

martinengo società cooperativa

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO AI SENSI DEL
DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231**

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione
della Martinengo società cooperativa sociale a r.l. in data 15.12.2023

INDICE

PREMESSA	3
1 DESTINATARI	3
2 STRUTTURA DEL MODELLO.....	3
SEZIONE I.....	5
3 IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE.....	5
3.1 IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE	5
3.2 REATI CHE DETERMINANO LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE	6
3.3 AZIONI ESIMENTI DALLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA	8
SEZIONE II.....	10
4 ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DELLA MARTINENGO SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE A R.L.	10
4.1 DESCRIZIONE DELLA COOPERATIVA E MOTIVAZIONI NELL'ADOZIONE DEL MODELLO.....	10
4.2 FINALITÀ DEL MODELLO.....	11
4.3 APPROCCIO METODOLOGICO E STRUTTURA DEL MODELLO.....	12
4.4 INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO E DEFINIZIONE DEI PROTOCOLLI	13
4.5 MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO.....	16
5 ORGANISMO DI VIGILANZA	16
5.1 IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	16
5.2 CAUSE DI INELEGGIBILITÀ E/O DI DECADENZA.....	18
5.3 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	20
5.4 <i>REPORTING</i> NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI	22
5.5 FLUSSI INFORMATIVI E SEGNALAZIONI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA	22
5.5.1 <i>Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi</i>	22

5.5.2	Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali	Errore. Il segnalibro non è definito.
5.5.3	Sistema delle deleghe	Errore. Il segnalibro non è definito.
6	FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE	24
6.1	FORMAZIONE DEL PERSONALE	24
6.1.1	Publicità e diffusione del Modello	24
6.1.2	Formazione	25
6.1.3	Informazione ai Collaboratori Esterni ed ai soggetti terzi	26
7	SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	26
7.1	PROFILI GENERALI	26
	L'IRROGAZIONE DI SANZIONI DISCIPLINARI PER VIOLAZIONE DEI PRINCIPI DI COMPORTAMENTO INDICATI NELLA PARTE GENERALE E NEI PROTOCOLLI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO PRESCINDE DALL'EVENTUALE INSTAURAZIONE DI UN PROCEDIMENTO PENALE E DALL'ESITO DEL CONSEGUENTE GIUDIZIO PER LA COMMISSIONE DI UNO DEI REATI PREVISTI DAL DECRETO LEGISLATIVO.	26
7.2	CRITERI GENERALI DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI	26
7.2.1	Soci e Lavoratori Dipendenti	27
7.2.2	Violazioni	27
7.2.3	Sanzioni	28
7.2.4	Sanzioni per i soggetti esterni aventi rapporti contrattuali con la Cooperativa	30
7.2.5	Sanzioni per gli Amministratori	30
8	AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	31

PREMESSA

Il presente documento disciplina il modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito il “**Modello**” o il “**Modello Organizzativo**”) adottato dalla Martinengo società cooperativa sociale a r.l. (di seguito, anche “**Cooperativa**” o “**Martinengo**”) ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni (nel seguito, per brevità, il “**Decreto**” oppure il “**D.Lgs. n. 231/2001**”).

1 DESTINATARI

Il presente Modello Organizzativo è destinato a:

- Presidente ed altri membri del Consiglio di Amministrazione;
- dipendenti o altre persone quale che sia il rapporto che li lega alla Cooperativa sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra.

Il rispetto delle prescrizioni dettate dal Decreto Legislativo, così come il rispetto dei principi comportamentali indicati nel Modello Organizzativo e nel Codice Etico, è richiesto anche ai Soggetti Terzi che operano per la Cooperativa mediante – laddove possibile – la previsione di apposite clausole contrattuali.

I soggetti nei cui confronti il Modello è destinato vengono definiti, congiuntamente, “**Destinari**”.

2 STRUTTURA DEL MODELLO

Il presente documento si compone di una Sezione I a carattere generale, volta ad illustrare la funzione ed i principi del Modello, nonché i contenuti del Decreto e delle principali norme di riferimento.

La Sezione II illustra in dettaglio l’articolazione del Modello e ne definisce i contenuti: adozione, individuazione delle attività a rischio, definizione dei protocolli, caratteristiche e funzionamento dell’organismo di vigilanza, flussi informativi, attività di formazione e di informazione, linee guida del sistema disciplinare, aggiornamento del Modello.

Il Modello è corredato dai seguenti allegati, che ne costituiscono parte integrante e sostanziale:

- allegato 1: Catalogo dei Reati;
- allegato 2: Codice Etico;

- allegato 3: Protocolli / Procedure.

La Cooperativa assoggetta - anche per il tramite dell'Organismo di Vigilanza di cui al successivo Paragrafo 5 - il presente Modello ad un costante monitoraggio al fine di garantire che i contenuti dello stesso siano costantemente in linea con i cambiamenti che dovessero interessare l'organizzazione o l'attività della Cooperativa, nonché la stessa normativa rilevante.

SEZIONE I

3 IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE

3.1 IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE

In data 8 giugno 2001 è stato emanato - in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300 - il decreto legislativo n. 231, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* (nel seguito, gli **“Enti”**).

Il Decreto, entrato in vigore il 4 luglio del 2001, introduce nell'ordinamento italiano un peculiare regime di responsabilità a carico degli Enti per una serie di reati commessi nell'interesse o a 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 (c.d. **“soggetti in posizione apicale”**);
- (ii) da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (c.d. **“soggetti sottoposti”**).

Tale responsabilità, che viene accertata nell'ambito e con le garanzie del processo penale, si cumula a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto. Dalla sostanziale autonomia di tale responsabilità discende la circostanza che l'Ente viene chiamato a rispondere del reato anche quando l'autore del medesimo non sia stato identificato o non sia imputabile, ovvero qualora il reato si estingua per causa diversa dall'amnistia.

L'ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere gli Enti nel cui interesse il reato è stato commesso o che da tale commissione abbiano tratto vantaggio. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria e la confisca del prezzo o del profitto del reato o di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente; per i casi più gravi, sono comminate misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

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

Ai fini dell'affermazione della responsabilità dell'Ente, oltre all'esistenza dei richiamati requisiti che consentono di collegare oggettivamente il reato all'Ente, il legislatore impone inoltre l'accertamento della colpevolezza dell'Ente. Siffatto requisito soggettivo si identifica con una colpa da organizzazione, intesa come violazione di adeguate regole di diligenza autoimposte dall'Ente medesimo e volte a prevenire lo specifico rischio da reato.

