



Croce Rossa Italiana

CROCE ROSSA ITALIANA

**“MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E
CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001”**

Parte Generale

--	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001	Pag. 1 di 30
Revisione: 1		
Data: 04/01/2024		



INDICE

DEFINIZIONI.....	4
1. L'ASSOCIAZIONE DELLA CROCE ROSSA ITALIANA.....	6
2. IL D.LGS. 231/01 E L'EFFICACIA ESIMENTE DI UN MODELLO ORGANIZZATIVO.....	7
2.1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 231/01.....	7
2.2 L'EFFICACIA ESIMENTE DI UN MODELLO ORGANIZZATIVO.....	7
2.3 LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA.....	8
3. IL MODELLO ADOTTATO DA CROCE ROSSA ITALIANA.....	9
3.1 OBIETTIVI DEL MODELLO.....	9
3.2 LA STRUTTURA E LE COMPONENTI DEL MODELLO.....	10
3.2.1. <i>Identificazione delle Aree a Rischio e delle Attività Sensibili (“as-is analysis”)</i>	11
3.2.2. <i>Effettuazione della “Gap Analysis”</i>	11
3.3 I DESTINATARI DEL MODELLO.....	11
3.4 LE MODIFICHE AL MODELLO ORGANIZZATIVO ADOTTATO DA CROCE ROSSA ITALIANA.....	11
3.5 L'ADOZIONE DEL MODELLO NELL'AMBITO DI CROCE ROSSA ITALIANA.....	12
4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	13
4.1 IDENTIFICAZIONE DELL'ODV.....	13
4.2. DURATA IN CARICA E IPOTESI DI REVOCA.....	13
4.3 REQUISITI DI ELEGGIBILITÀ DEI COMPONENTI DELL'ODV.....	14
4.4 COMPITI E POTERI DELL'ODV.....	16
4.5 REGOLE DI CONVOCAZIONE E DI FUNZIONAMENTO.....	18
4.6 COMPENSI.....	18
4.7 <i>REPORTING</i> NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI DI CROCE ROSSA ITALIANA.....	18
4.8. OBBLIGHI DI RISERVATEZZA.....	19
4.9 RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI.....	19
5. SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE O DI VIOLAZIONI DEL MODELLO 231.....	20
6. GLI ULTERIORI PRINCIPI COSTITUTIVI DEL MODELLO.....	23
6.1 SISTEMA ORGANIZZATIVO.....	23
6.2 COMITATI REGIONALI E DELLE PROVINCE AUTONOME DI TRENTO E DI BOLZANO.....	23
6.3. COMITATI TERRITORIALI.....	24
6.4. IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO SULLA GESTIONE FINANZIARIA.....	24

--	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 Parte Generale	Pag. 2 di 30
Revisione: 1		
Data: 04/01/2024		



6.5. IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE.....	25
6.5.1. <i>Requisiti essenziali del sistema di deleghe</i>	25
6.5.2. <i>Requisiti essenziali del sistema di procure</i>	25
6.6. GLI STRUMENTI ORGANIZZATIVI DI CRI E IL SISTEMA DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE	26
6.7. SISTEMA SANZIONATORIO	27
6.7.1. <i>Principi generali</i>	27
6.7.2. <i>Sanzioni per i dipendenti</i>	28
6.7.3. <i>Misure nei confronti dei Consiglieri</i>	28
6.7.4. <i>Misure nei confronti dei membri dell'OdV</i>	28
6.7.5. <i>Misure nei confronti dei Consulenti, Fornitori e dei Partner</i>	29
6.7.6. <i>Misure nei confronti del Collegio dei Revisori</i>	29
6.8. CODICE ETICO	29
6.9. PIANO DI FORMAZIONE E ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE CONCERNENTE IL MODELLO ...	29
6.9.1 <i>Attività di informazione in merito al Modello</i>	29
6.9.2 <i>Il piano di formazione</i>	30



DEFINIZIONI

Le definizioni di seguito indicate trovano applicazione nella presente Parte Generale nonché nella Parte Speciale, fatte salve le ulteriori definizioni contenute in queste ultime:

- Aree a Rischio: le aree di attività di Croce Rossa Italiana nel cui ambito risulta profilarsi, in termini più concreti, il rischio di commissione dei Reati previsti dal D.Lgs. n. 231/200;
- Attività Sensibili: le attività strumentali o comunque rilevanti per la commissione di un Reato nelle Aree a Rischio individuate;
- Categoria di reato: classificazione operata *sub* Sezione III del Capo I del D.Lgs. 231/01 per indicare i reati da cui può derivare la responsabilità amministrativa degli enti;
- CCNL: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dipendente dalle realtà del settore assistenziale, sociale, sociosanitario, educativo;
- Codice Etico: il codice etico adottato da Croce Rossa Italiana e approvato dal Consiglio Direttivo Nazionale;
- Comitato Nazionale: comitato che formula la missione e la politica della Croce Rossa Italiana, elabora la struttura e la cultura necessarie per raggiungere gli obiettivi prefissati, definisce i criteri che regolano i rapporti con i collettivi vulnerabili, i beneficiari, i Soci Volontari ed il personale dipendente;
- Comitato di valutazione della *performance*: in qualità di organismo indipendente di valutazione ex art. 44 D.Lgs. 33/2013, è incaricato di formulare la valutazione delle performance del Segretario Generale secondo le modalità previste per la valutazione delle performance (per cui si rimanda alla Parte Speciale). È composto da un Presidente e due componenti effettivi;
- Consiglio Direttivo: organo composto dal Presidente, da un Vicepresidente e da tre Consiglieri ed eletto dai Soci Volontari del Comitato in possesso del diritto di elettorato attivo. Contribuisce a dare attuazione agli obiettivi strategici del Comitato Nazionale e predispone la carta dei servizi, il piano delle attività nonché il bilancio di previsione e la relazione annuale delle attività ed il bilancio annuale;
- Consiglio Direttivo Nazionale: organo di amministrazione dell'Associazione, a norma dell'art. 26 del Codice del Terzo settore, delibera in merito ai programmi ed ai piani di attività e indica le priorità e gli obiettivi strategici della Croce Rossa Italiana;
- Consulenti: i soggetti che agiscono in nome e/o per conto di Croce Rossa Italiana in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione professionale;
- Consulta Nazionale: è l'organo consultivo dell'Associazione ed ha il compito di assicurare il costante coordinamento e la leale cooperazione fra il livello nazionale ed i livelli territoriali della Croce Rossa Italiana e di esprimere pareri sulle proposte di regolamenti interni della Associazione;
- Delitti di criminalità organizzata: delitti previsti *sub* art. 24 *ter* del D.Lgs. 231/01 ("*Delitti di criminalità organizzata*");
- Delitti informatici: delitti previsti *sub* art. 24 *bis* del D.Lgs. 231/01 ("*Delitti informatici e trattamento illecito di dati*");
- Destinatari: gli Esponenti dell'Associazione, i Fornitori e i Partner;
- Dipendenti: i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con Croce Rossa Italiana.
- D.Lgs. n. 231/2001 o il Decreto: il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche e integrazioni;
- Enti: entità fornite di personalità giuridica o società e associazioni, anche prive di personalità giuridica (società di capitali, società di persone, consorzi, ecc.).

--	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 Parte Generale	Pag. 4 di 30
Revisione: 1		
Data: 04/01/2024		



- Esponenti dell'Associazione: membri del Consiglio Direttivo Nazionale e Soci Volontari di Croce Rossa Italiana;
- Fornitori: i fornitori di beni ed i prestatori d'opera e servizi, diversi dai Consulenti, non legati a Croce Rossa Italiana da vincolo di subordinazione;
- Associazione: Croce Rossa Italiana;
- Modello o Modello 231: il modello di organizzazione, gestione e controllo previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 adottato da Croce Rossa Italiana;
- Organismo di Vigilanza o OdV: l'organismo, di natura collegiale, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché al relativo aggiornamento in Croce Rossa Italiana;
- Organi statutari: il Consiglio Direttivo Nazionale;
- Pubblica Amministrazione o P.A.: l'insieme degli organi e delle attività direttamente preordinati al concreto perseguimento dei compiti o degli scopi considerati di pubblico interesse in una collettività statale, inclusi i relativi funzionari nonché i pubblici ufficiali e i soggetti incaricati di pubblico servizio;
- Partner: le controparti contrattuali con le quali Croce Rossa Italiana addivenga ad una qualche forma di collaborazione contrattualmente regolata (Associazione temporanea d'impresa, joint venture, consorzi, licenza, agenzia, collaborazione in genere);
- Reato contro la Pubblica Amministrazione: reati previsti *sub art. 24* del D.Lgs. 231/01 ("*Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture*") e *sub art. 25* del D.Lgs. 231/01 ("*Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio*");
- Reati presupposto: le fattispecie di reato che, se commesse nell'interesse o a vantaggio dell'ente, possono far sorgere la responsabilità amministrativa dell'Associazione alla stregua del D.Lgs. n. 231/2001, elencate nell'Allegato 1;
- Reati transnazionali: reati previsti *sub art. 10* della L. 146/2006 "*Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001*" aventi la qualifica di transnazionalità (di cui all'art. 3 della L.146/2006);
- Reati tributari: reati previsti *sub art. 25 quinquiesdecies* del D.Lgs. 231/01 ("*Reati tributari*");
- Segretario Generale: figura a capo della gestione di Croce Rossa Italiana ed esplica le sue attività seguendo le direttive del Presidente Nazionale e del Consiglio Direttivo Nazionale, da cui è nominato;
- Sistema Sanzionatorio: le azioni disciplinari idonee a sanzionare il mancato rispetto del Modello.

