

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO, AI SENSI DEL D.LGS. N. 231/2001, DI



Parte Generale

INDICE

1.1 La responsabilità amministrativa degli Enti forniti di personalità giuridica	4
1.2 I reati commessi da soggetti in posizione apicale.....	4
1.3 I reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza	4
1.4 Le caratteristiche dei modelli di organizzazione, gestione e controllo.....	4
1.5 I reati commessi all'estero	5
1.6 Il tentativo di reato.....	5
1.7 Le sanzioni	6
2.2 Linee Guida di Confindustria	7
2.3 I destinatari del Modello Organizzativo.....	8
2.4 Il procedimento di elaborazione e adozione del Modello Organizzativo.....	8
2.5 Manutenzione del Modello Organizzativo	9
2.6 Funzione e struttura del Modello Organizzativo di Creare Valore Cooperativa Sociale.....	9
2.7 Articolazione del Modello	11
3.1 La <i>mission</i> della Cooperativa	13
3.2 <i>Corporate Governance</i>	13
3.3 Struttura organizzativa interna	13
3.4 Struttura organizzativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro.....	14
3.5 Deleghe e procure	14
3.6 Macro-processi e processi	14
3.7 Il Codice Etico	14
3.8 L'Anticorruzione	15
4.1 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza sul Modello Organizzativo.....	16
4.2 Composizione dell'Organismo di Vigilanza sul Modello 231. Nomina, cessazione e sostituzione	17
4.3 Funzioni dell'Organismo di Vigilanza sul Modello Organizzativo	17
5.1 Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza in ordine all'attuazione, osservanza, adeguatezza ed aggiornamento del Modello Organizzativo.....	19
5.2 Attuazione del Modello Organizzativo	19
5.3 Osservanza del Modello Organizzativo.....	20
5.4 Adeguatezza ed aggiornamento del Modello Organizzativo	20
6.1 Flussi informativi verso il Consiglio di Amministrazione.....	21
6.2 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.....	21
6.3 Sistema di segnalazione.....	22

7.1 Il sistema disciplinare di cui agli articoli 6 e 7 del Decreto	23
7.1.1 Principi generali	23
7.1.2 Destinatari	23
7.1.3 Criteri generali di irrogazione delle sanzioni	24
7.2 Prima Sezione - Quadri, Impiegati	24
7.2.1 Ambito di applicazione	24
7.2.2 Sanzioni	25
7.2.3 Accertamento delle infrazioni e potere di irrogazione delle sanzioni	27
7.3 Seconda Sezione – Dirigenti (ove applicabile)	27
7.3.1 Ambito di applicazione	27
7.3.2 Sanzioni	28
7.3.3 Accertamento delle infrazioni e potere di irrogazione delle sanzioni	28
7.4 - Terza Sezione - Soggetti Apicali	28
7.4.1 Ambito di applicazione	28
7.4.2 Soggetti apicali ai sensi del D.lgs. n. 81/2008 e sanzioni	29
7.4.3 Accertamento delle infrazioni e potere di irrogazione delle sanzioni	29
7.4.4 Coesistenza di più rapporti in capo al medesimo soggetto	29
7.5 - Quarta Sezione - Soggetti terzi	30
7.5.1 Ambito di applicazione	30
7.5.2 Accertamento delle infrazioni e potere di irrogazione delle sanzioni	30
7.6 - Quinta Sezione - l'Organismo di Vigilanza	30
7.6.1. Ambito di applicazione e procedimento applicativo delle sanzioni	30
7.7 - Sesta Sezione - Il sistema sanzionatorio ex D.Lgs. 24/23 in materia di segnalazioni	30
7.8 - Settima Sezione - Irrogazione delle sanzioni	31

1 Il Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231

1.1 La responsabilità amministrativa degli Enti forniti di personalità giuridica

Con l’emanazione del Decreto Legislativo 8 Giugno 2001 n. 231 (di seguito il “D.lgs. 231/01” o il “Decreto”), in attuazione dell’articolo 11 della legge delega n. 300/2000, è stato introdotto un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti forniti di personalità giuridica e, dunque, anche delle Cooperative.

Più precisamente, ai sensi dell’articolo 5 del medesimo decreto, una Cooperativa è responsabile, in via amministrativa, per alcuni reati commessi, secondo l’ordinamento italiano, nel suo interesse o a suo vantaggio:

- i. da persone che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Cooperativa o di una sua unità organizzativa che sia dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitino, anche di fatto, la gestione ed il controllo della Cooperativa (c.d. soggetti in posizione apicale), ovvero
- ii. da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera (i) (c.d. soggetti sottoposti all’altrui direzione o vigilanza).

La responsabilità amministrativa della Cooperativa si aggiunge quindi a quella penale della persona fisica che ha commesso materialmente il reato.

