

COOPERATIVA SOCIALE ACLI – SOCIETA' COOPERATIVA O.N.L.U.S.



# MODELLO ORGANIZZATIVO L. 231

## PARTE GENERALE

# INDICE

Introduzione	3
I reati rilevanti (o reati - presupposto)	4
Le sanzioni per le organizzazioni	4
La condizione esimente della responsabilità	5
I reati commessi all'estero	6
Le linee guida di Confindustria	6
La società	7
Governance e struttura organizzativa. Attività.	7
Destinatari del Modello e sue finalità. Organizzazione interna del Modello.	9
La mappatura delle attività sensibili	10
L'Organismo di vigilanza	11
Flussi informativi	14
Modalità di segnalazione dell'ODV	15
Il sistema sanzionatorio	16
Diffusione del modello	19
Adozione, attuazione, aggiornamento del Modello	20

## 1- Introduzione

Il **Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231**, che reca la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” (di seguito anche il “D.Lgs. 231” o, anche solo il “Decreto”), entrato in vigore il 4 luglio 2001 (in attuazione dell’art. 11 della Legge-Delega 29 settembre 2000 n. 300), ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano, conformemente a quanto previsto in ambito comunitario, **la responsabilità amministrativa degli enti**.

Sono “enti”, ai sensi e per gli effetti del Decreto., le società commerciali, di capitali e di persone, e le associazioni, anche prive di personalità giuridica (art.1, comma 2), purché, in tutti i casi, si tratti di soggetti diversi dall’impresa individuale, sebbene sul punto non siano mancate incertezze.

Il Decreto ha, inoltre, inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui la Repubblica Italiana aveva già da tempo aderito, ed in particolare:

- a. alla Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee;
- b. alla Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione dei Funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri;
- c. alla Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di Pubblici Ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Tale nuova forma di responsabilità, sebbene definita “amministrativa” dal Legislatore, presenta molti caratteri propri della responsabilità penale.

E’ infatti rimesso al **Giudice penale** competente per l’accertamento dei reati dai quali tale responsabilità è fatta derivare, di accertare anche **l’eventuale responsabilità dell’ente**, il tutto secondo le medesime garanzie del processo penale (cfr. del resto art. 2 del Decreto).

La responsabilità amministrativa dell’ente deriva dal compimento di reati, espressamente indicati nel D. Lgs. 231/2001, commessi - **nell’interesse o a vantaggio dell’ente stesso, da persone fisiche** che rivestano funzioni di **rappresentanza, amministrazione o direzione** dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che ne esercitino, anche di fatto, **la gestione e il controllo** (i cosiddetti “Soggetti apicali”), ovvero che siano sottoposte alla **direzione o vigilanza** di uno dei soggetti sopra indicati (i cosiddetti “Soggetti sottoposti”).

Al contrario, la sussistenza di un vantaggio esclusivo da parte di colui il quale commette il fatto reato esclude la responsabilità dell’ente, la quale si viene in questo modo a trovare in una situazione di assoluta e manifesta estraneità rispetto al reato commesso.

Oltre all’esistenza dei requisiti sopra descritti, il D. Lgs. 231/2001 **richiede anche l’accertamento della colpevolezza dell’ente, al fine di poterne affermare la responsabilità.**

Tale requisito è riconducibile – secondo i più – ad una sorta di **“colpa di organizzazione”**, da intendersi **quale mancata adozione, da parte dell’ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati elencati al successivo paragrafo, da parte dei soggetti individuati nel Decreto.**

Laddove l’ente sia in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un’organizzazione idonea ad evitare la commissione di tali reati, attraverso l’adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001, esso non risponderà a titolo di responsabilità amministrativa.

Occorre precisare che la responsabilità amministrativa dell’ente si aggiunge a quella penale, ma non annulla la responsabilità della persona fisica che ha materialmente commesso il reato; entrambe queste responsabilità sono oggetto di accertamento di fronte al Giudice penale.

La responsabilità dell’ente può ricorrere anche se il delitto presupposto si configura nella forma di tentativo, vale a dire quando il soggetto agente compie atti idonei in modo non equivoco a commettere il delitto e l’azione non si compie o l’evento non si verifica.

## 2 - I reati rilevanti (o reati - presupposto)

I reati, dal cui compimento è fatta derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, sono quelli (e solo quelli) espressamente e tassativamente richiamati dal D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

I reati, come meglio specificati in parte speciale, possono essere così raggruppati:

- Reati contro la PA (parte speciale A)
- Reati informatici (parte speciale B)
- Reati di criminalità organizzata (parte speciale C)
- Reati di falsità in monete-valori (parte speciale D)
- Reati contro l'industria e commercio (parte speciale E)
- Reati societari (parte speciale F)
- Reati Terrorismo - Mutilazione - personalità (parte speciale G)
- Abusi di mercato (parte speciale H)
- Reati infortunistici (parte speciale I)
- Reati di ricettazione e riciclaggio (parte speciale L)
- Reati in materia di violazione del diritto d'autore (parte speciale M)
- Reati in materia di amministrazione della giustizia (parte speciale N)
- Reati ambientali (parte speciale O)
- Reati in materia di impiego di cittadini extracomunitari (parte speciale P)
- Reati di razzismo e xenofobia (parte speciale Q)
- Reati in materia di gioco e competizioni sportive (parte speciale R)
- Reati tributari (parte speciale S)
- Reati in materia di contrabbando (parte speciale T)
- Reati contro il patrimonio culturale e paesaggistico (parte speciale U)

## 3 - Le sanzioni per le organizzazioni

Il sistema sanzionatorio definito dal D.Lgs. 231/2001, a fronte del compimento dei reati sopra elencati, prevede, a seconda degli illeciti commessi, l'applicazione delle **seguenti sanzioni**:

- **sanzioni pecuniarie**;
- **sanzioni interdittive**;
- **confisca**;
- **pubblicazione della sentenza**.

Le sanzioni interdittive, che possono essere comminate solo laddove espressamente previste e anche in via cautelare, sono le seguenti:

- **interdizione dall'esercizio dell'attività**;
- **sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito**;
- **divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione**;
- **esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi**;
- **divieto di pubblicizzare beni o servizi**.