3.2 REATI CHE DETERMINANO LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE

I reati da cui può conseguire la responsabilità amministrativa per l'ente (c.d. "reati presupposto") sono espressamente indicati nel D.Lgs. n. 231/01 ed in taluni provvedimenti normativi che ne hanno allargato la portata:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 D.Lgs 231/01);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati in materia di criminalità informatica (art. 24-bis D.Lgs 231/01 introdotto dalla L. 48/08 e modificato dal D. Lgs 7 e 8 del 2016);
- delitti di materia di criminalità organizzata (art. 24-ter D.Lgs. 231/01 inseriti dalla c.d. Legge Sicurezza, Legge 15 luglio 2009, n. 99 e modificato dalla Legge 69/2015);
- falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis D.Lgs 231/01 introdotto dalla L. 409/01 integrato ad opera dell'art. 15, comma 7, Legge 23 luglio 2009, n. 99 e modificato dal D.Lgs 125/2016);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 D.Lgs 231/01 introdotto dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99);
- reati in materia societaria (art. 25-ter D.Lgs 231/01 introdotto dal D.Lgs 61/02 e in parte modificato dalla Legge 262/05, modificato dalla Legge 190/2012, dalla Legge 69/2015 e dal D.Lgs 38/2017);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater D.Lgs 231/01 introdotto dalla Legge 7/03);
- delitti contro la vita e l'incolumità individuale (art. 25-quater1 D.Lgs 231/01 introdotto dalla Legge 7/06);

- delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies* D.Lgs 231/01 introdotto dalla Legge 228/03, in parte modificato dalla Legge 38/06 e dalla Legge 199/2016);
- market abuse (art. 25-*sexies* D.Lgs 231/01 introdotto dalla Legge 62/05);
- omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute del lavoro (art. 25-*septies* D.Lgs 231/01 introdotto dalla Legge 123/07 e successivamente sostituito dall'art. 300 del D. Lgs. 81/08);
- ricettazione, riciclaggio auto riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-*octies* D.Lgs 231/01 introdotto dal D.Lgs 231/07, modificato dalla Legge 186/2014);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies* D.Lgs 231/01 introdotto dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies* D.Lgs 231/01 introdotto dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99).
- reati ambientali (art. 25-*undecies* D.Lgs 231/01 introdotto dalla D.Lgs 121/2011 modificato dalla Legge n. 68/2015).
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* D.Lgs 231/01 introdotto dal D. Lgs 109/2012 e modificato dalla Legge 17 ottobre 2017, n. 161)

Inoltre, la Legge 146/06, pur non operando un'ulteriore modifica nel corpo del D.Lgs 231/01, ha esteso la responsabilità degli enti anche alle ipotesi di commissione dei c.d reati transnazionali. Tale legge, che ratifica e dà esecuzione alla Convenzione e ai Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001, ha specificamente definito all'art. 3, che si considera "reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato".

Infine, l'art. 23 del Decreto prevede un'ulteriore ipotesi di "reato presupposto", quando chiunque, nello svolgimento dell'attività dell'Ente a cui è stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva, trasgredisce agli obblighi o ai divieti inerenti a tali sanzioni.

3.3 AZIONI ESIMENTI DALLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

Gli artt. 6 e 7 del Decreto prevedono che l'Ente non risponda dell'illecito nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi".

Ai sensi di quanto previsto dal Decreto, il Modello deve, dunque, rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad 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 idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- f) prevedere uno o più canali che consentano ai Destinatari del Modello, di presentare, a tutela dell'integrità dell'Ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali e la gestione delle informazioni ricevute dovranno essere gestiti nel rispetto della normativa così come previsto dal successivo paragrafo 5.5.

Più in particolare, in ipotesi di reato commesso da soggetti in posizione apicale, l'Ente non risponde se prova che: **(i)** l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi; **(ii)** il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il relativo aggiornamento sia stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo; **(iii)** i soggetti

abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello e **(iv)** non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, 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, secondo una valutazione che deve necessariamente essere svolta a priori.

Merita osservare come la mera adozione del Modello da parte dell'organo dirigente - che è da individuarsi nell'organo titolare del potere gestorio, il Consiglio di Amministrazione - non costituisca tuttavia misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'Ente, essendo piuttosto necessario che il Modello sia anche efficace ed effettivo.

La caratteristica dell'effettività del Modello è legata alla sua efficace attuazione che, a norma dell'art. 7, comma 4, del Decreto, richiede:

- a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività (aggiornamento del modello);
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Secondo quanto rilevato, l'esonero dalla responsabilità consegue, ai sensi del menzionato art. 6 del Decreto, all'adozione ed efficace attuazione del Modello prima della commissione del reato; tuttavia, ai sensi del successivo art. 17, l'adozione ed attuazione - successivamente alla commissione del reato e prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado - di "modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi" e nei quali siano state colmate le carenze organizzative che hanno determinato il reato, consente all'Ente, al verificarsi delle ulteriori condizioni previste dal menzionato articolo, di non subire l'applicazione delle sanzioni interdittive, ferma restando tuttavia l'applicazione di quelle pecuniarie.

Lo stesso Decreto prevede che i modelli possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

SEZIONE II

4 ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DELLA MARTINENGO SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE A R.L.

4.1 DESCRIZIONE DELLA COOPERATIVA E MOTIVAZIONI NELL'ADOZIONE DEL MODELLO

La Cooperativa Martinengo ha origine dal lavoro svolto nel quartiere corvetto dalle Suore di Carità dell'Assunzione che, fin dalle origini, si occupano di famiglie in difficoltà.

A Milano le suore sono presenti in zona Loreto dal 1913 per insediarsi dal 1950 in zona Corvetto. Esse si occupano di famiglie in difficoltà sia per eventi naturali come malattie, nascite e morti, sia per eventi devianti come la disgregazione del nucleo, delinquenza, emarginazione o grave disagio psichico.

Le suore, al fine di attivare una collaborazione stabile con l'ente pubblico, si sono costituite come cooperativa (Cooperativa Martinengo) nel 1986 e in quell'anno, accanto al lavoro di assistenza svolto già in atto, ha avuto inizio il lavoro/collaborazione con il Comune di Milano, proseguita ininterrotta fino ad oggi tramite convenzioni nei primi anni e in seguito tramite gare d'appalto.

La Cooperativa (come da statuto) ha una struttura no-profit che finalizza totalmente le proprie energie alla risposta al bisogno incontrato, di sostegno alla famiglia, volto alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso la gestione di attività assistenziali, promuovendo in particolare:

- l'assistenza a domicilio dei bambini garantendole la cura e tutto quanto attiene agli aspetti educativi
- l'assistenza a domicilio di malati, handicappati impegnandosi ad una assistenza sana e dignitosa e quindi inserita nel contesto sociale
- assistenza educativa e sostegno scolastico
- iniziative culturali e ricreative tendenti alla socializzazione e alla promozione umana

La cooperativa realizza i propri scopi sociali mediante il coinvolgimento delle risorse vive della comunità, dei volontari e degli enti con finalità di solidarietà sociale.

