

Organizzazione

Cooperativa Sociale Punto d'Incontro

Via del Travaj, 1 - 38122 Trento

Tel. 0461 984237 - info@puntodincontro.trento.it - www.puntodincontro.trento.it

MOGC 231 – PARTE GENERALE

ai sensi del D.Lgs.n.231 del 8 giugno 2001 e s.m.i.

Stato delle revisioni

Versione	Data	Descrizione
00	30/06/2022	Prima emissione
01		
03		

1.0 Indice generale della sezione

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – Parte generale

1.0	Indice generale della sezione
2.0	Premessa (Descrizione dell'Ente)
2.1	Il contenuto del D.Lgs.n.231/01
2.2	La condizione esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente
3.0	Adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo
3.1	Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello
3.2	Elementi fondamentali del Modello
3.3	Modello, codice etico e sistema disciplinare
3.4	Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico
4.0	Potenziali aree a rischio e processi strumentali
5.0	Principi di controllo nelle potenziali aree di attività a rischio
6.0	Destinatari del Modello
7.0	Organismo di Vigilanza
7.1	I requisiti
7.2	Individuazione
7.3	Nomina
7.4	Funzioni e poteri
7.5	Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza nei confronti del vertice societario
8.0	Informazione, formazione ed aggiornamento
9.0	Il sistema sanzionatorio disciplinare e civilistico

PARTE GENERALE

MOGC-GEN

9.1	<i>Violazione del Modello</i>
9.1.1	<i>Segnalazione violazione del Modello - Tutela lavoratori</i>
10	<i>Modifica, implementazione e verifica del funzionamento del Modello</i>
10.1	<i>Modifiche ed integrazioni dei principi di riferimento del Modello</i>
10.2	<i>Implementazione del Modello ed attuazione dei controlli sulle aree di attività a rischio</i>

2.0 Premessa (Descrizione dell'Ente)

STORIA DELLA COOPERATIVA: *La cooperativa sociale Punto d'Incontro viene fondata nel 1979 da Don Dante Clauser, che dopo aver lasciato nel 1977 la parrocchia di San Pietro per "essere amico di coloro che non hanno amici", condividendo la vita in strada con i "barboni", decide con altri otto soci di offrire risposte ai bisogni primari delle persone senza dimora. Da allora la Cooperativa Punto d'Incontro si fa carico dei senza dimora, dei più poveri, degli esclusi, delle persone che non hanno risorse per soddisfare le più elementari necessità, di coloro, giovani e non, che le vicende della vita hanno privato di relazioni umane significative e che sono stati portati a vivere sulla strada.*

SCOPO DELLA COOPERATIVA: *la Cooperativa è retta e disciplinata secondo il principio della mutualità senza fini di speculazione privata ed ha lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini, soci e non soci, con particolare riferimento ai soggetti socialmente svantaggiati, e di operare in appoggio di coloro che sono emarginati per qualunque causa o motivo, con ogni iniziativa di sostegno, mediante l'utilizzo razionale delle risorse umane e materiali a disposizione. Essa opera ispirandosi ai principi di solidarietà e mutualità, e si propone la gestione in forma di impresa dei servizi socio sanitari.*

OGGETTO DELLA COOPERATIVA: *la Cooperativa ha come oggetto: a) la gestione di servizi a carattere diurno e/o residenziale di ritrovo, accoglienza e socializzazione per minori e giovani, nonché per altre persone in situazione di disagio sociale e/o a rischio di emarginazione; b) la gestione di servizi per anziani a carattere residenziale, semi residenziale e domiciliare di natura socio-assistenziale, in via temporanea o continuativa, comprendenti prestazioni afferenti la cura della persona, il governo della casa, le relazioni con l'esterno, l'animazione, la somministrazione e la fornitura di pasti, i servizi di lavanderia, il telesoccorso, il tele controllo e l'organizzazione di vacanze soggiorno; c) la produzione, la lavorazione, la commercializzazione di manufatti derivanti da attività lavorative dei partecipanti all'attività sociale ottenute in appositi centri di lavoro sia di carattere artigianale e non. La Conduzione di Aziende agricole nonché coltivazioni ortofrutticole e/o florovivaistiche con svolgimento di ogni attività connessa alla coltivazione del fondo compresa la commercializzazione, anche previa confezione e trasformazione dei prodotti ottenuti dalle colture ed attività suddette.*

ORGANI DI GOVERNO DELLA COOPERATIVA:

ASSEMBLEA DEI SOCI. *Organo disciplinato dall'art. 25 dello Statuto. Ad esso è affidato il compito di formulare ed esprimere la volontà della Cooperativa Sociale Punto d'Incontro. L'Assemblea si svolge almeno una volta all'anno e in questa occasione sono sempre presenti tutti i rappresentanti dei principali portatori d'interesse della cooperativa. Durante l'Assemblea vengono tutelati e discussi i bisogni e gli interessi dei beneficiari dei servizi, dei soci volontari, dei soci operatori e dei soci sovventori. Nello specifico, durante la vita della cooperativa, l'Assemblea ha il compito di: eleggere presidente e consiglieri,*

PARTE GENERALE

MOGC-GEN

approvare il bilancio economico e destinare gli utili, nominare e revocare gli amministratori, approvare i regolamenti di svolgimento dell'attività mutualistica e, eventualmente, modificare lo statuto o sciogliere la cooperativa.

CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE. La composizione, le modalità di nomina ed i compiti del Consiglio sono disciplinati negli artt. 31 e 32 dello Statuto. Il Consiglio d'Amministrazione, invece, è l'organo sociale chiamato ad esercitare tutti gli atti di amministrazione ordinaria e straordinaria che non sono demandati ad altri organi sociali e, pertanto, è l'organo esecutivo per eccellenza della cooperativa.

PRESIDENTE. Viene eletto dall'Assemblea dei Soci. E' il rappresentante legale della Cooperativa. Svolge le funzioni istituzionali e rappresenta la società nei confronti di qualsiasi ente pubblico e privato. Convoca, conduce e presiede il Consiglio d'Amministrazione.

VICE PRESIDENTE. Sostituisce il Presidente in caso di necessità, assumendone i provvedimenti urgenti e necessari.

DIRETTORE. Responsabile della gestione della Cooperativa nel suo complesso con particolare riferimento alla gestione delle attività caratteristiche, alla selezione e gestione del personale e dell'assetto organizzativo e alla gestione dell'equilibrio economico. Risponde direttamente al Consiglio d'Amministrazione e ne attua le direttive. Supervisiona il lavoro dei vari Coordinatori d'Area e del Responsabile Amministrativo.