La Cooperativa non è tuttavia ritenuta responsabile se i predetti soggetti hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.2 I reati commessi da soggetti in posizione apicale

L’articolo 6 del Decreto, nell’introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa, prevede, con riferimento ai reati commessi nell’interesse o a vantaggio della Cooperativa, dai soggetti in posizione apicale, una forma specifica di esonero, laddove la Cooperativa stessa dimostri:

1. che l’organo dirigente ha adottato ed attuato efficacemente, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione dei reati della specie di quello verificatosi;
2. che il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato ad un organismo della Cooperativa, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
3. che i reati sono stati commessi eludendo fraudolentemente il modello;
4. che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo.

1.3 I reati commessi da soggetti sottoposti all’altrui direzione o vigilanza

Per quanto concerne i reati posti in essere nell’interesse o a vantaggio della Cooperativa, dai soggetti sottoposti all’altrui direzione o vigilanza, la Cooperativa stessa è responsabile, dal punto di vista amministrativo, se la commissione del reato è stata resa possibile dall’inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza.

Tuttavia, la predetta responsabilità è esclusa se la Cooperativa, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello verificatosi.

1.4 Le caratteristiche dei modelli di organizzazione, gestione e controllo

Il Decreto, affinché possa escludersi la responsabilità dell’ente, prevede, in particolare, che, i modelli organizzativi debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- i. individuare le aree di attività a rischio di commissione delle fattispecie criminosi individuate dal decreto stesso;
- ii. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Cooperativa in relazione ai reati da prevenire¹;
- iii. individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie che siano idonee ad impedire la commissione dei reati;
- iv. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli;
- v. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure previste dal modello.

E', altresì, necessario, per il suddetto fine, che il modello sia stato efficacemente attuato, sia attraverso l'adozione di misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività dell'Ente nel rispetto della legge e ad individuare ed eliminare le situazioni di rischio, sia attraverso il periodico svolgimento di attività di verifica e l'eventuale modifica del modello stesso, laddove si scoprono significative violazioni delle prescrizioni ovvero intervengano mutamenti nell'organizzazione o nelle attività dell'Ente.

1.5 I reati commessi all'estero

L'art. 4 del Decreto prevede, inoltre, che l'anzidetta responsabilità amministrativa possa configurarsi anche laddove i reati di cui al Decreto siano commessi all'estero (i dettami di tale articolo, si intendono applicabili nel caso in cui la Cooperativa intrattenga rapporti con l'estero o svolga parte della sua attività all'estero).

La responsabilità della Cooperativa è, però, subordinata alla sussistenza delle condizioni, di volta in volta applicabili ai reati contemplati dal Decreto, previste dagli articoli del c.p. 7 (Reati commessi all'estero), 8 (Delitto politico commesso all'estero), 9 (Delitto comune del cittadino all'estero) e 10 (Delitto comune dello straniero all'estero).

Ai fini della punibilità, è necessario che la Cooperativa abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato Italiano, che, per lo stesso fatto, non proceda nei suoi confronti lo Stato estero e, altresì, che il soggetto autore dell'illecito sia funzionalmente collegato alla Cooperativa ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto (Responsabilità dell'Ente).

Resta inteso che la Cooperativa è astrattamente punibile, ai sensi del Decreto, soltanto qualora sia configurabile, secondo l'ordinamento italiano, uno dei reati indicati nel Decreto stesso.

1.6 Il tentativo di reato

La responsabilità amministrativa della Cooperativa può configurarsi anche in caso di tentativo di commissione dei reati contemplati dal Decreto, da parte dei soggetti cd. "apicali" e di quelli sottoposti all'altrui vigilanza, nell'interesse o vantaggio della Cooperativa stessa. In altri termini, la responsabilità amministrativa può configurarsi anche laddove i soggetti "apicali", ovvero quelli soggetti all'altrui vigilanza, compiano atti idonei, diretti in modo inequivoco, a commettere un reato, ma quest'ultimo non si perfezioni, in quanto "l'azione non si compia ovvero l'evento non si verifichi".

Tale ipotesi ricorre, dunque, laddove vi sia l'intenzione di commettere un reato, gli atti siano inequivocabilmente diretti a tale fine ed idonei alla commissione del reato stesso, ma questo non si perfezioni.

La responsabilità è esclusa quando la Cooperativa volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

1.7 Le sanzioni

La Cooperativa riconosciuta responsabile è punita con sanzioni pecuniarie, sanzioni interdittive, la confisca del prezzo o del profitto del reato e la pubblicazione della sentenza. Le sanzioni pecuniarie si applicano sempre; il loro ammontare non è predeterminato, ma viene calcolato, caso per caso, secondo il sistema commisurativo per quote e sulla base di due criteri, ovverosia, la gravità dell'illecito e le condizioni economiche della Cooperativa.