--	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 Parte Generale	Pag. 5 di 30
Revisione: 1		
Data: 04/01/2024		



1. L'ASSOCIAZIONE DELLA CROCE ROSSA ITALIANA

L'Associazione della Croce Rossa Italiana (CRI), organizzazione di volontariato, ha per scopo l'assistenza sanitaria e sociale sia in tempo di pace sia in tempo di conflitto. L'Associazione è di interesse pubblico ed è ausiliaria dei pubblici poteri nel settore umanitario; è posta sotto l'alto Patronato del Presidente della Repubblica.

Con il D.Lgs. 178/2012, che ribadisce i fini istituzionali e di interesse pubblico della CRI, dal 1° gennaio 2016 l'Associazione è divenuta, infatti, l'unica Società nazionale di Croce Rossa autorizzata ad operare sul territorio nazionale quale organizzazione di soccorso volontario conforme alle Convenzioni di Ginevra del 1949, ai relativi protocolli aggiuntivi, ai principi fondamentali del Movimento internazionale di Croce Rossa e Mezzaluna Rossa.

Inoltre, il riconoscimento di un ruolo speciale da parte del legislatore - soprattutto dovuto alla capillare diffusione sul territorio della CRI - trova conferma anche nell'art. 1 comma 6 del decreto ove si dispone che possano essere affidati in via prioritaria all'Associazione una serie di attività da parte della Pubblica Amministrazione.

La CRI fa parte del Movimento Internazionale della Croce Rossa. Nelle sue azioni a livello internazionale si coordina con il Comitato Internazionale della Croce Rossa, nei Paesi in conflitto, e con la Federazione Internazionale di Croce Rossa e Mezzaluna Rossa per gli altri interventi.

Il Movimento Internazionale della Croce Rossa è un'organizzazione istituzionalizzata nel 1928 dalla XIII Conferenza Internazionale dell'Aja e coordina numerosi membri: il Comitato Internazionale della Croce Rossa, la Federazione Internazionale delle Società Nazionali di Croce Rossa e di Mezzaluna Rossa e le Società Nazionali.

Il Comitato Internazionale della Croce Rossa ha sede a Ginevra, è una organizzazione neutrale e indipendente che assicura aiuto umanitario e protezione alle vittime delle guerre e delle violenze armate; nei conflitti armati il CICR è responsabile delle attività internazionali di soccorso di tutto il Movimento.

La Federazione Internazionale delle Società Nazionali di Croce Rossa e di Mezzaluna Rossa ha sede a Ginevra. Sua attività specifica è quella di agire in qualità di organo permanente di coordinamento tra le Società Nazionali e portare ad esse assistenza, soccorso alle vittime delle catastrofi, organizzando e coordinando l'azione di soccorso a livello internazionale delle Società Nazionali; inoltre, si impegna a favorire la creazione e lo sviluppo di nuove Società Nazionali e a collaborare con il CICR nella diffusione del Diritto Internazionale Umanitario. Alla Federazione aderiscono 190 Società Nazionali.

Le Società Nazionali di Croce Rossa e Mezzaluna Rossa create in origine per soccorrere i soldati feriti o malati affiancando i servizi sanitari delle Forze Armate, svolgono ora numerose attività sia in tempo di pace sia in tempo di guerra come ausiliarie dei poteri pubblici. In base al principio di Universalità tutte le Società Nazionali hanno uguali diritti ed il dovere di aiutarsi reciprocamente. Il rapporto tra società nazionali consorelle è paritario e prioritario; pertanto, qualsiasi operazione in un paese estero deve necessariamente avere l'accordo della Croce Rossa o mezzaluna rossa locale.

Garanzia e guida delle azioni sono i sette Principi Fondamentali del Movimento Internazionale di Croce Rossa, che ne costituiscono lo spirito e l'etica: Umanità, Imparzialità, Neutralità, Indipendenza, Volontariato, Unità e Universalità. Adottati nella 20ª Conferenza Internazionale della Croce Rossa, svoltasi a Vienna nell'ottobre del 1965, i Principi Fondamentali sono garanti dell'azione del Movimento, ma anche della CRI e di ogni suo singolo volontario.

--	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 Parte Generale	Pag. 6 di 30
Revisione: 1		
Data: 04/01/2024		



2. IL D.LGS. 231/01 E L'EFFICACIA ESIMENTE DI UN MODELLO ORGANIZZATIVO

2.1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 231/01

Il Decreto ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli Enti per alcuni reati commessi, nell'interesse o vantaggio degli stessi:

- i. da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, nonché
- ii. da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

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

Le sanzioni previste a carico dell'Ente possono consistere in:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi;
- confisca del profitto del Reato;
- pubblicazione della sentenza.

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

Si rileva inoltre che le fattispecie incriminatrici previste dal Decreto, quand'anche integrate solo allo stadio del tentativo, generano, per l'Ente, la responsabilità prevista dal Decreto. In particolare, l'art. 26, comma 1 del Decreto, stabilisce che, nei casi di realizzazione nella forma di tentativo dei delitti indicati, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre ne è esclusa l'irrogazione nei casi in cui l'Ente, ai sensi dell'articolo 26 "*impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento*".

Quanto alla tipologia di reati destinati a comportare il suddetto regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti, nel corso degli anni l'elenco dei Reati si è notevolmente esteso fino a ricomprendere gran parte delle fattispecie illecite riconducibili all'attività d'impresa.

2.2 L'EFFICACIA ESIMENTE DI UN MODELLO ORGANIZZATIVO

L'articolo 6 del Decreto prevede, tuttavia, una forma specifica di esonero da detta responsabilità qualora l'Ente dimostri che:

- a. l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i Reati della specie di quello verificatosi;
- b. il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c. le persone che hanno commesso i Reati hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli;

--	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 Parte Generale	Pag. 7 di 30
Revisione: 1		
Data: 04/01/2024		



- d. non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b). Il Decreto prevede, inoltre, che - in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei Reati - i modelli organizzativi di cui alla lettera a), debbano rispondere alle seguenti esigenze:
- a. individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i Reati;
 - b. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai Reati;
 - c. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali Reati;
 - d. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
 - e. introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Lo stesso Decreto prevede che i Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria.

2.3 LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

Nella predisposizione del presente Modello l'Associazione si è ispirata alle "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/01" emesse a giugno 2021 da Confindustria in conformità all'art. 6, comma 3, d.lgs. 231/01.

Il Modello di Croce Rossa Italiana è opportunamente adattato, anche alla luce delle indicazioni previste dalle suddette Linee Guida, alla concreta realtà dell'Associazione.

--	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 Parte Generale	Pag. 8 di 30
Revisione: 1		
Data: 04/01/2024		



3. IL MODELLO ADOTTATO DA CROCE ROSSA ITALIANA

3.1 OBIETTIVI DEL MODELLO

L'Associazione della Croce Rossa Italiana (di seguito anche l' "Associazione" o "CRI"), organizzazione di volontariato, ha per scopo l'assistenza sanitaria e sociale sia in tempo di pace sia in tempo di conflitto. Associazione di alto rilievo, è posta sotto l'alto patronato del Presidente della Repubblica.

Garanzia e guida delle azioni della Croce Rossa sono i sette Principi Fondamentali del Movimento Internazionale di Croce Rossa che ne costituiscono lo spirito e l'etica: Umanità, Imparzialità, Neutralità, Indipendenza, Volontariato, Unità e Universalità. Adottati nella 20^a Conferenza Internazionale della Croce Rossa, svoltasi a Vienna nell'ottobre del 1965, i Principi Fondamentali sono garanti dell'azione del Movimento, ma anche della CRI e di ogni suo Volontario e aderente.

CRI – sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza¹ nella conduzione dell'attività, a tutela della propria posizione e immagine, delle aspettative dei propri dipendenti – ha ritenuto conforme alle proprie politiche associative procedere all'attuazione del Modello previsto dal Decreto 231/2001.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello – al di là delle prescrizioni del Decreto, che indicano il Modello stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio – possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto dell'Associazione, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

Inoltre, il presente Modello si prefigge l'obiettivo di:

- determinare nei Destinatari che operano nelle Aree a Rischio la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione dei precetti ivi contenuti, in un illecito passibile di sanzioni nei confronti di CRI;
- rendere edotti i Destinatari sul fatto che tali forme di comportamento illecito sono censurate da CRI in quanto sono contrarie non soltanto alla legge applicabile ma ancora prima ai principi etici che CRI vuole perseguire;
- introdurre un processo idoneo ad individuare le attività nel cui ambito risulti più probabile il compimento di un Reato, in ragione delle eventuali evoluzioni nell'attività dell'Associazione;
- consentire a CRI, in virtù di una periodica azione di monitoraggio sulle Aree a Rischio e sulle Attività Sensibili di intervenire con tempestività per prevenire e/o contrastare la commissione dei Reati;
- nominare un Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare sul corretto funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento e che sia al contempo destinatario e autore di flussi di reporting nei confronti del management e dell'organo esecutivo;
- introdurre un Sistema Sanzionatorio idoneo a colpire il mancato rispetto dei principi contenuti nel Modello.