Il D.Lgs. 231/2001 prevede inoltre che, qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che disponga l'interruzione dell'attività dell'ente, il Giudice, in luogo dell'applicazione di detta sanzione, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un **commissario giudiziale** (art. 15) nominato per un periodo pari alla durata della pena che sarebbe stata applicata, qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni: (i) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività; (ii) l'interruzione dell'attività può provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione tenuto conto delle dimensioni della società e delle condizioni economiche del territorio in cui è situata.

## 4 - La condizione esimente dalla responsabilità

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 stabilisce che l'ente **non risponde** a titolo di responsabilità amministrativa, **qualora dimostri che:**

- a. l'organo dirigente **ha adottato ed efficacemente attuato**, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b. il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curarne il relativo aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (c.d. **Organismo di Vigilanza**);
- c. le persone hanno commesso il reato **eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione, gestione e controllo**;
- d. non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

**L'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo, dunque, consente all'ente di potersi sottrarre all'imputazione di responsabilità amministrativa.**

La mera adozione di tale documento, con delibera dell'organo amministrativo dell'ente, non è, tuttavia, di per sé sufficiente ad escludere detta responsabilità, essendo necessario che il modello **sia efficacemente ed effettivamente attuato.**

Con riferimento all'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione della commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, si richiede che esso:

- a. individui le attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- b. preveda specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c. individui modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d. preveda obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- e. introduca un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello di organizzazione, gestione e controllo.

Con riferimento all'effettiva applicazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, il D. Lgs. 231/2001 richiede:

- a. una verifica periodica, e, nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal modello o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente ovvero modifiche legislative, la modifica del modello di organizzazione, gestione e controllo;
- b. l'irrogazione di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni imposte dal modello di organizzazione, gestione e controllo.

## 5 - I reati commessi all'estero

In forza dell'articolo 4 del Decreto, l'ente può essere considerato responsabile, in Italia, per la commissione di taluni reati al di fuori dei confini nazionali.

In particolare, l'art. 4 del Decreto prevede che gli enti aventi la sede principale nel territorio dello Stato rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli da 7 a 10 del Codice penale, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Pertanto, l'ente è perseguibile quando:

- a. ha la sede principale in Italia, ossia la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova l'azienda o la sede legale (enti dotati di personalità giuridica), ovvero il luogo in cui viene svolta l'attività in modo continuativo (enti privi di personalità giuridica);
- b. nei confronti dell'ente non stia procedendo lo Stato entro la cui giurisdizione è stato commesso il fatto;
- c. la richiesta del Ministro della Giustizia, cui sia eventualmente subordinata la punibilità, è riferita anche all'ente medesimo.

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'estero da soggetti apicali o sottoposti.

Per le condotte criminose che siano avvenute anche solo in parte in Italia, si applica il principio di territorialità ex art. 6 del codice penale, in forza del quale *il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione.*

## 6 - Le linee guida di Confindustria

L'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 dispone espressamente che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Le Linee Guida di Confindustria sono state approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4 dicembre 2003.

Il successivo aggiornamento, pubblicato da Confindustria in data 24 maggio 2004, è stato approvato dal Ministero della Giustizia, che ha giudicato tali Linee Guida idonee al raggiungimento delle finalità previste dal Decreto.

Dette Linee Guida sono state recentemente aggiornate da Confindustria (da ultimo) a giugno 2021 ed approvate dal Ministero di Giustizia in data 08 giugno 2021 (**Allegato I**).

Nella definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi progettuali:

- a. l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- b. la predisposizione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'ente ed il suo grado di adeguamento alle esigenze espresse dal D. Lgs. 231/2001.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida di Confindustria per garantire l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo sono le seguenti:

- a. previsione di principi etici e di regole comportamentali in un Codice Etico o di comportamento;
- b. un sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
- c. procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- d. poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall'ente, prevedendo, laddove opportuno, adeguati limiti di spesa;
- e. sistemi di controllo di integrato che, considerando tutti i rischi operativi, siano capaci di fornire una tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- f. informazione e comunicazione al personale, caratterizzata da capillarità, efficacia, autorevolezza, chiarezza ed adeguatamente dettagliata nonché periodicamente ripetuta, a cui si aggiunge un adeguato programma di formazione del personale, modulato in funzione dei livelli dei destinatari.

Le Linee Guida di Confindustria precisano, inoltre, che le componenti del sistema di controllo sopra descritte devono conformarsi ad una serie di principi di controllo, tra cui:

- a. verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione;
- b. applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- c. istituzione, esecuzione e documentazione dell'attività di controllo sui processi e sulle attività a rischio di reato.

## 7 - La Società

La società Cooperativa Sociale ACLI – Società Cooperativa O.N.L.U.S. (di seguito anche solo la Società), ha la propria sede legale in Cordenons (Pordenone, Italia), alla Via Bunis n. 37, ed è iscritta al Registro delle Imprese di Pordenone-Udine al n.ro 00587650938 (anche codice fiscale).

La sua Partita Iva coincide con il suo numero di codice fiscale, mentre l'iscrizione al Repertorio Economico Amministrativo (REA) risponde al codice: PN – 36203.

La società è dotata di un capitale sociale di Euro 719.150.000; il suo organico medio è di 361 addetti (dato riferito all'anno 2024) in regime di rapporto di lavoro subordinato e/o di socio lavoratore, operanti su varie unità produttive dislocate nell'ambito delle regioni Friuli Venezia-Giulia e Veneto.

La gestione amministrativa della Società è accentrata presso la sede legale, salvo il decentramento di attività di mero raccordo con le principali unità periferiche.

Lo schema tipo dell'organigramma aziendale è strutturato secondo uno schema ad "albero" che, nella sua versione basilare, viene allegato sub **Allegato II**.

## 8 - Governance e struttura organizzativa. Attività.

Sotto il profilo strutturale, la Società adotta il sistema tipico della disciplina della società Cooperative rette da sistema tradizionale, secondo una distribuzione delle funzioni di tre organi: l'Assemblea dei Soci, il Consiglio di Amministrazione ed Collegio Sindacale; la revisione contabile è affidata ad una società di revisione esterna.

L'Assemblea dei Soci ha il compito di prendere le decisioni più rilevanti per la vita della società, fra le quali la nomina degli organi sociali, l'approvazione del bilancio e le modifiche dello Statuto.