Le sanzioni interdittive, maggiormente penalizzanti e compromettenti per le Cooperativa, si applicano soltanto in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste (in particolare, non sono previste per quelli societari) e, in ogni caso, se ricorre almeno una delle seguenti condizioni: (a) che l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione ma a condizione che il verificarsi della fattispecie criminosa sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; (b) che vi sia stata reiterazione degli illeciti amministrativi.

Con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato.

La pubblicazione della sentenza può essere disposta quando è applicata una sanzione interdittiva.

2. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001 di Creare Valore

2.1 Obiettivi dell'adozione di un modello organizzativo ai sensi del Decreto

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche “Modello”) adottato da Creare Valore Società Coop. Sociale Onlus (di seguito “Cooperativa” o “Ente”) è adottato ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

In coerenza con la propria natura giuridica di cooperativa sociale a mutualità prevalente, operante nel Terzo Settore ai sensi della L. 381/1991 e del D.Lgs. 117/2017, la Cooperativa persegue finalità di interesse generale, di promozione umana e di integrazione sociale, operando senza scopo di lucro.

Il presente Modello, pertanto, non è solo uno strumento per la prevenzione dei reati presupposto indicati dal Decreto, ma costituisce un presidio fondamentale a tutela della reputazione, dell'integrità e della missione solidaristica dell'Ente. Esso si integra con i principi etici e i valori di legalità, trasparenza e responsabilità sociale che guidano l'agire della Cooperativa nei confronti dei soci, dei lavoratori, degli utenti, delle Pubbliche Amministrazioni e della collettività.

L'obiettivo è quello di strutturare un sistema di controllo interno che, attraverso regole, procedure e responsabilità definite, riduca a un livello accettabile il rischio di commissione dei reati, rafforzando la cultura della legalità a tutti i livelli dell'organizzazione. La Cooperativa ha ritenuto opportuno dotarsi di un sistema strutturato ed organico di strumenti organizzativi e gestionali, volti a:

- ☐ improntare la gestione a criteri di legalità, di correttezza e di deontologia professionale;
- ☐ prevenire ed eventualmente eliminare con tempestività il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, attraverso una proceduralizzazione delle attività esposte ai rischi di reato, un'attività continua di vigilanza e la predisposizione di un sistema disciplinare;
- ☐ determinare una piena consapevolezza, in tutti coloro che operano nell'interesse della Cooperativa, di poter incorrere in un illecito la cui commissione sarebbe comunque contraria agli interessi ed ai principi etici della Cooperativa;
- ☐ proteggere la reputazione ed il valore Ente, inteso anche come patrimonio di tutti i portatori di interessi nell'Ente, ivi inclusi i dipendenti, i creditori sociali e la Pubblica Amministrazione;
- ☐ garantire e sviluppare una cultura etica e del controllo.

2.2 Linee Guida di Confindustria

In virtù di quanto previsto dall'art. 6, c. 3, del Decreto, la Cooperativa ha definito il proprio Modello in coerenza con quanto previsto nelle “Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. n. 231/2001” approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successivi aggiornamenti.

In particolare, i passi operativi consigliati da Confindustria per l'attuazione di un modello organizzativo ai sensi del Decreto si sostanziano:

- ☐ nell'inventariazione degli ambiti di attività dove possono essere commessi i reati e nell'analisi dei rischi potenziali;
- ☐ nella predisposizione e nell'adeguamento di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. Tale sistema dovrà essere:
 - (a) articolato nelle seguenti componenti: (i) codice etico; (ii) sistema organizzativo; (iii) procedure manuali ed informatiche; (iv) poteri autorizzativi e di firma; (v) sistemi di controllo e gestione; (vi) comunicazione al personale e sua formazione;
 - (b) ispirato ai seguenti principi: (i) verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione; (ii) applicazione del principio di separazione delle funzioni; (iii) documentazione dei controlli; (iv) previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal Modello; (v) previsione di un organismo di vigilanza dotato di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione; (vi) previsione di modalità

di gestione delle risorse finanziarie; (vii) previsione di flussi informativi nei confronti dell'organismo di controllo.

2.3 I destinatari del Modello Organizzativo

Le regole contenute nel Modello si applicano, per quanto di rispettiva competenza:

- a) agli organi sociali;
- b) a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di
 - (i) rappresentanza,
 - (ii) amministrazione,
 - (iii) direzione, ovvero
- (iv) gestione e controllo della Cooperativa stessa o di una sua unità organizzativa che sia dotata di autonomia finanziaria e funzionale (soggetti in posizione apicale); c) a quelli sottoposti alla direzione e vigilanza dei primi.