Al fine di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nello svolgimento delle proprie attività, la Cooperativa ha avviato un progetto di analisi della normativa in tema di responsabilità amministrativa degli Enti e valutazione degli impatti derivanti

dall'applicazione della stessa sulla realtà aziendale, volto all'adozione di un modello di organizzazione e di gestione in linea con le prescrizioni del Decreto.

Tale iniziativa, unitamente alla redazione di un Codice Etico (di seguito, il "Codice Etico"), è stata assunta nella convinzione che l'adozione da parte della Cooperativa di un modello di organizzazione, gestione e controllo - 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 i dipendenti della Cooperativa e di tutti gli altri soggetti alla medesima cointeressati (Collaboratori, consulenti, clienti, fornitori, ecc.), affinché gli stessi, nell'espletamento delle proprie attività, adottino comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

4.2 FINALITÀ DEL MODELLO

Il Modello predisposto dalla Cooperativa si fonda su un sistema strutturato ed organico di procedure/protocolli nonché di attività di controllo che nella sostanza:

- a) individuano le aree/processi di possibile rischio nell'attività aziendale, vale a dire le attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità di commissione dei reati;
- b) definiscono un sistema organizzativo interno diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Cooperativa in relazione ai rischi/reati da prevenire tramite:
 - un Codice Etico, che fissa le linee di orientamento generali;
 - procedure/protocolli formalizzati, tesi a disciplinare in dettaglio le modalità operative nei settori "sensibili".
- c) determinano una struttura organizzativa coerente, volta ad ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti, garantendo una chiara ed organica attribuzione dei compiti, applicando un adeguato livello di segregazione delle funzioni ed assicurando che gli assetti voluti della struttura organizzativa siano realmente attuati;
- d) individuano i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nell'ambito delle attività a rischio;
- e) attribuiscono all'Organismo di Vigilanza di cui al successivo capitolo 3 il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di proporre l'aggiornamento.

Pertanto, il Modello si propone come finalità quelle di:

- a) predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo, finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale, con particolare riguardo alla prevenzione/contrasto di eventuali comportamenti illeciti;
- b) determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Cooperativa nelle "aree di attività a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;
- c) informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse della Cooperativa che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- d) ribadire che la Martinengo società cooperativa sociale a r.l. non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Cooperativa fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui la Cooperativa intende attenersi.

4.3 APPROCCIO METODOLOGICO E STRUTTURA DEL MODELLO

La Cooperativa, in ragione della corrente operatività e della propria struttura organizzativa, ha seguito un percorso di elaborazione del Modello che può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- a) individuazione delle aree a rischio, volta a verificare in quali aree/settori aziendali sia possibile la commissione dei reati;
- b) predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli;
- c) obbligo da parte delle funzioni aziendali, e segnatamente di quelle individuate come maggiormente "a rischio", di fornire informazioni all'Organismo di Vigilanza di cui al successivo capitolo 3, sia su base strutturata (informativa periodica in attuazione del Modello stesso), sia per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili (in quest'ultimo caso l'obbligo è esteso a tutti i dipendenti senza seguire linee gerarchiche).

4.4 INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO E DEFINIZIONE DEI PROTOCOLLI

In conformità alle indicazioni contenute nel Decreto - a mente del quale il Modello deve *“individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati”* (cfr. art. 6, comma 2, lett. a) - la Cooperativa ha provveduto ad effettuare un’accurata verifica delle attività poste in essere, nonché delle proprie strutture organizzative, al fine di identificare i processi societari *“sensibili”* alla realizzazione degli illeciti indicati nel Decreto e, conseguentemente, individuare i *“rischi di reato”* ravvisabili nei diversi settori di attività.

Il lavoro di realizzazione del Modello si è quindi sviluppato in diverse fasi, che sono state realizzate nel rispetto dei principi fondamentali della documentazione e della verificabilità delle attività, così da consentire la comprensione e la ricostruzione di tutta l’attività progettuale realizzata, nonché il rispetto dei dettami del Decreto.

Il Modello è stato progettato e realizzato da un gruppo di lavoro interno alla Cooperativa con il supporto di consulenti esterni.

I fase: identificazione delle attività a rischio

All’esito di una preliminare fase di ricognizione della documentazione ufficiale utile alla realizzazione dell’analisi e disponibile presso la Cooperativa, è stata condotta una mappatura di dettaglio dell’operatività aziendale, articolata sulla base delle unità organizzative della Cooperativa e svolta per il tramite di interviste e questionari di rilevazione.

In ragione della tipologia di attività svolte dalla Cooperativa, nella definizione del Modello si è ritenuto di porre particolare attenzione sull’individuazione delle aree/attività a rischio ai fini della commissione dei reati previsti dagli artt. 24, 24-bis, 25, 25-ter, 25-quinquies, 25-septies, 25-octies, 25 decies e 25 duodecies del Decreto (reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, reati in materia di criminalità informatica, reati societari, reati contro la personalità individuale, reati commessi in violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro, reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e reati in materia di impiego di lavoro irregolare).

Per quanto concerne gli altri reati indicati nel paragrafo 1.2 si è ritenuto che la specifica attività svolta dalla Cooperativa non presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell’interesse o a vantaggio della stessa.

Si è pertanto stimato esaustivo il richiamo ai principi contenuti sia nel presente Modello sia nel Codice Etico adottato dalla Cooperativa ove si vincolano gli esponenti aziendali, il

personale, i Collaboratori, i consulenti, ecc. al rispetto dei valori di solidarietà, tutela della personalità individuale, correttezza, moralità e rispetto delle leggi.

L'attività di mappatura ha consentito di evidenziare le attività "a rischio reato", ovvero sia quelle attività della Cooperativa il cui svolgimento può costituire occasione di commissione dei reati di cui al Decreto e, pertanto, da sottoporre ad analisi e monitoraggio.

È seguita un'analisi dettagliata di ciascuna singola attività, specificamente intesa a verificare i precisi contenuti, le concrete modalità operative, la ripartizione delle competenze, nonché la sussistenza o insussistenza di ciascuna delle ipotesi di reato indicate dal Decreto.

