

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

La Comunità - Società Cooperativa Onlus

31/10/2018

1	LA COOPERATIVA LA COMUNITÀ	3
2	IL DECRETO LEGISLATIVO 231/01	5
2.1	QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO EX D. LGS. N. 231/2001 E SUCCESSIVE MODIFICHE	5
2.2	ESIMENTI DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA	6
2.3	SANZIONI.....	8
3	IL MODELLO 231 DELLA COOPERATIVA LA COMUNITÀ – LA PARTE GENERALE	9
3.1	INTRODUZIONE	9
3.2	FINALITÀ DEL MODELLO	9
3.3	LINEE GUIDA CONFINDUSTRIA.....	9
3.4	COSTRUZIONE DEL MODELLO E RELATIVA STRUTTURA	11
3.5	PROCEDURE DI ADOZIONE DEL MODELLO, MODIFICHE ED INTEGRAZIONI.....	12
4	ORGANISMO DI VIGILANZA	13
4.1	COSTITUZIONE, NOMINA E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	13
4.2	POTERI E COMPITI.....	14
4.3	OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	16
4.4	SEGNALAZIONI DELLE VIOLAZIONI DEL MODELLO.....	18
4.5	L'ATTIVITÀ DI RAPPORTAZIONE DELL'ODV VERSO ALTRI ORGANI AZIENDALI	18
4.6	AUTONOMIA OPERATIVA E FINANZIARIA	19
4.7	RESPONSABILITÀ DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	19
5	FORMAZIONE E DIVULGAZIONE DEL MODELLO	21
5.1	INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEI DIPENDENTI	21
5.2	INFORMAZIONE AI PARTNER.....	21
6	SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	22
6.1	FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE.....	22
6.2	SISTEMA SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI	22
6.3	SISTEMA SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI	23
6.4	SISTEMA SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEI FORNITORI, CONSULENTI E PARTNER	23
6.5	SISTEMA SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	23

1 LA COOPERATIVA LA COMUNITÀ

La Cooperativa La Comunità è un'impresa sociale che opera dal 1979 nel settore delle attività educative di contrasto e prevenzione del disagio minorile e di sostegno alle famiglie fragili attraverso la progettazione e la gestione di servizi socio-educativi, animativi e culturali. Opera in integrazione con altre cooperative, organizzazioni del volontariato, realtà dell'associazionismo, istituzioni pubbliche.

Lo scopo che i soci della cooperativa intendono perseguire è quello dell'interesse generale della comunità alla promozione ed alla integrazione sociale dei cittadini attraverso la gestione dei servizi sociosanitari, assistenziali ed educativi, ai sensi dell'articolo 1 lettera A) della legge 381/1991.

Tale scopo viene conseguito tramite la gestione in forma associativa dell'azienda, continuità di occupazione lavorativa e le migliori condizioni economiche compatibilmente con la salvaguardia della competitività dell'azienda sul mercato. Ai fini del raggiungimento degli scopi sociali e mutualistici, i soci instaurano con la cooperativa un ulteriore rapporto di lavoro, in forma subordinata od autonoma, nelle diverse tipologie previste dalla legge, ovvero in qualsiasi altra forma consenta la legislazione italiana.

Fulcro del nostro lavoro è promuovere la partecipazione attiva dei minori e delle loro famiglie agli interventi di cura. Con questo approccio, il lavoro della cooperativa non si limita all'erogazione di servizi, ma mira a costruire una cultura della solidarietà e dell'accoglienza e a valorizzare l'apporto possibile della famiglia e del cittadino alla vita sociale. Inoltre la gestione di servizi socio educativi è finalizzata al reinserimento sociale delle persone e a creare le opportunità perché questo avvenga riducendo il rischio dell'esclusione sociale.

La Comunità offre servizi di progettazione e gestione di servizi socio educativi in diverse aree:

- a. minori e infanzia;
- b. adulti in difficoltà;
- c. anziani;
- d. sviluppo di comunità;

e dispone delle seguenti iscrizioni/attestazioni:

- a. C.C.I.A.A. di Genova al N. 254051 dal 29/01/1980;
- b. Albo Nazionale delle cooperative sociali N. A136906 del 30/3/2005;
- c. Albo Regionale delle cooperative sociali di cui all'Art. 9 comma 1 della L. 8 novembre 1991, N. 381 della Regione Liguria al N. 57 sez. A;
- d. registro nazionale degli enti e delle associazioni che svolgono attività in favore degli immigrati - prima sezione;
- e. Gruppo Ligure Immigrazione e Salute, Società Italiana Medicina delle Migrazioni;
- f. C.I.S.A. – consiglio per la cooperazione internazionale, solidarietà e accoglienza- Città di Genova
- g. Registro degli enti di Servizio Civile Nazionale (UNSC) - terza classe;
- h. Albo della Regione Liguria degli enti di Servizio Civile;
- i. Elenco della regione Liguria degli organismi che perseguono scopi educativi e formativi nella rete dell'apprendimento permanente (DGR 450/2015);
- j. Certificazione Qualità con il sistema ISO 9001.

La Cooperativa La Comunità si propone come interlocutore sociale essendo presente e attiva in diversi "luoghi di rappresentanza" tra cui i più significativi sono:

- a. Aderisce alla Lega delle Cooperative e Mutue, è membro del Direttivo Regionale di Lega Coop e dell'Associazione Nazionale Coop sociali;
- b. Socio del consorzio Cress;
- c. Aderisce al Forum del Terzo Settore, è membro del coordinamento del Forum Provinciale di Genova nonché membro permanente della Commissione Infanzia e Adolescenza e membro dei Forum di terzo settore municipali del Comune di Genova;
- d. È membro del Forum Antirazzista;
- e. È membro del C.N.C.M (Coordinamento Nazionale Comunità per Minori) di cui è socio fondatore;
- f. È socio dell'associazione A.M.E.S. (Associazione per la mutualità e lo sviluppo dell'economia sociale);
- g. È socio fondatore del Circolo di Studio sul Lavoro Sociale "Oltre il Giardino" (scopo del circolo e istituire momenti di elaborazione e di dibattito pubblico intorno ai temi legati allo sviluppo del welfare);
- h. Aderisce al Social Club Genova;
- i. Aderisce alla rete che ha fondato il Cantiere per la Legalità Responsabile.