Il Consiglio di Amministrazione, cui spetta la gestione dell'impresa, ha delegato parte sostanziale delle proprie competenze operative al Presidente del C.d.A. e ai Vice-Presidenti del C.d.A., al fine di affiancare il Consiglio nello svolgimento della propria attività gestoria. La rappresentanza legale della Società spetta al Presidente del Consiglio di Amministrazione nonché agli altri Consiglieri Delegati, nei limiti dei poteri conferiti (ossia nelle materie ad essi tempo per tempo delegate).

## **Le attività operative della Cooperativa**

### **SERVIZI SOCIO ASSISTENZIALI**

ASSISTENZA A DOMICILIO IN CONVENZIONE

ASSISTENZA DOMICILIARE PRIVATA

ASSISTENZA IN STRUTTURE SEMIRESIDENZIALI ANZIANI

### **SERVIZI SOCIO EDUCATIVI**

BUDGET DI SALUTE

CENTRO OCCUPAZIONALE RIABILITATIVO DIURNO

SERVIZI SOCIO EDUCATIVI IN ACCREDITAMENTO

SERVIZI SOCIO EDUCATIVI CLIENTI PRIVATI

CENTRO MINORI E FAMIGLIE "CENTRO MIFA"

COMUNITA' MINORI "CASA MIA"

COMUNITA' MINORI "CASA LUCIA"

COMUNITA' TERAPEUTICA "LA NOSTRA CASA"

GRUPPO APPARTAMENTO GENTITORE -BAMBINO "CRISALIDE"

### **SERVIZIO DI TRASPORTO SOCIALE**

ACCOMPAGNAMENTO PERSONE IN TRATTAMENTO DIALITICO

TRASPORTO DISABILI

ACCOMPAGNAMENTO/TRASPORTO CLIENTI PRIVATI

TRASPORTO SANITARIO SECONDARIO IN AMBULANZA

### **ALTRI SERVIZI**

ACCOGLIENZA DI PERSONE RICHIEDENTI PROTEZIONE INTERNAZIONALE

ACCOGLIENZA MINORI STRANIERI NON ACCOMPAGNATI

CASA EGIDIO - RESIDENZA PER ANZIANI AUTOSUFFICIENTI

AVIANRESIDENZE

L'elenco dettagliato delle attività svolte dalla Società è indicato in Statuto.

Nell'ambito della propria attività la Società opera tanto con soggetti pubblici quanto con soggetti privati tanto in proprio quanto mediante adesione e/o partecipazione a strutture di natura consortile ovvero in sinergia con altre Imprese mediante creazione di raggruppamenti/associazioni/reti ovvero mediante altre fattispecie contemplate dall'ordinamento italiano.

La Cooperativa Sociale ACLI è certificata UNI ISO 9001:2015 per le seguenti attività:

Progettazione ed erogazione di servizi di assistenza domiciliare a favore di Enti Pubblici e Clienti Privati; Accompagnamento e trasporto sociale a favore di utenti in trattamento emodialitico e persone in situazioni di disagio; Gestione centri diurni a carattere socioassistenziale ed educativo a favore di utenti minori, disabili e anziani; Gestione di servizi educativi ed assistenziali (cura e sviluppo delle potenzialità) a favore di clienti privati. Gestione comunità alloggio a favore di utenti disabili, minori, dipendenze e anziani. Servizio di trasporto sanitario non urgente e programmabile.

## 9 - Destinatari del Modello e sue finalità. Organizzazione interna del Modello

Le disposizioni del presente Modello sono vincolanti per i componenti degli organi sociali, il management e i collaboratori subordinati (soci e non soci), nonché per tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società (di seguito anche solo i "Destinatari").

La Società – benchè l'adozione del Modello non sia oggetto di un obbligo di legge – intende avvalersi di tale strumento, allo scopo di meglio assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle relative attività aziendali, a tutela della propria immagine e reputazione, delle aspettative dei propri soci e del lavoro dei propri collaboratori.

Consapevole della necessità di mantenere aggiornato il Modello affinché risulti idoneo alla prevenzione della commissione dei reati presupposto previsti, tempo per tempo, dal Legislatore, la Società ha approvato la presente versione del Modello, che recepisce la valutazione aziendale rispetto all'attuale struttura organizzativa nonché all'applicabilità al proprio contesto dei reati presupposto, quali risultanti alla data del 30.06.2023.

### **Attraverso l'adozione del Modello, la Società intende perseguire le seguenti finalità:**

- a. vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al Decreto (ed all sue successive integrazioni);
- b. diffondere la consapevolezza che, dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi del Codice di Comportamento, possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie (pecuniarie e interdittive) anche a carico della Società;
- c. diffondere una cultura d'impresa improntata alla legalità, nella consapevolezza dell'espressa riprovazione da parte della Società di ogni comportamento contrario alla legge, ai regolamenti, alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello;
- d. realizzare un'equilibrata ed efficiente struttura organizzativa, con particolare riguardo alla chiara attribuzione dei poteri, alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza e motivazione, ai controlli, preventivi e successivi, sugli atti e le attività, nonché alla correttezza e veridicità dell'informazione interna ed esterna;
- e. consentire alla Società, grazie ad un sistema di presidi di controllo e ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto.

Il Modello si compone della **Parte Generale**, nella quale sono illustrate le funzioni e i principi del Modello oltre ad essere individuate e disciplinate le sue componenti essenziali e di una **Parte Speciale**, a sua volta composta da capitoli individualmente indipendenti gli uni dagli altri, riportanti i rischi-reato identificati e i correlati principi di comportamento e controllo a prevenzione degli stessi.

I capisaldi del Modello, sia nella sua fase genetica che in quella operativa, sono i seguenti:

- a. avvenuta mappatura delle attività “*sensibili*”, con indicazione esemplificativa di possibili modalità di realizzazione dei reati e dei processi strumentali nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero verificarsi le condizioni e/o i mezzi per la commissione dei reati ricompresi nel Decreto;
- b. previsione di specifici presidi di controllo (come esplicitati nei singoli capitoli componenti la **Parte Speciale** del presente Modello) a supporto dei processi strumentali ritenuti esposti al rischio potenziale di commissione di reati;
- c. l’istituzione di un Organismo di Vigilanza, con attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull’efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello;
- d. l’adozione di un sistema sanzionatorio (come esplicitato nella **Parte Generale** del presente Modello) volto a garantire l’efficace attuazione del Modello e contenente le misure disciplinari applicabili in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello stesso;
- e. lo svolgimento di un’attività di informazione e formazione sui contenuti del presente Modello (come esplicitata nella presente **Parte Generale**).