Alla luce dell'attività di rilevazione condotta e in ragione della tipologia di attività svolte dalla Cooperativa, è opinione del *Consiglio di Amministrazione* che la specifica attività svolta dalla Cooperativa presenti profili di rischio nelle seguenti aree:

- i rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- la gestione delle visite ispettive da parte di enti della PA;
- la gestione della tesoreria;
- la selezione, assunzione e gestione del personale, nonché gestione dei rimborsi spese;
- la gestione di consulenze e prestazioni professionali;
- i rapporti di sponsorizzazione;
- la gestione dei rapporti con i fornitori;
- le attività connesse agli adempimenti societari periodici;
- la gestione dei rapporti con il Revisore Unico;
- la gestione dei diritti musicali e fotografici;
- la gestione delle attività in sede e fuori sede con gli utenti;
- la progettazione e la gestione del sistema informatico della Cooperativa;
- l'accesso alla rete internet e l'utilizzo del sistema informatico aziendale;
- la gestione del sistema volto a garantire la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Si è ritenuto che i presidi individuati nel Modello al fine di evitare la realizzazione degli illeciti di cui al Decreto ricompresi nelle aree sopra individuate appaiono pienamente idonei alla prevenzione dei reati suddetti.

Le risultanze della fase in commento - comprensive dell'elencazione tipologica delle attività nel cui ambito è stato riscontrato un rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto o potrebbero crearsi le condizioni o gli strumenti per la commissione dei medesimi - sono analiticamente illustrate nel documento che contiene la "Matrice dei rischi reato" relativa alla fase di mappatura dei rischi-reato.

Il fase: disegno dei presidi organizzativi e procedurali

Ai sensi di quanto disposto dall'art. 6, comma 2, del Decreto, il Modello deve, tra l'altro, «prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire».

La menzionata disposizione evidenzia la necessità di istituire - ovvero migliorare ove esistenti - appositi meccanismi di procedimentalizzazione delle decisioni, al fine di rendere documentate e verificabili le varie fasi di ciascun processo aziendale.

Appare dunque evidente che l'insieme di strutture organizzative, attività e regole operative applicabili - su indicazione del Consiglio di Amministrazione - in ambito aziendale deve essere preordinato a tale specifico obiettivo, con l'intento di garantire, con ragionevole certezza, il raggiungimento delle finalità rientranti in un adeguato ed efficiente sistema di monitoraggio dei rischi, ivi incluso quello di incorrere nelle sanzioni previste dal Decreto.

Il Consiglio di Amministrazione ritiene di individuare le componenti più rilevanti di tale sistema di controllo preventivo nelle seguenti:

- Codice Etico;
- sistema organizzativo formalizzato;
- idonea formalizzazione delle procedure/protocolli aziendali (sia manuali che informatiche);
- adeguata previsione di poteri autorizzativi e di firma, in linea con il principio di "coerenza funzionale" ed al fine di pervenire ad un adeguato presidio operativo senza ridondanze o sovrapposizioni di attribuzioni;
- efficienti sistemi di controllo e gestione;
- attività di comunicazione e formazione rivolta al personale e ai Collaboratori.

Al riguardo, si evidenzia che la Cooperativa dispone di un articolato *corpus* procedurale redatto nell'ambito del Sistema di gestione della Qualità UNI EN ISO 9001:2015.

L'impianto organizzativo in essere è ispirato ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;

- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
- documentazione dei controlli;
- introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione di un Organismo di Vigilanza - disciplinato dal successivo capitolo 3 - e caratterizzato da autonomia ed indipendenza, professionalità e continuità di azione.

Le procedure sono preordinate a garantire, attraverso la puntuale e formalizzata definizione delle fasi e sotto-fasi operative e l'articolazione delle relative competenze in ragione del principio di segregazione, il massimo grado di efficienza e trasparenza nello svolgimento di tutte le attività nel cui ambito risiede il rischio di commissione di uno o più dei reati contemplati dal Decreto.

Tutte le procedure che regolano, in conformità ai principi di cui sopra, l'intera operatività della Cooperativa sono rese tempestivamente disponibili ai destinatari del Modello attraverso il server della Cooperativa.

4.5 MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO

Essendo il presente Modello - in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a), del Decreto - un *"atto di emanazione dell'organo dirigente"*, la sua adozione, così come le successive modifiche e integrazioni, sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione della Cooperativa.

5 ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il Decreto identifica in un «organismo interno all'ente», dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (art. 6, comma 1, lett. b), l'organo al quale deve essere affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello, nonché di curarne il costante e tempestivo aggiornamento (di seguito, l' **"Organismo"** ovvero, in breve, l' **"OdV"**).

Ai sensi di quanto previsto dal Decreto, l'OdV ha il compito di vigilare, con autonomi poteri di iniziativa e controllo:

- a) sull'efficacia e sull'adeguatezza del Modello in relazione alla struttura della Cooperativa ed alla effettiva capacità del medesimo di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- b) sull'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello da parte dei destinatari;
- c) sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento e/o integrazione dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative, nonché in conseguenza dell'eventuale accertamento di violazioni.

In assenza di specifiche indicazioni nel Decreto, la Cooperativa ha ritenuto di definire la struttura e la composizione del menzionato Organismo sulla base delle proprie caratteristiche dimensionali e delle proprie regole organizzative, tenendo conto della necessità di realizzare un equo bilanciamento tra costi e benefici.

Il Consiglio di Amministrazione della Cooperativa ha, pertanto, ritenuto che la struttura monocratica di siffatto organismo costituisca una buona garanzia per consentire allo stesso di poter efficacemente assolvere i suoi compiti, anche in considerazione delle dimensioni dell'organizzazione interna alla Cooperativa e dell'operatività della stessa.

Al fine di garantire l'effettivo svolgimento delle relative mansioni, la Cooperativa si impegna, inoltre, ad identificare il componente dell'Organismo tra soggetti che dispongano di una conoscenza approfondita dell'attività della Cooperativa e che sia al contempo dotato di un'indipendenza tale da assicurare la credibilità e l'autorevolezza sia dell'OdV che delle sue funzioni.

In considerazione di quanto precede, il Consiglio di Amministrazione della Cooperativa ritiene ineludibili, ai fini di un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, le seguenti caratteristiche:

- a) autonomia e indipendenza, fondamentali affinché l'Organismo di Vigilanza non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. A tal fine, deve essere garantita all'OdV l'indipendenza gerarchica, da realizzarsi anche mediante il relativo inserimento quale unità di *staff* in posizione elevata nell'organizzazione societaria. L'OdV - proprio a garanzia della sua indipendenza e dell'elevato livello della sua funzione - effettuerà un'attività di *reporting* periodico direttamente al massimo vertice aziendale. Inoltre, la composizione dell'OdV e la qualifica dei suoi componenti deve essere tale da assicurare, sia sotto il profilo oggettivo, che sotto quello soggettivo, l'assoluta autonomia delle relative valutazioni e determinazioni;

- b) professionalità, necessaria per l'espletamento delle delicate ed incisive funzioni ad esso demandate ai sensi del Decreto e del Modello;
- c) continuità di azione; a tal fine, l'OdV deve:
 - verificare nel continuo il rispetto del Modello con i necessari poteri di indagine;
 - verificare l'effettiva attuazione del Modello e assicurarne il costante aggiornamento;
 - rappresentare un referente costante per tutto il personale della Cooperativa e per il Consiglio di Amministrazione, promuovendo, anche in concorso con le competenti funzioni aziendali, la diffusione nel contesto aziendale della conoscenza e della comprensione del Modello.