¹ La delibera dell'ANAC n. 751 del 10 novembre 2021 ha definito CRI quale soggetto privato ai sensi dell'art. 2-bis, co. 3, d.lgs. 33/2013. Pertanto, è sottoposta a determinati obblighi di pubblicazione, quali: i) dati relativi alle sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici, ove concessi; ii) dati relativi ai Contratti pubblici di lavori, servizi e forniture; iii) dati relativi all'accesso civico semplice e generalizzato.

--	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 Parte Generale	Pag. 9 di 30
Revisione: 1		
Data: 04/01/2024		



3.2 LA STRUTTURA E LE COMPONENTI DEL MODELLO

Il Modello è strutturato in:

- una **“Parte Generale”**, che contiene i principi cardine del Modello stesso;
- una **“Parte Speciale”**, contenente la descrizione delle norme di comportamento generali implementate dall’Associazione per ogni categoria di Reato Presupposto, con una sezione di dettaglio strutturata per processo e contenente l’indicazione delle Aree a Rischio Reato individuate in relazione ai Reati Presupposto rilevanti e la descrizione dei controlli preventivi implementati al fine di prevenire la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01 ritenuti rilevanti per CRI;
- un **“Allegato 1”**, elenco dei reati presupposto;
- un **“Allegato 2”**, mappa delle aree a rischio, ivi comprese le modalità esemplificative di commissione dei reati, le attività sensibili e le Funzioni / Unità Operative coinvolte.

Inoltre, il Modello si articola nei seguenti documenti:

- **“Codice Etico, Provvedimenti Disciplinari e Collegi Disciplinari”** che ha l’obiettivo di uniformare i comportamenti dei soci e del personale dipendente all’applicazione dei Principi Fondamentali e dei valori del Movimento Internazionale della Croce Rossa e Mezzaluna Rossa nel rispetto dell’articolo 3 della Costituzione;
- **“Codice di condotta per la prevenzione ed il contrasto alle molestie sessuali”** che promuove azioni volte a tutelare la dignità e l’inviolabilità della persona e a garantire la parità di trattamento tra uomini e donne nello svolgimento di ogni attività che veda coinvolto personale appartenente alla Croce Rossa Italiana, in Italia e all’estero;
- **“Codice dell’Organizzazione dell’Associazione della Croce Rossa Italiana”** che
 1. definisce i principi e le linee fondamentali di organizzazione per il funzionamento dell’Associazione;
 2. individua le funzioni di indirizzo e quelle riferite alle attività di amministrazione e di gestione attribuite agli organi di vertice;
 3. disciplina l’assetto organizzativo e le linee generali di funzionamento del Comitato Nazionale e dei Comitati Regionali;
 4. disciplina le modalità di selezione e gestione delle risorse umane, ivi comprese le modalità di conferimento degli incarichi;
 5. definisce il sistema di performance dell’Associazione, il codice disciplinare per i lavoratori dell’Associazione, le modalità di rimborso delle spese di trasferta e missione sostenute dal personale, l’uso della carta di credito, debito o prepagata e le modalità di conferimento dei telefoni di servizio.
- **il sistema organizzativo ed il sistema di deleghe e procure**, nonché tutti i documenti aventi l’obiettivo di descrivere e attribuire poteri, responsabilità e/o mansioni a chi opera all’interno dell’Associazione nelle aree a rischio reato;
- **il sistema normativo interno**, ovvero l’insieme di procedure e regolamenti definiti dall’Associazione per disciplinare le modalità operative nelle aree a rischio reato e che costituiscono le regole da seguire nello svolgimento delle attività, prevedendo i controlli da espletare al fine di garantire la correttezza, l’efficacia e l’efficienza delle stesse.

L’attività di predisposizione del Modello strutturato come sopra descritto è stata preceduta dalle seguenti attività.

--	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 Parte Generale	Pag. 10 di 30
Revisione: 1		
Data: 04/01/2024		



3.2.1. Identificazione delle Aree a Rischio e delle Attività Sensibili (“as-is analysis”)

Tale fase è stata attuata attraverso due distinte attività:

- esame preliminare della documentazione rilevante, tra cui a titolo esemplificativo: organigramma, statuto, sistemi di deleghe e procure, procedure dell’Associazione su tematiche sensibili in relazione ai reati previsti dal Decreto, come ad esempio la redazione del bilancio, la gestione dei rapporti contrattuali, i rapporti con i fornitori, la documentazione in tema di sicurezza sul lavoro (ad es., nomina del RSPP, procedure di sicurezza), ecc.;
- interviste ai soggetti chiave dell'organizzazione, mirate all'approfondimento dei processi sensibili e del controllo sugli stessi (procedure esistenti, verificabilità, documentabilità, congruenza e coerenza delle operazioni, separazione delle responsabilità, documentabilità dei controlli, ecc.).

3.2.2. Effettuazione della “Gap Analysis”

Sulla base della situazione aziendale esistente in CRI a seguito della “as-is analysis” (Attività Sensibili individuate e descrizione delle criticità in esse riscontrate) e alla luce delle previsioni e finalità del Decreto, sono state individuate le azioni di miglioramento da attuare sia a livello di procedure interne sia di requisiti organizzativi.

I risultati dell'analisi svolta sia nella fase di “Identificazione delle Aree a Rischio Attività Sensibili” sia in quella di “Effettuazione della Gap Analysis” sono stati riassunti in un documento all'uopo predisposto (cd. “Gap Analysis e Action Plan”) che costituisce parte integrante del Modello che dovrà essere integrato e/o modificato - anche su iniziativa dell'OdV - con delibera del Consiglio Direttivo Nazionale in presenza di:

- modifiche strutturali all'attività sociale;
- novità normative che dovessero incidere sull'elenco dei Reati Presupposto.

3.3 I DESTINATARI DEL MODELLO

Le regole contenute nel presente Modello si rivolgono:

- alle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione di CRI;
- alle persone che esercitano la gestione ed il controllo di CRI;
- a tutti i Dipendenti di CRI sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui sopra;
- limitatamente a quanto specificamente indicato nei relativi accordi contrattuali, ai Consulenti, Fornitori, Partner e, in genere, ai terzi che operano per conto o comunque nell'interesse di CRI.

3.4 LE MODIFICHE AL MODELLO ORGANIZZATIVO ADOTTATO DA CROCE ROSSA ITALIANA

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, CRI ha ritenuto comunque necessario procedere alla predisposizione del presente Modello, la cui adozione è sottoposta a deliberazione del Consiglio Direttivo Nazionale.

Essendo il Modello un atto di emanazione dell'organo esecutivo (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 231/2001) le successive modifiche e integrazioni sono rimesse alla competenza del Consiglio Direttivo Nazionale sentito l'Organismo di Vigilanza.

Le suddette modifiche potranno essere apportate anche a seguito delle valutazioni e delle conseguenti proposte da parte dell'OdV e dalla competente funzione a supporto di CRI.

--	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 Parte Generale	Pag. 11 di 30
Revisione: 1		
Data: 04/01/2024		



3.5 L'ADOZIONE DEL MODELLO NELL'AMBITO DI CROCE ROSSA ITALIANA

Nel rispetto dei principi di separazione e autonomia all'interno di CRI, è attribuita responsabilità a ogni Unità Operativa dell'Associazione in relazione alle proprie aree di rischio, dell'adozione e rispetto del Modello.

Resta compito primario dell'OdV quello dell'esercizio del controllo sulle suddette attività secondo le previsioni del modello.

È affidato all'Organo di Vigilanza di CRI, inoltre, il compito di dare impulso e coordinare sul piano generale la corretta e omogenea attuazione del Modello nell'ambito dell'Associazione.

--	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 Parte Generale	Pag. 12 di 30
Revisione: 1		
Data: 04/01/2024		



4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 IDENTIFICAZIONE DELL'ODV

In attuazione di quanto previsto dal Decreto - il quale all'art. 6, comma primo, lett. b) pone, come condizione per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che sia affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curarne l'aggiornamento - e nel rispetto delle previsioni delle Linee guida di Confindustria, è istituito in CRI un Organismo di Vigilanza per la vigilanza sul funzionamento e l'osservanza, nonché per l'aggiornamento, del Modello.

Le decisioni relative alla determinazione del numero effettivo dei componenti dell'OdV, all'individuazione e nomina dei componenti stessi e all'emolumento spettante ai componenti sono demandate all'organo di amministrazione dell'Associazione.

Dell'avvenuta nomina dell'OdV è data comunicazione a tutti gli Esponenti dell'Associazione attraverso la pubblicazione sul sito Intranet.