2 IL DECRETO LEGISLATIVO 231/01

2.1 Quadro normativo di riferimento ex D. Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300”* ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano un particolare regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti, che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha materialmente commesso determinati fatti illeciti e che mira a coinvolgere, nella punizione degli stessi, gli enti nel cui interesse o vantaggio i reati in questione sono stati commessi.

Un simile ampliamento della responsabilità a carico degli enti mira ad estendere la punizione degli illeciti penali individuati nel Decreto (c.d. *“reati presupposto”*) agli enti che abbiano tratto vantaggio o nel cui interesse siano stati commessi i reati stessi.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all’estero ai sensi dell’art. 4 D.Lgs. n. 231/2001, purché per gli stessi non proceda lo Stato nel luogo in cui è stato commesso il reato.

La portata innovativa del Decreto Legislativo 231/2001 è rappresentata dalla previsione della responsabilità amministrativa della persona giuridica in dipendenza della commissione di un fatto di reato.

Con l’entrata in vigore di tale decreto le società non possono più dirsi estranee alle conseguenze dirette dei reati commessi da singole persone fisiche nell’interesse o a vantaggio della società stessa.

Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto Legislativo 231/2001 è particolarmente severo: infatti, oltre alle sanzioni pecuniarie, vi sono quelle di sospensione e di interdizione parziale o totale delle attività di impresa che possono avere effetti permanenti per le società che ne siano oggetto.

Quanto ai reati presupposto, il D.lgs. n. 231/2001 richiama le seguenti tipologie:

- a) reati contro la Pubblica Amministrazione;
- b) reati societari;
- c) delitti contro la fede pubblica;
- d) abusi di mercato;
- e) delitti contro la persona;
- f) reati con finalità di terrorismo;
- g) reati informatici;
- h) reati transnazionali;
- i) reati in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- j) reati di criminalità organizzata;
- k) reati di ricettazione, riciclaggio e autoriciclaggio;
- l) reati contro l’industria e il commercio;
- m) reati in materia di violazione del diritto d’autore;
- n) reati ambientali;
- o) impiego di lavoratori irregolari;
- p) reati di razzismo e xenofobia.

L'elenco completo ed aggiornato dei reati presupposto è allegato al presente documento.

2.2 Esimenti della responsabilità amministrativa

L'art. 6 D.lgs. n. 231/2001 stabilisce che l'ente non è sanzionabile sotto il profilo amministrativo se prova che l'Organo Dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, *“modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”*.

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

Detti Modelli di organizzazione, gestione e controllo, ex art. 6, commi 2 e 3, del D.lgs. n. 231/2001, devono rispondere alle seguenti esigenze:

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

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

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

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge, scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

L'efficace attuazione del Modello richiede 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 unitamente ad un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

In ogni caso l'ente non risponde se le persone hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5 comma 2 D.lgs. n. 231/2001).

2.3 Sanzioni

Il Decreto enuncia le tipologie di sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Nello specifico le sanzioni sono le seguenti:

- a) sanzioni pecuniarie;
- b) sanzioni interdittive;
- c) confisca;
- d) pubblicazione della sentenza.

Si fa riferimento alle sanzioni interdittive, peraltro applicabili solo ad alcuni reati del Decreto:

1. interdizione dall'esercizio delle attività;
2. sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
3. divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
4. esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, nonché la revoca di quelli eventualmente già concessi;
5. divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Ferme restando le ipotesi di riduzione delle sanzioni pecuniarie di cui agli artt. 12 (casi di riduzione delle sanzioni pecuniarie) e 26 (delitti tentati), non insorge alcuna responsabilità in capo agli Enti qualora gli stessi abbiano volontariamente impedito il compimento dell'azione ovvero la realizzazione dell'evento.

3 IL MODELLO 231 DELLA COOPERATIVA LA COMUNITÀ – LA PARTE GENERALE

3.1 Introduzione

La Cooperativa La Comunità a seguito di un percorso di crescita e consapevolezza della centralità della cultura della *corporate governance* ha deciso di dotarsi di un Modello di Organizzazione che sia funzionale alla prevenzione dei reati presupposto di cui al D.lgs. 231/01. In tale ottica si è voluta dotare del presente Modello di Organizzazione, gestione e controllo e dei suoi allegati con la ferma convinzione che la spinta organizzativa ed etica apicale sia fondamentale e preceda quanto espresso dal legislatore sul piano normativo.

3.2 Finalità del Modello

Attraverso l'adozione del Modello la Cooperativa La Comunità si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- ribadire che forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Cooperativa La Comunità, in quanto le stesse (anche nel caso in cui l'Ente fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la Società intende attenersi nell'esercizio della propria attività;
- rendere consapevoli tutti i Destinatari del Modello dell'esigenza di un puntuale rispetto del Modello stesso, alla cui violazione conseguono severe sanzioni disciplinari;
- informare in ordine alle gravose conseguenze che potrebbero derivare all'Ente (e dunque indirettamente ai tutti i portatori di interesse) dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie ed interdittive previste dal Decreto e della possibilità che esse siano disposte anche in via cautelare;
- consentire all'Ente un costante controllo ed un'attenta vigilanza sulle attività, in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio ed eventualmente applicare le misure disciplinari previste dallo stesso Modello.