In considerazione di quanto precede, le mansioni di Organismo di Vigilanza sono pertanto assegnate ad un organo monocratico.

Il componente dell'OdV è designato dal Consiglio di Amministrazione, resta in carica per l'intera durata del relativo mandato ed è rieleggibile.

L'eventuale revoca del componente dell'OdV, da disporsi esclusivamente per ragioni connesse a rilevati e gravi inadempimenti rispetto al mandato conferito, dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione.

5.2 CAUSE DI INELEGGIBILITÀ E/O DI DECADENZA

Costituiscono cause di ineleggibilità alla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza:

- a) la condanna (o il patteggiamento), con sentenza anche non irrevocabile, per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- b) la condanna, con sentenza passata in giudicato, 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;
- c) la condanna con sentenza irrevocabile, salvi gli effetti della riabilitazione o il caso di estinzione del reato, a:
 - pena detentiva per uno dei reati previsti dalla normativa speciale che regola il settore dell'assicurazione, del credito e dei mercati mobiliari, nonché dalla vigente normativa antiriciclaggio;
 - reclusione per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del codice civile e nella legge fallimentare;

- reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
 - reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
- d) la sottoposizione a misure di prevenzione disposte dall'Autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;
- e) l'aver svolto, nei tre esercizi precedenti l'attribuzione dell'incarico, funzioni di amministrazione, direzione o controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate ovvero in imprese operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare e assicurativo sottoposte a procedura di amministrazione straordinaria.

Costituiscono cause di decadenza dall'incarico di componente dell'Organismo di Vigilanza:

- a) il verificarsi di una causa di ineleggibilità;
- b) l'assenza a tre o più riunioni anche non consecutive senza giustificato motivo nell'arco di dodici mesi consecutivi;
- c) il verificarsi di circostanze tali da menomare gravemente e fondatamente l'indipendenza o l'autonomia di giudizio del componente;
- d) il grave inadempimento - dovuto a negligenza o imperizia - delle mansioni affidate all'Organismo.

A garanzia della propria indipendenza, l'OdV, per tutta la durata dell'incarico, non dovrà, inoltre:

- a) intrattenere, direttamente o indirettamente, relazioni economiche con la Cooperativa, con gli amministratori, con i Fondatori della Cooperativa e con i componenti degli altri organi della Cooperativa, di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio, valutata anche in relazione alla specifica condizione patrimoniale del soggetto;
- b) essere in rapporti familiari con amministratori o con membri facenti parti dei Fondatori della Cooperativa o di soggetti che si trovino nelle situazioni indicate al punto precedente;
- c) essere, comunque, titolare di interessi in conflitto, anche potenziale, con la Cooperativa tali da pregiudicare la propria indipendenza di giudizio.

Nei casi di decadenza del componente dell'Organismo, il Consiglio di Amministrazione provvede a nominare un nuovo componente.

5.3 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'OdV svolge le sue funzioni in piena autonomia, non operando alle dipendenze di alcuna altra funzione della Cooperativa né del Consiglio di Amministrazione, al quale tuttavia riporta gli esiti delle proprie attività: esso, quindi, agisce in base alle finalità attribuitegli dalla legge e orienta il proprio concreto operare al perseguimento delle medesime.

In conformità a quanto previsto dal Decreto, l'OdV esercita i propri poteri di iniziativa e controllo nei confronti di tutti i settori della Cooperativa, compreso il Consiglio di Amministrazione ed i relativi componenti, nonché dei Collaboratori e dei consulenti.

In adempimento ai compiti demandatigli ai sensi dell'art. 6 del Decreto, sono affidate all'OdV le seguenti attività:

- a) diffondere e verificare all'interno della Cooperativa la conoscenza e la comprensione dei principi delineati nel Modello e nel Codice Etico;
- b) predisporre il piano annuale delle verifiche che intende svolgere per verificare l'adeguatezza e il funzionamento del Modello;
- c) verificare, anche attraverso controlli periodici e/o non preventivamente comunicati, le aree/operazioni a rischio individuate nel Modello e l'efficienza dei protocolli posti in essere dalla Cooperativa a presidio delle medesime, avuto particolare riguardo al complessivo sistema delle deleghe, delle procure e delle modalità di gestione dei flussi finanziari;
- d) richiedere, raccogliere ed elaborare, ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell'adeguatezza e dell'osservanza del Modello da parte dei Destinatari, istituendo specifici canali informativi "dedicati" diretti a facilitare il flusso di segnalazioni e determinando inoltre modalità e periodicità di trasmissione;
- e) verificare e controllare la regolare tenuta e l'efficacia di tutta la documentazione inerente le attività/operazioni individuate nel Modello;
- f) condurre le indagini volte all'accertamento di possibili violazioni delle prescrizioni del Modello, anche sulla base delle segnalazioni pervenute;
- g) segnalare le violazioni accertate all'organo competente per l'apertura del procedimento disciplinare;
- h) verificare che le violazioni del Modello siano effettivamente e adeguatamente sanzionate;
- i) valutare periodicamente l'adeguatezza del Modello rispetto alle disposizioni ed ai principi regolatori del Decreto;

- j) valutare periodicamente l'adeguatezza dei flussi informativi e adottare le eventuali misure correttive;
- k) trasmettere tempestivamente al Consiglio d'Amministrazione ogni informazione rilevante al fine del corretto svolgimento delle funzioni proprie dell'OdV, nonché al fine del corretto adempimento delle disposizioni contenute nel Decreto.

Quanto al compito dell'OdV di curare l'aggiornamento del Modello, siffatta funzione si traduce nelle seguenti attività:

- a) monitorare l'evoluzione della normativa di riferimento;
- b) predisporre misure idonee ai fini di mantenere aggiornata la mappatura delle aree a rischio, secondo le modalità e i principi seguiti nell'adozione del presente Modello;
- c) vigilare sull'adeguatezza e sull'aggiornamento dei protocolli rispetto alle esigenze di prevenzione dei reati e verificare che ogni parte che concorre a realizzare il Modello sia e resti rispondente e adeguata alle finalità del Modello come individuate dalla legge;
- d) valutare, nel caso di effettiva commissione di reati e di significative violazioni del Modello, l'opportunità di introdurre modifiche al Modello stesso;
- e) proporre al Consiglio di Amministrazione le modifiche al Modello;
- f) verificare l'effettività e la funzionalità delle modifiche del Modello adottate dal Consiglio di Amministrazione;
- g) vigilare sulla congruità del sistema di procure e deleghe al fine di garantire la costante efficacia del Modello. L'OdV dovrà pertanto anche svolgere controlli incrociati per verificare l'effettiva corrispondenza tra le attività concretamente poste in essere dai rappresentanti ed i poteri formalmente conferiti attraverso le procure in essere.