4.2. DURATA IN CARICA E IPOTESI DI REVOCA

L'organo di amministrazione dell'Associazione provvede alla nomina dell'Organismo di Vigilanza mediante apposita delibera consiliare: al momento della nomina dovranno essere forniti nel corso della riunione consiliare adeguati chiarimenti in merito alla professionalità dei suoi componenti, il cui *curriculum vitae* verrà allegato al relativo verbale.

L'OdV viene nominato per un periodo di 3 anni ed è composto da tre membri, di cui uno con funzione di Presidente.

Alla scadenza dell'incarico, l'OdV potrà continuare a svolgere le proprie funzioni e ad esercitare i poteri di propria competenza, come in seguito meglio specificati, sino alla nomina dei nuovi componenti.

Al fine di garantire i requisiti di indipendenza di cui al successivo paragrafo 4.3., dal momento della nomina e per tutta la durata della carica, i componenti dell'Organismo:

- a. non devono rivestire incarichi esecutivi o delegati nel Consiglio Direttivo Nazionale e/o Comitato Nazionale di CRI;
- b. non devono svolgere funzioni operative all'interno di CRI;
- c. non devono intrattenere significativi rapporti d'affari con CRI, né intrattenere significativi rapporti d'affari con i componenti del Consiglio Direttivo Nazionale e/o Comitato Nazionale muniti di deleghe (amministratori esecutivi);
- d. non devono avere rapporti con o far parte del nucleo familiare dei membri esecutivi, dovendosi intendere per nucleo familiare quello costituito dal coniuge non separato legalmente, dai parenti ed affini entro il quarto grado;
- e. devono avere e mantenere i requisiti di onorabilità indicati nella lettera b) del successivo paragrafo 4.3.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti a sottoscrivere, all'atto della nomina e successivamente con cadenza annuale, una dichiarazione attestante l'esistenza e la successiva persistenza dei requisiti di indipendenza di cui sopra e, comunque, a comunicare immediatamente al Comitato Nazionale e agli altri componenti dell'Organismo di Vigilanza l'insorgere di eventuali condizioni ostative.

--	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 Parte Generale	Pag. 13 di 30
Revisione: 1		
Data: 04/01/2024		



Rappresentano ipotesi di decadenza automatica le incompatibilità di cui alle precedenti lettere da a) ad e), la sopravvenuta incapacità e la morte; fatte salve le ipotesi di decadenza automatica, i membri dell'Organismo non possono essere revocati dall'organo di amministrazione dell'Associazione se non per giusta causa.

Rappresentano ipotesi di giusta causa di revoca:

- a. una sentenza di condanna di CRI ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o una sentenza di patteggiamento, passata in giudicato, ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del D.Lgs. 231/2001 medesimo;
- b. la violazione degli obblighi di riservatezza di cui al successivo paragrafo 4.8;
- c. la mancata partecipazione a più di tre riunioni consecutive senza giustificato motivo;
- d. grave negligenza nell'adempimento dei propri compiti;
- e. l'attribuzione al componente dell'Organismo di Vigilanza di funzioni e responsabilità operative incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, di indipendenza e di continuità di azione, che sono propri dell'Organismo di Vigilanza;
- f. in caso di soggetti interni alla struttura aziendale, le eventuali dimissioni o licenziamento.

In caso di dimissioni o di decadenza automatica di un membro effettivo dell'Organismo di Vigilanza, quest'ultimo ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio Direttivo Nazionale, che prenderà senza indugio le decisioni del caso.

L'Organismo di Vigilanza si intende decaduto se viene a mancare, per dimissioni o altre cause, la maggioranza dei componenti. In tal caso, il Consiglio Direttivo Nazionale provvede a nominare nuovi componenti.

4.3 REQUISITI DI ELEGGIBILITÀ DEI COMPONENTI DELL'ODV

I componenti dell'OdV dovranno complessivamente possedere adeguati requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, continuità di azione, oltre che di onorabilità ed assenza di conflitti di interesse, come di seguito definiti:

a. Autonomia e indipendenza

Il requisito di autonomia e indipendenza presuppone che l'OdV risponda, nello svolgimento di questa sua funzione, solo al massimo vertice gerarchico (i.e. Consiglio Direttivo Nazionale).

In sede di nomina dell'OdV, la sua autonomia è assicurata dall'obbligo, in capo al Consiglio Direttivo Nazionale, di approvare una dotazione annua adeguata di risorse finanziarie, su proposta dell'Organismo di Vigilanza stesso, della quale quest'ultimo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri doveri (es. consulenze specialistiche, ecc.). L'indipendenza, infine, presuppone che i membri dell'Organismo di Vigilanza non si trovino in una posizione, neppure potenziale, di conflitto d'interessi con CRI, né siano titolari all'interno della stessa di funzioni di tipo operativo che ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sul rispetto del Modello.

b. Onorabilità e cause di ineleggibilità

Non possono essere eletti membri dell'Organismo di Vigilanza e, se lo sono, decadono necessariamente ed automaticamente dalla carica:

- i. coloro che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 2382 Codice civile, ovverosia gli inabilitati, interdetti, falliti o condannati ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da uffici pubblici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;

--	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 Parte Generale	Pag. 14 di 30
Revisione: 1		
Data: 04/01/2024		



- ii. coloro che siano stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi del D.Lgs. 6 settembre 2011, n. 159 "Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia";
- iii. coloro che sono stati condannati a seguito di sentenza ancorché non ancora definitiva, o emessa ex artt. 444 e ss. codice procedura penale o anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
- per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del Codice civile (Disposizioni penali in materia di società e consorzi) e nel Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 267, e sue successive modifiche od integrazioni (disciplina del fallimento, del concordato preventivo e della liquidazione coatta amministrativa);
 - a pena detentiva, non inferiore ad un anno, per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento (tra questi si segnalano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i reati di abusivismo bancario e finanziario di cui agli artt. 130 e seguenti del Testo Unico Bancario, i reati di falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate di cui all'art. 453 codice penale, i reati di fraudolento danneggiamento dei beni assicurati e mutilazione fraudolenta della propria persona di cui all'art. 642 codice penale);
 - per un delitto contro la pubblica amministrazione, o alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
 - alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
 - in ogni caso e a prescindere dall'entità della pena per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal D.Lgs. 231/01; iv. coloro che hanno rivestito la qualifica di componente dell'OdV in società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9, D.Lgs. 231/01, salvo che siano trascorsi 5 anni dalla inflizione in via definitiva delle sanzioni e il componente non sia incorso in condanna penale ancorché non definitiva;
- iv. coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187-quater TUF (D.Lgs. n. 58/1998).

c. Comprovata professionalità, capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale

L'Organismo di Vigilanza deve possedere, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite alla sua indipendenza, ne garantiscono l'obiettività di giudizio; è necessario, pertanto, che all'interno dell'Organismo di Vigilanza siano presenti soggetti cumulativamente in possesso di professionalità adeguate in materia legale, economica, di controllo e gestione dei rischi aziendali. L'Organismo di Vigilanza potrà, inoltre, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti in materia giuridica di organizzazione aziendale, revisione, contabilità e finanza. Ai fini di un migliore e più efficace espletamento dei compiti e delle funzioni attribuiti, l'Organismo si avvale, per lo svolgimento della propria attività operativa dell'U.O Compliance e Audit Associativo.

d. Continuità d'azione

L'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza in merito alla corretta applicazione del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine; è una struttura interna all'Ente, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza; cura l'attuazione

--	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 Parte Generale	Pag. 15 di 30
Revisione: 1		
Data: 04/01/2024		



del Modello assicurandone il costante aggiornamento; non svolge mansioni operative che possano condizionare e contaminare quella visione d'insieme sull'attività aziendale che ad esso si richiede.

4.4 COMPITI E POTERI DELL'ODV

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- sull'osservanza del Modello da parte dei Destinatari;
- sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura associativa ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
- sulla necessità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative e/o giurisprudenziali.

