. 231 (dal titolo "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"), che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia ha già da tempo aderito:

- Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee;
- Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione;
- Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione.

Tale decreto, come modificato ed integrato dal D.lgs. 61/02 e dalle Leggi 14 gennaio 2003, n. 7, 11 agosto 2003, n. 228, 18 aprile 2005, n. 62, 28 dicembre 2005, n. 262 e 9 gennaio 2006, n. 7, ha introdotto la nuova disciplina della responsabilità amministrativa dell'Ente collettivo (dotato o non di personalità giuridica) per taluni reati commessi nel proprio interesse o a proprio vantaggio da soggetti (e loro sottoposti) che esercitino (di diritto o di fatto) funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione.

Il legislatore ha pertanto inteso introdurre una responsabilità personale ed autonoma dell'Ente, distinguendola da quella della persona fisica autore materiale del reato, in forza della quale l'Ente stesso risponde delle conseguenze del fatto illecito con il proprio patrimonio.

Ai sensi del D.Lgs. 231/2001 tuttavia l'Ente non risponde dell'illecito quando lo stesso sia commesso da persona fisica che ha agito nell'interesse proprio o di terzi.

I reati contemplati nella disciplina in oggetto sono riassumibili in due differenti tipologie:

1) reati derivanti da rapporti con la pubblica amministrazione (artt. 24, 25, 25-bis) che comprendono:

- truffa in danno dello Stato, di altro ente pubblico o dell'U.E.;
- frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico;
- malversazione in danno dello Stato o dell'Unione Europea;
- indebita percezione di erogazioni in danno dello Stato o dell'U.E.;
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche;
- concussione;
- corruzione per un atto d'ufficio;
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio;
- corruzione in atti giudiziari;
- corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio;
- istigazione alla corruzione;
- falsità in monete, carte di credito e valori in bollo.

Per tutti gli illeciti elencati è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria alla quale possono aggiungersi misure cautelari più severe quali:

- sanzioni interdittive (interdizione dall'esercizio di attività, sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze e concessioni, divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, esclusione/revoca di finanziamenti e contributi, divieto di pubblicizzare beni e servizi);
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

2) reati societari e di natura finanziaria (articoli 25/ter e 25-sexies del decreto legislativo 231/2001, artt. 184 e 185 L.62/2005 e L. 262/2005), che comprendono:

- false comunicazioni sociali;
- falso in prospetto;
- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione;
- impedito controllo;
- formazione fittizia del capitale;
- indebita restituzione dei conferimenti;
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve;
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante;
- operazioni in pregiudizio dei creditori;
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori;
- illecita influenza sull'assemblea;
- aggio;
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza;
- abuso di informazioni privilegiate;
- manipolazione del mercato;
- omessa comunicazione del conflitto d'interessi.

3) reati di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico e contro la personalità individuale (artt. 25-quater, 25-quater1 e 25 quinquies)

Per tutti gli illeciti elencati è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria e di una sanzione interdittiva non inferiore ad un anno. Si applica invece la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività, se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di tali reati.

4) reati ambientali (articolo 25-undecies del D.Lgs.231/01 così come introdotto dalla L. 22 maggio 2015 n.68)

- Inquinamento ambientale (art. 452-bis codice penale; art. 25-undecies c.1 lett.a) D.Lgs.231/01)
- Disastro ambientale (art. 452-quater del codice penale; art. 25-undecies c.1 lett.b) D.Lgs.231/01)
- Delitti colposi contro l'ambiente (art.452-quinquies del codice penale; art. 25-undecies c.1 lett.c) D.Lgs.231/01)
- Delitti associativi aggravati (art.452-octies del codice penale; art. 25-undecies c.1 lett.d) D.Lgs.231/01)
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art.452-sexies del codice penale; art.25-undecies c.1 lett.e) D.Lgs.231/01)

## **1.2 - L'adozione del modello organizzativo di gestione quale condizione esimente dalla responsabilità amministrativa**

La norma prevede agli artt. 6 e 7 condizioni specifiche per l'esonero dell'Ente dalla responsabilità, distinguendo il caso del reato commesso da soggetti in posizione apicale dal caso del reato commesso da loro sottoposti.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione apicale l'Ente non può essere ritenuto responsabile qualora dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- abbia affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento del Modello ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- gli autori del reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il Modello di organizzazione e gestione adottato;
- non vi è stata insufficiente o omessa vigilanza da parte dell'organismo deputato al controllo.