Si tratta, dunque, di regole che trovano applicazione - per quanto di rispettiva competenza e, ovviamente, secondo un principio di rilevanza ed applicazione selettiva, a seconda delle aree a rischio di volta in volta coinvolte nonché delle attività, delle funzioni e degli esponenti dell'Ente di volta in volta interessati dagli specifici rischi - all'Assemblea dei Soci, al Consiglio di Amministrazione ed ai dipendenti della Cooperativa nonché a coloro i quali, pur non appartenendo alla Cooperativa, operano su mandato della medesima o sono legati alla Cooperativa da rapporti di collaborazione.

Sono stati, inoltre, adottati strumenti negoziali atti a far sì che anche altri soggetti (fornitori, consulenti, partners, revisori, etc.), estranei alla Cooperativa ma, comunque, in rapporti con essa, rispettino, in tale ambito, i principi del Decreto e del Modello della Cooperativa.

Allo scopo di conferire univocità ed efficienza al sistema organizzativo, della Cooperativa ha adottato un Modello "unitario", in quanto relativo agli organi sociali, ai soggetti posti in posizione apicale ed a quelli sottoposti all'altrui direzione, ed ha affidato l'attuazione ed il controllo sul Modello stesso ad un organismo interno alla Cooperativa, appositamente previsto, dotato della necessaria autonomia, indipendenza e professionalità e che esercita le proprie funzioni nei confronti di tutti i destinatari del Modello stesso.

2.4 Il procedimento di elaborazione e adozione del Modello Organizzativo

Le attività finalizzate all'adozione di un Modello, possono essere distinte in due momenti diversi:

1. Prima elaborazione e adozione del Modello;
2. Successivi aggiornamenti e revisioni del Modello.

In tutti i casi, le attività svolte sono articolate nelle seguenti fasi:

- ☐ Fase 1: Analisi della struttura organizzativa e delle attività gestite dalla Cooperativa;
- ☐ Fase 2: Mappatura delle attività a rischio di commissione di reato, ovvero di tutte quelle attività e processi che potrebbero potenzialmente generare la commissione degli illeciti previsti dalla norma.
- ☐ Fase 3: Tutte le attività identificate come potenzialmente a rischio di reato sono state oggetto di analisi al fine di valutare la presenza di opportuni controlli di processo in grado di mitigare i rischi rilevati (cd. *gap analysis*).
- ☐ Fase 4: Analisi comparativa tra i controlli esistenti a presidio delle attività a rischio di reato e gli standard di controllo generali. Dalle risultanze della *gap analysis* sono stati indicati i relativi Action Plan.
- ☐ Fase 5: Definizione del Modello articolato in tutte le sue componenti e regole di funzionamento, adattato alla realtà dell'Ente.

Le versioni del Modello risultanti dalle attività sopra citate (punto 1. e punto 2.), sono adottate dal Consiglio di Amministrazione.

2.5 Manutenzione del Modello Organizzativo

Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello Organizzativo sono espressamente prescritti dall'art. 6, co. 1, lett. b) del D.lgs. n. 231/2001 e saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- a. modifiche legislative e delle linee guida ispiratrici del Modello Organizzativo;
- b. avveramento di eventuali ipotesi di violazione del Modello e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo;
- c. cambiamenti della struttura organizzativa, cambiamenti nei campi di attività della Cooperativa.

Si tratta di un'attività di importanza particolarmente rilevante, in quanto mirata al mantenimento nel tempo dell'efficace attuazione del Modello - anche a fronte di modificazioni dello scenario normativo ovvero della realtà di riferimento - nonché nelle ipotesi di accertamento di carenze del Modello stesso, anche e soprattutto in occasione di eventuali violazioni del medesimo.

In conformità al ruolo in tal senso assegnatogli dalla norma (art. 6 co. 1, lett. b), l'Organismo di Vigilanza dovrà comunicare al Consiglio di Amministrazione ogni informazione della quale sia venuto a conoscenza che possa determinare l'opportunità di procedere ad interventi di aggiornamento e adeguamento del Modello.

Al realizzarsi di una delle suelencate casistiche (a., b., c.), la Cooperativa valuta la necessità di aggiornare/adequare il Modello, sentito anche il parere preventivo dell'Organismo di Vigilanza.

Più precisamente, il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- ☐ significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
- ☐ modificazioni dell'assetto interno della Cooperativa e/o delle modalità di svolgimento delle attività;
- ☐ risultanze delle attività di verifica svolte;
- ☐ accertamento di gravi fatti penalmente rilevanti commessi anche anteriormente all'approvazione del modello.