## 10 - La mappatura delle attività sensibili

Il Decreto prevede espressamente (art. 6, comma 2, lett. a), che il Modello individui le attività aziendali nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati inclusi nel Decreto. Di conseguenza, la Società ha proceduto ad una analisi delle proprie attività aziendali, attraverso appositi questionari/audit effettuati con i vari responsabili di funzione e dai soggetti apicali che, in ragione del ruolo ricoperto, risultano provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell’operatività del settore aziendale di relativa competenza.

In particolare, l’individuazione delle attività a rischio nell’ambito dei processi aziendali si è basata sulla preliminare analisi:

- dell’Organigramma aziendale;
- delle deliberazioni e le relazioni degli Organi amministrativi e di controllo;
- dei regolamenti e delle discipline vigenti in azienda (i.e. procedure, disposizioni organizzative) e del sistema dei controlli in generale;
- del sistema dei poteri e delle deleghe;
- delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria aggiornate a giugno 2021;
- della storia imprenditoriale ed operativa della Società, ovvero degli accadimenti pregiudizievoli che hanno interessato la realtà aziendale nel suo trascorso.

I risultati dell’attività sopra descritta sono stati raccolti in un documento (Matrice delle attività a rischio reato – **Allegato III**, inserito nella Parte Speciale), che illustra – per ciascuna fattispecie di reato – il rischio di commissione del reato medesimo.

## 11 - L'Organismo di vigilanza

L'art. 6, comma 1, del Decreto richiede, quale condizione per beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che il compito di vigilare sull'osservanza e funzionamento del Modello, curandone il relativo aggiornamento, sia affidato ad un Organismo di Vigilanza interno all'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso affidati.

Pertanto, l'Organismo di Vigilanza svolge le sue funzioni al di fuori dei processi operativi della Società, riferendo periodicamente al Consiglio di Amministrazione, svincolato da ogni rapporto gerarchico con il Consiglio stesso e con i singoli responsabili di funzione.

La composizione dell'Organismo di Vigilanza, stabilito dal Consiglio di Amministrazione del 12/03/2024 in forma monocratica, è stata definita in modo da garantire i seguenti requisiti:

- a. **autonomia e indipendenza:** detto requisito è assicurato dal posizionamento all'interno della struttura organizzativa come unità a sé stante ed in una posizione più elevata possibile, prevedendo il riporto esclusivo al massimo vertice operativo aziendale, vale a dire al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso;
- b. **professionalità:** requisito questo garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche di cui dispone il componente dell'Organismo di Vigilanza;
- c. **continuità d'azione:** con riferimento a tale requisito, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del Modello da parte dei Destinatari, a curarne l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante per tutto il personale.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza restano in carica tre anni, considerando un anno come coincidente con l'esercizio societario, e sono in ogni caso rieleggibili. Essi sono scelti tra soggetti in possesso di un profilo etico e professionale di indiscutibile valore che non debbono essere in rapporti di coniugio o parentela con i Consiglieri di Amministrazione.

Possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza dipendenti della Società e professionisti esterni. Questi ultimi non debbono avere con la Società rapporti tali da integrare ipotesi di conflitto di interessi.

I compensi dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, sia interni che esterni alla Società, non costituiscono ipotesi di conflitto di interessi.

Non può essere nominato componente dell'Organismo di Vigilanza, e, se nominato decade, colui il quale si trovi in una delle seguenti situazioni:

- a. relazione di coniugio, parentela o affinità entro il quarto grado, di convivenza in more uxorio, o rapporti di persone che rientrano nella sfera affettiva, con: (a) componenti del Consiglio di Amministrazione, (b) soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua struttura organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, (c) persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società, sindaci della Società e la società di revisione nonché gli altri soggetti indicati dalla legge;
- b. conflitto di interesse, anche potenziali, con la Società o con società controllate, che ne compromettano l'indipendenza;
- c. titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società o su società controllate;
- d. funzioni di amministratore esecutivo ricoperte, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza, in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
- e. rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza;
- f. provvedimento di condanna, anche non passato in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta, in Italia o all'estero, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del Decreto;
- g. condanna, anche non 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.

Laddove uno dei sopra richiamati motivi di sostituzione o integrazione o di ineleggibilità e/o decadenza dovesse configurarsi a carico di un membro, questi dovrà darne notizia immediata agli altri membri dell'Organismo di Vigilanza e decadrà automaticamente dalla carica.

L'Organismo di Vigilanza comunica la notizia al Presidente, per la formulazione della proposta di sostituzione al Consiglio di Amministrazione ai sensi del presente paragrafo.

I componenti che abbiano un rapporto di lavoro subordinato con la Società decadono automaticamente dall'incarico, in caso di cessazione di detto rapporto e indipendentemente dalla causa di interruzione dello stesso.

Il Consiglio di Amministrazione può revocare, con delibera consiliare, sentito il parere del Collegio Sindacale, i componenti dell'Organismo in ogni momento ma solo per giusta causa, nonché provvedere, con atto motivato, alla sospensione delle funzioni e/o dei poteri dell'Organismo e alla nomina di un interim o alla revoca dei poteri.

Costituiscono giusta causa di revoca dei componenti:

- a. l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti;
- b. l'omessa comunicazione al Consiglio di Amministrazione di un conflitto di interessi, anche potenziale, che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso;
- c. la sentenza di condanna della Società, passata in giudicato, ovvero una sentenza di patteggiamento, ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- d. la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza;
- e. un provvedimento di condanna, anche non passato in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta, in Italia o all'estero, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex D. Lgs 231/2001;
- f. una 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.
- g. per il componente legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, l'avvio di un procedimento disciplinare per fatti da cui possa derivare la sanzione del licenziamento.

Qualora la revoca avvenga senza giusta causa, il componente revocato avrà diritto di richiedere di essere immediatamente reintegrato in carica.

Ciascun componente può recedere in ogni momento dall'incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi a ciascun Consigliere di Amministrazione con raccomandata a.r.

Il Consiglio di Amministrazione provvede a nominare il nuovo componente durante la prima riunione del Consiglio stesso, e comunque entro 60 giorni dalla data di cessazione del componente recesso.