Per **soggetti in posizione apicale** si intendono coloro i quali, pur prescindendo dall'attività nominativamente svolta, rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché quei soggetti che, anche di fatto, esercitano la gestione e il controllo dell'Ente (es. Amministratore Unico, membri del Consiglio di Amministrazione o del Comitato Esecutivo, Direttori Generali, ecc.).

Nell'ipotesi di **reati commessi da sottoposti**, l'Ente è ritenuto responsabile qualora l'illecito sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

Per **sottoposti** si intendono coloro i quali, pur se dotati di autonomia (pertanto passibili di incorrere in illeciti), sono sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei soggetti apicali.

Nella categoria devono essere inclusi anche i lavoratori cd. parasubordinati, legati all'Ente da rapporti di collaborazione e pertanto sottoposti ad una più o meno intensa attività di vigilanza e direzione da parte dell'Ente stesso.

A corollario di quanto sopra esposto, in ipotesi di giudizio, **la responsabilità dell'Ente si presume qualora il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale**, mentre **l'onere della prova spetta al PM o alla Parte Civile nel caso di reati commessi da sottoposti**.

Il Decreto prevede peraltro che il Modello di Organizzazione e gestione da adottare quale condizione esimente risponda a determinati requisiti, modulati in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati riscontrabile nel contesto di riferimento.

Tali requisiti si traducono di fatto nella costruzione di un **Modello** atto a:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati della fattispecie prevista dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;

- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

## 2 - Adozione del Modello Organizzativo

### 2.1 - Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello

La Ven. Arc. della Misericordia di Firenze sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nello svolgimento delle proprie attività, a tutela dell'immagine e della posizione propria e delle altre organizzazioni ad essa afferenti cui appartiene, a tutela dei propri associati, dipendenti e terzi correlati, ha ritenuto di procedere all'attuazione del **Modello di organizzazione e di gestione** (di seguito denominato "Modello") come previsto dal Decreto Legislativo 231/2001.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto dell'Associazione, affinché gli stessi seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

### 2.2 - Fasi costruzione del Modello

Il processo di definizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo si è articolato principalmente in due fasi:

#### *1) identificazione delle attività sensibili e definizione del livello di rischio.*

Tale fase presuppone un'analisi dell'attività dell'associazione volta ad individuare le aree a rischio reato cui segue l'individuazione delle possibili modalità, la determinazione delle probabilità e la valutazione dell'impatto del reato medesimo.

#### *2) progettazione del sistema di controllo*

Tale fase si concretizza nella preventiva valutazione del sistema di controllo interno cui segue la fase di adeguamento ed integrazione, attraverso l'adozione di appositi protocolli, atti a garantire un'efficace azione preventiva.

### 2.3 - Concetto di rischio accettabile

Un concetto critico da tener presente nella costruzione di qualunque Modello organizzativo, gestionale e di controllo è quello di "rischio accettabile".

Pertanto anche ai fini dell'applicazione delle norme del D.lgs. 231/01 assume importanza la definizione di una soglia che permetta di porre un limite alla quantità e qualità degli strumenti di prevenzione da introdurre al fine di inibire la commissione del reato.

In relazione al rischio di commissione dei reati di cui D.lgs. 231/2001, la soglia di accettabilità deve essere tale da consentire la costruzione di un sistema preventivo tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente, violando quindi intenzionalmente il Modello Organizzativo adottato.

Quindi, per le sue caratteristiche, un sistema di controllo preventivo efficace deve essere in grado di:

- escludere che un qualunque soggetto operante all'interno dell'Associazione possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle direttive impartite;
- evitare che, nella normalità dei casi, il reato possa essere causato dall'errore umano, dovuto anche a negligenza o imperizia, nella valutazione delle direttive impartite.

## 2.4 - Funzioni del Modello

Lo scopo del Modello organizzativo adottato è sostanzialmente identificabile nella costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo volto a prevenire i reati di cui al D.lgs. 231/2001; pertanto, ai fini di una corretta costruzione dello stesso, appare fondamentale la preventiva individuazione delle attività esposte a rischio di reato e la loro conseguente strutturazione procedurale.