Su di un piano più operativo all'OdV è affidato il compito di:

i. Aggiornamenti, potestà normativa, segnalazioni:

- suggerire e promuovere l'emanazione di disposizioni procedurali attuative dei principi e delle regole contenute nel Modello;
- interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative, segnalando al Consiglio Direttivo Nazionale le possibili aree di intervento;
- valutare le esigenze di aggiornamento del Modello, segnalando al Consiglio Direttivo Nazionale le possibili aree di intervento;
- indicare nella relazione quadrimestrale al Consiglio Direttivo Nazionale di cui al paragrafo 4.7 l'opportunità di emanare particolari disposizioni procedurali attuative dei principi contenuti nel Modello, curando altresì il coordinamento delle stesse con quanto esistente.

ii. Verifiche e controlli:

- condurre – attraverso i componenti dell'Associazione – ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle Aree a Rischio e delle Attività Sensibili;
- in ottemperanza a quanto previsto nel calendario annuale delle attività dell'organismo, effettuare periodiche verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere da CRI, nell'ambito delle Aree a Rischio e delle Attività Sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da esporsi in sede di reporting agli Organi dell'Associazione deputati;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere ad esso trasmesse o tenute a propria disposizione (vedi in dettaglio il successivo paragrafo 4.9);
- coordinarsi con le Unità Operative dell'Associazione per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l'OdV deve essere costantemente informato dal management: a) sugli aspetti dell'attività dell'Associazione che possono esporre CRI al rischio di commissione di uno dei Reati; b) sui rapporti con i Consulenti e i Partner che operano per conto di CRI nelle Aree a Rischio;
- attivare e svolgere le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni dell'Associazione interessate per acquisire ulteriori elementi di indagine;
- sollecitare l'attuazione delle procedure di controllo previste dal Modello anche tramite l'emanazione o proposizione di disposizioni (normative e/o informative) interne;

--	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 Parte Generale	Pag. 16 di 30
Revisione: 1		
Data: 04/01/2024		



iii. Formazione:

- coordinarsi con gli incaricati della gestione delle Risorse Umane per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi ai Dipendenti e agli Organi statutari finalizzate a fornire ai medesimi la necessaria
- sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione interna necessaria al fine della sua efficace attuazione, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso.

iv. Sanzioni:

- coordinarsi con le funzioni dell'Associazione preposte alla gestione e amministrazione del personale per valutare o proporre l'adozione di eventuali sanzioni o provvedimenti, fermo restando la competenza descritte nel paragrafo relativo al Sistema Sanzionatorio.

Per lo svolgimento dei propri compiti, l'OdV ha, *ex lege*, autonomi poteri di iniziativa e controllo ai fini di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, ma non ha poteri coercitivi o di intervento sulla struttura associativa o sanzionatori, poteri questi che sono demandati ai competenti Organi Associativi o alle funzioni competenti.

Tenuto conto delle peculiarità delle attribuzioni e degli specifici contenuti professionali richiesti, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo l'OdV sarà costantemente supportato anche da tutti i responsabili delle varie Unità Organizzative di CRI.

In capo a questi ultimi, nell'ambito delle rispettive funzioni e nei limiti delle deleghe assegnate, ricade una responsabilità primaria per quanto concerne:

- il controllo delle attività e delle aree di competenza;
- l'osservanza del Modello da parte dei Dipendenti sottoposti alla loro direzione;
- la tempestiva e puntuale informazione all'OdV su eventuali anomalie, problematiche riscontrate e/o criticità rilevate.

L'OdV potrà richiedere ai responsabili specifiche attività di controllo sul corretto e preciso funzionamento del Modello.

L'autonomia e l'indipendenza che necessariamente devono connotare le attività dell'OdV rendono infine 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, l'OdV ha i seguenti poteri:

- potere di accedere ai documenti e alle informazioni relative alle attività e ai progetti di CRI fatta eccezione ai verbali del Consiglio Direttivo Nazionale da esibirsi previa richiesta scritta e motivata;
- potere di avvalersi di tutte le strutture organizzative di CRI che sono obbligate a collaborare, dei revisori e di consulenti esterni;
- potere di raccogliere informazioni presso tutti i Dipendenti e Consulenti, inclusa la società di revisione e/o revisore, in relazione a tutte le attività di CRI nelle Aree a Rischio;
- potere di richiedere la riunione del Consiglio Direttivo Nazionale per affrontare questioni urgenti;
- potere di richiedere ai Responsabili delle diverse Aree e Unità Operative di partecipare, senza potere deliberante, alle sedute dell'Organismo di Vigilanza;
- potere di avvalersi di consulenti esterni ai quali delegare circoscritti ambiti di indagine o attività. A tale proposito, il Consiglio Direttivo Nazionale dovrà approvare ogni anno un budget di spesa per l'OdV, su

--	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 Parte Generale	Pag. 17 di 30
Revisione: 1		
Data: 04/01/2024		



proposta di quest'ultimo, il quale ne potrà disporre liberamente in relazione alle proprie attività, salvo richieste integrazioni per eventuali necessità sopravvenute.

4.5 REGOLE DI CONVOCAZIONE E DI FUNZIONAMENTO

L'Organismo di Vigilanza, con apposito regolamento, disciplina e approva il proprio funzionamento interno (con un successivo passaggio per presa visione da parte del Consiglio Direttivo Nazionale) improntato a principi di professionalità, onorabilità, autonomia e indipendenza e contenente a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- la riunione dell'OdV con cadenza almeno trimestrale;
- i requisiti per la validità delle riunioni dell'OdV e le modalità con cui si svolgono;
- i requisiti per la validità delle decisioni assunte dall'OdV;
- le modalità di verbalizzazione delle riunioni e della conservazione delle informazioni;
- la disciplina delle attività di vigilanza;
- la gestione dei flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza;
- la gestione delle segnalazioni e/o violazioni.

In particolare, fino alla formalizzazione da parte dell'Organismo di Vigilanza del regolamento di cui sopra, la convocazione e il funzionamento seguono le seguenti regole:

- l'Organismo di Vigilanza si riunisce con periodicità almeno trimestrale e la documentazione relativa viene distribuita almeno 7 giorni prima della seduta;
- le sedute si tengono di persona, per video o tele conferenza (o in combinazione);
- il Presidente, il Vicepresidente e il Consiglio Direttivo Nazionale possono richiedere che l'Organismo di Vigilanza si riunisca in qualsiasi momento;
- per la validità delle sedute è richiesto l'intervento di tutti i membri in carica;
- le decisioni vengono assunte a maggioranza dei partecipanti;
- nel caso di impedimento di uno dei componenti, ove ricorrano situazioni di urgenza, le riunioni dell'Organismo di Vigilanza si ritengono comunque valide. Se l'impedimento riguarda il Presidente, il componente più anziano ne assume, in questo caso, le funzioni. In questa ipotesi le deliberazioni sono assunte all'unanimità;
- i verbali delle sedute riportano tutte le decisioni prese dall'organo e riflettono le principali considerazioni effettuate per raggiungere la decisione; tali verbali vengono conservati dall'Organismo di Vigilanza nel proprio archivio;
- in caso di urgenza, l'Organismo di vigilanza può riunirsi con un preavviso ai membri di almeno 48 ore.

4.6 COMPENSI

Il Consiglio Direttivo Nazionale delibera il compenso spettante per tutta la durata della carica ai componenti dell'Organismo di Vigilanza.

4.7 REPORTING NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI DI CROCE ROSSA ITALIANA

L' OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità.

L' OdV ha differenti tipologie di flussi informativi:

--	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 Parte Generale	Pag. 18 di 30
Revisione: 1		
Data: 04/01/2024		



- su base continuativa, non appena ve ne sia la necessità, direttamente verso il Presidente del Consiglio Direttivo Nazionale, in merito a: qualsiasi violazione del Modello ritenuta fondata, di cui sia venuto a conoscenza per segnalazione o che abbia accertato l'Organismo stesso; rilevate carenze organizzative o procedurali idonee a determinare il concreto pericolo di commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto; modifiche normative particolarmente rilevanti ai fini dell'attuazione ed efficacia del Modello; mancata collaborazione da parte delle Strutture aziendali; ogni altra informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte del Presidente e dell'Amministratore Delegato;
- su base semestrale, nei confronti del Consiglio Direttivo Nazionale;
- ad evento, nei confronti delle Strutture di Controllo Interno (es. Internal Audit).

I flussi informativi periodici hanno ad oggetto:

- l'attività svolta dall'OdV;
- le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti, sia in termini di efficacia del Modello. Qualora l'OdV rilevi criticità riferibili a qualcuno dei soggetti referenti, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente ad uno degli altri soggetti sopra individuati.

In particolare, la relazione annuale predisposta dall'OdV prevede:

- un'analisi sintetica di tutta l'attività svolta nel corso dell'anno (indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche specifiche effettuate e l'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento della mappatura delle Aree a Rischio e delle Attività Sensibili, ecc.);
- un piano di attività prevista per l'anno successivo.

Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copie dei verbali devono essere custodite dall'OdV.

4.8. OBBLIGHI DI RISERVATEZZA

I componenti dell'Organismo di Vigilanza assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso, in particolare se relative a segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello.

I componenti dell'OdV si astengono, altresì, dall'utilizzare informazioni riservate per fini diversi da quelli propri di un organismo di vigilanza, fatto salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione.

L'inosservanza di tali obblighi costituisce giusta causa di revoca della carica.

4.9 RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

Ogni informazione raccolta e ogni report ricevuto o preparato dall'Organismo di Vigilanza è conservata in un apposito archivio tenuto dall'OdV in formato cartaceo o elettronico.

--	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 Parte Generale	Pag. 19 di 30
Revisione: 1		
Data: 04/01/2024		



5. SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE O DI VIOLAZIONI DEL MODELLO 231

Come previsto dall'art. 6 comma 2-bis del Decreto 231, i Modelli di organizzazione, gestione e controllo devono prevedere delle idonee modalità di gestione delle segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai fini del Decreto (tramite uno o più canali), che possano allo stesso tempo garantire la riservatezza dell'identità del segnalante. Al riguardo, l'art. 6 del Decreto prevede inoltre, in materia di c.d. *whistleblowing*, il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Al fine di dare concreta applicazione all'art. 6 comma 2-bis del Decreto 231, CRI ha adottato una specifica procedura in materia di *whistleblowing* ("*Gestione delle segnalazioni*") integrata nel sistema di controllo aziendale, che tiene altresì conto di quanto previsto dal D.Lgs n. 24 del 10 marzo 2023, dalla Guida Operativa "*Whistleblowing*" di Confindustria di ottobre 2023 e dalle Linee Guida ANAC di luglio 2023 per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne.