3.3 Linee guida Confindustria

Confindustria, principale organizzazione rappresentativa delle imprese manifatturiere e di servizi in Italia, ha predisposto le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al D.lgs. n. 231/2001, fornendo così alle imprese indicazioni di tipo metodologico su come predisporre un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati indicati nel decreto, consentendo all'ente l'esonero dalla responsabilità e dalle relative sanzioni (pecuniarie e interdittive).

Le indicazioni fornite nelle Linee Guida richiedono, naturalmente, un successivo adattamento da parte delle imprese. Ogni modello organizzativo, infatti, per poter esercitare la propria efficacia preventiva, va costruito tenendo presenti le caratteristiche proprie dell'impresa cui si applica. Il rischio reato di ogni impresa è strettamente dipendente dal settore economico, dalla complessità organizzativa e non solo dimensionale dell'ente e dell'area geografica in cui essa opera.

La prima versione delle Linee Guida, elaborata nel 2002 dal Gruppo di lavoro sulla "Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche", costituito nell'ambito del Nucleo Affari Legali, Finanza e Diritto d'Impresa di Confindustria, è stata approvata dal Ministero della Giustizia nel giugno 2004.

A seguito dei numerosi interventi legislativi che, nel frattempo, hanno modificato la disciplina sulla responsabilità amministrativa degli enti, estendendone l'ambito applicativo a ulteriori fattispecie di reato, il Gruppo di lavoro di Confindustria ha provveduto ad aggiornare le Linee Guida per la costruzione dei modelli organizzativi in un primo momento nel 2008 e, da ultimo, nel 2014.

La nuova versione adegua il precedente testo del 2008 alle novità legislative, giurisprudenziali e della prassi applicativa nel frattempo intervenute. Come previsto dall'art. 6, comma 3 del D. Lgs. n. 231/2001, il documento è stato sottoposto al vaglio del Ministero della Giustizia che in data 21 luglio 2014 ne ha comunicato l'approvazione definitiva.

Le Linee Guida si focalizzano in particolare su:

- la costruzione del Codice Etico,
- la composizione e le azioni dell'Organismo di Vigilanza,
- le fattispecie di reato contemplate nel Decreto,

mantenendo come perno la convinzione che l'obiettivo finale sia la costituzione di un sistema di controllo preventivo, basato sul rischio di commissione dei reati individuati nel Decreto.

Inoltre, i controlli devono avvenire "alla presenza" di:

- un Codice Etico con riferimento ai reati considerati,
- un sistema organizzativo sufficientemente chiaro,
- procedure per regolamentare l'attività ed individuare i punti di controllo,
- poteri autorizzativi e di firma assegnati secondo precisi criteri aziendali definiti con idonei limiti di spesa,
- un sistema di controllo e gestione in grado di fornire la tempestiva segnalazione di situazioni di criticità,
- un sistema di comunicazione al personale, formazione e addestramento.

Il modello, per la società che decide di adottarlo, deve essere attento alle dinamiche e allo sviluppo per contribuire attivamente alla competitività dell'azienda.

Da ultimo, nelle Linee Guida approvate nel luglio 2014:

- viene ribadito il principio secondo cui è necessario che i Modelli implementati dalle Società siano costantemente aggiornati e che l'aggiornamento avvenga sia in conseguenza di modifiche normative, sia di eventuali trasformazioni nel sistema organizzativo aziendale;
- viene dato rilievo alla necessità che siano organizzati corsi di formazione sulla normativa e corsi di formazione sui contenuti specifici del Modello, con controlli di frequenza e di qualità dei programmi trattati e con la supervisione dell'Organismo di Vigilanza;
- si sottolinea la necessità che il sistema di deleghe e procure implementato nella Società venga documentato in modo da poter essere facilmente ricostruito e che l'attribuzione delle deleghe e procure sia formalizzata in conformità alle disposizioni di legge. Le deleghe devono indicare con chiarezza i soggetti delegati, le competenze richieste ai destinatari della delega, i poteri assegnati e le eventuali limitazioni di spesa;
- per quanto concerne il sistema dei controlli viene rafforzato il principio in base al quale ogni operazione e transazione deve essere documentabile e verificabile;
- viene ribadita l'importanza di vincolare all'osservanza del Modello anche i soggetti terzi con cui la Società tratta e non solo i suoi dipendenti, nonché l'importanza dell'individuazione di un sistema disciplinare informato al principio della gradualità e proporzionalità della sanzione irrogata rispetto all'atto contestato e a quello del contraddittorio;

- viene ribadita l'indicazione, sempre più stringente, di effettuare un adeguato risk assessment propedeutico alla predisposizione di un Modello rispondente all'effettiva realtà dell'ente e che preveda presidi specifici per ciascuna area di rischio
- viene ribadita la rilevanza del ruolo dell'OdV nel promuovere le attività ritenute funzionali alla tenuta del Modello.

La cooperativa La Comunità, durante l'attività di analisi e predisposizione del "Sistema 231", ha ritenuto pertanto necessario ed utile seguire le indicazioni prescritte dall'associazione nelle Linee Guida Confindustria.

3.4 Costruzione del Modello e relativa struttura

Il Modello di organizzazione e gestione rappresenta lo strumento normativamente richiesto per dare attuazione alla strategia di prevenzione dei reati previsti dal Decreto, nell'interesse e a vantaggio dell'ente stesso.

La Cooperativa La Comunità ha deciso di migliorare la propria struttura organizzativa limitando il rischio di commissione dei reati attraverso l'adozione del Modello previsto dal D. Lgs. 231/2001. I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito; dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire a La Comunità di prevenire o di reagire tempestivamente per impedirne la commissione.

Scopo del Modello è pertanto la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati mediante l'individuazione delle attività sensibili e, dove necessario, la loro conseguente proceduralizzazione.