Al venir meno di un componente dell'Organismo di Vigilanza, per revoca o recesso, è rimandata al Consiglio di Amministrazione la valutazione in merito all'effettuazione di una nuova nomina o alla conferma della composizione rimanente dell'Organismo.

L'Organismo di Vigilanza definisce, in piena autonomia, le regole per il proprio funzionamento in un apposito Regolamento dell'attività dell'Organismo di Vigilanza, disciplinando le modalità operative per l'espletamento delle funzioni ad esso rimesse.

Il Regolamento viene successivamente trasmesso al Consiglio di Amministrazione per la relativa presa d'atto.

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- a. vigilare sulla diffusione all'interno della Società della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello;
- b. vigilare sulla validità ed adeguatezza del Modello, ossia sulla sua concreta capacità di prevenire i comportamenti sanzionati dal Decreto;
- c. vigilare sull'attuazione del Modello nell'ambito delle aree di attività potenzialmente a rischio di reato;
- d. segnalare al Consiglio di Amministrazione della Società l'opportunità di aggiornare il Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

Nello svolgimento di dette attività, l'Organismo provvederà ai seguenti adempimenti:

- a. coordinarsi e collaborare con gli esponenti aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività aziendali identificate nel Modello a rischio reato;
- b. verificare l'istituzione e il funzionamento di specifici canali informativi dedicati (es. indirizzo di posta elettronica), diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo;
- c. effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o su atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività aziendale individuate a potenziale rischio di reato;
- d. verificare e controllare la regolare tenuta ed efficacia di tutta la documentazione inerente le attività/operazioni individuate nel Modello potendo accedere a tutta la documentazione e informazioni ritenute utili nell'ambito del monitoraggio;
- e. verificare l'effettivo svolgimento delle iniziative di informazione e formazione sul Modello intraprese dalla Società;
- f. avvalersi dell'ausilio e del supporto del personale dipendente della Società o di eventuali consulenti esterni per problematiche di particolare complessità o che richiedono competenze specifiche (ad es. in ambito ambientale);
- g. svolgere o provvedere a far eseguire accertamenti sulla veridicità e fondatezza delle segnalazioni ricevute;
- h. segnalare immediatamente al Consiglio di Amministrazione eventuali violazioni del Modello da parte degli Amministratori della Società ovvero di figure apicali della stessa.
- i. segnalare immediatamente al Collegio Sindacale eventuali violazioni del Modello, ritenute fondate, da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione o di uno o più Amministratori, laddove fondate.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti sopra elencati, l'Organismo è dotato dei poteri di seguito indicati:

- a. accedere, senza autorizzazioni preventive, a ogni documento aziendale ritenuto rilevante per lo svolgimento delle funzioni allo stesso attribuite dal Decreto;
- b. disporre che i Destinatari, forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte della Società;
- c. compiere indagini in merito alle segnalazioni pervenute per verificare se integrino violazioni del Codice Etico e/o del Modello e per accertarne la fondatezza, segnalando, all'esito delle indagini condotte, al Consiglio di Amministrazione o all'Amministratore delegato - secondo la gravità del fatto - , l'opportunità di avviare una procedura disciplinare o di assumere adeguate misure sanzionatorie nei confronti dell'autore stesso;
- d. ottenere l'informativa in merito agli esiti delle procedure disciplinari o delle iniziative sanzionatorie assunte dalla Società per accertate violazioni del Codice Etico e/o del Modello, e, in caso di archiviazione, chiederne le motivazioni;
- e. ricorrere a 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.

Per un miglior svolgimento delle proprie attività, l'Organismo può delegare uno o più compiti specifici a singoli suoi componenti che li svolgeranno in nome e per conto dell'Organismo stesso.

In merito ai compiti delegati, la responsabilità da essi derivante ricade sull'Organismo nel suo complesso.

Il Consiglio di Amministrazione della Società assegna all'Organismo di Vigilanza un budget di spesa annuale nell'importo proposto dall'Organismo stesso e, in ogni caso, adeguato rispetto alle funzioni ad esso rimesse.

L'Organismo delibera in autonomia le spese da sostenere nel rispetto dei poteri di firma aziendali e, in caso di spese eccedenti il budget, dovrà essere autorizzato dall'Amministratore Delegato.

## 12 - Flussi informativi

L'Organismo di Vigilanza riferisce agli Organi Sociali lo stato di fatto sull'attuazione del Modello e gli esiti dell'attività di vigilanza tramite reporting diretto, riunioni (anche in video conferenza,) svolto con le seguenti modalità:

- a. almeno annuale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale attraverso una relazione scritta, nella quale siano illustrate le attività di monitoraggio svolte dall'Organismo stesso, le criticità rilevate e gli eventuali interventi correttivi o migliorativi opportuni per assicurare l'implementazione operativa del Modello;
- b. tempestivamente nei confronti del Collegio Sindacale, in relazione a presunte violazioni poste in essere dai vertici aziendali o dai componenti del Consiglio di Amministrazione, ferma restando la facoltà del Collegio Sindacale di richiedere informazioni o chiarimenti in merito alle suddette presunte violazioni.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento sia dal Consiglio di Amministrazione che dal Collegio Sindacale e, a sua volta, ha facoltà di richiedere la convocazione dei predetti organi sociali per questioni inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello o in relazione a situazioni specifiche.

L'attività di reporting sopra indicata sarà documentata attraverso verbali e conservata agli atti dell'Organismo, nel rispetto del principio di riservatezza dei dati ed informazioni ivi contenuti, nonché delle disposizioni normative in tema di trattamento di dati personali.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, nonché al fine di un completo e corretto esercizio dei propri compiti, l'Organismo ha inoltre facoltà di richiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai soggetti aventi le principali responsabilità operative.

Il Decreto enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte della Società, diretti a consentire all'Organismo stesso lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza e di verifica. A tale proposito devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza le seguenti informazioni:

- a. su base periodica, le informazioni, i dati, le notizie ed i documenti che costituiscano deroghe e/o eccezioni rispetto alle procedure aziendali, previamente identificati dall'Organismo di Vigilanza e da quest'ultimo formalmente richiesti (di seguito anche solo i *Flussi informativi*), secondo le modalità e le tempistiche definite dall'Organismo medesimo;
- b. nell'ambito delle attività di verifica dell'Organismo di Vigilanza, ogni informazione, dato, notizia e documento ritenuto utile e/o necessario per lo svolgimento di dette verifiche, preventivamente identificati dall'Organismo e formalmente richiesti alla Società;
- c. su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia natura, attinente all'attuazione del Modello e/o del Codice Etico nelle aree di attività a rischio-reato, nonché il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano essere utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo (di seguito anche solo le *Segnalazioni*).