La suddetta procedura disciplina:

- il processo di ricezione, istruttoria preliminare, accertamento, monitoraggio e *reporting* delle segnalazioni (c.d. *whistleblowing*);
- le modalità di gestione della relativa istruttoria, nel rispetto della normativa in materia di *privacy* vigente, applicabile al soggetto e all'oggetto della segnalazione;
- le misure poste a tutela del segnalante e del segnalato nell'intero processo di gestione delle segnalazioni;
- la facoltà di effettuare segnalazioni esterne, direttamente tramite il canale di segnalazione dell'ANAC e divulgazioni pubbliche nei casi previsti dall'art. 15 del D.Lgs. 24/2023.

In tale contesto, CRI mette a disposizione di tutti i Destinatari appositi canali per l'inoltro delle Segnalazioni nel rispetto dei principi previsti dalla normativa di cui sopra, garantendo la massima riservatezza in merito all'identità del segnalante e all'oggetto della segnalazione. Con l'obiettivo di garantire il più alto livello di tutela dei segnalanti, nonché l'integrità e la disponibilità dei dati, la gestione del processo di segnalazione è affidata ad uno specifico ufficio interno di CRI dedicato.

Per Segnalazioni riguardanti fatti potenzialmente rilevanti ai sensi del Decreto 231, l'Ufficio interno di CRI dedicato alla gestione delle segnalazioni opera in sinergia e coordinamento con l'Organismo di Vigilanza con il quale concorda gli aspetti operativi e le verifiche da svolgere.

Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni, CRI ha istituito una piattaforma informatica dedicata e resa disponibile tramite *link* accessibile dal sito *internet* dell'Associazione (<https://whistleblowing.cri.it/>). Il segnalante, attraverso la compilazione guidata di un apposito modulo predefinito, può effettuare una segnalazione, allegando file e documentazione a supporto ed eventualmente interloquire con chi è preposto ad approfondire le segnalazioni ricevute.

Infine, è data la possibilità di effettuare anche segnalazioni in forma orale, su richiesta della persona segnalante, mediante incontro diretto con l'Ufficio interno di CRI deputato alla gestione delle segnalazioni (o con uno dei suoi membri), fissato entro un termine ragionevole, che comunque non superi i sette giorni dalla richiesta.

In questi casi la segnalazione effettuata oralmente sarà trascritta mediante verbale che, prima della sottoscrizione da parte di tutte le parti coinvolte, sarà verificato ed analizzato dal segnalante che potrà indicare eventuali rettifiche e/o correzioni da apportare.

L'Associazione assicura:

--	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 Parte Generale	Pag. 20 di 30
Revisione: 1		
Data: 04/01/2024		



- la massima tutela e riservatezza per il segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge, nonché la garanzia contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione (diretta o indiretta), per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte dei Destinatari, inoltre, non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari e/o contrattuali;
- la tutela dei diritti dell'Associazione o delle persone oggetto di segnalazioni diffamatorie o caluniose o effettuate con dolo o colpa grave.

Inoltre, nel Sistema Sanzionatorio, sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, o di chi adotta misure di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante in ragione della segnalazione medesima.

Nel Sistema Sanzionatorio è altresì prevista l'irrogazione di sanzioni disciplinari nei confronti del segnalante o denunciante, salvi i casi di non punibilità previsti dall'art. 16 del D.Lgs 24/2023, quando sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale dello stesso per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la sua responsabilità civile per lo stesso titolo nei casi di dolo o colpa grave.

L'OdV è poi diretto destinatario di segnalazioni circa violazioni del Modello 231 da parte dei Destinatari dello stesso, che potrebbero ingenerare responsabilità di CRI ai sensi del Decreto. Quindi, oltre quanto già sopra descritto per quanto riguarda eventuali segnalazioni pervenute tramite il canale *whistleblowing*, le segnalazioni all'OdV possono essere effettuate anche tramite comunicazione al seguente indirizzo di posta ordinaria "Associazione della Croce Rossa Italiana, Via Bernardino Ramazzini 31 – 00151 Roma, alla c.a. dell'Organismo di Vigilanza, in persona del Presidente".

Inoltre, le segnalazioni possono essere eseguite, in forma scritta, con le seguenti modalità:

- dai Dipendenti al superiore gerarchico, che provvederà a indirizzarle verso l'OdV. In caso di mancata canalizzazione verso l'OdV da parte del superiore gerarchico o comunque nei casi in cui il Dipendente si trovi in una situazione di disagio psicologico nell'effettuare la segnalazione al superiore gerarchico, la segnalazione potrà essere fatta direttamente all'OdV, che potrà tenere in considerazione anche le denunce anonime purché sufficientemente circostanziate e tali da risultare credibili a suo insindacabile giudizio. Al fine di permettere che le segnalazioni avvengano in assoluto anonimato, l'OdV potrà richiedere all'Associazione la predisposizione di apposite cassette usufruibili da tutti i Destinatari;
- dai Consulenti, i Fornitori e i *Partner*, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti di CRI, direttamente all'OdV.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute e adotta gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna.

Oltre alle segnalazioni sopra descritte, i Destinatari devono obbligatoriamente ed immediatamente trasmettere all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i Reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- i rapporti preparati dalle funzioni competenti 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;

--	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 Parte Generale	Pag. 21 di 30
Revisione: 1		
Data: 04/01/2024		



iii. le notizie relative ai procedimenti sanzionatori svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) 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.

Periodicamente l'OdV propone, se del caso, al Consiglio Direttivo Nazionale eventuali modifiche della lista sopra indicata relativa alle informazioni obbligatorie.

In ogni caso, qualora un Destinatario non adempia agli obblighi informativi di cui al presente paragrafo, allo stesso sarà irrogata una sanzione disciplinare che varierà a seconda della gravità dell'inottemperanza agli obblighi sopra menzionati e che sarà comminata secondo le regole indicate nel paragrafo dedicato al Sistema Sanzionatorio.

--	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 Parte Generale	Pag. 22 di 30
Revisione: 1		
Data: 04/01/2024		



6. GLI ULTERIORI PRINCIPI COSTITUTIVI DEL MODELLO

Si indicano di seguito i principi generali di un sistema di controllo efficiente ai fini della prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001, ai quali fanno da necessario corollario i principi specifici indicati nelle diverse Parti Speciali del presente Modello.

6.1 SISTEMA ORGANIZZATIVO

Il sistema organizzativo di CRI deve rispettare i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli in particolare per quanto attiene l'attribuzione di responsabilità, di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

Il modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di CRI è strutturato in modo tale da assicurare e garantire all'Associazione la massima efficienza ed efficacia operativa.

Tale sistema è organizzato come segue:

- Assemblea Nazionale;
- Consiglio Direttivo Nazionale;
- Presidente Nazionale;
- Segretario Generale;
- Consulta Nazionale;
- Collegio dei Revisori dei Conti.

Un adeguato sistema organizzativo finalizzato alla prevenzione dei Reati ex D.Lgs. 231/2001, infatti, si basa sui seguenti principi:

- la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001, comprese le operazioni effettuate nell'ambito di attività esternalizzate;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni e della individuazione di ruoli e responsabilità, comprese quelle affidate in outsourcing;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la definizione di flussi informativi tra gli Organi statuari e le funzioni dell'Associazione, nonché tra questi e l'Organismo di Vigilanza.

6.2 COMITATI REGIONALI E DELLE PROVINCE AUTONOME DI TRENTO E DI BOLZANO

I Comitati Regionali, il Comitato della Provincia Autonoma di Trento ed il Comitato della Provincia Autonoma di Bolzano consentono a CRI di svolgere la sua attività in modo capillare su tutto il territorio nazionale. Il loro compito principale è quello di organizzare e svolgere le mansioni in materia associativa attribuite dalla legge e dallo Statuto a CRI, anche tramite la stipula di accordi e convenzioni che coinvolgano la realtà regionale o della provincia autonoma. Inoltre, svolgono un ruolo di interfaccia con le autorità locali.

Al loro interno, ciascun Comitato è articolato come segue:

- Assemblea Regionale;
- Consiglio Direttivo Regionale;
- Presidente Regionale;
- eventuale Organo di Controllo (al ricorrere dei presupposti e secondo le modalità di cui all'art. 30 del d.lgs. 3 luglio 2017, n. 117).

Gli organi statuari regionali godono di propri poteri secondo le norme statutarie e regolamentari.