Per permettere una costruzione personalizzata del Modello, si è proceduto ad una vera e propria mappatura aziendale delle attività e dei processi ritenuti suscettibili di sfociare nei reati tipizzati dal decreto ordinandoli per rischiosità del processo (calcolata sulla base dell'adeguatezza del sistema di controllo in essere) e gravità dell'illecito. Attività avvenuta nel concreto osservando lo svolgimento delle attività da vicino tenendo presenti le dinamiche già esistenti o possibili e le esigenze imposte dall'attività.

Per intraprendere un'indagine sui rischi-reato connessi a determinate attività, viene data la precedenza alla raccolta di informazioni ritenute essenziali come:

- tipologia dell'ente,
- quadro normativo applicabile all'ente,
- esistenza di contributi pubblici e normativa ad essi applicabile,
- livello di centralizzazione dei poteri,
- indagine sul contenuto, forma e verificabilità delle deleghe e delle procure,
- separazione di funzioni tra coloro che hanno poteri di spesa e coloro che effettuano il controllo sulle medesime,
- adozione di codici di comportamento o di specifiche direttive,
- job description,
- procedure esistenti o prassi consolidate.

Il presente Modello è costituito da una parte generale e da una parte speciale, oltre ad una serie di allegati che ricomprende, tra gli altri, il documento di analisi dei rischi. Tali documenti possono essere soggetti a

revisione ed aggiornamento periodici: nel caso di modifiche al Modello o all'analisi dei rischi esse sono formalmente approvate dal Consiglio di Amministrazione di La Comunità.

Nella parte generale si introduce l'attività svolta, i fini e le modalità del lavoro futuro, mentre nella parte speciale si fa esplicito riferimento ai soli reati contemplati dal D.Lgs 231/2001 che, all'esito dell'attività di mappatura dei rischi, si ritengono applicabili alla realtà di La Comunità

3.5 Procedure di adozione del Modello, modifiche ed integrazioni

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista dal Decreto come facoltativa e non obbligatoria, La Comunità ha ritenuto necessario procedere alla sua adozione e alla nomina del proprio Organismo di Vigilanza.

In relazione alla complessità organizzativa ed alla compenetrazione del Modello nell'organizzazione stessa, l'aggiornamento del Modello comporta la predisposizione di un programma di aggiornamento.

Si rende necessario procedere alla predisposizione del documento in occasione:

- di novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;
- della revisione periodica del Modello anche in relazione a cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività istituzionali;
- di significative violazioni del Modello e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo.

L'attività è funzionale al mantenimento nel tempo dell'efficacia del Modello.

Il compito di disporre l'aggiornamento del Modello è attribuito al Consiglio di Amministrazione.

Più in particolare:

- a) l'Organismo di Vigilanza comunica alla Direzione ogni informazione della quale sia a conoscenza che determina l'opportunità di procedere a interventi di aggiornamento del Modello;
- b) la Direzione approva l'avvio e i contenuti del programma di aggiornamento;
- c) l'Organismo di Vigilanza predispone il programma di aggiornamento avvalendosi laddove necessario di supporto esterno. All'Organismo di Vigilanza viene dato mandato in particolare dell'individuazione delle attività sensibili e dei presidi di controllo, dell'aggiornamento dell'analisi di rischio, della definizione delle attività necessarie e delle relative responsabilità, dei tempi e delle modalità di esecuzione;
- d) l'aggiornamento della Parte Generale e/o delle Parti Speciali è sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione. Le modifiche formali o che non incidono significativamente sul sistema di controllo sono approvate dalla Direzione.

L'Organismo di Vigilanza provvede a monitorare lo stato di avanzamento e i risultati del programma di aggiornamento e l'attuazione delle azioni disposte e l'esito delle attività.

4 ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Costituzione, nomina e composizione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza (di seguito OdV) è composto da tre membri, uno dei quali può essere interno alla Società.

I membri esterni sono scelti fra soggetti con specifiche e comprovate competenze in materia di diritto penale di impresa, analisi dei processi, attività ispettive, campionamento statistico e valutazione dei rischi.

L'OdV rappresenta un organo collegiale nominato dal Consiglio di Amministrazione e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Il Consiglio di Amministrazione nomina l'OdV e gli assegna il compenso annuo ed il budget di spesa annua che potrà essere utilizzato dall'OdV a propria discrezione nell'esecuzione dei compiti affidati per le spese di consulenza esterne, trasferte, attività operativa, servizi richiesti ad enti esterni.

L'OdV non può ricoprire incarichi di gestione, esecutivi o di controllo che creino situazioni di conflitto di interesse.

I requisiti fondamentali richiesti sono:

- a) **autonomia:** l'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomia decisionale. L'Organismo è autonomo nei confronti dell'ente, ovvero non è coinvolto in alcun modo in attività operative, né è partecipe di attività di gestione. Inoltre l'Organismo ha la possibilità di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati. Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale. L'Organismo è inoltre autonomo nel senso regolamentare, ovvero ha la possibilità di determinare le proprie regole comportamentali e procedurali nell'ambito dei poteri e delle funzioni determinate dal Consiglio di Amministrazione. All'OdV è affidato un budget entro il quale può muoversi autonomamente ed indipendentemente. La cifra stanziata a budget verrà definita di anno in anno dall'ente in relazione alle attività pianificate e prospettate dall'OdV ai fini della vigilanza. L'OdV nel momento in cui ravviserà la necessità di utilizzare il budget per determinate attività di vigilanza, comunicherà all'azienda la motivazione per la quale intende procedere in tali attività, ma sarà l'azienda stessa a richiedere i preventivi e le quotazioni. All'OdV verrà sottoposta la valutazione "tecnico-professionale" dei professionisti coinvolti in tali attività (curricula vitae).
- b) **indipendenza:** è condizione necessaria la non soggezione ad alcun legame di sudditanza nei confronti dell'Ente. L'indipendenza si ottiene per il tramite di una corretta ed adeguata collocazione gerarchica: l'OdV dipende direttamente ed unicamente solo dal Consiglio di Amministrazione.
- c) **professionalità:** l'Organismo di Vigilanza deve essere professionalmente capace ed affidabile. Devono essere pertanto garantite le competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; sono presupposte competenze di natura giuridica, contabile, aziendale, organizzativa e di auditing. In particolare devono essere garantite capacità specifiche in attività ispettiva e consulenziale, come, per esempio, competenze relative al campionamento statistico, alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari, nonché alle metodologie per l'individuazione delle frodi. Tali caratteristiche unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.
- d) **continuità d'azione:** al fine di dare la garanzia di efficace e costante attuazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza opera senza soluzione di continuità. L'Organismo di Vigilanza, pertanto, nelle