A tale ultimo riguardo, i Destinatari devono riferire all'Organismo di Vigilanza ogni informazione relativa a comportamenti che possano integrare violazione delle prescrizioni del Decreto e/o del Modello e/o del Codice Etico, nonché specifiche fattispecie di reato.

### 13 - Modalità di segnalazione all'OdV

A tal fine sono istituiti canali dedicati di comunicazione per la consultazione dell'Organismo di Vigilanza che consistono in un indirizzo di posta elettronica dedicato (<[odv@coopacli.it](mailto:odv@coopacli.it)>) e in un recapito postale riservato (ODV Coop. ACLI, Via Bunis n. 37, 33084 - Cordenons - PN). Oltre ai predetti canali, ai sensi dell'art. 6 del Decreto è stata introdotto il seguente ulteriore canale di segnalazione idoneo a garantire la riservatezza dell'identità Oltre ai predetti canali, ai sensi dell'art. 6 del Decreto è stata introdotto il seguente ulteriore canale di segnalazione idoneo a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante così come previsto dalla normativa[AF1] e accessibile tramite sito aziendale [www.coopacli.it](http://www.coopacli.it), ospitato su piattaforma nodeits (<https://coopacli.nodeits.it/>).

Tramite i predetti canali, che dovranno essere resi noti ai destinatari del Modello, potranno essere inviate le eventuali segnalazioni il cui accesso sarà riservato ai componenti dell'Organismo.

L'Organismo per espletare la sua attività di verifica potrà utilizzare risorse interne o esterne ai fini della verifica dei fatti segnalati. Tali modalità di trasmissione delle segnalazioni sono volte a garantire la massima riservatezza dei segnalanti anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei loro confronti.

Viene assicurata la riservatezza delle fonti e delle informazioni di cui si venga in possesso, fatti salvi gli obblighi di legge.

La Società non effettuerà azioni ritorsive (sanzioni disciplinari, demansionamento, sospensione, licenziamento) o discriminerà in alcun modo in ambito lavorativo il personale della società che abbia svolto azioni mirate a riferire eventi o situazioni relative al rispetto del Codice Etico, del Modello, delle procedure aziendali o comunque delle normative di legge.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni pervenutegli, e potrà interpellare, qualora lo ritenga opportuno, sia il segnalante per ottenere maggiori informazioni, sia il presunto autore della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che siano necessarie per appurare la fondatezza della segnalazione.

Non verranno prese in considerazione segnalazioni prive di qualsiasi elemento sostanziale a loro supporto, eccessivamente vaghe o poco circostanziate ovvero di evidente contenuto diffamatorio o calunnioso. Una volta accertata la fondatezza della segnalazione, l'Organismo:

- a. per le violazioni poste in essere dal personale dipendente, ne dà immediata comunicazione per iscritto al Presidente del C.d.A. o a persona da questi delegata per l'avvio delle conseguenti azioni disciplinari;
- b. per violazioni del Modello e/o del Codice Etico, ritenute fondate, da parte degli Amministratori della Società, ne dà immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale;
- c. per violazioni del Modello e/o del Codice Etico, ritenute fondate, da parte di figure apicali della Società, ne dà immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione.

Oltre alle informazioni sopra indicate, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie concernenti:

- a. provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della Società o di soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- b. modifiche nel sistema delle deleghe e delle procure, nonché modifiche statutarie o dell'organigramma aziendale;
- c. esiti delle eventuali azioni intraprese a seguito di segnalazione scritta dell'Organismo di Vigilanza di accertata violazione del Modello, l'avvenuta irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione del Modello, nonché i provvedimenti di archiviazione con le relative motivazioni;

- d. segnalazione di infortuni gravi (omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, in ogni caso qualsiasi infortunio con prognosi superiore ai 30 giorni) occorsi a dipendenti, collaboratori della Società, e più genericamente a tutti coloro che abbiano accesso alle strutture della Società;
- e. variazioni nei ruoli e nelle responsabilità nell'ambito dei sistemi di gestione della sicurezza sui luoghi di lavoro (quali nomina a Datore di Lavoro, la delega di funzione ex art. 16 D.Lgs. 9/04/2008, n. 81, nomina a RSPP) e ambiente (quali procure e deleghe in materia ambientale).

Nei singoli capitoli componenti la **Parte Speciale** potranno essere indicate ulteriori informazioni richieste periodicamente dall'Organismo di Vigilanza.

Tutte le informazioni, la documentazione, ivi compresa la reportistica prevista dal Modello, e le segnalazioni raccolte dall'Organismo di Vigilanza ed allo stesso pervenute nell'espletamento dei propri compiti istituzionali devono essere custodite dall'Organismo in un apposito archivio istituito presso la sede della Società, nel rispetto delle disposizioni normative in tema di trattamento dei dati personali.

## 14 - Il sistema sanzionatorio

La definizione di un sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del presente Modello, costituisce condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione del Modello stesso, nonché presupposto imprescindibile per consentire alla Società di beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'irrogazione di una condanna penale nei confronti del dipendente, del dirigente o del soggetto apicale o dall'instaurarsi di un procedimento penale e finanche dalla commissione di un reato rilevante ai sensi del Decreto.

Ai fini dell'applicazione del sistema disciplinare, costituisce condotta rilevante, che determina l'applicazione di eventuali sanzioni, ogni azione o comportamento, anche di carattere omissivo, posto in essere in violazione delle norme contenute nel presente Modello.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari dovrà essere ispirata al principio di proporzionalità e gradualità ed in particolare nell'individuazione della sanzione correlata si tiene conto degli aspetti oggettivi e soggettivi della condotta rilevante.

In particolare, sotto il profilo oggettivo ed in termini di gradualità, si tiene conto delle:

- a. violazioni del Modello che non hanno comportato esposizione a rischio o hanno comportato modesta esposizione a rischio;
- b. violazioni del Modello che hanno comportato una apprezzabile o significativa esposizione a rischio;
- c. violazioni del Modello che hanno integrato un fatto di rilievo penale.