STRUTTURA ORGANIZZATIVA:

- **Area Amministrativa.** Sotto la supervisione e il controllo della Direzione sono incaricati della gestione complessiva finanziaria, contabile e fiscale della cooperativa nonché della corretta gestione amministrativa. In conformità con le norme di legge procedono alla redazione dei Bilanci. Nell'espletamento delle funzioni possono avvalersi di collaboratori esterni. In particolare svolgono le funzioni di: a) Segreteria Generale; b) Contabilità, Bilancio e adempimenti fiscali; c) Rapporti con il sistema bancario; d) Adempimenti societari e gestionali; e) Amministrazione del Personale. E' coordinato dalla figura del Responsabile che riferisce e collabora con la Direzione.
- **Area Volontariato.** Ha il compito di offrire sostegno e guida per i volontari che operano nella cooperativa. Devono valorizzare al meglio le persone che svolgono volontariato e curare il fatto che il volontario sia in grado di entrare nei vari servizi offerti dalla cooperativa. E' compito precipuo del referente dell'area reclutare, sostenere, supportare, formare e coinvolgere i volontari. E' coordinato dalla figura del Referente che si interfaccia costantemente con la Direzione.
- **Area Accoglienza.** Ha il compito di gestire il servizio accoglienza ospiti, definire le modalità di trattamento degli ospiti stessi e di gestire il personale addetto al servizio. Svolge inoltre funzione di monitoraggio costante degli educatori/operatori sociali. Ha la supervisione del Coordinatore dell'Accoglienza che si interfaccia costantemente con la Direzione.
- **Area Laboratorio.** Ha il compito di gestire e coordinare le attività di laboratorio finalizzate all'acquisizione da parte degli utenti dei prerequisiti lavorativi per il reinserimento sociale. Si interfaccia costantemente con la Direzione. Ha la supervisione del Coordinatore del Laboratorio che si interfaccia costantemente con la Direzione.
- **Area Cucina e Pulizie.** Cura e pianifica il Servizio Cucina dell'area accoglienza che consiste nella preparazione e distribuzione di cibo nella sala mensa degli ospiti. Coordina e cura l'attività di pulizia dell'intera struttura. Ha la supervisione del coordinatore Cucina e Pulizie che si interfaccia con la Direzione e l'Area Amministrazione per quanto riguarda acquisti di prodotti e attrezzature.
- **Area Qualità e Formazione.** Progetta, applica e monitora il Sistema di Gestione della Qualità interna. Forma e informa il personale in merito agli strumenti della qualità ed implementa il sistema di analisi qualità. Monitora

PARTE GENERALE

MOGC-GEN

l'adozione costante delle misure richieste dal Processo di Autorizzazione e accreditamento Provinciale. Progetta, realizza e monitora il Piano della Formazione Interna. E' coordinato dalla figura del Responsabile.

SOGGETTI COINVOLTI:

EDUCATORI/OPERATORI SOCIALI DELL'ACCOGLIENZA. Hanno il compito di: a) dare risposta ai bisogni primari delle persone senza dimora che usufruiscono dei servizi della cooperativa, nei modi e nelle forme definiti in equipe e secondo le indicazioni della direzione; b) fornire informazione, orientamento e consulenza alle persone senza dimora nei diversi possibili ambiti (permesso di soggiorno, salute, assistenza, formazione e lavoro ecc.) c) seguire percorsi di accompagnamento individualizzati finalizzati all'autonomia e alla fuoriuscita dell'utente dall'emarginazione; d) attivare azioni di mediazione socio-culturale.

OPERATORE TECNICO-SOCIALE DI LABORATORIO. Soggetto con competenze specifiche laboratoriali (artigiano, restauratore ecc.) unite a competenze relazionali ed educative connesse alla formazione e all'accompagnamento delle persone con disabilità. A livello tecnico ha il compito di: a) progettare, pianificare e realizzare i manufatti; b) mantenere i contatti con i clienti; c) mantenere i contatti con i fornitori per l'acquisto delle materie prime; d) gestire e mantenere gli spazi e le attrezzature di laboratorio. A livello educativo ha il compito di: a) ricercare mansioni in cui possano essere coinvolti gli utenti; b) osservare le capacità degli utenti e stimolare il percorso educativo; c) facilitare il processo di riflessione e consapevolezza individuale dell'utente.

AIUTO CUOCO. Collabora in stretta sinergia con il Responsabile della Cucina. Prepara gli alimenti e distribuisce il cibo nella mensa degli ospiti.

ADDETTO ALLA CUCINA. Supporta il Responsabile della Cucina e il cuoco nella preparazione degli ingredienti, nell'esecuzione dei lavori di conservazione dei cibi e nella pulizia dei locali e delle attrezzature.

ADDETTO ALLE PULIZIE. Ha il compito di mantenere l'igiene e la pulizia degli ambienti dove si svolge l'attività della Cooperativa.

VOLONTARI. Vengono coinvolti nelle attività della Cooperativa rivolte all'interno o all'esterno. Collaborano nella realizzazione delle attività quotidiane e straordinarie. Le volontarie e i volontari del Punto d'Incontro sono anziani e giovani, pensionati e studenti, ex dipendenti ed ex ospiti della cooperativa, sono persone che per vari motivi di ordine personale e ideale e/o per senso civico mettono a disposizione dei beneficiari dei servizi tempo ed energie, ma soprattutto vicinanza umana e spirito di accoglienza.

STAKEHOLDER. I portatori di interesse si dividono tra stakeholder primari, nei quali rientrano tutte le relazioni interne alla cooperativa, e stakeholder secondari, ossia tutti coloro che fanno parte delle relazioni che il Punto d'Incontro intreccia con l'esterno. All'interno degli stakeholder primari rientrano: persone beneficiarie dei servizi, soci, dipendenti e volontari. Invece, negli stakeholder secondari sono presenti: enti della pubblica amministrazione come il Comune di Trento e la Provincia Autonoma di Trento, donatori, fornitori, Servizi sociali, Enti del Terzo Settore (associazioni, organizzazioni di volontariato, cooperative sociali, fondazioni, etc.), Agenzia del Lavoro, Servizi specialistici (Ser.D., CSM, etc.), scuole secondarie di primo e secondo grado, Università, tirocinanti, enti di secondo livello e reti non profit, consulenti e professionisti, mass media, gruppi Scout, parrocchie e comunità religiose. In particolare, la Cooperativa Sociale Punto d'Incontro partecipa a molti tavoli di lavoro, sia istituzionali che operativi, lavorando con numerosi soggetti del territorio in stretta sinergia al fine di facilitare la realizzazione di servizi in rete e di filiera.