soluzioni operative adottate garantisce un impegno prevalente, anche se non necessariamente esclusivo, idoneo comunque ad assolvere con efficacia e efficienza i propri compiti istituzionali.

Sono cause di ineleggibilità e/o decadenza dei membri dell'OdV i seguenti casi:

- una delle circostanze descritte dall'art. 2382 c.c.;
- una delle situazioni in cui risulta gravemente compromessa l'autonomia e l'indipendenza del singolo componente;
- l'aver riportato condanna penale passata in giudicato per delitto di cui ai reati presupposto ex D.Lgs. 231/01, anche nella forma dell'applicazione della pena sull'accordo delle parti ex art. 444 C.p.p.

I componenti dell'OdV si riservano anche di poter recedere dalla carica dandone comunicazione scritta a mezzo raccomandata ricevuta di ritorno entro 30 giorni.

La nomina deve prevedere la durata dell'incarico, che è a tempo determinato con possibilità di rinnovo.

L'Organismo di Vigilanza cessa il proprio ruolo per rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca.

L'Organismo di Vigilanza può essere revocato:

- in caso di inadempienze reiterate ai compiti, ovvero inattività ingiustificata;
- in caso di intervenuta irrogazione, nei confronti dell'Ente, di sanzioni interdittive, a causa dell'inattività del componente l'OdV;
- quando siano riscontrate violazioni del Modello da parte dei soggetti obbligati e vi sia inadempimento nel riferire tali violazioni e nella verifica dell'idoneità ed efficace attuazione del Modello al fine di proporre eventuali modifiche;
- qualora subentri, dopo la nomina, una delle cause di ineleggibilità di cui sopra.

La revoca è deliberata dal Consiglio di Amministrazione.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca dei componenti dell'Organismo di Vigilanza il Consiglio di Amministrazione prenderà senza indugio le decisioni del caso.

4.2 Poteri e compiti

L'OdV è dotato di un suo regolamento interno contenente la descrizione delle modalità di esecuzione dei compiti ad esso affidati.

L'OdV incontrerà l'Organo Amministrativo e gli eventuali referenti interni a seconda delle necessità di volta in volta emerse nel corso delle attività di Vigilanza.

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- sull'osservanza del Modello da parte degli organi sociali, dei dipendenti, e nei limiti previsti da parte dei consulenti, dei fornitori, dei partner e delle società di service;
- sull'efficacia e sull'adeguatezza del Modello, nella prevenzione dei reati, in relazione alla struttura aziendale;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali, normative e/o socio-ambientali, sollecitando a tal fine gli organi competenti, conformemente a quanto previsto nel Modello stesso.

Più specificamente, oltre ai compiti già citati nel paragrafo precedente, all'OdV sono affidate le attività:

a) di verifica:

- raccolta, elaborazione e conservazione delle informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
- conduzione di ricognizioni sull'attività aziendale ai fini del controllo e dell'eventuale aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- effettuazione periodica delle verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere da La Comunità, soprattutto nell'ambito delle attività sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da illustrare in sede di relazione agli organi societari deputati;
- attuazione delle procedure di controllo previste dal Modello anche tramite l'emanazione o proposizione di disposizioni (normative e/o informative) interne;
- attivazione e svolgimento di audit interni, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire ulteriori elementi;
- coordinamento con le altre funzioni aziendali per il migliore monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello.

b) di aggiornamento:

- interpretazione della normativa rilevante in coordinamento con i consulenti legali esterni della società e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative;
- aggiornamento periodico della lista di informazioni che devono essere tenute a sua disposizione,
- valutazione delle esigenze di aggiornamento del Modello, anche attraverso apposite riunioni con le varie funzioni aziendali interessate;
- monitoraggio dell'aggiornamento dell'organigramma aziendale, ove è descritta l'organizzazione della società nel suo complesso con la specificazione delle aree, strutture e uffici, e relative funzioni.

c) di formazione:

- coordinamento con le risorse umane per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da inviare ai dirigenti, dipendenti e agli organi societari, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001;
- predisposizione ed aggiornamento con continuità, in collaborazione con la funzione competente, dello spazio nell'intranet-internet della Società contenente tutte le informazioni relative al D. Lgs. 231/2001 ed al Modello;
- monitoraggio delle iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisposizione della documentazione interna necessaria al fine della sua efficace attuazione, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso.

d) sanzionatorie:

- segnalazione di eventuali violazioni del Modello al Consiglio di Amministrazione ed alla funzione che valuterà l'applicazione dell'eventuale sanzione;
- coordinamento con le funzioni aziendali competenti per valutare l'adozione di eventuali sanzioni o provvedimenti, fermo restando le competenze delle stesse per l'irrogazione della misura adottabile ed il relativo procedimento decisionale;
- aggiornamento sugli esiti di archiviazione o d'irrogazione delle sanzioni.