Inoltre, al fine di garantire che le variazioni del Modello siano operate con la necessaria tempestività ed efficacia, il Presidente del Consiglio di Amministrazione può, sentito il parere preventivo dell'Organismo di Vigilanza, approvare modifiche al Modello di carattere formale e non sostanziale.

Si precisa che con l'espressione "carattere formale e non sostanziale" si fa riferimento i) a elementi che non hanno impatti sul Sistema dei Controlli Interni della Cooperativa, ii) all'introduzione di nuove fattispecie di reato nel D.lgs. 231/2001.

Il Presidente, anche d'intesa con l'Organismo di Vigilanza, sottopone al Consiglio di Amministrazione, per la sua approvazione, le eventuali proposte per modifiche ed integrazioni del Modello (ove per tale si intendono anche: codice etico, parte generale e speciale, specifici protocolli ed eventuali codici di comportamento e/o autodisciplina, quali, a titolo di esempio, il codice anticorruzione) nonché, alla prima occasione utile, le eventuali modifiche formali e/o d'urgenza adottate dallo stesso ai sensi del capoverso precedente.

2.6 Funzione e struttura del Modello Organizzativo di Creare Valore Cooperativa Sociale

Funzione del Modello adottato dalla Cooperativa ai sensi del Decreto è dotare la Cooperativa stessa di un insieme di regole interne, idonee a prevenire, secondo l'ordinamento italiano, la commissione, nel suo interesse o a suo vantaggio, dei reati previsti dal Decreto, da parte delle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Cooperativa stessa o di una sua unità organizzativa che sia dotata di autonomia finanziaria e funzionale o che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo della stessa ovvero da parte delle persone sottoposte all'altrui direzione o vigilanza. Ciò al fine di consentire alla Cooperativa di poter legittimamente beneficiare della speciale

forma di esenzione dalla responsabilità amministrativa prevista dall'anzidetto Decreto in conseguenza della commissione dei reati sopra richiamati.

Il Modello Organizzativo della Cooperativa del quale il Codice Etico è parte integrante e sostanziale, si sostanzia, quindi, in un sistema strutturato ed organico di meccanismi interni, procedurali, di controllo e sanzionatori, idonei a prevenire o a ridurre la possibilità di commissione dei reati previsti dal Decreto e rivolti agli organi sociali, ai soggetti in posizione apicale ed a quelli sottoposti all'altrui direzione. In questo, il Modello adottato è, appunto, unitario dal punto di vista soggettivo, vale a dire applicabile ad entrambi le categorie di soggetti².

Il sistema di regole è, dunque, strutturato non in ragione delle singole figure dell'Ente coinvolte (dando vita a due differenti modelli), bensì in funzione delle differenti aree di attività a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto stesso; e ciò, come è logico e coerente, con riferimento anche all'Organismo di Vigilanza sul Modello. Tale scelta, compatibile col dettato legislativo, si traduce, poi, in una maggiore efficienza complessiva del sistema di regole interne nonché, con riferimento ai soggetti sottoposti all'altrui direzione, nell'adozione di meccanismi più rigorosi di quelli richiesti dalla legge stessa.

In particolare, per il perseguimento dei descritti fini, la Cooperativa, anche in considerazione di quanto previsto dall'art. 6, c. 2, del decreto in parola, ha adottato un Modello Organizzativo atto a:

- ☐ ribadire e chiarire principi e regole, anche di deontologia, ai quali è doveroso attenersi nello svolgimento delle attività onde prevenire il verificarsi anche solo di occasioni per la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- ☐ sensibilizzare i soggetti interessati al rispetto di tali principi;
- ☐ determinare in tutti coloro che operano nei settori cd. "a rischio", anche attraverso specifiche attività di informazione e formazione, una maggiore consapevolezza circa la possibilità di essere considerati personalmente responsabili dal punto di vista penale e di far incorrere la Cooperativa in responsabilità amministrativa, in caso di violazione delle regole previste nel Modello stesso;
- ☐ conferire trasparenza e riconoscibilità ai processi decisionali ed attuativi, in modo tale da rendere impossibile per chiunque eludere il sistema, se non fraudolentemente;
- ☐ implementare specifici processi per la corretta gestione delle risorse finanziarie, le quali rappresentano nella maggior parte dei casi, il supporto necessario per la commissione di reati;
- ☐ introdurre, con efficacia vincolante, meccanismi di controllo interno tali da rendere più limitata la possibilità di assumere decisioni inappropriate o arbitrarie, consentendo alla Cooperativa di svolgere, in modo costante, un'attività di monitoraggio effettivo;
- ☐ introdurre un sistema disciplinare per il mancato rispetto delle regole contenute nel Modello stesso;
- ☐ attribuire ad un organismo interno di vigilanza il compito di controllare e garantire l'efficace e corretto funzionamento del Modello stesso e di promuovere, ove si renda necessario, l'aggiornamento dello stesso nonché l'eventuale irrogazione delle sanzioni;
- ☐ introdurre una prassi negoziale, nei rapporti con i fornitori, i consulenti, i subappaltatori ed altre parti contrattuali, volta a garantire, nell'ambito di tali rapporti, condotte coerenti con le finalità del decreto in parola.