SERVIZI DELLA COOPERATIVA:

PARTE GENERALE

MOGC-GEN

Quale cooperativa sociale di tipo A, il Punto d'Incontro ha lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso la produzione di interventi e servizi sociali. In particolare, la cooperativa eroga le proprie attività presso due sedi nel Comune di Trento e offre due servizi principali:

- *il servizio Accoglienza, centro servizi diurno per adulti in via del Travai 1 (sede legale);*
- *il servizio Laboratorio, laboratorio per l'acquisizione dei pre requisiti lavorativi, in via Maccani 150.*

Il servizio Accoglienza è un servizio di bassa soglia con accesso diretto, mentre il servizio Laboratorio ospita persone prese in carico e inviate dai servizi sociali e che necessitano di un percorso di acquisizione dei prerequisiti lavorativi. Nello specifico, l'accesso al Laboratorio prevede un passaggio tramite una commissione, composta da due referenti del Comune di Trento e due referenti a rotazione dei sei laboratori per l'acquisizione dei prerequisiti lavorativi presenti nel Comune di Trento, che valuta l'inserimento e il percorso più adeguato alla persona segnalata.

DESTINATARI DEI SERVIZI DELLA COOPERATIVA:

- *CENTRO SERVIZI PER ADULTI: i destinatari del servizio sono persone adulte in situazione di disagio personale, sociale, relazionale, economico e abitativo, emarginate o escluse dai normali contesti sociali di riferimento (famiglia, lavoro, relazioni amicali). Si tratta, di fatto, di persone senza dimora che vivono sulla strada.*
- *SERVIZIO LABORATORIO: persone che vivono una situazione di svantaggio ed emarginazione sociale che non presentano i requisiti necessari per accedere al mercato del lavoro, ma che hanno sufficienti capacità e livelli di autonomia per svolgere alcune attività di base e che necessitano di accompagnamento e preparazione prima di poter accedere agli interventi di politica del lavoro e/o nel mercato del lavoro. Adulti e minori, di norma con età superiore ai 16 anni, e persone con disabilità, sia fisica che psichica.*

2.1 Il contenuto del D.Lgs.n.231/01

In attuazione della delega di cui all'Art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, in data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto legislativo n. 231 (di seguito denominato il "Decreto"), entrato in vigore il 4 luglio 2001. Il Decreto, recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa (assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, etc., di seguito denominati "Enti") per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio:

- 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, ovvero
- Da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

La responsabilità dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica, che ha commesso materialmente il reato. La previsione della responsabilità amministrativa di cui al Decreto coinvolge, nella repressione degli illeciti penali ivi espressamente previsti, gli Enti che abbiano tratto interesse e/o vantaggio dalla commissione del reato

PARTE GENERALE

MOGC-GEN

In base al disposto del D.Lgs.n.231/01 e successive integrazioni - la responsabilità amministrativa dell'ente si configura con riferimento alle seguenti fattispecie di reato:

Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato..... nelle pubbliche forniture	Art. 24 D.Lgs.n.231/01
Delitti informatici e trattamento illecito dei dati	Art. 24-bis D.Lgs.n.231/01
Reati di criminalità organizzata	Art. 24-ter D.Lgs.n.231/01
Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità', corruzione...d'ufficio	Art. 25 D.Lgs.n.231/01
Falsità in monete, spendita ed introduzione nello stato, previo concerto di monete false	Art. 25-bis D.Lgs.n.231/01
Delitti contro l'industria ed il commercio	Art. 25-bis.1 D.Lgs.n.231/01
Reati societari	Art. 25-ter D.Lgs.n.231/01
Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	Art. 25-quater D.Lgs.n.231/01
Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	Art. 25-quater.1 D.Lgs.n.231/01
Delitti contro la personalità individuale etc.	Art. 25-quinquies D.Lgs.n.231/01
Reati finanziari o abusi di mercato	Art. 25-sexies D.Lgs.n.231/01
Omicidio colposo o lesioni commesse con violazione delle norme sulla sicurezza sul lavoro	Art. 25-septies D.Lgs.n.231/01
Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio	Art. 25-octies D.Lgs.n.231/01
Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti	Art. 25-octies.1 D.Lgs.n.231/01
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Art. 25-novies D.Lgs.n.231/01
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Art. 25-decies D.Lgs.n.231/01
Reati ambientali	Art. 25-undecies D.Lgs.n.231/01
Reati di impiego irregolare lavoratori stranieri	Art. 25-duodecies D.Lgs.n.231/01
Reati di razzismo e xenofobia	Art. 25-terdecies D.Lgs.n.231/01
Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco... a mezzo di apparecchi vietati	Art. 25-quaterdecies D.Lgs.n.231/01
Reati tributari	Art.25-quinquiesdecies D.Lgs. n.231/01
Contrabbando (diritti di confine)	Art.25-sexiesdecies D.Lgs. n.231/01
Delitti contro il patrimonio culturale	Art.25-septiesdecies D.Lgs. n.231/01
Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici	Art.25-duodevicies D.Lgs. n.231/01
Delitti tentati	Art. 26 D.Lgs.n.231/01
Reati transnazionali	L. n 146/20016
Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato	Art.12 L.9/2013

2.2 La condizione esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente

Istituita la responsabilità amministrativa degli Enti, l'articolo 6 del Decreto stabilisce che l'ente non ne risponde nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "modelli di organizzazione di gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi"

PARTE GENERALE

MOGC-GEN

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento

Detti modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito denominati i "Modelli"), ex Art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs.n.231/01, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- Individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto
- Prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire
- Individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati
- Prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli
- Introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello

Ove il reato venga commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'ente non risponde se prova che:

- L'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi
- Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo
- I soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello
- Non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al Modello

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi

L'art.6 del Decreto dispone, infine, che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto con i Ministeri competenti, potrà formulare, entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati

3 Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

3.1 Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello

La Cooperativa è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle proprie attività. L'adozione del Modello può costituire un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome

PARTE GENERALE

MOGC-GEN

e per conto della società, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto stesso

In particolare, attraverso l'adozione del Modello, la Cooperativa si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- Determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Cooperativa e/o svolgono la propria attività in favore della Cooperativa nell'ambito delle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili all'Ente;
- Ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Cooperativa, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche al "Codice Etico" al quale la Cooperativa intende attenersi;
- Consentire alla Cooperativa, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di Attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi

Nell'ottica della realizzazione di un programma d'interventi sistematici e razionali, la Cooperativa ha individuato nell'ambito delle attività svolte, le cosiddette attività "a rischio" ovvero quelle che, per loro natura, rientrano tra le attività da sottoporre ad analisi e monitoraggio alla luce delle prescrizioni del Decreto

A seguito dell'individuazione delle attività "a rischio", la Cooperativa ha ritenuto opportuno definire i principi di riferimento del Modello Organizzativo che intende attuare, tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto, le linee guida elaborate in materia dalle associazioni di categoria.