In ragione dei compiti affidati, il Consiglio di Amministrazione è in ogni caso l'unico organo aziendale chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza dell'intervento dell'OdV, in quanto all'organo dirigente compete comunque la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

L'OdV ha, come previsto dalla legge, autonomi poteri di iniziativa e controllo al fine di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, ma non ha poteri coercitivi o di intervento modificativi della struttura aziendale o sanzionatori nei confronti di dirigenti, dipendenti, organi sociali, consulenti, società di service, partner o fornitori; questi poteri sono demandati agli organi societari o alle funzioni aziendali competenti.

Per svolgere le attività ispettive che gli competono l'OdV ha accesso, nei limiti posti dalla normativa ex Reg. UE 679/2016 (GDPR) e dallo Statuto dei Lavoratori, a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante nonché agli strumenti informatici e informativi relativi alle attività classificate o classificabili come a rischio di reato.

L'OdV può avvalersi non solo dell'ausilio di tutte le strutture della Società, ma, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, di consulenti esterni con specifiche competenze professionali in materia, per l'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie alla funzione di controllo. Tali consulenti dovranno sempre riferire i risultati del proprio operato all'OdV.

L'autonomia e l'indipendenza che necessariamente devono connotare le attività dell'OdV hanno reso necessario introdurre alcune forme di tutela in suo favore, al fine di garantire l'efficacia del Modello e di evitare che la sua attività di controllo possa ingenerare forme di ritorsione a suo danno (si pensi all'ipotesi in cui dagli accertamenti svolti dall'OdV possano emergere elementi che facciano risalire al massimo vertice aziendale il reato o il tentativo di commissione del reato o la violazione del presente Modello). Pertanto, le decisioni in merito a promozioni, trasferimenti o sanzioni disciplinari relative all'OdV sono attribuite alla competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione.

4.3 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni, da parte dei dirigenti, dipendenti, degli organi sociali, dei consulenti, dei fornitori, dei partner e delle società di service in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Cooperativa La Comunità ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Valgono, al riguardo, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- i dipendenti hanno il dovere di trasmettere all'OdV eventuali segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati;
- i dirigenti hanno l'obbligo di segnalare all'OdV eventuali violazioni poste in essere da dipendenti, organi sociali, fornitori, società di service, consulenti e partner, di cui essi siano venuti a conoscenza.
- tutti i soggetti che non sono dipendenti di La Comunità, come consulenti, fornitori, partner, società di service, hanno facoltà di segnalare eventuali violazioni di cui siano venuti a conoscenza direttamente all'OdV.

La Comunità tutela il personale e/o i terzi che segnalino illeciti o violazioni relative al Modello di cui siano venuti a conoscenza per ragioni d'ufficio.

In particolare, a norma dell'art. 6, comma 2 bis, D.Lgs. n. 231/2001 il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo prevede:

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti apicali e quelli sottoposti all'altrui direzione di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 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 garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.

Le segnalazioni giungono all'OdV tramite uno dei seguenti canali:

- a) un indirizzo di posta elettronica odv@lacomunita.it cui è riservato l'accesso al solo OdV;
- b) una cassetta postale sita presso la sede della Società, cui è riservato l'accesso al solo OdV, all'interno della quale lasciare una segnalazione in busta chiusa all'attenzione dell'OdV.

In ossequio a quanto previsto dall'art. 6, comma 2 bis, D.lgs. n. 231/2001, novellato dalla legge n. 179/2017 in materia di whistleblowing, è fatto divieto di porre in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

In caso di adozione di misure ritorsive o discriminatorie trovano applicazione i commi 2 ter e 2 quater dell'art. 6 D.lgs. n. 231/2001.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute, intraprende eventuali azioni ispettive ed informa del risultato le funzioni coinvolte; gli eventuali provvedimenti conseguenti il controllo sono applicati dalle relative funzioni coinvolte in conformità a quanto previsto dal Sistema Sanzionatorio.

L'OdV può anche prendere in considerazione le segnalazioni anonime ove ne ravvisi l'utilità.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, i dirigenti e dipendenti devono obbligatoriamente ed immediatamente trasmettere all'OdV le informazioni concernenti:

- a) le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- b) i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali della Società La Comunità nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/2001;
- c) le notizie relative ai procedimenti sanzionatori svolti e alle eventuali misure irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora esse siano legate alla commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
- d) le conclusioni delle verifiche ispettive disposte da funzioni di controllo interno o da commissioni interne da cui derivano responsabilità per la commissione di reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- e) le comunicazioni di inizio dei procedimenti da parte della polizia giudiziaria;
- f) le richieste di assistenza legale proposte da soci, amministratori, dirigenti per la commissione di reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- g) le comunicazioni in ordine alla variazione della struttura organizzativa, variazioni delle deleghe e dei poteri;
- h) i verbali delle riunioni del Consiglio di Amministrazione;

- i) le variazioni delle aree di rischio;
- j) la realizzazione di operazioni considerate a rischio in base alla normativa di riferimento;
- k) i contratti conclusi con la PA ed erogazione di fondi e contributi pubblici a favore della Società.

Inoltre l'OdV, dalle funzioni aziendali competenti, deve essere costantemente informato:

- sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la Cooperativa La Comunità al rischio di commissione di uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- sui rapporti con le società di service, fornitori, consulenti e partner che operano per conto di La Comunità nell'ambito delle attività sensibili;
- sulle operazioni straordinarie intraprese da La Comunità.

Gli obblighi di segnalazione, così come le relative sanzioni in caso di non rispetto del Modello, riguardanti i non dipendenti della Cooperativa La Comunità, quali i consulenti, i fornitori, i partner e le società di service, sono specificati in appositi documenti firmati da tali soggetti o in clausole inserite nei contratti che legano tali soggetti alla cooperativa La Comunità.

4.4 Segnalazioni delle violazioni del Modello

Gli Organi della Società, i dipendenti della Società e i destinatari in genere hanno il compito di riferire per iscritto all'OdV della presenza di possibili violazioni o la commissione di reati sanzionati.