Quale **corollario** di tale assunto vengono attribuite ai Modelli le seguenti funzioni primarie:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto dell'Associazione, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni;
- ribadire che ogni forma di comportamento illecito è fortemente condannata dall'Associazione in quanto contraria, oltre che a specifiche disposizioni di legge, ai principi etico-sociali cui essa intende uniformarsi nell'espletamento della propria missione;
- dotare l'Associazione di strumenti di monitoraggio sulle "aree di attività a rischio", a fini di un'adeguata e tempestiva azione di prevenzione e contrasto nella commissione dei reati stessi.

**L'architettura** di un simile Modello deve pertanto prevedere:

- le regole di comportamento cui uniformarsi;
- l'individuazione (c.d. mappatura) delle "aree di attività a rischio", intendendo con tale termine le attività nel cui ambito si ritiene insistano maggiori possibilità di commissione dei reati;
- la negoziazione, stipula, esecuzione di contratti con soggetti pubblici mediante procedure negoziate (trattative private o affidamenti diretti tramite convenzione), o procedure ad evidenza pubblica (gare d'appalto);
- la gestione di rapporti con soggetti pubblici per l'ottenimento o il rinnovo di autorizzazioni, licenze o concessioni necessarie all'esercizio dell'impresa;
- l'acquisizione e gestione di contributi, sovvenzioni, finanziamenti, garanzie o assicurazioni da soggetti pubblici;
- la gestione di rapporti con soggetti pubblici per aspetti che riguardano la sicurezza e l'igiene sul lavoro (D.lgs. 81/08) o la tutela della privacy (D.lgs. 196/03);
- i rapporti con soggetti pubblici relativi all'acquisizione di personale appartenente a categorie protette o la cui assunzione è agevolata;
- la gestione di contenziosi giudiziali e stragiudiziali nei confronti di soggetti pubblici;
- la gestione dei rapporti con enti previdenziali o con l'amministrazione finanziaria;
- la tenuta della contabilità e formazione del bilancio;



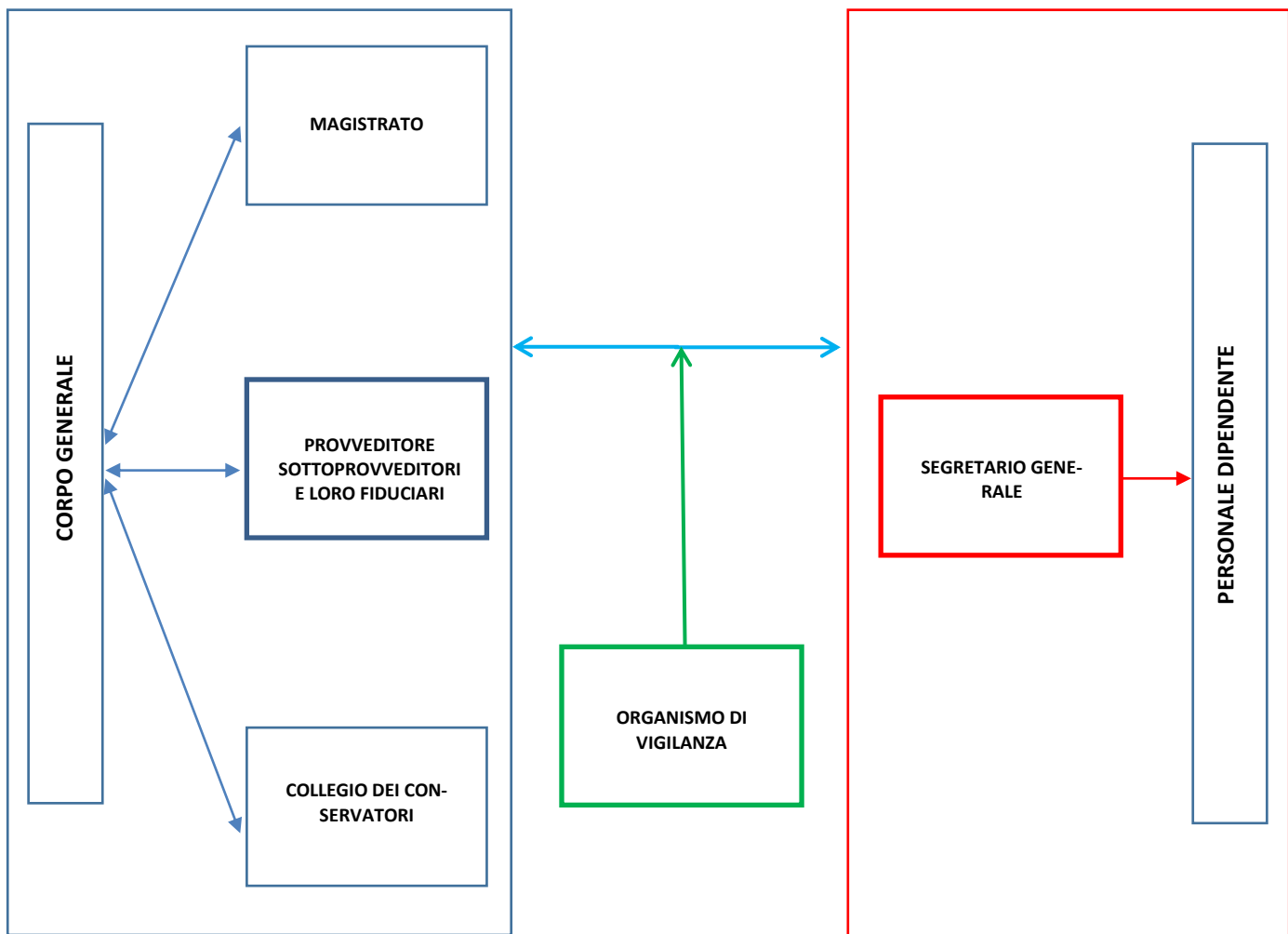
- la predisposizione di prospetti a seguito di operazioni straordinarie (fusioni, scissioni, ecc.);
- l'individuazione di un organismo (responsabile del controllo interno, c.d. Organismo di vigilanza - ODV) cui attribuire specifici compiti di vigilanza sul Modello, sulle operazioni e sui comportamenti dei singoli;
- le risorse interne, di numero e valore adeguato e proporzionato ai risultati attesi e ragionevolmente ottenibili, da affiancare all'ODV in ordine allo svolgimento delle attività a questo assegnate;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- gli strumenti di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli dell'associazione, delle regole comportamentali e delle procedure istituite.