La Cooperativa si impegna a svolgere un continuo monitoraggio della propria attività sia in relazione ai suddetti reati, sia in relazione all'espansione normativa cui potrà essere soggetto il Decreto 231. Qualora dovesse emergere la rilevanza di uno o più dei reati sopra menzionati, o di eventuali nuovi reati che il Legislatore riterrà di inserire nell'ambito del Decreto 231, la Società valuterà l'opportunità di integrare il presente Modello con nuove misure di controllo e/o nuove Parti Speciali

3.2 Elementi fondamentali del Modello

Con riferimento alle "esigenze" individuate dal legislatore nel Decreto, i punti fondamentali individuati dalla Cooperativa nella definizione del Modello possono essere così brevemente riassunti:

- Mappa delle attività aziendali "sensibili" ovvero di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio
- Analisi dei protocolli in essere e definizione delle eventuali implementazioni finalizzate, con riferimento alle attività aziendali "sensibili", a garantire i principi di controllo (vedi punto 4)
- Modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati
- Identificazione dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "Organismo" o "OdV") e attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello

PARTE GENERALE

MOGC-GEN

- Definizione dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza
- Attività di informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite
- Definizione delle responsabilità nell'approvazione, nel recepimento, nell'integrazione e nell'implementazione del Modello, oltre che nella verifica del funzionamento del medesimo con relativo aggiornamento periodico (controllo ex post)

Ulteriormente, la Società ha adottato il Codice di autoregolamentazione dei dati personali con il quale intende assicurare che il trattamento dei dati personali avvenga in conformità al Regolamento europeo 679/2016 denominato GDPR. È stato effettuato, poi, un riscontro delle strutture organizzative interne già attive ed operanti per verificarne la rispondenza, anche formale, al dettato del D.Lgs.n.231/01 ed integrare nel Modello Organizzativo 231 i Sistemi di Gestione già in essere

3.3 Modello, Codice Etico e Sistema disciplinare

La Cooperativa ha ritenuto opportuno formalizzare i principi etici a cui quotidianamente si ispira nella gestione delle proprie all'interno di un Codice Etico, in considerazione anche dei comportamenti che possono determinare la commissione dei reati previsti dal Decreto

Gli obiettivi che la Cooperativa ha inteso perseguire mediante la definizione del Codice Etico possono essere così riepilogati:

- Improntare su principi di correttezza e trasparenza i rapporti con le terze parti ed in particolar modo con la Pubblica Amministrazione
- Richiamare l'attenzione del personale dipendente, dei collaboratori, dei volontari, dei fornitori, e, in via generale, di tutti gli operatori, sul puntuale rispetto delle leggi vigenti, delle norme previste dal Codice etico, nonché delle procedure a presidio dei processi aziendali;
- Definire un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

I principi di riferimento del Modello si integrano con quelli del Codice Etico adottato dalla Cooperativa, per quanto il Modello, per le finalità che lo stesso intende perseguire in specifica attuazione delle disposizioni del Decreto, abbia una diversa portata rispetto al Codice Etico

Sotto tale profilo, infatti, è opportuno precisare che:

- Il Codice Etico riveste una portata generale in quanto contiene una serie di principi di "deontologia aziendale" che la Cooperativa riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dello scopo sociale;
- Il Codice Etico rimanda al sistema disciplinare atto a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, previsto all'articolo 6, comma 2 lett. e) del Decreto

PARTE GENERALE

MOGC-GEN

- Il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

3.4 Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico

Essendo il Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'articolo 6, comma 1, lett. a) del Decreto), è rimessa al Consiglio d'Amministrazione la responsabilità di approvarlo e riceverlo, mediante apposita delibera

Parimenti, anche il Codice Etico è stato approvato con delibera del Consiglio d'Amministrazione in quanto parte integrante del Modello Organizzativo a cui è allegato

4.0 Potenziali aree a rischio e processi strumentali

Le attività considerate rilevanti ai fini della predisposizione del Modello sono quelle che, a seguito di specifica analisi dei rischi, hanno manifestato fattori di rischio relativi alla commissione di violazioni delle norme penali indicate dal D.Lgs.n.231/01 o, in generale, dal Codice Etico dell'associazione.

L'analisi dei rischi, allegata la presente Modello, è stata strutturata in modo da valutare tra le attività svolte dalla Cooperativa, quali possono essere quelli potenzialmente a rischio relativamente ai singoli articoli del D.Lgs.n.231/01

In tal senso è stata creata la seguente tabella per poter valutare questi aspetti e definirne delle priorità di intervento

	Probabilità "P"	Danno "D"	Valore		
Inevitabile	≥ 30%	Altissimo	5		
Alta	5% ≤ P < 30%	Alto	4		
Moderata	1% ≤ P < 5%	Moderato	3		
Bassa	0,01% ≤ P < 1%	Basso	2		
Remota	< 0,01%	Irrilevante	1		
P x D	1	2	3	4	5
1	1	2	3	4	5
2	2	4	6	8	10
3	3	6	9	12	15
4	4	8	12	16	20
5	5	10	15	20	25

PARTE GENERALE

MOGC-GEN

Se P x D	0 – 5	Nessuna azione
Se P x D	6 – 10	Azione necessaria entro 1 anno
Se P x D	11 – 16	Azione necessaria entro 1 mese
Se P x D	17-25	Azione necessaria entro 2 giorni

Le principali aree di attività potenzialmente a rischio sono elencate nella parte speciale del presente Modello. Si precisa che i reati di cui all'Art. 25-septies del Decreto (omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro) per loro natura possono essere riferibili a tutte le attività sociali; la Cooperativa al riguardo si è dotata di una politica aziendale in materia di sicurezza ed igiene del lavoro e delle strutture di prevenzione e protezione previste dalla normativa di riferimento (Legge 123/2007 e D.Lgs.n.81/08 e successive modifiche).

5.0 Principi di controllo nelle potenziali aree di attività a rischio

Nell'ambito dello sviluppo delle attività di definizione dei protocolli/procedure necessari a prevenire le fattispecie di rischio-reato, sono stati individuati, sulla base della conoscenza della struttura interna e della documentazione societaria, le principali attività nell'ambito delle quali, in linea di principio, potrebbero realizzarsi i reati o potrebbero configurarsi le occasioni o i mezzi per la realizzazione degli stessi.