² Se, infatti, il paradigma normativo (cfr. artt. 6 e 7, d.lgs. n. 231/01) postula la predisposizione e l'adozione di due differenti modelli di organizzazione, gestione e controllo, l'uno, rivolto ai soggetti posti in posizione apicale, l'altro, ai soggetti sottoposti all'altrui direzione, è pur vero che: (i) la natura dei reati non sempre consente di distinguere tra condotte criminose la cui attuazione si atteggi in modo differente a seconda che siano state poste in essere da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione; (ii) i processi decisionali interni all'azienda sono in genere unitari e, comunque, gerarchicamente e funzionalmente strutturati senza che abbia diretto ed immediato rilievo l'appartenenza delle figure coinvolte all'una o all'altra categoria.

2.7 Articolazione del Modello

Il Modello Organizzativo costituisce, dunque, uno strumento organizzativo di assoluto rilievo all'interno dell'architettura della Cooperativa e si articola in una serie di elementi, retti da molteplici fonti (statutarie, assembleari, consiliari ed autoregolamentari).

Esso si articola in una Parte Generale, una Parte Speciale e un Codice Etico.

Costituisce altresì parte integrante e sostanziale del presente Modello Organizzativo la Procedura Di Gestione Delle Segnalazioni *Whistleblowing* ex D.Lgs. 24/2023, che adottata dall'Organo Gestoreo e qui richiamata è da considerarsi parte integrante dello stesso.

La Parte Generale del Modello Organizzativo si compone di più elementi.

Nei Capitoli 1 e 2 sono illustrati - al fine di rendere trasparenti gli obiettivi perseguiti dalla Cooperativa e la funzione del Modello stesso - i presupposti giuridici e le attività effettuate per l'elaborazione e l'adozione del Modello.

Possono, pertanto, considerarsi parte integrante di tali Capitoli le fonti regolamentari del Modello, vale a dire:

- ☐ le disposizioni statutarie fondanti il Modello stesso e, in particolare, funzioni e responsabilità degli organi sociali coinvolti;
- ☐ le delibere e gli altri atti adottati dagli organi sociali in virtù di tali previsioni statutarie.

Il Capitolo 3 della Parte Generale fornisce una descrizione delle misure organizzative/gestionali/di controllo adottate dalla Cooperativa in termini di corporate governance, struttura organizzativa, deleghe e procure, processi, Sistema di Gestione Integrata, controllo di gestione e dei flussi finanziari, gestione dei rapporti con le Cooperative controllate, le strutture associative, le consortili e le Cooperative di progetto. Tale Capitolo contiene inoltre un richiamo al Codice Etico adottato dalla Cooperativa anche al fine di prevenire la commissione dei reati di cui al D.lgs. 231/2001, nonché un focus sui principi anticorrittivi cui la Cooperativa si conforma.

Il Capitolo 4 della Parte Generale contiene l'insieme di regole relative alla struttura ed alle funzioni dell'organismo di vigilanza sul modello di cui all'art. 6, c. 1, lett. b), del d.lgs. 231/2001, ivi incluse quelle di raccordo con gli organi sociali. Tale Capitolo rappresenta pertanto il riferimento per lo Statuto che l'Organismo di Vigilanza deciderà poi di adottare. Possono considerarsi parte integrante di tale elemento del Modello le delibere adottate dall'organo amministrativo in materia nonché i regolamenti e le delibere di carattere organizzativo e programmatico adottate dall'Organismo stesso nello svolgimento delle sue funzioni.

I Capitoli 5, 6 e 7 contengono, invece, l'insieme delle regole volte a garantire l'attuazione, l'effettività, il rispetto e l'adequatezza del Modello stesso e relative, dunque, sia alle attività di informazione e formazione dell'Ente, sia ai flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza, sia, infine, alle sanzioni, disciplinari e contrattuali, previste per i casi di mancato rispetto delle regole di organizzazione e di comportamento. In particolare, il Capitolo 7 contiene il Sistema Disciplinare, relativo a lavoratori dipendenti, dirigenti, amministratori, Organismo di Vigilanza e collaboratori esterni, formalmente adottato dalla Cooperativa stessa per i suddetti fini.

Anche in questo caso, possono considerarsi parte integrante di tali elementi del Modello le decisioni dell'organo amministrativo e le delibere di carattere organizzativo e programmatico adottate in tali ambiti dall'Organismo di Vigilanza, nello svolgimento delle sue funzioni.