## **2.5 - Struttura del Modello adottato**

Il modello adottato è fondato sul ruolo organizzativo primario della Segreteria Generale alla quale è affidato il compito di decidere, realizzare ed implementare il Modello.

La produzione della documentazione descrittiva in adempimento a quanto richiesto dal Decreto Legislativo è redatta e aggiornata a cura dell'Organismo di Vigilanza con il supporto di consulenti esterni, ai quali è affidato anche il compito della prima stesura.

**L'attuale complessità organizzativa, caratterizzata da un unico referente per il processo decisionale strategico ed operativo e la contestuale assenza di deleghe di carattere direzionale, rendono il modello particolarmente semplice e rappresentabile graficamente nel seguente organigramma:**



Sono pertanto attori principali del Modello:

- La Segreteria Generale
- L'Organismo di Vigilanza per le funzioni di organo di controllo interno ad esso attribuite dalla Segreteria generale e descritte nel paragrafo 3 del presente documento
- I soggetti delegati dalla Segreteria Generale per coadiuvare la stessa e l'Organismo di Vigilanza nelle funzioni di controllo.

## 2.6 - Adozione del Modello

L'adozione del Modello è attuata secondo i seguenti criteri:

### *a) Predisposizione ed aggiornamento del Modello*

Tali funzioni sono svolte dapprima con l'ausilio di consulenti esterni e poi con la successiva attività sistematica dell'Organismo di Vigilanza.

### *b) Approvazione del Modello*

Il presente Modello, viene approvato dal Corpo Generale della Ven. Arc. della Misericordia di Fi-

renze in data **XX YY ZZZZ** ed aggiornato, sulla base dell'evoluzione della legislazione e delle esigenze emerse nel primo periodo di gestione del Modello.

La Ven. Arc. della Misericordia di Firenze recepisce il Modello mediante deliberazione del proprio Corpo Generale, in relazione alle attività a rischio ad essa riconducibili.

Contestualmente all'adozione del Modello la Ven. Arc. della Misericordia di Firenze ha provveduto ha confermare la nomina del proprio Organismo di Vigilanza.

Viene altresì rimessa al Corpo Generale l'approvazione di modifiche ed integrazioni sostanziali del Modello.