Le condotte rilevanti assumono, inoltre, maggiore o minore gravità in relazione alle circostanze in cui è stato commesso il fatto ed ai seguenti aspetti soggettivi:

- a. commissione di più violazioni con la medesima condotta;
- b. recidiva del soggetto agente;
- c. livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica del soggetto cui è riferibile la condotta contestata;
- d. condivisione di responsabilità con altri soggetti concorrenti nella violazione della procedura.

Il procedimento sanzionatorio è in ogni caso rimesso alla funzione e/o agli organi societari competenti.

In relazione al **personale dipendente (soci o non soci)**, la Società deve rispettare i limiti di cui all'art. 7 della Legge 20/05/1970, n. 300 (*Statuto dei lavoratori*) e le previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale Cooperative Sociali nonché nei Regolamenti aziendali, sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare. La violazione delle norme di condotta e delle procedure indicate nel Modello costituisce un illecito disciplinare, ai sensi dell'art. 2104, Il comma c.c.

A titolo esemplificativo e non esaustivo e salvo quanto previsto nel CCNL ai fini dell'applicazione di eventuali misure disciplinari, si indicano alcune condotte rilevanti:

- a. violazione delle procedure interne o adozione, nell'espletamento di attività a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non esecuzione degli ordini impartiti dalla Società sia in forma scritta che verbale (ad esempio il Lavoratore che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.);
- b. adozione, nell'espletamento delle attività a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello o violazione dei principi dello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una inosservanza degli ordini impartiti dalla Società.

Il procedimento di applicazione della sanzione nei confronti di dipendenti non dirigenti avviene nel rispetto delle disposizioni degli artt. 7 L. 20/5/1970 n. 300 nonché di quelle dettate dal CCNL Cooperative Sociali e dai Regolamenti aziendali.

L'Organismo di Vigilanza trasmette al Consiglio di Amministrazione una relazione contenente:

- a. le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- b. la descrizione della condotta contestata;
- c. l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- d. gli eventuali documenti ed elementi a supporto della contestazione.

Con tempestività dall'acquisizione della relazione, la Società trasmette al collaboratore una contestazione scritta contenente:

- a. l'indicazione puntuale della condotta constatata e contestata;
- b. le previsioni del Modello oggetto di violazione;
- c. l'avviso della facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni scritte entro cinque giorni dalla ricezione della comunicazione, potendo - nell'anzidetto termine - richiedere l'intervento del rappresentante dell'associazione sindacale cui il dipendente aderisce o conferisce mandato.

Il Consiglio di Amministrazione assume la decisione e irroga la sanzione.

Le sanzioni debbono essere comminate entro dieci giorni dalle giustificazioni all'interessato.

Il provvedimento è comunicato altresì all'Organismo di Vigilanza.

Il dipendente, ferma restando la possibilità di ricorrere all'Autorità Giudiziaria, può, nei venti giorni successivi la ricezione del provvedimento, promuovere la costituzione di un collegio di conciliazione ed arbitrato, restando in tal caso la sanzione sospesa fino alla relativa pronuncia.

Il Consiglio di Amministrazione è informato in merito all'esito del procedimento.

In caso di violazione delle procedure previste dal Modello, si applicano le sanzioni previste dal vigente CCNL Cooperative Sociali e/o dai Regolamenti aziendali, in base al giudizio di gravità dell'infrazione e di adeguatezza della sanzione.

In particolare:

- a. in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello che non hanno comportato o hanno comportato modesta esposizione a rischio, il dirigente incorre nel richiamo scritto o nella sanzione pecuniaria, sino all'equivalente di quattro ore della retribuzione o, nei casi più gravi, della sospensione dal servizio e dalla retribuzione sino a 4 giorni;
- b. in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello tale da configurare un notevole inadempimento, che ha comportato una apprezzabile o significativa esposizione a rischio, il dirigente incorre nella sanzione della revoca, totale o parziale, di deleghe o procure e nella sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione sino a 4 giorni nonché, nei casi più gravi, nel licenziamento senza preavviso;
- c. in caso di violazioni del Modello che hanno integrato un fatto di rilievo penale o che, indipendentemente dalla commissione di un reato, consistano in violazioni che siano di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendone neanche una provvisoria prosecuzione oppure comportino la concreta applicazione a carico della società delle misure previste dal Decreto e/o la commissione di uno dei reati presupposto, il dirigente incorre nella sanzione del licenziamento senza preavviso.

La procedura di accertamento dell'illecito con riguardo ai Dirigenti è regolata dalle disposizioni normative vigenti nonché dei contratti collettivi applicabili. In difetto si procede secondo quanto previsto per il dipendente di categoria quadri.

L'inosservanza da parte dei **collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza** delle figure apicali della Società, delle disposizioni Modello, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza determina, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà della Società di richiedere il risarcimento dei danni subiti in conseguenza di detti comportamenti, inclusi i danni causati dall'applicazione delle misure sanzionatorie previste dal Decreto.

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello da parte degli **Amministratori**, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, da parte di uno o più amministratori, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, affinché provvedano ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale.

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione, ivi incluse della documentazione che di esso forma parte, l'Organismo di Vigilanza informa immediatamente il Collegio Sindacale, affinché provveda a promuovere le conseguenti iniziative.

In particolare, in caso di violazione delle disposizioni del Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, ad opera di uno o più Amministratori, il Consiglio di Amministrazione potrà procedere direttamente, in base all'entità e gravità della violazione commessa, all'irrogazione della misura sanzionatoria del richiamo formale scritto ovvero della revoca anche parziale dei poteri delegati e delle procure conferite nei casi più gravi, tali da ledere la fiducia della Società nei confronti del responsabile.

In caso di violazioni delle disposizioni del Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, ad opera di uno o più amministratori, dirette in modo univoco ad agevolare o istigare la commissione di un reato rilevante ai sensi del Decreto ovvero a commetterlo, le misure sanzionatorie (quali a mero titolo di esempio, la sospensione temporanea dalla carica e, nei casi più gravi, la revoca dalla stessa) dovranno essere adottate dall'Assemblea dei Soci, su proposta del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale.