Con riferimento a tali attività è stato rilevato il sistema di gestione e di controllo in essere focalizzando l'analisi sulla presenza/assenza all'interno dello stesso dei seguenti elementi di controllo:

- **Regole comportamentali:** esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale
- **Procedure/Protocolli/Ordini di Servizio:** esistenza di procedure/protocolli/ordini di servizio interni a presidio dei processi nel cui ambito potrebbero realizzarsi le fattispecie di reati previste dal D.Lgs.n.231/01 o nel cui ambito potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi di commissione degli stessi reati. Le caratteristiche minime che sono state esaminate sono:
 - Definizione e regolamentazione delle modalità e tempistiche di svolgimento delle attività
 - Tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione)
 - Chiara definizione della responsabilità delle attività
 - Esistenza di criteri oggettivi per l'effettuazione delle scelte aziendali
 - Adeguata formalizzazione e diffusione delle procedure aziendali in esame
- **Segregazione dei compiti:** una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto

PARTE GENERALE

MOGC-GEN

- **Livelli autorizzativi:** chiara assegnazione di poteri e responsabilità in coerenza con le mansioni attribuite e con le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa
- **Attività di controllo:** esistenza di attività di controllo e supervisione, compiute in merito alle attività aziendali;
- **Attività di monitoraggio:** esistenza di meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione/accesso ai dati e ai beni aziendali

Nello specifico, i sistemi di controllo in essere per ciascuna area aziendale sono riepilogati nella parte speciale del presente Modello

6.0 Destinatario del Modello

Sono destinatari del Modello (di seguito i "Destinatari") tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Cooperativa.

Fra i destinatari del Modello sono annoverati i componenti degli organi sociali, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti, i volontari, i consulenti esterni e i partner commerciali e/o finanziari

Nel caso di PUNTO D'INCONTRO, rientrano, quali soggetti destinatari del Modello:

- Tutti i componenti del C.d.A.;
- La Direzione;
- Tutti i Responsabili (a vario titolo nei diversi ruoli)
- Tutti coloro che svolgono, anche in via di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società,
- Tutti i dipendenti;
- Tutti coloro che, a vario titolo, agiscono in nome o per conto e nell'interesse o vantaggio di PUNTO D'INCONTRO, a prescindere dalla qualificazione giuridica del rapporto (consulenti, collaboratori esterni, partners e altre controparti contrattuali), sia che essi intrattengano una relazione di lavoro che preveda obblighi di subordinazione all'autorità discrezionale della Società (ad esempio, interinali o lavoratori a progetto) sia che svolgano attività in favore della Cooperativa a titolo di volontariato, sia che rappresentino la Società presso terzi (ad esempio i consulenti, legali, commercialisti ecc.).

Nel seguito il termine "Destinatari" si riferirà ai soggetti come sopra identificati.

7.0 Organismo di Vigilanza

7.1 I requisiti

L'articolo 6, comma 1, lett. b), del D.Lgs.n.231/01, individua l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, come requisito affinché l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità "amministrativa" dipendente dalla commissione dei reati specificati nel Decreto legislativo stesso. I requisiti che l'organo di controllo deve soddisfare per un efficace svolgimento delle predette funzioni sono:

- **Autonomia ed indipendenza:** l'Organismo di Vigilanza deve essere sprovvisto di compiti operativi e deve avere solo rapporti di staff - come meglio si dirà in seguito - con il vertice operativo aziendale e con il Consiglio d'Amministrazione

PARTE GENERALE

MOGC-GEN

- Professionalità nell'espletamento dei suoi compiti istituzionali; a tal fine i componenti del suddetto organo devono avere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per prevenire la commissione di reati, per scoprire quelli già commessi e individuarne le cause, nonché per verificare il rispetto dei modelli da parte degli appartenenti all'organizzazione aziendale
- Continuità di azione, al fine di garantire la costante attività di monitoraggio e di aggiornamento del Modello e la sua variazione al mutare delle condizioni aziendali di riferimento

Negli enti di piccole dimensioni, inoltre, non vi è l'onere per l'impresa di istituire un organismo di vigilanza ad hoc. In questo caso, infatti, l'art.6, comma 4, del d.lg. n. 231/01 stabilisce che i compiti attribuiti all'organismo di vigilanza possano essere svolti direttamente dall'organo dirigente.

È possibile ricavare una definizione di piccola impresa dalle Linee-Guida di Confindustria nonché dalla Raccomandazione della Commissione europea, 6.5.2003, n 1442 relativa alla definizione di Piccola e Media Impresa, tenendo comunque presente che si tratta semplicemente di criteri ermeneutici non giuridicamente vincolanti. Secondo Confindustria, la soglia dimensionale deve essere valutata in relazione alla struttura interna gerarchica e funzionale, più che in parametri quantitativi ed a prescindere dal settore merceologico in cui l'ente opera. In particolare, l'ente si può considerare piccolo se la sua struttura organizzativa è connotata dall'essenzialità, ossia se essa è dotata dei soli elementi indispensabili per il suo funzionamento. Occorre precisare che per struttura organizzativa si intendono le modalità attraverso le quali si ripartiscono compiti, poteri e responsabilità all'interno dell'organizzazione. Nella struttura organizzativa si possono rinvenire componenti essenziali, indispensabili per la sopravvivenza dell'ente, e componenti aggiuntivi, finalizzati ad aumentare le capacità di coordinamento e controllo della struttura organizzativa. I componenti essenziali consistono nella definizione di ruoli e poteri delle posizioni individuali e delle unità organizzative, e nelle relazioni tra detti organi. In altre parole, specifica Confindustria, "in una piccola impresa la maggior parte delle funzioni è concentrata in capo a poche persone".

Si può, inoltre, fare riferimento alla Raccomandazione della Commissione europea, 6.5.2003, n 1442 che offre una definizione di Piccola e Media Impresa ai fini dell'individuazione delle categorie di imprese beneficiarie degli incentivi previsti dai programmi comunitari (PIC), nazionali (PON) e regionali (POR), cofinanziati dall'Unione Europea e dalle leggi nazionali e regionali di agevolazione.