--	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 Parte Generale	Pag. 23 di 30
Revisione: 1		
Data: 04/01/2024		



6.3. COMITATI TERRITORIALI

CRI persegue le sue attività istituzionali anche grazie all'operato dei Comitati territoriali presenti in modo capillare su tutto il territorio nazionale. Il Consiglio Direttivo Nazionale è competente per la formale istituzione di tali Comitati, previa verifica della sussistenza dei requisiti concernenti il numero minimo dei soci, la presenza di adeguate risorse economiche, sufficienti a garantire lo svolgimento delle attività e su proposta del Comitato Regionale di competenza. Allo stesso modo, il Consiglio Direttivo Nazionale è competente per l'eventuale scioglimento del Comitato, il trasferimento dei Soci, l'accorpamento del suo territorio ad uno o più Comitati limitrofi, nonché la devoluzione del patrimonio. Il Consiglio Direttivo Regionale ha potere di sostituirsi alle figure apicali del Comitato territoriale nel caso di inerzia nella nomina dei revisori dei conti nonché degli organi esterni di certificazione dei bilanci. Come stabilito dallo Statuto dell'Associazione, i Comitati sono costituiti, di norma, presso ciascun Comune oppure presso una o più municipalità di un'Area Metropolitana, a seconda delle dimensioni e di eventuali legami associativi, geografici o storici che possono legare un territorio ad un altro. Tuttavia, tali Comitati sono soggetti dotati di autonomia patrimoniale, in quanto l'origine delle loro risorse economiche, necessarie per il loro funzionamento e svolgimento, può derivare da fonti quali quote associative, contributi pubblici e privati, donazioni e lasciti testamentari, rendite patrimoniali ed attività di raccolta fondi. Infatti, ciascun Comitato territoriale ha una propria p.iva/c.f., diversa da quella del Comitato Nazionale e dei Comitati Regionali. Nonostante tale autonomia, i Comitati sono tenuti a rendere conto del proprio operato al Comitato Regionale territorialmente competente. Inoltre, gli stessi sono sottoposti alle disposizioni contenute nello Statuto di Croce Rossa Italiana.

6.4. IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO SULLA GESTIONE FINANZIARIA

Il sistema di controllo interno sulla gestione finanziaria è tipicamente connesso al processo di contabilità generale e di elaborazione, formazione ed approvazione dei bilanci e delle comunicazioni sociali previste dalla legge, dirette ai soci o al pubblico, contenenti fatti materiali che possano indurre in errore i destinatari della situazione economica, patrimoniale o finanziaria dell'Associazione. I documenti di sintesi rappresentativi, rispettivamente, dell'impatto sociale ed economico dell'Associazione sul territorio nazionale sono il bilancio sociale e il rendiconto aggregato. In particolare, il bilancio sociale contiene il quadro di sintesi delle attività di interesse generale esercitata nel corso dell'anno dall'Associazione per tracciare l'impatto sociale; il rendiconto aggregato è, invece, il documento di sintesi della consistenza patrimoniale e finanziaria della Croce Rossa Italiana comprensiva di tutti i livelli territoriali, al fine di misurare l'impatto economico della Rete associativa nazionale CRI. Il primo viene redatto con cadenza annuale, il secondo è predisposto dal Segretario Generale, sulla base dei rendiconti aggregati regionali validati dai Segretari Regionali, ed è sottoposto al Consiglio Direttivo Nazionale, che ne prende visione entro il 30 settembre dell'anno successivo a quello di riferimento. CRI è sottoposta ad un controllo della Corte dei conti, ex art. 12 della legge n. 259 del 1958 "*Partecipazione della Corte dei conti al controllo sulla gestione finanziaria degli enti a cui lo Stato contribuisce in via ordinaria*". Nello specifico, l'articolo, richiamando l'art. 100 della Costituzione sulla gestione finanziaria degli enti a cui lo Stato contribuisce in via ordinaria, prevede l'esercizio di un controllo da parte di un magistrato della Corte dei conti (nominato dal Presidente della Corte stessa) che assiste alle sedute degli organi di amministrazione e di revisione.

--	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 Parte Generale	Pag. 24 di 30
Revisione: 1		
Data: 04/01/2024		



Infine, CRI ha definito protocolli e metodologie per l'implementazione del proprio sistema di controllo interno sulla gestione finanziaria, composto da un complesso di procedure che definiscono i processi aziendali rilevanti ai fini della predisposizione dell'informativa finanziaria e che individuano i compiti, i ruoli e le responsabilità dei diversi soggetti coinvolti.

6.5. IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE

In linea di principio, il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di "sicurezza" ai fini della prevenzione dei Reati (ovvero di rintracciabilità delle operazioni sensibili) e, nel contempo, consentire comunque la gestione efficiente dell'attività dell'Associazione. Si intende per "delega" quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative.

Si intende per "procura" il negozio giuridico unilaterale con cui la l'Associazione attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi.

Ai titolari di una funzione/Unità dell'Associazione che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi di poteri di rappresentanza viene conferita una "procura" di estensione adeguata e coerente con le funzioni ed i poteri di gestione attribuiti al titolare attraverso la "delega".

6.5.1. Requisiti essenziali del sistema di deleghe

I requisiti essenziali del sistema di deleghe, ai fini di una efficace prevenzione dei Reati sono i seguenti:

- a. tutti coloro (Dipendenti e Organi statutari) che intrattengono per conto di CRI rapporti con soggetti terzi e, in particolare con la P.A., devono essere dotati di delega formale (i Consulenti e i Partner contrattuali devono essere in tal senso incaricati nello specifico contratto di consulenza o partnership);
- b. le deleghe devono coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
- c. ciascuna delega deve definire in modo specifico ed inequivoco:
 - i. i poteri del delegato;
 - ii. il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente o *ex lege* o statutariamente.

6.5.2. Requisiti essenziali del sistema di procure

I requisiti essenziali del sistema di attribuzione delle procure, ai fini di una efficace prevenzione dei Reati sono i seguenti:

- le procure generali funzionali sono conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega interna che descriva i relativi poteri di gestione;
- le procure devono essere tempestivamente aggiornate in caso di assunzione di nuove responsabilità, trasferimento a diverse mansioni incompatibili con quelle per cui era stata conferita, dimissioni, licenziamento, ecc.;
- le procure che attribuiscono un potere di firma singola e senza limiti di spesa sono accompagnate da apposita disposizione interna che fissa l'estensione dei poteri di rappresentanza o che disciplina le modalità di esercizio di tali poteri, coinvolgendo anche le funzioni aziendali interessate;

--	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 Parte Generale	Pag. 25 di 30
Revisione: 1		
Data: 04/01/2024		



L'OdV verifica periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il rispetto del sistema di deleghe e procure attuato da CRI e la loro coerenza con i principi e le regole generali sopra indicate.

Nel contempo, all'esito delle verifiche l'OdV raccomanda le eventuali modifiche o integrazioni allorquando il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al procuratore o vi siano altre anomalie.

6.6. GLI STRUMENTI ORGANIZZATIVI DI CRI E IL SISTEMA DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

CRI deve essere dotata di strumenti organizzativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure, ecc.) improntati a principi generali di conoscibilità all'interno della Associazione e di chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione e dei relativi poteri. Nelle aree di attività di CRI nelle quali sia stato ritenuto opportuno procedere all'implementazione di procedure interne formalizzate, le stesse devono quindi rispettare le seguenti regole di carattere generale:

- attribuzione di ruoli, compiti e responsabilità tramite un adeguato sistema di procure e deleghe, coerente con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate;
- adeguato livello di formalizzazione, mantenendo traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo;
- segregazione dei compiti, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che lo inizia (impulso decisionale), il soggetto che lo esegue e lo conclude, e il soggetto che lo controlla;
- tracciabilità e documentazione dei controlli svolti tramite un adeguato sistema di archiviazione e monitoraggio delle attività;
- evitare che i sistemi premianti dei soggetti con poteri di spesa o facoltà decisionali a rilevanza esterna siano basati su target di performance sostanzialmente irraggiungibili (nel rispetto di quanto disciplinato all'interno del documento normativo dell'Associazione di riferimento).

Per ciò che concerne le modalità di gestione delle risorse finanziarie, l'art. 6, comma 2°, lett. c) del Decreto dispone che i modelli prevedano "modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati". La disposizione trova la sua ratio nella constatazione che la maggior parte dei reati di cui al Decreto possono essere realizzati tramite le risorse finanziarie dell'Associazione (es.: costituzione di fondi extra-contabili per la realizzazione di atti di corruzione).

Il processo di gestione delle risorse finanziarie si riferisce alle attività relative ai flussi monetari e finanziari in uscita per l'adempimento delle obbligazioni sociali di varia natura, i quali in sostanza possono essere ricondotti ai seguenti macro-gruppi:

- flussi di natura ordinaria, connessi ad attività/operazioni correnti quali, a titolo esemplificativo, gli acquisti di beni e servizi e le licenze, gli oneri finanziari, fiscali e previdenziali, gli stipendi ed i salari;
- flussi di natura straordinaria, connessi alle operazioni di tipo finanziario.