***c) Applicazione e verifica dell'applicazione del Modello***

La Ven. Arc. della Misericordia di Firenze assume la responsabilità in tema di applicazione del Modello Organizzativo: al fine di ottimizzarne l'applicazione è data facoltà alla Segreteria Generale, di apportare le opportune integrazioni riferite allo specifico contesto aziendale.

***d) Coordinamento sulle funzioni di controllo e verifica della efficacia del Modello***

Resta compito primario dell'ODV esercitare i controlli in merito all'applicazione del Modello Organizzativo adottato.

## 3 - Organo di controllo interno: Organismo di Vigilanza

### 3.1 - Identificazione

In attuazione di quanto previsto dall'art. 6 del Decreto che regola le condizioni di esonero dell'Ente dalla responsabilità, è istituito presso la Ven. Arc. della Misericordia di Firenze il ruolo di Organismo di Vigilanza, al quale, in forza di autonomi poteri di iniziativa e controllo, sono assegnati i compiti di vigilanza dell'applicazione e di aggiornamento del Modello.

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell'ODV e dei contenuti specifici da esse richieste, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'ODV sarà coadiuvato dalle singole Funzioni Aziendali della Ven. Arc. della Misericordia di Firenze .

L'ODV della Ven. Arc. della Misericordia di Firenze è organo singolo o collegiale, nominato dal Magistrato su proposta del Provveditore e ha come principali referenti il Provveditore, il Corpo Generale e il Collegio del revisore dei conti, se nominato.

E' previsto che l'ODV riferisca anche al Collegio dei Revisori, se nominato, dell'eventuale commissione dei reati e delle eventuali carenze del Modello.

### 3.2 - Funzioni e poteri

All'ODV della Ven. Arc. della Misericordia di Firenze. Sono affidate le seguenti mansioni:

- vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte di amministratori, rappresentanti, dipendenti, partner, ecc.;
- verificare l'adeguatezza del Modello in ordine alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto;
- aggiornare il Modello, in relazione a mutamenti aziendali o normativi;

Tali mansioni si traducono in una serie di compiti specifici di seguito brevemente elencati:

- fissare i criteri dell'informativa a proprio favore ai fini dell'individuazione e del costante monitoraggio delle c.d. "aree di attività sensibili";
- verificare la predisposizione, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta;
- condurre ricognizioni sull'attività interna attivando, di concerto col management operativo responsabile di funzione, le procedure di controllo;
- effettuare verifiche periodiche relativamente ad operazioni o atti specifici conclusi nell'ambito delle "aree di attività a rischio";
- promuovere la diffusione e la comprensione del Modello, mediante istruzioni, chiarimenti, aggiornamenti;
- determinare, raccogliere, elaborare e conservare informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
- definire con i Responsabili delle varie funzioni gli strumenti per l'attuazione del Modello (es. clausole standard per fornitori, criteri per la formazione del personale) e verificarne di continuo l'adeguatezza;

- condurre le indagini interne in ordine alle violazioni del Modello;
- inoltrare richiesta di irrogazione di sanzioni o promuovere attività formativa in caso si riscontrino violazioni.

### **3.3 - Obblighi in materia di reporting**

L'ODV della Ven. Arc. della Misericordia di Firenze assolve agli obblighi di verifica, raccolta, trattamento e comunicazione nei confronti degli altri Organi associativi secondo una duplice modalità:

- su base continuativa per quanto attiene i vertici associativi;
- su base annuale al Corpo Generale mediante apposita relazione

Resta salva la facoltà di operare, in circostanze particolari, con tempistiche differenti, oltre alla facoltà dei singoli organi di convocare autonomamente l'ODV.

Inoltre, ogni anno, il CO della Ven. Arc. della Misericordia di Firenze presenta al Corpo Generale un resoconto in merito all'applicazione del Modello presso l'Associazione.

### **3.4 - Attività di coordinamento in caso di controllo di altri soggetti esterni**

Per assicurare uniformità e massima efficacia all'attività di coordinamento, di prevenzione e di controllo della gestione del Modello di organizzazione, la Ven. Arc. della Misericordia di Firenze, può affidare, la funzione di ODV allo stesso soggetto che esercita tale funzione per le società controllate e gli altri soggetti ad essa afferenti.