L'OdV, in conformità alla normativa whistleblowing di cui alla legge n. 179/2017, si impegna a tutelare da ogni forma di discriminazione, ritorsione, e penalizzazione i soggetti che effettuano tali segnalazioni per comportamenti che hanno violato il Modello o comunque non in linea con gli stessi. L'OdV valuta le segnalazioni a propria discrezione, chiedendo eventuali informazioni. L'archiviazione viene motivata per iscritto dall'OdV.

4.5 L'attività di reportazione dell'OdV verso altri organi aziendali

L'attività di reportazione dell'OdV ha sempre ad oggetto:

- l'attività svolta dall'ufficio dell'OdV,
- l'attuazione del Modello,
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni a La Comunità, sia in termini di efficacia del Modello.

L'OdV rapporta direttamente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale su base di urgenza e su base semestrale.

L'OdV predispose semestralmente un rapporto scritto per il Consiglio di Amministrazione sull'attività svolta nel periodo di riferimento, sui controlli effettuati e sull'esito degli stessi.

Annualmente l'OdV redige il piano delle attività previste per l'anno successivo e la relativa richiesta di budget.

Qualora l'OdV rilevi criticità riferibili a qualcuno degli organi fin qui indicati, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente ad uno degli altri organi.

Allorquando, ad esempio, emergono profili di responsabilità collegati alla violazione del Modello, cui consegua la commissione di specifici reati ad opera degli amministratori, l'OdV deve prontamente rivolgersi al Collegio Sindacale.

Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali devono essere custoditi dall'OdV e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

L'OdV deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni competenti presenti per i diversi profili specifici e/o i consulenti, più precisamente con:

- i consulenti legali esterni dell'Ente per tutto ciò che riguarda l'interpretazione della normativa rilevante, per determinare il contenuto delle clausole contrattuali e delle dichiarazioni di impegno per amministratori, dirigenti e revisori;
- la funzione amministrativa per gli adempimenti societari che possono avere rilevanza ai fini della commissione dei reati societari e per il monitoraggio dei risultati dell'attività svolta ai sensi del D. Lgs. 231/2001; inoltre per il controllo in ordine al rispetto da parte dei consulenti, dei fornitori, dei partner e delle società di service delle procedure amministrative e contabili nell'ambito delle attività sensibili;
- la funzione risorse umane in ordine alla formazione del personale e in caso di modifiche organizzative che impattino sulla mappatura delle attività sensibili;
- la Direzione in ordine ad eventuali procedimenti disciplinari.

Ogniqualevolta lo ritiene opportuno, l'OdV può coordinarsi con la funzione aziendale utile ad ottenere il maggior numero di informazioni possibili o a svolgere al meglio la propria attività.

4.6 Autonomia operativa e finanziaria

Per garantire l'autonomia nello svolgimento delle funzioni assegnate dall'OdV, nel Modello di organizzazione della Società è previsto che:

- le attività dell'OdV non devono essere preventivamente autorizzate da nessun organo;
- l'OdV ha accesso a tutte le informazioni relative all'Ente anche quelle su supporto informatico, e può chiedere direttamente informazioni a tutto il personale;
- la mancata collaborazione con l'OdV costituisce un illecito disciplinare;
- l'OdV ha facoltà di disporre in autonomia e senza alcun preventivo consenso delle risorse finanziarie stanziare dal Consiglio di Amministrazione al fine di svolgere l'attività assegnata.

4.7 Responsabilità dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV, nell'ambito del proprio incarico e sulla base del piano di attività annuale presentato all'organo amministrativo, assume responsabilità civile per i danni patrimoniali cagionati alla Società che siano diretto ed immediato effetto di una mancanza ad un dovere del proprio incarico, come definito nel presente Modello.

La responsabilità civile in ogni caso non sussiste e non potrà essere contestata dall'organo amministrativo all'OdV nei seguenti casi:

- mancata e tempestiva erogazione del budget annuale all'OdV; l'erogazione si ritiene tempestiva se effettuata entro due mesi dalla richiesta o dalla scadenza in qualunque modo determinata;

- qualora l'OdV abbia segnalato mancanze o carenze del Modello o nel sistema organizzativo e gestionale adottato dalla società e l'organo amministrativo non sia tempestivamente intervenuto per ovviare alle mancanze, indipendentemente da ogni connessione o legame funzionale con il reato commesso;

- qualora l'OdV abbia svolto le proprie prescritte verifiche in esecuzione del proprio piano di attività;

- qualora le aree a rischio o a supporto reato non abbiano dato piena ed integrale esecuzione al flusso informativo verso l'OdV o comunque il membro dell'OdV non ne abbia avuto conoscenza.

L'Organismo di vigilanza trasmette all'organo amministrativo i propri verbali di audit periodici in modo da mettere in condizione l'organo dirigente di intervenire tempestivamente sulle criticità o sulle circostanze segnalate dall'OdV. La puntuale trasmissione dei verbali contenenti i rilievi sul funzionamento del Modello esonera da responsabilità l'OdV con riferimento alle circostanze segnalate.

Il Consiglio di Amministrazione è - in ogni caso - chiamato a svolgere un'attività di vigilanza continuativa e a posteriori sull'adeguatezza complessiva dell'intervento dell'OdV, in quanto sul Consiglio stesso grava in ultima istanza la responsabilità del funzionamento e dell'efficacia del Modello. Il mancato esercizio di tale attività di vigilanza costituisce esimente da responsabilità per l'OdV.

5 FORMAZIONE E DIVULGAZIONE DEL MODELLO

La Società si attiva per informare tutti i Destinatari in ordine al contenuto dispositivo permanente del Modello e a darne adeguata diffusione.

Il Modello viene messo a disposizione di ogni dipendente, mentre ai soggetti esterni (rappresentanti, consulenti, partner commerciali) viene fornita apposita informativa sulle politiche e le procedure adottate dalla Società sulla base del Modello.

