Ospedale Evangelico Betania
fondazione evangelica betania

ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)

1.1 Premessa

Al fine di ottemperare a quanto stabilito dall'articolo 6 lettera b) del D.Lgs. 231/01, VILLA BETANIA ha provveduto alla costituzione di un OdV, composto da consulenti esterni esperti nelle materie contemplate dal modello e da un membro interno alla Fondazione. Tale scelta è determinata, tra l'altro, dalla circostanza che la suddetta funzione deve presentare requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione, che si richiedono per l'attività di vigilanza sul sistema.

A tal riguardo, l'azienda mette a disposizione dell'OdV tutte le necessarie risorse organizzative, idonee a supportarlo nei compiti e nei poteri affidatigli (vedi paragrafo 7.2), ma non quelle economiche, per le quali può solo formulare proposte, soggette ad approvazione da parte del CD.

VILLA BETANIA si impegna a definire, in attuazione al modello, un efficace flusso delle informazioni che consenta all'OdV di essere puntualmente aggiornato su:

- mutamenti nell'organizzazione o nelle attività che possono influire, direttamente o indirettamente, sull'obiettivo di prevenzione dei reati contemplati nel modello;
- esiti delle attività di sorveglianza (monitoraggio) e reporting interne all'organizzazione;
- accadimento di infortuni, incidenti, quasi incidenti e/o segnalazione di casi di malattia professionale;
- eventuali violazioni delle attribuzioni e dei compiti indicati nel modello, da parte dei soggetti responsabili;
- eventuali 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 contemplati nel modello;
- qualsiasi altra informazione relativa all'attuazione o all'efficacia del modello.

1.2 Compiti e poteri dell'Organismo di vigilanza

L'operatività dell'Organismo sarà finalizzata alla verifica della funzionalità e dell'efficienza del modello organizzativo e di gestione, anche attraverso il monitoraggio dei "processi sensibili" e del rispetto delle attribuzioni e dei compiti assegnati per ogni singolo ruolo nell'organizzazione. L'organismo avrà diritto ad un'informazione costante sulle attività rilevanti per tutte le ipotesi di reato previste.

Più specificatamente, all'OdV sono affidati i seguenti compiti e poteri:

- vigilare sull'osservanza delle attribuzioni e dei compiti indicati nel presente Modello;
- effettuare ispezioni periodiche presso le strutture aziendali ritenute a rischio di reato, per controllare che l'attività venga svolta conformemente al modello di organizzazione e gestione adottato e, più in generale, nel rispetto delle regole di prevenzione, in relazione alle fattispecie di reato indicate nel modello;
- verificare in maniera oggettiva l'efficacia del Modello, in relazione alla struttura aziendale ed alla capacità di prevenire la commissione dei reati ivi previsti;

- attivare, sulla base dei risultati ottenuti, le strutture aziendali competenti per l'attuazione di azioni preventive e/o correttive suggerite;
- richiedere al CD di procedere con le sanzioni disciplinari indicate, in caso di violazione del modello da parte dei soggetti responsabili;
- verificare la puntuale attuazione delle sanzioni disciplinari indicate al CD;
- promuovere, presso tutte le aree aziendali, un adeguato processo informativo dei lavoratori per la diffusione della conoscenza e della comprensione del modello organizzativo e di gestione;
- predisporre la documentazione operativa necessaria ai fini dell'efficace attuazione del modello;
- promuovere l'aggiornamento della mappatura delle aree a rischio e, più in generale, del presente modello.

Al fine di consentire lo svolgimento dei compiti e l'esercizio dei poteri sopra descritti, l'OdV ha libero accesso ai luoghi di lavoro ed alla documentazione aziendale rilevante.

L'attività dell'Odv avviene in conformità con quanto previsto dal "REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA", di cui in appendice al presente modello.

1.3 Professionalità e competenze richieste

I componenti dell'OdV devono possedere capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale, dimostrando comprovate competenze nel settore d'attività relativamente alle tipologie di reato contemplate dal modello, nonché nella conduzione di sistemi di gestione. Ciascun componente dovrà, infatti, essere in grado di svolgere le funzioni ed i compiti cui l'OdV è deputato, in relazione all'ambito dei reati per i quali lo stesso è chiamato ad operare.

L' incaricato al ruolo di membro dell'Organismo di vigilanza, per il protocollo attinente la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali sul lavoro, deve, inoltre, possedere professionalità e competenze specifiche, con esperienza di settore almeno quinquennale.

Per ciascun membro dell'OdV è conservata agli atti la lettera di nomina ed il curriculum fornito.

1.4 Cause di ineleggibilità o revoca alla nomina dei componenti dell'OdV

Costituiscono motivi di ineleggibilità a componente dell'OdV:

- la sentenza di condanna (o di patteggiamento) non irrevocabile, relativa ai reati trattati nell'ambito del presente modello;
- le circostanze di cui all'articolo 2382 del Codice Civile;
- l'essere indagato per uno o più reati previsti dal D.Lgs. 231/01, nell'ambito del presente modello;

- la sentenza di condanna (o di patteggiamento) anche non definitiva, a pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- il trovarsi in situazioni che siano in contrapposizione con i principi di autonomia ed indipendenza in relazione alle attività da svolgere.

Per le stesse motivazioni elencate sopra, i soggetti incaricati a far parte dell'OdV possono altresì essere rimossi dall'incarico (revoca), per cause di sopravvenuta illegittimità a ricoprire la carica.

1.5 Attività di reporting dell'OdV

L'OdV riferisce al CD in merito all'attuazione del Modello e all'eventuale individuazione di criticità ad esso connesse. Nell'ambito del reporting periodico, l'OdV predispone:

- con cadenza semestrale, un rapporto scritto relativo all'attività svolta nel quale saranno indicate tutte le eventuali criticità e non conformità rilevate con le relative azioni preventive e/o correttive da attuare, anche per dar seguito al principio di "miglioramento continuo" del sistema;
- un giudizio di sintesi annuale sul sistema (vedi paragrafo 12);
- con periodicità variabile e non definita, una relazione circa le criticità e/o le non conformità rilevate, a seguito delle informazioni ricevute dall'organizzazione (vedi paragrafo 7.0), che determinino la necessità di urgenti azioni correttive o preventive, giudicate improrogabili al fine di garantire l'efficacia del modello.

Il CD ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV per questioni attinenti il modello organizzativo e di gestione. L'OdV può a sua volta presentare richiesta (scritta) in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello od a situazioni critiche specifiche.

Gli incontri tra le parti saranno verbalizzati ed archiviati presso la sede dell'azienda.