Qualora la violazione del Modello sia ascrivibile ad uno o più **Sindaci**, l'Organismo di Vigilanza informa senza indugio il Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione, nelle persone dei rispettivi Presidenti (o dei Vice-Presidenti qualora la violazione sia ascrivibile al Presidente).

Il Collegio Sindacale, esperite le opportune ulteriori indagini e, eventualmente, sentito il componente a cui è contestata la violazione, assume, sentito il Consiglio di Amministrazione, i provvedimenti opportuni a norma dell'art. 2407 c.c., in quanto applicabile alla fattispecie.

Il rispetto del Modello è garantito anche mediante la previsione di clausole contrattuali che obblighino Collaboratori esterni, Consulenti e Partner commerciali al rispetto di quanto previsto nel Modello nonché dei principi contenuti nel Codice etico, ove possibile, dei protocolli specificamente inerenti all'attività svolta, pena - in difetto - la possibilità per la Società di recedere dal contratto o di risolverlo.

Qualora la violazione, riconducibile al campo di applicazione del Decreto, fosse posta in essere da un lavoratore autonomo, fornitore o altro soggetto nell'ambito dei rapporti contrattuali con la Società, è prevista, quale sanzione, la risoluzione del contratto in applicazione delle clausole contrattuali e delle norme di legge e, se del caso, la relativa denuncia all'autorità competente.

Resta in ogni caso fatto salvo ogni diritto al risarcimento del danno eventualmente patito dalla Società in connessione alla violazione commessa.

Eventuali segnalazioni che, a seguito dell'istruttoria, verranno ritenute infondate potranno comportare l'applicazione di sanzioni anche sotto il profilo disciplinare, secondo le modalità sopra stabilite. Sono fatti salvi, in ogni caso, gli ulteriori rimedi/sanzioni previsti dalla vigente normativa.

## 15 - Diffusione del modello

La Società, consapevole dell'importanza che gli aspetti formativi e informativi assumono in una prospettiva di prevenzione, definisce un programma di comunicazione e formazione volto a garantire la divulgazione a tutti i Destinatari dei principali contenuti del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti, nonché delle prescrizioni previste dal Modello.

A tale fine le attività di informazione e formazione nei confronti del Personale sono organizzate prevedendo diversi livelli di approfondimento in ragione del differente grado di coinvolgimento del personale nelle attività a rischio-reato.

Con riguardo alla diffusione del Modello nel contesto aziendale la Società si impegna a effettuare le seguenti attività di comunicazione:

(a) in fase di assunzione, la Società promuove nei confronti dei neo-assunti l'informativa relativa al Modello di Organizzazione Gestione e Controllo predisposto ai sensi del Decreto ed al Codice Etico, consegnando una copia di entrambi i documenti entro il primo giorno di lavoro;

(b) possibilità di accesso ad un'ampia sezione della intranet aziendale appositamente dedicata al Decreto ed al Codice Etico in cui sono disponibili e costantemente aggiornati, oltre alla citata documentazione, anche comunicati informativi in materia e una presentazione divulgativa che tratta la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche;

(c) affissione nella bacheca Aziendali di copia del Modello e del Codice Etico, al fine di garantirne la più ampia diffusione a tutti i dipendenti.

La comunicazione è attuata inoltre attraverso gli strumenti organizzativi (rete aziendale, ordini e procedure, comunicazioni interne, e simili) e anche dagli altri strumenti quali i poteri autorizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi di informazione e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza nell'operare quotidiano. Tali strumenti assicurano una comunicazione capillare, efficace, autorevole, chiara e dettagliata, periodicamente aggiornata e ripetuta.

La Società ha inoltre in essere un programma di attività formative come di seguito strutturate:

- (a) corsi di formazione e aggiornamento sul Decreto per i dipendenti (soci e non soci);
- (b) moduli specifici dedicati al Decreto per neo-assunti e per responsabili di ufficio, reparto o funzione;

I corsi sono a carattere obbligatorio e la Società provvede a tracciare e registrare l'avvenuta partecipazione ai corsi formativi da parte del personale.

La documentazione in generale relativa alle attività di informazione e formazione sarà conservata a cura della Società e disponibile per la relativa consultazione da parte dell'Organismo di Vigilanza e di qualunque soggetto sia legittimato a prenderne visione.

La Società, inoltre, promuove la conoscenza e l'osservanza del Codice Etico e del Modello anche tra i partner commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti ed i fornitori ai quali vengono resi disponibili entrambi i documenti attraverso la consultazione on line sul sito Internet della Società.

## **16 - Adozione, attuazione, aggiornamento del Modello**

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello sono, per espressa previsione legislativa, una responsabilità rimessa al Consiglio di Amministrazione.

Ne deriva che il potere di adottare eventuali aggiornamenti del Modello compete altresì al Consiglio di Amministrazione, che lo eserciterà mediante delibera con le modalità previste per la sua adozione.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati previsti dal Decreto.

Compete, invece, all'Organismo di Vigilanza la concreta verifica circa la necessità od opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente agli art. 6, I comma lett. b) e art. 7, IV comma lett. a) del Decreto, ha la responsabilità di formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in ordine all'aggiornamento e all'adeguamento del presente Modello.

In ogni caso il Modello deve essere tempestivamente modificato ed integrato dal Consiglio di Amministrazione, anche su proposta e previa consultazione dell'Organismo di Vigilanza, quando siano intervenute:

- (a) variazioni e elusioni delle prescrizioni in esso contenute che ne abbiano evidenziato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- (b) significative modificazioni all'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa;
- (c) modifiche normative.

Restano in capo all'Organismo di Vigilanza i seguenti compiti:

- (a) condurre ricognizioni periodiche volte ad identificare eventuali aggiornamenti al novero dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- (b) coordinarsi con il responsabile di Direzione per i programmi di formazione per il personale;
- (c) interpretare la normativa rilevante in materia di reati presupposti, nonché le Linee Guida eventualmente predisposte, anche in aggiornamento a quelle esistenti, e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alle prescrizioni normative o relative alle Linee Guida;
- (d) verificare le esigenze di aggiornamento del Modello.

Le funzioni aziendali competenti curano altresì le modifiche o integrazioni alle procedure necessarie per dare attuazione alle eventuali revisioni del presente Modello.

Le modifiche, gli aggiornamenti e le integrazioni del Modello devono essere sempre comunicati all'Organismo di Vigilanza.