Nel caso non ricorra l'ipotesi di cui al periodo precedente, ferma restando la responsabilità gravante in capo ad ogni società (e rispettivi ODV), è attribuito all'ODV della Ven. Arc. della Misericordia di Firenze il compito di dare impulso e di coordinare l'applicazione omogenea del Modello nei diversi soggetti afferenti l'Arciconfraternita.

A tal fine sono rimessi all'ODV della Ven. Arc. della Misericordia di Firenze nei limiti imposti dall'autonomia dei singoli e da specifiche disposizioni di legge (segretezza aziendale, tutela della privacy, ecc.) - una serie di poteri nei confronti delle altre società del gruppo cui appartiene.

L'elenco sottostante ne definisce i principali:

- impulso e coordinamento dell'applicazione del Modello all'interno del gruppo;
- verifica e controllo dello stesso con potere di accesso diretto alla documentazione rilevante;
- proposizione di aggiornamenti resisi necessari in relazione a mutamenti aziendali o normativi;
- sviluppo e realizzazione di sistemi di indagine e di monitoraggio condivisi;
- verifica di gruppo.

## **4 - Flussi informativi nei confronti dell'ODV**

### **4.1 - Sistema delle deleghe**

All'ODV devono essere trasmessi e tenuti costantemente aggiornati i documenti afferenti il sistema di deleghe in vigore.

La trasmissione avviene a cura della Segreteria Generale.

### **4.2 - Segnalazioni di esponenti aziendali o di terzi**

Relativamente agli obblighi di informativa valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- devono essere raccolte tutte le segnalazioni relative alla commissione di reati previsti dal D.lgs. 231/01 ed a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dal Gruppo;
- l'afflusso di segnalazioni deve essere canalizzato verso l'ODV;
- l'ODV, valutate le segnalazioni ricevute, sentite le parti coinvolte (autore della segnalazione e presunto responsabile della violazione), determinerà i provvedimenti del caso;
- le segnalazioni dovranno essere formalizzate per iscritto;
- le stesse dovranno riguardare ogni violazione o sospetto di violazione del Modello.

Spetta all'ODV il compito di garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante e la tutela dei diritti dell'associazione o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;

### **4.3 - Obblighi di informativa**

Oltre alle segnalazioni di cui al paragrafo precedente devono essere obbligatoriamente trasmesse all'ODV note informative concernenti:

- notizie relative a procedimenti intrapresi da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al Decreto, a carico della Ven. Arc. della Misericordia di Firenze;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti, dai volontari e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- rapporti preparati dai responsabili delle varie funzioni dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- notizie relative all'effettiva applicazione del Modello organizzativo con evidenza dei provvedimenti disciplinari avviati, delle sanzioni comminate, delle eventuali archiviazioni.

## 5 - Modalità di gestione delle risorse finanziarie

Le procedure gestionali afferenti la movimentazione, in entrata ed uscita, di risorse finanziarie dovranno essere riferite all'ODV in ordine alla prevenzione dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001, in accordo con il Collegio dei Revisori.

L'ODV effettuerà controlli in tempi, modalità e con finalità di competenza che saranno finalizzati alla prevenzione dei reati finanziari di cui al D.Lgs. 231/01, ad esempio, alla rilevazione di pagamenti o incassi di corrispettivi non coerenti con l'operazione cui si correlano al fine di appurare l'eventuale presenza implicita di poste extracontabili.

Le osservazioni dell'ODV saranno inserite nel corpo delle procedure cui la Ven. Arc. della Misericordia di Firenze e le Società da questa controllate e le altre Organizzazioni ad essa afferenti al fine di uniformarsi con particolare riferimento a quelle relative ai cicli di tesoreria, acquisti/pagamenti e vendite/incassi.

## **6 - Selezione, formazione, informazione per i collaboratori e partner**

### **6.1 - Selezione del personale**

L'ODV della Ven. Arc. della Misericordia di Firenze, in coordinamento con la Segreteria Generale, valuta le modalità con cui istituire, in fase di selezione, un sistema di valutazione del personale che tenga conto della previsione normativa ex D.Lgs.231/01.

### **6.2 - Formazione del personale**

La formazione e l'informazione del personale, in merito alla previsione normativa ed all'attuazione del Modello, è operata dalla Direzione di concerto con l'ODV.