A quel punto, ogni comportamento posto in essere dai collaboratori esterni o dai partner commerciali in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto, potrà determinare, grazie all'attivazione di opportune clausole, la risoluzione del rapporto contrattuale.

5.1 Informazione e formazione dei dipendenti

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo della Cooperativa La Comunità garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute nei confronti dei dipendenti. Tale obiettivo riguarda tutte le risorse aziendali sia quelle già presenti in azienda che quelle da inserire.

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 è differenziata in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza: a tal fine l'Ente definisce un programma di formazione per il personale che prevede il contenuto dei corsi, la loro frequenza, l'obbligatorietà della partecipazione.

5.2 Informazione ai partner

Relativamente ai partner, la Cooperativa La Comunità deve garantire che venga data adeguata informativa del sistema mediante la consegna di materiale illustrativo. L'avvenuta informativa deve risultare da un documento firmato dal consulente/partner, attestante la presa conoscenza dell'esistenza del Modello e dei principi in esso contenuti e l'impegno a rispettarli.

6 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

6.1 Funzione del sistema disciplinare

Viene predisposto un sistema di sanzioni da applicarsi in caso di violazione delle regole di condotta introdotte dal Modello, garantendo così maggior efficacia all'attività di controllo esercitata dall'OdV con lo scopo di assicurare l'effettività del Modello stesso.

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 2 bis, lett. d) D.lgs. n. 231/2001 sono altresì irrogate sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

L'adozione del sistema disciplinare costituisce, ai sensi del Decreto, un requisito essenziale del Modello affinché l'Ente possa beneficiare dell'esimente della responsabilità.

Il Sistema Disciplinare:

- è diversamente strutturato a seconda dei soggetti a cui si rivolge e delle mansioni svolte da quest'ultimi;
- individua in maniera puntuale secondo i casi le sanzioni da applicarsi per il caso di infrazioni, violazioni, elusioni;
- prevede una procedura di accertamento per le suddette violazioni, nonché un'apposita procedura di irrogazione delle sanzioni;
- introduce idonee modalità di pubblicazione e diffusione.

È rivolto essenzialmente a:

- a) tutti coloro che svolgono per la Cooperativa La Comunità funzione di rappresentanza, amministrazione, o direzione;
- b) coloro che per le loro funzioni sono dotate di autonomia finanziaria e gestionale;
- c) tutti i dipendenti, in generale.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di eventuali procedimenti penali a carico dell'autore delle infrazioni.

Il Sistema Sanzionatorio è reso pubblico e diffuso.

6.2 Sistema sanzionatorio nei confronti dei dipendenti

La violazione da parte dei dipendenti di disposizioni contenute nel presente Modello, o nei documenti ad esso collegati, costituisce illecito disciplinare che, conformemente a quanto stabilito dai Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro vigenti ed applicati e dalle norme di Legge in materia, dà luogo all'avvio di un procedimento disciplinare ad esito del quale, nel caso di verificata responsabilità del dipendente, viene emesso un provvedimento disciplinare avente contenuto ed effetti sanzionatori.

Il procedimento ed i provvedimenti disciplinari di cui sopra sono regolati dall'art. 7 legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), dai Contratti Collettivi e dal sistema disciplinare adottato dalla Società.

Il contratto collettivo nazionale che trova applicazione all'interno di La Comunità è il "contratto collettivo nazionale di lavoro vigente per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo".

Conformemente a detta normativa, cui si fa integralmente rinvio, le sanzioni applicabili si distinguono in:

- a) ammonizione verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa;
- d) sospensione dal lavoro e della retribuzione;
- e) licenziamento.

La scelta circa il tipo e l'entità della sanzione da applicarsi di volta in volta sono valutati e determinati avendo riguardo ad elementi quali l'intenzionalità del comportamento, il grado di negligenza e/o imprudenza e/o imperizia dimostrate, la rilevanza degli obblighi violati e/o del danno e/o del grado di pericolo cagionato all'azienda, la sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, il concorso nell'illecito di più dipendenti in accordo tra loro nel rispetto del generale principio di gradualità e di proporzionalità.

L'accertamento degli illeciti disciplinari, i conseguenti procedimenti e provvedimenti sanzionatori restano di competenza degli Organi e delle funzioni aziendali competenti, ancorché ne debba essere data pronta comunicazione all'OdV.

Quanto sino ad ora esposto, con riguardo a tutto il personale dipendente, vale ancor più per coloro che appartengono alla categoria dirigenziale, nel rispetto delle norme contrattuali specifiche della stessa categoria dirigenziale.

Tanto nei confronti del personale dipendente di categoria quanto nei confronti del personale dirigente l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni derivanti dai comportamenti illeciti di cui sopra verrà commisurata al livello di responsabilità ed autonomia dell'autore dell'illecito, ossia al livello di rischio a cui l'Ente può ragionevolmente ritenersi esposto, ex D.Lgs. n. 231/2001, a seguito della condotta come sopra contestata e sanzionata.

6.3 Sistema sanzionatorio nei confronti degli amministratori

Qualora l'OdV verificasse la violazione del presente Modello da parte del Consiglio di Amministrazione ne informerà prontamente Revisore Legale.

6.4 Sistema sanzionatorio nei confronti dei fornitori, consulenti e partner

Qualora si riscontrassero condotte contrastanti con le disposizioni del presente Modello poste in essere da detti soggetti, gli stessi saranno destinatari di censure scritte e/o, nei casi di maggiore gravità e sulla base delle disposizioni di legge applicabili, di atti di recesso per giusta causa, con ogni eventuale conseguenza anche sotto il profilo risarcitorio.

6.5 Sistema sanzionatorio nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In caso di violazione del presente Modello da parte dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico dell'OdV e la conseguente nomina di un nuovo OdV.