In base a tale Raccomandazione emerge la seguente classificazione:

- microimpresa: quella che occupa meno di 10 persone e realizza un fatturato annuo oppure un totale di bilancio annuo non superiori a 2 milioni di euro;
- piccola impresa: quella con un numero di effettivi compreso tra 10 e 49 e che realizza un fatturato annuo o un totale di bilancio annuo non superiori a 10 milioni di euro;
- media impresa: quella che impiega un numero di effettivi compreso tra 50 e 249 per un fatturato annuo inferiore o pari ad euro 50 milioni "oppure il cui totale di bilancio annuo" non superi i 43 milioni di euro;
- enti non piccoli: quelli che non rientrano nella definizione riportata nel testo e che occupano oltre 249 effettivi ed hanno un fatturato annuo superiore ai 50 milioni di euro oppure il cui totale di bilancio annuo maggiore di 43 milioni di euro.

In conclusione si può affermare che le caratteristiche che generalmente si riscontrano nelle piccole e medie imprese sono: concentrazione della proprietà e della direzione, limitatezza delle fonti di ricavi e semplicità dei sistemi contabili e di controllo interno.

7.2 Individuazione

In considerazione delle caratteristiche nonché dell'attuale struttura organizzativa della Cooperativa appare opportuno attribuire i compiti dell'Organismo di Vigilanza ad un organismo monocratico, da individuarsi in un soggetto, distinto dal Consiglio d'Amministrazione, di comprovata esperienza nel ruolo e/o esperto nelle materie economiche, di organizzazione aziendale e/o giuridiche (di seguito, il "Soggetto Esterno"). Il Soggetto Esterno durerà in carica tre anni e potrà essere confermato nell'incarico per non più di tre mandati consecutivi.

Resta inteso che, in considerazione delle dimensioni dell'azienda, il ruolo di Organismo di Vigilanza potrà essere in futuro attribuito direttamente all'organo dirigente.

In tal caso l'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza sono garantite dal posizionamento riconosciuto allo stesso nel contesto della struttura organizzativa e dai necessari requisiti di indipendenza, onorabilità e professionalità, nonché

- (i) nel caso in cui le funzioni dell'Organismo siano svolte dal Consiglio d'Amministrazione, dalla composizione pluripersonale dello stesso e dell'adozione del metodo collegiale per il suo funzionamento,
- (ii) nel caso di Consigliere cui sia delegata la funzione di Organismo di Vigilanza, dalla circostanza che tale consigliere non sia dotato di ulteriori deleghe.

L'affidamento dell'incarico di Organismo in favore di un Soggetto Esterno rafforza ulteriormente il livello di autonomia e di indipendenza dello stesso. Al fine di coadiuvare la definizione e lo svolgimento delle attività di competenza e di consentire la massima adesione ai requisiti di professionalità e di continuità di azione e ai compiti di legge, l'Organismo di Vigilanza si avvale di risorse della Cooperativa, nonché, ove necessario, di risorse specialistiche esterne.

7.3 Individuazione dell'OdV e cause di ineleggibilità, decadenza e sostituzione

Il Consiglio d'Amministrazione provvede all'individuazione dei soggetti cui saranno assegnate le funzioni di vigilanza o alla nomina dell'Organismo di Vigilanza.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza dell'Organismo di Vigilanza:

- (i) i conflitti di interesse, anche potenziali, con la Cooperativa, che ne compromettano l'indipendenza;
- (ii) la sottoposizione a procedure concorsuali (intendendosi a tal fine lo svolgimento delle funzioni di amministratore esecutivo ricoperte, fino ai tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza, in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate) e il ricorrere delle altre circostanze indicate all'articolo 2382 del codice civile;
- (iii) (fatta salva diversa determinazione del Consiglio Direttivo) il rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza;
- (iv) il provvedimento di condanna, anche non passato in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (cosiddetto "patteggiamento"), in Italia o all'estero, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex d.lgs. n. 231 del 2001;

PARTE GENERALE

MOGC-GEN

- (v) la condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di “patteggiamento” a una pena che importa l’interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l’interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- (vi) per il solo caso di Organismo individuato in un soggetto distinto dall’organo di governo dell’associazione, le relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con componenti del Consiglio Direttivo persone che esercitano - anche di fatto - la gestione e il controllo dell’associazione, sindaci e revisori.

Costituiscono motivo di sostituzione e conseguente integrazione della composizione dell’Organismo di Vigilanza:

A) nel caso di amministratore cui sia delegata la funzione di Organismo di Vigilanza:

- a. il conferimento in suo favore di deleghe di qualsiasi natura, ulteriori rispetto a quella di Organismo di Vigilanza;
- b. la cessazione o rinuncia dello stesso alla carica di Consigliere;

B) in ogni caso:

- a. l’attribuzione di compiti, ruoli e/o responsabilità all’interno della struttura organizzativa non compatibili con i requisiti di “autonomia e indipendenza” e/o “continuità di azione” propri dell’Organismo di Vigilanza;
- b. la cessazione o la rinuncia del componente dell’Organismo di Vigilanza dettata da motivazioni personali, professionali o comunque inerenti al ruolo aziendale.

Laddove dovesse verificarsi alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità, decadenza e/o sostituzione, il soggetto interessato dall’evento/circostanza dovrà darne immediata comunicazione al Consiglio d’Amministrazione. Inoltre, qualora la predetta causa sopravvenuta dovesse configurarsi a carico:

- (i) di un componente del Consiglio che eserciti le funzioni di Organismo di Vigilanza in via collegiale (i.e., senza ricorso alla facoltà di delega sopra prevista), questi decadrà automaticamente dalla carica di Organismo di Vigilanza, fermo restando ogni eventuale provvedimento, da parte degli organi sociali competenti, in merito alla modifica o integrazione della composizione del Consiglio ed all’eventuale delega delle funzioni di Organismo di Vigilanza in favore di un consigliere dotato degli idonei requisiti, secondo quanto previsto sopra;
- (ii) del consigliere in favore del quale il Consiglio abbia delegato la funzione di Organismo di Vigilanza, questi decadrà immediatamente dalla delega e le relative funzioni saranno avocate automaticamente in favore del Consiglio fino ad un’eventuale successiva delega in favore di altro consigliere idoneo;
- (iii) del Soggetto Esterno, questi decadrà immediatamente dalla carica e le funzioni di Organismo di Vigilanza ritorneranno di competenza del Consiglio di Amministrazione, in composizione collegiale, fino ad un’eventuale nuova nomina o delega in favore di un amministratore dotato dei necessari requisiti.