In particolare, nel rispetto dei principi di trasparenza, verificabilità ed inerenza all'attività dell'Associazione, tale processo di gestione comprende le seguenti fasi:

- pianificazione, da parte delle singole funzioni, del fabbisogno finanziario periodico e/o spot e comunicazione- debitamente autorizzata- alla funzione competente;
- predisposizione (da parte della funzione competente) delle risorse finanziarie necessarie alle scadenze stabilite;
- richiesta di disposizione di pagamento debitamente formalizzata;

--	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 Parte Generale	Pag. 26 di 30
Revisione: 1		
Data: 04/01/2024		



- verifica della corrispondenza tra l'importo portato dal titolo e la disposizione di pagamento.
- Infine, il sistema di controllo relativo al processo di gestione delle risorse finanziarie si basa sugli elementi qualificanti della segregazione dei compiti nelle fasi chiave del processo, adeguatamente formalizzata, e della tracciabilità degli atti e dei livelli autorizzativi da associarsi alle operazioni.
- In particolare, gli elementi specifici di controllo sono così di seguito rappresentati:
- esistenza di attori diversi operanti nelle diverse fasi/attività del processo;
 - richiesta della disposizione di pagamento per assolvere l'obbligazione debitamente formalizzata;
 - controllo sull'effettuazione del pagamento;
 - riconciliazioni a consuntivo;
 - esistenza di livelli autorizzativi sia per la richiesta di pagamento, che per la disposizione articolati in funzione della natura dell'operazione (ordinaria/straordinaria) e dell'importo;
 - esistenza di un flusso informativo sistematico che garantisca il costante allineamento fra procure, deleghe operative e profili autorizzativi residenti nei sistemi informativi;
 - effettuazione sistematica dell'attività di riconciliazione, sia dei conti interni all'Associazione, sia dei conti intrattenuti con istituti di credito;
 - tracciabilità degli atti e delle singole fasi del processo (con specifico riferimento all'annullamento dei documenti che hanno già originato un pagamento).

6.7. SISTEMA SANZIONATORIO

6.7.1. Principi generali

Ai fini del presente sistema sanzionatorio e nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia, del Codice dell'Organizzazione dell'Associazione della CRI e delle norme della contrattazione collettiva nazionale applicabili, costituiscono condotta rilevante, per l'applicazione di un'eventuale sanzione, le azioni o i comportamenti, anche omissivi, posti in essere in violazione del Decreto e/o del Modello. Essendo quest'ultimo costituito anche da numerosi altri documenti, che ne sono parte integrante e sostanziale (cfr. paragrafo 3.2), ne deriva che per "violazione del Modello" deve intendersi anche la violazione di uno o più principi o norme definite da tali documenti che compongono il Modello.

Inoltre, costituiscono condotte sanzionabili sia la violazione delle misure di tutela del segnalante sia l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate.

L'applicazione delle sanzioni previste nel presente paragrafo prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte da CRI in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali comportamenti possano determinare.

Su tale presupposto, CRI:

- a. adotta nei confronti dei Dipendenti il sistema sanzionatorio stabilito dal successivo paragrafo;
- b. adotta nei confronti degli Organi statutari, dei componenti dell'OdV e dei Partner e Fornitori il sistema sanzionatorio stabilito dalle disposizioni contrattuali e di legge che regolano la materia, come meglio descritto rispettivamente ai successivi paragrafi.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni stabilite nel prosieguo saranno applicate tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione, tenuto altresì conto di un'eventuale recidiva, nonché dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale, unitamente a tutte le altre circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

--	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 Parte Generale	Pag. 27 di 30
Revisione: 1		
Data: 04/01/2024		



6.7.2. Sanzioni per i dipendenti

I comportamenti tenuti dai Dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello e nei documenti nominati “Codice Etico”, “Codice di Condotta per la prevenzione ed il contrasto alle molestie sessuali” e “Codice dell’Organizzazione dell’Associazione della Croce Rossa” sono considerati illeciti disciplinari.

Inoltre, sono considerati illeciti disciplinari:

- i comportamenti ritorsivi posti in essere in ragione della segnalazione, della denuncia o della divulgazione pubblica che provocano o possono provocare, direttamente o indirettamente, un danno ingiusto alla persona segnalante o che ha sporto denuncia;
- le violazioni delle misure di tutela del segnalante, anche con riferimento all’obbligo di riservatezza;
- le condotte di chi ostacola o tenta di ostacolare la segnalazione;
- il mancato o inefficiente svolgimento delle attività di verifica e analisi delle segnalazioni.

I provvedimenti sanzionatori, così come indicati nell’Art. 71 del CCNL di riferimento, sono costituiti precisamente da:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore a tre ore della retribuzione base;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

Il sistema sanzionatorio è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell’OdV e del Responsabile della Unità Operativa Risorse Umane, rimanendo quest’ultimo responsabile della concreta applicazione dei provvedimenti necessari su eventuale segnalazione dell’OdV e sentito il superiore gerarchico dell’autore della condotta censurata.

6.7.3. Misure nei confronti dei Consiglieri

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Consiglio Direttivo Nazionale, l’OdV informa i membri del Consiglio Direttivo Nazionale non coinvolti dalla violazione ed il Segretario Generale. Questi prendono gli opportuni provvedimenti nei limiti di quanto stabilito dalla legge (es. revoca dei poteri, revoca del mandato ecc.).

6.7.4. Misure nei confronti dei membri dell’OdV

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più membri dell’OdV, gli altri membri dell’OdV ovvero uno qualsiasi tra i componenti dell’Assemblea Nazionale informerà immediatamente il Segretario Generale, che provvederà a redigere una relazione. Inoltre, il Segretario Generale trasmette detta relazione al Consiglio Direttivo Nazionale, il quale prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell’incarico ai membri dell’OdV che hanno violato il Modello e la conseguente nomina di nuovi membri in sostituzione degli stessi ovvero la revoca dell’incarico all’intero organo e la conseguente nomina di un nuovo OdV.

--	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 Parte Generale	Pag. 28 di 30
Revisione: 1		
Data: 04/01/2024		



6.7.5. Misure nei confronti dei Consulenti, Fornitori e dei Partner

Ogni violazione da parte dei Consulenti, Fornitori o Partner delle regole di cui al presente Modello agli stessi applicabili o di commissione dei Reati 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 a CRI, come nel caso di applicazione alla stessa da parte dell'autorità giudiziaria delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001.

6.7.6. Misure nei confronti del Collegio dei Revisori

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Collegio dei Revisori, l'OdV informa i membri del Collegio non coinvolti dalla violazione ed il Segretario Generale. Questi prendono gli opportuni provvedimenti nei limiti di quanto stabilito dalla legge (es. revoca dei poteri, revoca del mandato ecc.).

6.8. CODICE ETICO

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico, pur presentando il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto, una portata diversa rispetto al codice stesso.

Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte di CRI allo scopo di esprimere dei principi di "deontologia ed etica" che CRI riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti coloro che entrano in relazione con l'Associazione;
- il Modello risponde a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione dei Reati.

6.9. PIANO DI FORMAZIONE E ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE CONCERNENTE IL MODELLO

6.9.1 Attività di informazione in merito al Modello

6.9.1.1. Informazione dei Dipendenti

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è precipuo obiettivo di CRI quello di garantire una corretta conoscenza delle regole di condotta ivi contenute sia alle risorse già presenti nella società sia a quelle future. Il livello di conoscenza è realizzato con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle Aree di Rischio e nelle Attività Sensibili.

A tal fine, l'adozione del presente Modello nonché del Codice Etico è comunicata a tutti i Dipendenti.

Tale comunicazione avviene tramite pubblicazione del Modello nella sezione "CRI trasparente" del sito internet dell'Associazione ovvero tramite invio di una comunicazione per iscritto o e-mail informativa, seguiti da espressa accettazione e dichiarazione di presa visione da parte degli stessi.

Nel momento in cui si ricorra a nuove assunzioni viene consegnato un kit informativo con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

--	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 Parte Generale	Pag. 29 di 30
Revisione: 1		
Data: 04/01/2024		



6.9.1.2 *Informazione dei Consulenti e dei Partner*

Ai soggetti terzi che collaborano con CRI in forza di contratti di consulenza, partnership commerciale o fornitura deve essere resa nota l'adozione del Modello da parte della Associazione e del Codice Etico di CRI.

Su richiesta degli stessi può essere reso disponibile il Modello in formato elettronico o cartaceo. Potranno essere altresì fornite apposite informative sulle politiche e le procedure adottate da CRI sulla base del presente Modello o contenenti prescrizioni ai medesimi applicabili nonché i testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo per il loro possibile inserimento nei contratti con i subappaltatori.

6.9.2 *Il piano di formazione*

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

In particolare, CRI cura l'adozione e l'attuazione di un adeguato livello di conoscenza attraverso l'organizzazione di corsi di formazione personalizzati sulla specifica realtà associativa, la diffusione di materiale didattico e l'organizzazione di test di valutazione delle conoscenze acquisite.

La mancata partecipazione all'attività di formazione senza giustificazione da parte dei dipendenti dell'Associazione costituisce una violazione dei principi contenuti nel presente Modello e, pertanto, sarà sanzionata ai sensi di quanto indicato nel paragrafo sul Sistema Sanzionatorio.

--	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 Parte Generale	Pag. 30 di 30
Revisione: 1		
Data: 04/01/2024		