Al fine di garantire piena efficacia alla sua azione, l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso ad ogni e qualsiasi documento della Cooperativa rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuitegli ai sensi del Decreto.

Nello svolgimento delle proprie mansioni ed in ogni circostanza in cui sia ritenuto necessario od opportuno per il corretto svolgimento delle funzioni previste dal Decreto, l'OdV può richiedere informazioni o rivolgere comunicazioni al Consiglio di Amministrazione, i quali possono a loro volta richiederne la convocazione. Resta impregiudicata la facoltà, per l'OdV, di sollecitare la verifica circa l'eventuale sussistenza degli elementi richiesti dalla legge ai fini della proposizione di azioni di responsabilità o di revoca per giusta causa.

Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità attribuite all'OdV e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo

L'Organismo di Vigilanza si può avvalere sia del supporto di altre funzioni interne alla Cooperativa, sia di consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo, ovvero di aggiornamento del Modello.

All'OdV è assegnato un congruo *budget* annuale, stabilito dal Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina, affinché lo stesso possa svolgere i propri compiti in piena autonomia, senza limitazioni che possano derivare da insufficienza delle risorse finanziarie in sua dotazione.

In ogni caso, l'OdV potrà richiedere al Consiglio di Amministrazione mezzi finanziari e logistici ulteriori rispetto al fondo di dotazione, necessari a consentirne la normale operatività e per svolgere analisi ed indagini ritenute necessarie per la verifica dell'adeguatezza del Modello.

5.4 REPORTING NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI

Al fine di garantirne la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione della Cooperativa.

L'OdV riferisce al Consiglio con periodicità almeno annuale in ordine alle attività svolte, alle segnalazioni ricevute e alle sanzioni disciplinari eventualmente irrogate dai soggetti competenti, ai necessari e/o opportuni interventi correttivi e migliorativi del Modello e al loro stato di realizzazione.

L'OdV redige inoltre una relazione generale sul proprio operato e sulla propria gestione di spesa che, con cadenza almeno annuale, viene portata all'attenzione del Consiglio di Amministrazione. L'OdV illustra tale relazione in una seduta del CdA e sottopone all'attenzione del Consiglio il piano delle verifiche programmate per l'anno successivo.

5.5 FLUSSI INFORMATIVI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Ai fini dell'efficace vigilanza sull'attuazione del Modello Organizzativo i Destinatari, in ragione del proprio ruolo e delle proprie responsabilità, sono tenuti alla trasmissione dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza così come indicati nel Modello Organizzativo (di seguito i "Flussi Informativi").

I **Flussi Informativi** possono essere inoltrati con le seguenti modalità:

- all'indirizzo di posta elettronica: odv@cooperativamartinengo.it

- all' indirizzo di posta cartacea: **Martinengo società cooperativa sociale a r.l.**

alla c.a. dell'Organismo di Vigilanza

Via Martinengo 12, 20139 Milano – alla c.a.
Organismo di Vigilanza.

In ogni caso all'OdV sono conferiti tutti i poteri ai sensi del Modello Organizzativo per richiedere in ogni momento qualsiasi informazione, dato, documento, notizia ai Destinatari. I Destinatari dovranno fornire senza indugio quanto richiesto all'OdV.

Resta altresì fermo il principio che ogni informazione o notizia che ai sensi del Modello Organizzativo possa considerarsi rilevante dovrà essere trasmessa senza indugio all'OdV.

Oltre ai Flussi Informativi come indicati nel Modello Organizzativo, il Vertice Aziendale è tenuto a comunicare all'Organismo di Vigilanza:

- a. ogni cambiamento avente ad oggetto sia il sistema delle deleghe che la struttura organizzativa della Cooperativa;
- b. le operazioni societarie straordinarie della Cooperativa;
- c. ogni nuova attività della Cooperativa;
- d. ogni informazione rilevante per il rispetto, il funzionamento e l'aggiornamento del Modello Organizzativo;
- e. i provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di un procedimento penale, anche nei confronti di ignoti, relativo a fatti di interesse per la Cooperativa;
- f. i provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di procedimenti amministrativi o controversie civili di rilievo relativi a richieste o iniziative di Autorità indipendenti, dell'amministrazione finanziaria, di amministrazioni locali, ai contratti con la Pubblica Amministrazione, alle richieste e/o gestione di finanziamenti pubblici.

Tutti i Flussi Informativi inviati all'OdV sono trattati e conservati dall'OdV medesimo in un apposito archivio informatico e/o cartaceo tenuto in conformità alle disposizioni di cui al Regolamento Europeo 2016/679 in tema di protezione dei dati personali (GDPR).

5.6 SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI - WHISTLEBLOWING

La Cooperativa ha adottato la “Procedura whistleblowing -gestione del sistema di segnalazione delle violazioni” (di seguito “**Procedura Whistleblowing**”) coerentemente alle previsioni di cui al D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, e contenente i principi generali posti, in particolare, a salvaguardia dei segnalanti, le modalità operative da osservare nella gestione delle segnalazioni interne, i presupposti e le modalità di presentazione di una divulgazione pubblica o di una segnalazione esterna, le misure di protezione nonché il sistema disciplinare.

I **Destinatari** che decidono di effettuare una **Segnalazione di Violazione** devono attenersi alle modalità esposte nella **Procedura Whistleblowing**, cui si rinvia.

Il divieto di ritorsione è previsto dall’art. 17 del D.Lgs. 24/2023, che si intende qui interamente richiamato.¹ Gli atti assunti in violazione di tale divieto sono nulli.

6 FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE

6.1 FORMAZIONE DEL PERSONALE

6.1.1 PUBBLICITÀ E DIFFUSIONE DEL MODELLO

L’adeguata formazione e la costante informazione dei destinatari in ordine ai principi ed alle prescrizioni contenute nel Modello rappresentano fattori estremamente rilevanti ai fini della corretta ed efficace attuazione del sistema di prevenzione adottato.

¹ L’Art. 17 co. 1 “*Gli enti o le persone di cui all’articolo 3 non possono subire alcuna ritorsione*” si riferisce a:

- a) i segnalanti (si come definiti nella *Procedura Whistleblowing*);
- b) i facilitatori (si come definiti nella *Procedura Whistleblowing*);;
- c) le persone del medesimo contesto lavorativo (si come definito nella *Procedura Whistleblowing*) del segnalante che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- d) i colleghi di lavoro del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e attuale;
- e) gli enti di proprietà del segnalante o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti ad avere piena conoscenza degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello e delle modalità attraverso le quali la Cooperativa ha inteso perseguirli.

