

ISTITUTO DELLE SUORE DELL'IMMACOLATA

MODELLO ORGANIZZATIVO E DI GESTIONE

**Redatto secondo il
D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231**

CAPITOLO SECONDO

ADOZIONE DEL MODELLO

2.1 FUNZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, reca le disposizioni normative concernenti la «Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di responsabilità giuridica».

Il provvedimento è stato emanato in base a quanto previsto dagli artt. 11 e 14 della legge 29 settembre 2000, n. 300, che delegava il Governo ad adottare un decreto legislativo avente ad oggetto la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e delle società, associazioni od enti privi di personalità giuridica che non svolgessero funzioni di rilievo costituzionale.

Ai sensi dell'art. 5, comma 1, D.Lgs. n. 231/2001, l'Istituto della Suore dell'Immacolata, a seguire per brevità denominato Istituto, può essere ritenuto responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da soggetti in posizione formale apicale, vale a dire 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;
- da soggetti in posizione di fatto apicale, vale a dire da persone che esercitano anche di fatto, senza formale investitura, la gestione e il controllo delle singole case;
- da soggetti direttamente sottordinati alle posizioni di vertice, vale a dire da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale.

Scopo del presente Modello Organizzativo è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, di dissuasione e di controllo, finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati tipizzati dal decreto 231, mediante l'individuazione delle attività sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione.

Il Modello Organizzativo è composto da:

- descrizione dei reati individuati dal D.Lgs. n. 231/2001, in relazione alla realtà operativa dell'Istituto;
- elenco dei processi e degli eventi rientranti nella casistica prevista dal D.Lgs. n. 231/2001 e considerati a rischio per l'Istituto (fase di risk assesment);
- indicazione delle procedure organizzative specifiche e degli elementi di controllo identificati al fine di prevenire o limitare le situazioni a rischio di reato connesse a tali eventi e processi (fase di risk management), con distinzione dei controlli previgenti e dei nuovi strumenti di controllo definiti attraverso il Modello Organizzativo;
- descrizione delle attività dell'Organismo di Vigilanza, identificato dall'Istituto per garantire il rispetto del sistema organizzativo adottato e la vigilanza sull'operato dei destinatari;
- sistema sanzionatorio adottato per la violazione delle regole e delle procedure previste dal modello;
- modalità di informazione e formazione rispetto ai contenuti del modello.

I principi contenuti nel presente Modello Organizzativo e di gestione devono condurre a determinare nel potenziale autore del reato la consapevolezza di commettere un illecito, la cui commissione è deprecata e contraria agli interessi dell'ente, anche quando apparentemente esso potrebbe trarne un vantaggio; inoltre, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, devono consentire alla stessa di prevenire il reato o di reagire tempestivamente per impedirne la commissione.

2.2 FORMAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

A seguito dell'emanazione del D.Lgs. n. 231/2001, l'Istituto ha avviato una serie di attività, al fine di predisporre il Modello Organizzativo previsto dal decreto legislativo.

Le attività svolte sono state le seguenti:

Partecipazione a incontri e convegni di studio: Alcune suore in posizione apicale hanno partecipato nel 2010 all'incontro di formazione organizzato dall'USMI Liguria presso l'Istituto di Piazza Paolo da Novi, relativo al Modello Organizzativo e Codice Etico.

Una volta entrato in vigore il Modello Organizzativo, il personale dell'Istituto parteciperà ad una serie di attività formative in materia di responsabilità penale e responsabilità delle persone giuridiche per illeciti dipendenti da reato secondo un programma concordato con l'Organismo di Vigilanza.

Programma di lavoro: Nella prima fase di lavoro, diretta a delineare la parte generale del Modello Organizzativo e a definire il Codice Etico applicabile a tutte le opere dell'Istituto, è stato affidato incarico professionale ad uno studio legale e commerciale esperto nella redazione dei Modelli Organizzativi degli enti ecclesiastici. Lo studio ha analizzato la documentazione fornita dal Governo Generale (Costituzioni, Direttorio e mappa delle attività sensibili), ha elaborato un draft di documento, che è stato discusso in successive riunioni con il Governo Generale.

Successivamente alla **redazione del Modello generale**, per ciascuna attività sensibile individuata nel medesimo dovranno essere svolte le seguenti attività:

- **redazione del documento di analisi dei rischi penali**, in collaborazione tra governo locale, governo generale e Organismo di Vigilanza;
- **formazione del personale apicale e dei dipendenti** sulla responsabilità penale nella gestione dei servizi, sul codice etico e sui requisiti legali connessi all'incarico (responsabilità civile, sicurezza sul lavoro, contratto collettivo, poteri dell'Organismo di Vigilanza, privacy ed igiene alimentare, qualità dei servizi....);
- **revisione dei regolamenti interni**, al fine di integrarli con il Codice Etico;
- **adeguamento dei Piani della Sicurezza** con quanto prescritto dall'art. 30 del D. Lgs. 81/08 (applicazione delle Linee Guida UNI INAIL o equivalenti);
- **svolgimento di un audit periodico**, di regola annuale, sull'applicazione del Codice Etico, sul rispetto dei Regolamenti, delle leggi applicabili e delle istruzioni del datore di lavoro.