La Parte Speciale si articola in più elementi. In particolare, la Parte Speciale, così come previsto dall'art. 6, c. 2, lett. a), del D.lgs. n. 231/01, è suddivisa in sezioni, una per ciascuna dei reati a rischio di commissione, avendo particolare riguardo alle possibili modalità attuative delle condotte criminose ed agli ambiti specificamente interessati.

Il Codice Etico della Cooperativa, adottato contestualmente all'approvazione della Parte Generale e della Parte Speciale, è messo a disposizione di tutti i destinatari del Modello.

I documenti di Codice Etico, Parte Generale e Parte Speciale sono stati elaborati a seguito di analisi specifiche, i cui esiti sono formalizzati in un apposito documento - “Mappatura delle aree a rischio e delle potenziali modalità attuative degli illeciti e gap *analysis*” - che include:

- la mappatura delle aree a rischio e delle potenziali modalità attuative degli illeciti (mappa delle aree dell’Ente a rischio, tipologie di reato astrattamente applicabili nelle aree a rischio, mappa delle potenziali modalità attuative degli illeciti nelle aree a rischio individuate);
- valutazione del sistema di controlli preventivi esistente e indicazione degli adeguamenti quando ciò si riveli necessario.

3. Il sistema di Governance, l'organizzazione interna e i processi dell'Ente

3.1 La mission della Cooperativa

Creare Valore Società Cooperativa Sociale è un ente del Terzo Settore costituito l'11 luglio 2018.

La Cooperativa opera senza finalità lucrative e persegue l'interesse generale della comunità, la promozione umana e l'integrazione sociale dei cittadini attraverso principi di mutualità, solidarietà e democraticità.

La *mission* della Cooperativa si concentra sull'inclusione sociale e lavorativa di soggetti svantaggiati o in condizioni di vulnerabilità. Tale finalità è perseguita attraverso una struttura "mista" (ai sensi della Legge 381/91), che integra due aree principali: **Servizi di Tipo A:** Gestione di servizi socio-educativi, socio-assistenziali e sanitari rivolti a minori, adulti, anziani e nuclei familiari fragili; **Servizi di Tipo B:** Svolgimento di attività finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate. Le attività operative principali includono: **Politiche attive del lavoro:** Orientamento specialistico, bilancio delle competenze e accompagnamento all'inserimento lavorativo. **Formazione:** Progettazione ed erogazione di percorsi formativi e di aggiornamento professionale. **Servizi educativi e assistenziali:** Gestione di strutture per minori (asili, centri ricreativi), *housing* sociale e progetti di accoglienza per richiedenti protezione internazionale.

3.2 Corporate Governance

La Cooperativa è amministrata da un Consiglio di Amministrazione, attualmente composto dai signori:

- Sara Frigeni (Presidente del Consiglio di Amministrazione)
- Andrea Bergami (Consigliere)
- Florinda Martina Zanghi (Consigliera)

Il Consiglio di Amministrazione, con delibera del 28 ottobre 2025, ha definito un sistema di deleghe di poteri per la gestione ordinaria, attribuendo specifiche responsabilità e limiti di spesa alla Presidente, Dott.ssa Sara Frigeni e, in caso di sua assenza o impedimento, al Consigliere, Dott. Andrea Bergami. Tali deleghe sono formalizzate e documentate; in uno con il Modello, costituiscono un presidio primario di controllo per la segregazione delle responsabilità e la tracciabilità dei processi decisionali. La gestione sostanziale dei rapporti di lavoro e le decisioni eccedenti l'ordinaria amministrazione o i limiti di valore delegati restano di competenza esclusiva dell'organo collegiale.

La Presidente del Consiglio di Amministrazione, Dott.ssa Sara Frigeni, è stata inoltre nominata Datore di Lavoro ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 81/2008, con specifici poteri e limiti di spesa per garantire la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

Direzione Amministrativa: la Sig.ra Nicoletta Meanti è delegata operativamente per l'esecuzione di versamenti e operazioni presso gli sportelli bancari.

La Cooperativa non ha nominato un Collegio Sindacale. Le funzioni di controllo contabile sono affidate a un Revisore Legale dei conti, come da normativa vigente.

Le funzioni di vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001 sono attribuite all'Organismo di Vigilanza descritto nel successivo paragrafo.

La Cooperativa ha inoltre implementato e mantiene attivo un Sistema di Gestione per la Qualità certificato secondo la norma UNI EN ISO 9001:2015, le cui procedure e controlli sono parte integrante del sistema di controllo interno rilevante ai fini del presente Modello.