Viene effettuata un'attività di comunicazione a tutti i dipendenti e Collaboratori della Cooperativa mediante:

- a) **una comunicazione iniziale:** l'adozione del Modello è comunicata a tutte le risorse della Cooperativa mediante consegna di copia dello stesso a mezzo mail e sottoscrizione della dichiarazione di adesione al Modello ed al Codice Etico.
- b) **attività di formazione:** la Cooperativa promuove una attività di formazione periodica che può essere sviluppata facendo ricorso a strumenti e procedure informatiche (*server* della Cooperativa, comunicazioni a mezzo mail, strumenti di autovalutazione, ecc.) e/o a incontri e seminari di formazione ed aggiornamento.
- c) Il Modello viene altresì reso disponibile per la consultazione presso la Segreteria della Cooperativa;
- d) il Codice Etico e la Parte Generale del Modello vengono portati a conoscenza di tutti i soggetti terzi con i quali la Cooperativa venga in contatto nella propria operatività, quali consulenti e *partner*, mediante pubblicazione sul sito internet della Cooperativa.

6.1.2 FORMAZIONE

Successivamente alla formale adozione del Modello Organizzativo da parte del Consiglio di Amministrazione, sarà tenuto un corso introduttivo generale finalizzato ad illustrare il quadro normativo di riferimento, i principi di riferimento del Modello Organizzativo, gli obblighi informativi e le regole comportamentali da seguire nelle aree a rischio.

Il programma di formazione potrà essere realizzato con modalità che permettano, tra l'altro, di aggiornare tutti Destinatari in merito alle novità, alle integrazioni della normativa e del Modello Organizzativo.

Per i neoassunti operanti nelle aree di attività a rischio, saranno previsti specifici momenti di formazione, previo accordo con il relativo responsabile gerarchico.

La partecipazione obbligatoria ai momenti formativi sarà formalizzata attraverso la richiesta, anche eventualmente in modalità elettronica, della firma di presenza.

La mancata partecipazione senza giustificato motivo potrà essere valutata dalla Cooperativa quale violazione del Modello Organizzativo.

All'OdV è assegnato il compito di verificare che le funzioni responsabili pongano in essere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello Organizzativo. Nell'ambito delle proprie attribuzioni, l'OdV potrà prevedere specifici controlli, anche a

campione o attraverso test di valutazione/autovalutazione, volti a verificare la qualità del contenuto dei programmi di formazione e l'effettiva efficacia della formazione erogata.

Informazione ai Collaboratori Esterni ed ai soggetti terzi

La Cooperativa promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello Organizzativo anche tra i Collaboratori Esterni e gli altri soggetti terzi individuati dall'Organismo di Vigilanza. A questi saranno pertanto fornite apposite informative sui principi, le politiche e le procedure che la Cooperativa ha adottato sulla base del presente Modello, nonché i testi delle clausole contrattuali che, coerentemente ai principi, alle politiche e ai Protocolli contenuti nel Modello Organizzativo nonché nel Codice Etico, saranno adottate dalla Cooperativa.

7 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

7.1 PROFILI GENERALI

Il presente sistema disciplinare è adottato ai sensi dell'art. 6, comma secondo, lett. e) e dell'art. 7, comma quarto, lett. b) del Decreto Legislativo.

Il Sistema Disciplinare è diretto a sanzionare le Violazioni, ivi incluse quelle accertate in seguito a segnalazione (come descritto nella Procedura Whistleblowing).

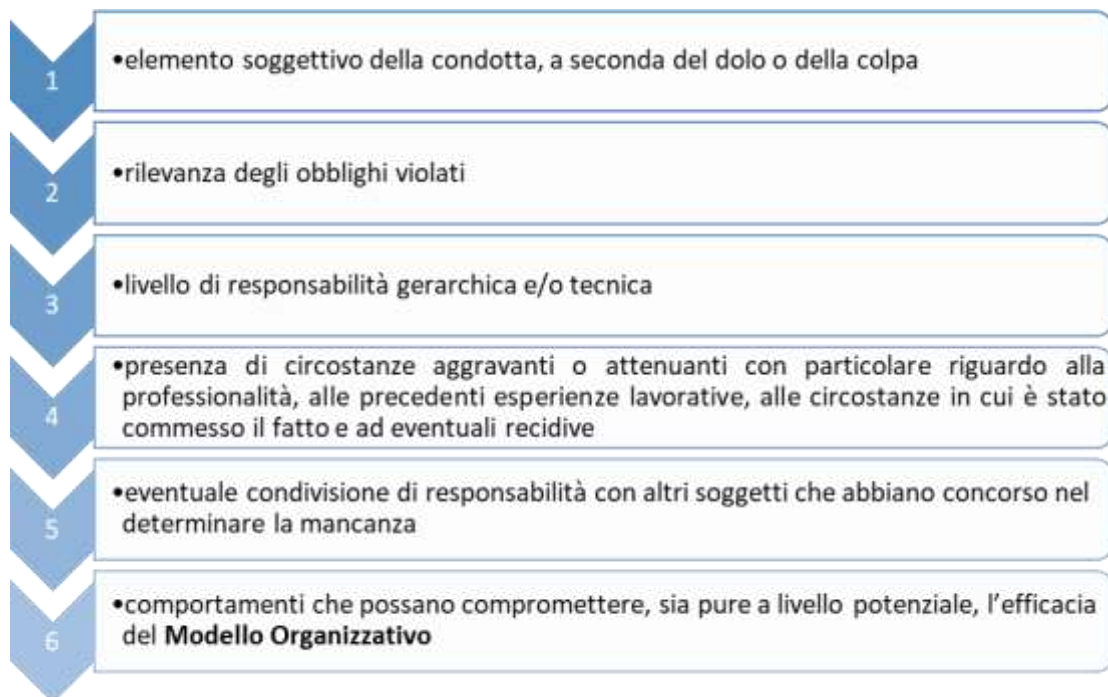
Il Sistema Disciplinare è stato predisposto coerentemente alle previsioni di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 e s.m.i. (Statuto dei Lavoratori), dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) di categoria applicati al personale dipendente e delle previsioni normative e contrattuali.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari per Violazioni prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale e dall'esito del conseguente giudizio per la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto Legislativo.

7.2 CRITERI GENERALI DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

Le eventuali inosservanze e/o violazioni del Modello Organizzativo vengono segnalate dall'OdV, oltre che al superiore gerarchico del soggetto interessato, al Consiglio di Amministrazione per l'irrogazione delle sanzioni prevista dalla legge.

Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche verranno applicate in proporzione alla gravità delle mancanze e, comunque, in considerazione degli elementi di seguito elencati:



Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, sarà applicata la sanzione più grave.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'eventuale instaurazione del procedimento e/o dall'esito dell'eventuale giudizio penale, dovrà essere, per quanto possibile, ispirata ai principi di tempestività.