Al verificarsi delle condizioni di cui ai precedenti punti (i) e (ii), il Consiglio d’Amministrazione potrà deliberare, in ogni caso, di nominare Organismo di Vigilanza un Soggetto Esterno, secondo quanto sopra previsto. Fermo restando quanto sopra, il Consiglio d’Amministrazione potrà disporre la sospensione o revoca dell’incarico dell’Organismo di Vigilanza in caso di: - omessa o insufficiente vigilanza attestata - anche in via incidentale - in una sentenza di condanna (anche non passata in giudicato) emessa da un Giudice penale ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001 a carico dell’associazione o di un altro ente in cui esso rivesta, o abbia rivestito, la carica di organismo di vigilanza, ovvero attestata, anche in via incidentale, in un provvedimento di applicazione della sanzione su richiesta delle parti (c.d. patteggiamento) emesso nei confronti della Società; - grave inadempimento delle funzioni di Organismo di Vigilanza. Si applica in tal caso quanto previsto, rispettivamente, ai precedenti punti (i), (ii) e (iii) del precedente capoverso.

7.4 Funzioni e poteri dell’Organismo di Vigilanza

PARTE GENERALE

MOGC-GEN

I compiti dell'Organismo di Vigilanza sono così definiti:

- (i) vigilanza sull'effettività del Modello 231 e monitoraggio delle attività di attuazione e di aggiornamento del Modello 231;
- (ii) disamina dell'adeguatezza del Modello 231, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, comportamenti illeciti ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001;
- (iii) analisi circa il mantenimento, nel tempo, dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello 231;
- (iv) promozione del necessario aggiornamento, in senso dinamico, del Modello 231;
- (v) approvazione del programma annuale delle attività di vigilanza nell'ambito delle strutture e funzioni della Cooperativa, in coerenza con i principi e i contenuti del Modello 231 e con il piano di verifiche e controlli al sistema di controllo interno; coordinamento dell'attuazione del Programma di Vigilanza e dell'attuazione degli interventi di controllo programmati e non programmati; esame delle risultanze delle attività effettuate e della relativa reportistica, elaborazione di direttive per le funzioni aziendali;
- (vi) cura dei flussi informativi di competenza con le funzioni aziendali;
- (vii) ogni altro compito attribuito dalla legge o dal Modello 231.

L'Organismo di Vigilanza, alla prima seduta utile, si dota di un regolamento che disciplina lo svolgimento delle proprie attività, in coerenza con quanto previsto nel Modello 231. Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni societarie per le proprie attività di indagine, analisi e controllo svolte direttamente o indirettamente, per il tramite di altre funzioni aziendali interne o di professionisti/società terze.

È fatto obbligo di informazione, in capo a qualunque funzione aziendale, dipendente e/o componente degli organi sociali, a fronte di richieste da parte dell'Organismo di Vigilanza, o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti, ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza può organizzare incontri, anche in via periodica, con i responsabili delle aree di attività della Cooperativa, per essere informato su questioni, eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo stesso e scambiare dati e valutazioni ad essi inerenti.

In caso di nomina di un Soggetto Esterno, all'Organismo di Vigilanza è attribuita:

- la facoltà di stipulare, modificare e/o risolvere - anche per il tramite delle unità aziendali competenti - incarichi professionali a soggetti terzi in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico eventualmente avvalendosi di consulenti e/o professionisti selezionati dalle funzioni approvvigionanti di gruppo sulla base di appositi accordi quadro;

- la disponibilità delle risorse finanziarie per lo svolgimento delle attività di propria competenza.

Il Soggetto Esterno annualmente comunica al Presidente la previsione delle spese che saranno sostenute nell'ambito delle proprie attività. A fronte di tale previsione, è definito un budget per le attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza. In caso di atti di importo superiore a quello definito nel relativo budget, la necessità è comunicata al Presidente del Consiglio d'amministrazione.

7.5 Flussi informativi dell'OdV

PARTE GENERALE

MOGC-GEN

Flussi da OdV a vertici sociali

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello 231, all'emersione di eventuali aspetti critici e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati. A tale riguardo, pertanto:

A. l'amministratore cui siano state delegate le funzioni di Organismo di Vigilanza:

- (i) informa il Consiglio d'Amministrazione nell'ambito dell'informativa sull'esercizio della delega conferita;
- (ii) invia informativa semestrale nei confronti del Consiglio d'Amministrazione, mediante predisposizione di una relazione informativa relativa alle attività svolte, con evidenza dell'esito delle attività di vigilanza effettuate e delle eventuali innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti registratesi nel periodo, dando altresì evidenza (ove esistenti) delle criticità riscontrate nell'esercizio delle proprie funzioni; in tale occasione, illustra al Consiglio i temi trattati nella relazione ed eventuali ulteriori argomenti di comune interesse;

B. il Soggetto Esterno:

- (i) riporta in via continuativa, nei confronti del Presidente, il quale informa il Consiglio d'Amministrazione nell'ambito dell'informativa sull'esercizio delle deleghe conferite;
- (ii) invia l'informativa semestrale di cui al precedente punto A e, se convocato dal Consiglio d'Amministrazione, illustra ai predetti Organi i temi trattati nella relazione ed eventuali ulteriori argomenti di comune interesse.

Resta inoltre fermo che il consigliere non esecutivo cui siano state delegate le funzioni di Organismo di Vigilanza e il Soggetto Esterno informano immediatamente il Presidente del Consiglio d'Amministrazione qualora risultino accertati fatti di particolare materialità o significatività ai fini delle attività di vigilanza e controllo proprie dell'Organismo di Vigilanza.

Segnalazioni di dipendenti, volontari o di terzi

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello 231 in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità dell'associazione ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001. Al riguardo, ciascun apicale o sottoposto, ivi inclusi i volontari, i consulenti, collaboratori e partner commerciali per quanto riguarda l'attività svolta nei confronti dell'associazione, deve segnalare comportamenti non in linea con i principi e i contenuti del Modello 231, contattando l'Organismo di Vigilanza alla casella di posta elettronica:

[inserire casella]

Resta ferma la possibilità per l'Organismo di Vigilanza di istituire in ogni momento, anche in via periodica, canali informativi dedicati alla trattazione di tematiche di rilievo con i responsabili specifiche attività.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

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

8.0 Informazione, formazione ed aggiornamento

Al fine di promuovere una cultura di impresa ispirata al rispetto della legalità e della trasparenza, la Cooperativa assicura l'ampia divulgazione del Modello e l'effettiva conoscenza dello stesso da parte di chi è tenuto a rispettarlo

PARTE GENERALE

MOGC-GEN

Una copia del Modello - nonché una copia di ogni intervenuta modifica e aggiornamento - è consegnata, oltre che a ciascun componente del Consiglio Direttivo e a ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza.

Una copia del Modello, in formato elettronico, è altresì inserita nel server aziendale, al fine di consentire ai dipendenti e ai volontari che ne hanno accesso una consultazione giornaliera.