Normativa di riferimento: Quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni, anche in relazione ai reati da prevenire, l'Istituto ha identificato:

1. le norme di diritto canonico universale e particolare;
2. il Codice Etico allegato al presente modello;
3. la legislazione nazionale applicabile all'attività scolastica e ricettiva;
4. la legislazione in materia di sicurezza sul lavoro;
5. la normativa OHSAS in materia di sistemi di gestione per la sicurezza.

Sono stati inoltre tenuti presenti i requisiti indicati dal D.Lgs. n. 231/2001, quali:

- l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza, interno alla struttura dell'Istituto del compito di attuare efficacemente il Modello Organizzativo, anche tramite il monitoraggio dei

comportamenti del personale (apicale e non apicale) e il diritto a ricevere informazioni sulle attività sensibili;

- l'attività di verifica del funzionamento del modello con eventuale successivo aggiornamento;
- la sensibilizzazione e la diffusione all'interno dell'Istituto delle regole e delle procedure stabilite, sia mediante la consegna dei documenti rilevanti (Codice Etico, istruzioni operative...) sia mediante corsi di formazione e sensibilizzazione;
- l'attività di repressione dei comportamenti contrari alla legge ed al Codice Etico, stimolata dall'attività dell'Organismo di Vigilanza.

Il Modello Organizzativo si ispira pure ai principi generali di un adeguato sistema di controllo interno, quali:

- la verificabilità, la documentabilità, la coerenza e la congruenza di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs. n. 231/2001;
- il rispetto del principio di separazione delle funzioni;
- l'assegnazione di poteri di autorizzazione coerenti con le responsabilità in essere;
- la comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni rilevanti.

2.3 ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E SUCCESSIVE MODIFICHE

L'Istituto ha deciso di dotarsi del modello di organizzazione e gestione, facendolo adottare da parte del Consiglio Generale e di procedere all'istituzione dell'Organismo di Vigilanza.

Il Modello Organizzativo è, per legge, un «atto di emanazione dell'organo dirigente», sicché le successive modifiche di carattere sostanziale sono rimesse alla competenza del Consiglio Generale; intendendosi per «sostanziali» quelle modifiche che si rendessero necessarie a seguito dell'evoluzione della normativa di riferimento o che implicassero un cambiamento nelle regole e nei principi comportamentali contenuti nel presente modello, nei poteri e doveri dell'Organismo di Vigilanza e nel sistema sanzionatorio. Le altre modifiche, diverse da quelle sostanziali, potranno essere apportate direttamente dalla Superiora Generale, comunicate al suo Consiglio nella prima riunione utile e da questo approvate o eventualmente integrate o modificate. La pendenza della ratifica non priva di efficacia le modifiche nel frattempo adottate.

2.4 DIVULGAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

L'Istituto garantisce una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta contenute nel presente Modello Organizzativo nei confronti di tutte le parti interessate.

L'adozione del Modello Organizzativo e del Codice Etico è comunicata a tutti i soggetti portatori di interesse, con avviso sul sito dell'Istituto. Il testo integrale del Codice Etico sarà disponibile sul medesimo sito.

Le funzioni apicali di ogni Casa devono entrare in possesso di una copia del presente Modello Organizzativo e le ricevute devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza, che le conserverà.

Agli addetti interni, sia religiosi che laici, viene consegnata una copia del Codice Etico, che deve essere altresì affisso nei luoghi di lavoro, in spazi accessibili a tutti i dipendenti, a formare parte integrante della normativa disciplinare ai sensi dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

L'Organismo di Vigilanza provvederà a definire programmi informativi, formativi e di aggiornamento.

Per quanto riguarda i fornitori di servizi, devono essere previste specifiche clausole, da inserire nei rapporti contrattuali, con le quali i soggetti che collaborano a vario titolo con l'ente dichiarino di conoscere ed accettare i principi etici o il Modello Organizzativo, a seconda dei casi.

2.5 SISTEMA DISCIPLINARE

Il sistema disciplinare identifica le sanzioni previste per le infrazioni ai principi, ai comportamenti e agli elementi specifici di controllo contenuti nel Modello Organizzativo.

L'applicazione del sistema sanzionatorio presuppone la sola violazione delle disposizioni del Modello Organizzativo; pertanto essa verrà attivata indipendentemente 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.

Resta salva la facoltà per l'Istituto di rivalersi per ogni danno o responsabilità che alla stessa possa derivare da comportamenti di dipendenti e collaboratori in violazione del Modello Organizzativo.

Il sistema disciplinare è vincolante per tutti i dipendenti e, pertanto, va affisso in luogo accessibile a tutti i lavoratori, come previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

La violazione da parte dei dipendenti delle singole regole comportamentali di cui al presente modello costituisce infrazione disciplinare e viene gestita secondo le norme legali e contrattuali applicabili, con particolare riferimento allo Statuto dei Lavoratori ed all'art. 2119 cod. civ.

Per quanto riguarda l'accertamento delle violazioni e l'irrogazione della sanzione, è compito dell'Organismo di Vigilanza richiedere alle figure competenti l'adozione di provvedimento, così come ad esso è estesa la competenza per il monitoraggio del comportamento degli addetti dell'Istituto nella specifica prospettiva dell'osservanza del Modello Organizzativo.

Ogni violazione delle regole del Modello Organizzativo applicabili a collaboratori esterni è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti. Le infrazioni potranno comportare la risoluzione, anche senza preavviso, del rapporto contrattuale. Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti all'ente, come nel caso di applicazione allo stesso da parte dell'autorità giudiziaria delle misure sanzionatorie previste dal D.Lgs. n. 231/2001.