7.2.1 SOCI E LAVORATORI DIPENDENTI

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7 del Decreto Legislativo, ferma la preventiva contestazione e la procedura prescritta dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori), le sanzioni previste nel presente paragrafo potranno essere applicate, tenuto conto dei criteri generali di cui sopra, nei confronti di soci e lavoratori dipendenti.

7.2.2 VIOLAZIONI

Le sanzioni potranno essere applicate nel caso di violazioni consistenti:

- a) nel mancato rispetto dei Principi di Comportamento e dei Protocolli del Modello Organizzativo;
- b) mancato rispetto del Codice Etico e/o della Procedura Whistleblowing;

- c) in violazioni integranti, direttamente o indirettamente, un reato;
- d) nella mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
- e) nella violazione e/o nella elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dal Modello ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- f) nell'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe;
- g) nella omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione dei Principi di Comportamento e dei Protocolli del Modello Organizzativo.

L'elenco delle fattispecie è a titolo esemplificativo e non tassativo.

7.2.3 SANZIONI

La commissione degli illeciti disciplinari, di cui al precedente paragrafo, è sanzionata con i seguenti provvedimenti disciplinari, in ragione della gravità delle inosservanze:

- a. rimprovero verbale;
- b. rimprovero scritto;
- c. multa per un importo fino a 4 ore della retribuzione base;
- d. sospensione dalla retribuzione e dal servizio fino a 10 giorni;
- e. licenziamento senza preavviso.

Ove i dipendenti sopra indicati siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Cooperativa, l'irrogazione della sanzione può comportare la revoca della procura stessa.

- a) **Rimprovero verbale**

La sanzione del rimprovero verbale potrà essere comminata nei casi di lieve violazione colposa dei Principi di Comportamento previsti dal Modello Organizzativo o di errori procedurali dovuti a negligenza.

b) Rimprovero scritto

La sanzione del rimprovero scritto potrà essere comminata nei casi di recidiva nelle violazioni di cui alla lettera a).

c) Multa per un importo fino a 4 ore della retribuzione base

Oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione dell'ammonizione scritta, la multa potrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo e/o negligente possa compromettere, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello Organizzativo.

d) Sospensione dalla retribuzione e dal servizio fino a un massimo di 10 giorni

La sanzione della sospensione dalla retribuzione e dal servizio, sino a un massimo di 10 giorni, potrà essere comminata nei casi di gravi violazioni dei Principi di Comportamento tali da esporre la Cooperativa a responsabilità nei confronti dei terzi, nonché nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa.

e) Licenziamento senza preavviso

La sanzione del licenziamento senza preavviso potrà essere comminata per mancanze così gravi da far venir meno il rapporto fiduciario con la Cooperativa e non consentire, pertanto, la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

A titolo esemplificativo incorre nell'irrogazione della sanzione del licenziamento per giusta causa senza preavviso il dipendente che:

- adottati, violando i doveri fissati dalle norme e procedure interne, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, ivi compreso il Codice Etico, commettendo uno dei reati per cui è prevista l'applicabilità del Decreto nei confronti della Cooperativa;
- adottati, violando i doveri fissati dalle norme e procedure interne, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, ivi compreso il Codice Etico, e diretto in modo non equivoco a commettere uno dei reati per cui è prevista l'applicabilità del Decreto nei confronti della Cooperativa;

- adottati, violando i doveri fissati dalle norme e procedure interne, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, ivi compreso il Codice Etico, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Cooperativa di misure previste dal Decreto, anche in via cautelare.

7.2.4 SANZIONI PER I SOGGETTI ESTERNI AVENTI RAPPORTI CONTRATTUALI CON LA COOPERATIVA

L'inosseranza da parte di consulenti, Collaboratori o altri soggetti aventi rapporti negoziali con la Cooperativa delle clausole contrattuali volte ad evitare condotte o comportamenti contrari alle previsioni del Decreto, del Codice Etico o della Procedura Whistleblowing, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti e potrà determinare - laddove consentita dalla normativa applicabile - la risoluzione del rapporto stesso, fatto salvo in ogni caso il risarcimento del danno eventualmente subito dalla Cooperativa o che la Cooperativa sia chiamata a risarcire, e fermo restando l'esercizio da parte della Cooperativa di tutte le ulteriori prerogative di legge.

7.2.5 SANZIONI PER GLI AMMINISTRATORI

Nell'ipotesi in cui si verificassero condotte in violazione delle prescrizioni del Modello, del Codice Etico e/o della Procedura Whistleblowing da parte di uno degli Amministratori, queste vengono portate a conoscenza all'intero Consiglio di Amministrazione che provvederà ad adottare i provvedimenti più idonei.

Il Consiglio di Amministrazione, nel valutare la condotta in violazione del Modello di un suo componente, dovrà tenere conto delle particolari circostanze, condizioni e modalità in cui si è verificata la condotta stessa, e potrà adottare, nei confronti di colui che pone in essere l'infrazione del Modello, ove ne sussistano i presupposti di legge, il provvedimento della rimozione dalla carica e l'azione di responsabilità, fermo il diritto al risarcimento degli eventuali danni che l'infrazione potrebbe generare alla Cooperativa, e fermo l'esercizio di ogni altra prerogativa di legge.

8 AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Il Modello, in quanto strumento volto a disciplinare l'operatività aziendale e a rifletterne l'organizzazione, deve qualificarsi, oltre che per la propria concreta e specifica efficacia, per la dinamicità, ovvero per la capacità di seguire ed allo stesso tempo orientare i cambiamenti organizzativi dell'azienda.

Tale dinamicità è un portato essenziale connesso alla concretezza del Modello e determina la necessità di procedere ad una costante attività di aggiornamento del medesimo, in virtù del continuo evolversi della realtà aziendale, del contesto di riferimento e, soprattutto, del modificarsi della struttura del rischio di commissione di illeciti.

Il Consiglio di Amministrazione è, per espressa previsione del Decreto, il soggetto cui compete, in via permanente, la responsabilità circa l'adozione e l'efficace attuazione del Modello. Spetta pertanto allo stesso, anche sulla base dell'impulso e dei suggerimenti formulati periodicamente dall'OdV, ogni valutazione circa l'effettiva implementazione di interventi di aggiornamento integrazione o in generale modifica del Modello.

In ogni caso, tale attività di aggiornamento sarà precipuamente volta a garantire nel continuo l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati indicati dal Decreto.

Resta fermo in capo all'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dal Decreto, il compito di "curare" l'aggiornamento del Modello, proponendo al Consiglio ogni intervento ritenuto utile ai fini di cui sopra, laddove il medesimo OdV riscontri esigenze di adeguamento e/o integrazione dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative, nonché in conseguenza dell'accertamento di violazioni.