Prima dell'entrata in servizio i dipendenti neoassunti e i volontari che iniziano a prestare la loro attività in favore dell'associazione riceveranno una copia del Modello.

L'adozione del Modello e le sue successive modifiche ed integrazioni, sono portate a conoscenza di tutti i soggetti con i quali l'azienda intrattiene rapporti d'affari rilevanti

La società predispone, ogni anno, un piano di interventi formativi per i propri dipendenti, per i propri volontarie per le figure apicali al fine della completa acquisizione dei contenuti del modello di gestione

9.0 Sistema sanzionatorio, disciplinare e civilistico

L'articolo 6, comma 2, lett. e) e l'articolo 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs.n.231/01 stabiliscono, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale che ai soggetti sottoposti ad altrui direzione, la necessaria predisposizione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello"

L'efficace attuazione del Modello e del Codice di Comportamento non può prescindere dalla predisposizione di un adeguato apparato sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nel sistema del D. Lgs. 231/01, costituendo il presidio di tutela per le procedure interne

In altri termini, la previsione di un adeguato sistema che risulti idoneo a sanzionare le violazioni delle disposizioni e delle procedure organizzative richiamate dal Modello rappresenta un elemento qualificante dello stesso ed una condizione imprescindibile per la sua concreta operatività, applicazione e rispetto da parte di tutti i Destinatari

Al riguardo, è opportuno puntualizzare che l'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale: la finalità delle sanzioni qui previste è infatti quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali, promuovendo nel personale aziendale e in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con la Cooperativa, la consapevolezza della ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o degli incarichi assegnati

Quindi il sistema disciplinare applicabile in caso di violazione di quanto previsto dal Modello è volto a rendere effettiva ed efficace l'adozione dello stesso e l'azione dell'OdV, ciò in virtù anche di quanto previsto dall'art. 6 del Decreto.

Requisito fondamentale delle sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a tre criteri:

PARTE GENERALE

MOGC-GEN

- Gravità della violazione
- Tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale etc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano normativo e contrattuale
- Eventuale recidiva

9.1 Violazione del Modello

Ai fini dell'ottemperanza al D.Lgs.n.231/2001, a titolo esemplificativo, costituiscono violazione del Modello:

- La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati (ossia nei c.d. processi sensibili) o di attività a questi connesse
- La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Codice Etico, nell'espletamento dei processi sensibili o di attività a questi connesse

Misure nei confronti di dipendenti e volontari.

A ogni notizia di violazione del Modello 231 comunicata da parte dell'Organismo di Vigilanza, è dato impulso alla procedura di "accertamento di presunti comportamenti illeciti posti in essere dai dipendenti o dai volontari:

- nel caso in cui, sia accertata la violazione del Modello 231 o del Codice Etico da parte di un dipendente della Cooperativa, è individuata e irrogata, nei confronti dell'autore della condotta censurata, la sanzione disciplinare prevista dal contratto e dalla legge applicabili;
- nel caso in cui sia accertata la violazione del Modello 231 o del Codice Etico da parte di un collaboratore o di un volontario della Cooperativa, è individuata e irrogata, nei confronti dell'autore della condotta censurata, la sanzione disciplinare prevista dal regolamento disciplinare applicato;

La sanzione irrogata è comunque proporzionata alla gravità della violazione.

Si terrà conto: dell'intenzionalità del comportamento o del grado della colpa; del comportamento complessivo del dipendente con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari; del livello di responsabilità e autonomia del dipendente autore dell'illecito disciplinare; della gravità degli effetti del medesimo con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Cooperativa ragionevolmente può essere stata esposta a seguito della condotta censurata; delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

Le sanzioni disciplinari sono quelle previste dal contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro del dipendente interessato, nonché quelle comunque derivanti dall'applicazione delle generali disposizioni di legge in materia di recesso (con o senza preavviso) dal contratto di lavoro. Sono altresì rispettati tutti gli adempimenti procedurali di legge e di contratto relativi all'irrogazione della sanzione disciplinare

Misure nei confronti degli Amministratori

L'Organismo di Vigilanza, se nominato, o il consigliere delegato, comunica al Presidente, la notizia di una violazione del Modello 231 commessa da parte di uno o più componenti del Consiglio d'Amministrazione. Il Consiglio d'Amministrazione, con l'astensione del soggetto coinvolto, procede agli accertamenti necessari e assume i provvedimenti opportuni, che

PARTE GENERALE

MOGC-GEN

possono includere la revoca in via cautelare dei poteri delegati, nonché la convocazione dell'Assemblea dei soci per disporre l'eventuale sostituzione.

Sanzioni nei confronti dei terzi Con ordine di servizio aziendale, sono standardizzate clausole che prevedono l'applicabilità del Modello 231 ai soggetti terzi con i quali la Cooperativa intrattiene relazioni contrattuali, nonché la facoltà per l'associazione di risolvere il contratto e/o il pagamento di penali e/o altri strumenti e rimedi.

9.1.1 Segnalazione violazione del Modello-Tutela lavoratori

Per tutelare i lavoratori dipendenti che segnalano reati o irregolarità nella violazione del Modello la Cooperativa si è dotata di una procedura interna **"Segnalazione di sospetti-Wistleblowing"** con relativa modulistica e istruzioni che la stessa distribuisce a tutto il personale, ai volontari e ai collaboratori all'atto di nuova assunzione e reperibile sul sito internet.

10.0 Modifica, implementazione e verifica del funzionamento del Modello

10.1 Modifiche ed integrazioni dei principi di riferimento del Modello

Il Consiglio d'Amministrazione provvede ad effettuare le successive ed eventuali modifiche e integrazioni dei principi di riferimento del Modello, allo scopo di consentire la continua rispondenza del Modello medesimo alle prescrizioni del Decreto ed alle eventuali mutate condizioni della struttura dell'Ente

10.2 Implementazione del Modello ed attuazione dei controlli sulle aree di attività a rischio

Il Consiglio d'Amministrazione provvede all'attuazione del Modello, mediante valutazione ed approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi fondamentali dello stesso; per l'individuazione di tali azioni, ove nominato, si avvale del supporto dell'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio d'Amministrazione deve altresì garantire, anche attraverso l'intervento dell'Organismo di Vigilanza, l'aggiornamento del Modello, in relazione alle esigenze che si rendessero necessarie nel futuro

L'efficace e concreta attuazione del modello deliberato è verificata dall'Organismo di Vigilanza, ove nominato, o dal Consiglio d'Amministrazione in sua assenza, nell'esercizio dei poteri di controllo allo stesso conferiti sulle attività svolte dalle singole funzioni aziendali nelle aree a rischio.