La stessa risulterà così articolata:

- personale direttivo e con funzioni di rappresentanza: istituzione di un vademecum iniziale di formazione, di un seminario annuale di aggiornamento oltre all'inserimento di una nota informativa nel corpo della lettera di assunzione;
- altro personale: istituzione di un vademecum iniziale di formazione, previsione di note informative interne, inserimento di una nota informativa nel corpo della lettera di assunzione.

### **6.3 - Selezione di collaboratori esterni e partner**

Su proposta dell'ODV, seguita da approvazione del Corpo Generale, potranno essere istituiti appositi criteri per la selezione di rappresentanti, consulenti e partner coi quali la società intenda addivenire a una qualunque forma di partnership (joint-venture, consorzio, etc.), rapporto di collaborazione o porre in essere operazioni in "aree di attività a rischio".

A tali soggetti dovranno essere fornite informazioni in merito al Modello adottato nonché, ai fini dell'adeguamento dei contratti in essere, i testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo.



## 7 - Sistema disciplinare

### 7.1 - Principi generali

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema disciplinare volto a sanzionare la violazione delle regole di condotta esposte nello stesso.

Il provvedimento disciplinare interno prescinde dall'esito di un'eventuale azione penale non essendovi coincidenza tra comportamenti di inosservanza del Modello e comportamenti che integrano ipotesi di reato ai sensi del D.Lgs.231/01.

### 7.2 - Sanzioni per i lavoratori dipendenti

I comportamenti contrari alle regole comportamentali contenute nel presente Modello risultano qualificabili quali illeciti disciplinari.

Ai dipendenti della Ven. Arc. della Misericordia di Firenze risultano pertanto applicabili le sanzioni o provvedimenti disciplinari definiti dal vigente Contratto Collettivo Nazionale dei Lavoratori applicato dall'Associazione.

L'inosservanza dei doveri da parte del personale volontario comporta l'adozione dei provvedimenti disciplinari previsti dallo Statuto, che saranno presi in relazione all'entità delle mancanze ed alle circostanze che le accompagnano.

La tipologia e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate saranno determinate in relazione a:

- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- comportamento complessivo del lavoratore e sussistenza di precedenti;
- posizione funzionale e mansioni del lavoratore;
- altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, l'ODV ha il diritto di condurre indagini in ordine alla violazione del Modello e di proporre alla Segreteria Generale il procedimento disciplinare da attivare.

Il sistema disciplinare collegato agli adempimenti previsti dal sistema documentale redatto in adempimento al D.lgs. 231/01, viene costantemente monitorato dall'ODV anche con il supporto di consulenti esterni, ed ogni modifica viene comunicata ai lavoratori ed ai loro rappresentanti.

## **8 - Altre misure di tutela**

### **8.1 - Misure nei confronti del Provveditore e dei sottoprovveditori**

In caso di violazione del Modello da parte degli Amministratori della Ven. Arc. della Misericordia di Firenze, sarà cura dell'ODV informare il Corpo Generale ed il Collegio dei Revisori, se costituito, ai fini dell'attuazione degli opportuni provvedimenti.

### **8.2 - Misure nei confronti di collaboratori esterni e partner**

Ogni violazione al Modello posta in essere da parte di Collaboratori esterni o Partner sarà sanzionata - secondo quanto previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, lettere di incarico o accordi di partnership - con la risoluzione del rapporto contrattuale, fatte inoltre salve eventuali richieste di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Ven. Arc. della Misericordia di Firenze o ad altro soggetto del gruppo cui essa eventualmente aderisce/appartiene.

## 9 - Verifiche periodiche

Il presente Modello sarà soggetto a due tipi di verifiche:

- verifica degli atti: annualmente si procederà a una verifica dei principali atti e contratti sottoscritti dall'associazione nelle "aree di attività a rischio".
- verifica delle procedure: periodicamente sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente Modello con le modalità stabilite dall'ODV della Ven. Arc. della Misericordia di Firenze.

Verranno inoltre rivisitate le segnalazioni ricevute in corso d'anno, le azioni intraprese dal dall'ODV, gli eventi, atti e contratti riferibili ad attività a rischio.

A conclusione di tale verifica verrà redatto un rapporto da sottoporre al Corpo Generale (in concomitanza con il resoconto annuale) che evidenzierà possibili manchevolezze e suggerisca eventuali azioni correttive.

La verifica del Modello in capo alla Ven. Arc. della Misericordia di Firenze è condotta dal proprio ODV.