3.3 Struttura organizzativa interna

Al fine di rendere immediatamente chiaro il ruolo e le responsabilità di ciascuno nell'ambito della propria struttura organizzativa, la Cooperativa ha chiaramente individuato:

- le aree in cui si suddivide l'attività dell'Ente;
- le linee di dipendenza gerarchica delle singole Funzioni dell'Ente;

- i Responsabili di ciascuna Funzione.

Le Funzioni sono state individuate con il fine di assicurare il pieno governo dei seguenti processi:

1. Processi Direzionali
2. Processi della Gestione Caratteristica
3. Processi di Supporto

3.4 Struttura organizzativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione è stata conferita la qualifica di “Datore di lavoro” con tutte le responsabilità, funzioni, mansioni, competenze indicate per tale figura dal D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i., potendo, a tale riguardo, delegare o subdelegare in tutto o in parte tali funzioni e responsabilità, nel rispetto della Legge.

Il Consiglio di Amministrazione potrà identificare specifiche unità produttive all’interno della Cooperativa che richiedono un presidio mirato e per esse individuare uno specifico Datore di Lavoro ai sensi del D.lgs. 81/08.

3.5 Deleghe e procure

Il Sistema di deleghe e procure di Creare Valore è governato dal Consiglio di Amministrazione e, attraverso di esso, dal Presidente a qualsiasi livello di responsabilità.

L’assegnazione di deleghe e procure avviene sempre in maniera trasparente e pubblica; il livello di autonomia e di rappresentanza assegnati ai vari titolari sono fissati in maniera coerente con il livello gerarchico dei singoli destinatari e nei limiti di quanto necessario all’espletamento dei compiti e delle mansioni assegnate.

È necessario ricordare che qualunque sia la natura giuridica della procura essa trae origine dal cosiddetto rapporto interno (altrimenti detto rapporto di gestione o rapporto di base) e, quindi, deve sempre e comunque prioritariamente sottostare ai vincoli preesistenti tra rappresentato e rappresentante in virtù del tipo di rapporto originario che li lega.

In altri termini, un dipendente, sia pure dirigente, che riceve una procura generale e/o speciale ad agire in nome e per conto della Cooperativa deve comunque sottostare agli indirizzi ed al controllo della mandante in virtù degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro subordinato.

3.6 Macro-processi e processi

Le attività possono essere suddivise nelle tre seguenti tipologie di processi:

1. Processi Direzionali: si tratta di quei processi che sono orientati alla elaborazione, allo sviluppo ed al controllo delle strategie, alla valorizzazione dell’immagine ed alla ricerca di opportunità di *business*.
2. Processi della Gestione Caratteristica: si tratta di quei processi che includono le fondamentali attività operative della Cooperativa e che, quindi, rispecchiano l’operare sistematico delle strutture organizzative;
3. Processi di Supporto: si tratta di quei processi che si sviluppano trasversalmente rispetto ai precedenti fornendo loro supporto specialistico.

3.7 Il Codice Etico

Come disposto dalle Linee Guida di Confindustria, l’adozione di un Codice Etico rilevante ai fini di prevenzione dei reati ex D.lgs. 231/2001 costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

Il Codice Etico è uno strumento adottato in via autonoma dalla Cooperativa come enunciazione dei principi di “deontologia professionale” che la Cooperativa stessa riconosce come propri e sui quali

richiama l'osservanza da parte di tutti i dipendenti e collaboratori. Nel Codice Etico sono individuati i principi di comportamento generali e specifici promossi dalla Cooperativa.

3.8 L'Anticorruzione

All'interno del Codice Etico, la Cooperativa ha posto in rilievo i principi comportamentali da adottare nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e soggetti privati, volti a contrastare il fenomeno della corruzione attiva e passiva.

Oltre all'enfasi attribuita ai suddetti principi comportamentali, nel documento di Parte Speciale sono declinate, nelle diverse aree a rischio di commissione dei reati nei confronti della Pubblica Amministrazione e del reato di corruzione tra privati, i principi generali di comportamento e i controlli esistenti.

4. L'Organismo di Vigilanza sul Modello Organizzativo

4.1 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza sul Modello Organizzativo

Come già visto, gli articoli 5 e 6 del Decreto prevedono l'esenzione dalla responsabilità amministrativa della Cooperativa per reati commessi, nell'interesse o a vantaggio di quest'ultima:

- ☐ dai soggetti posti in posizione apicale, qualora: (i) la Cooperativa abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello organizzativo idoneo; (ii) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curare il suo aggiornamento sia stato affidato ad un organismo della Cooperativa, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo; (iii) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza sul rispetto delle regole costituenti il predetto modello organizzativo; (iv) il reato sia stato commesso eludendo fraudolentemente tali regole;
- ☐ dai soggetti sottoposti all'altrui direzione; in questo caso l'esenzione è subordinata solo all'adozione ed all'efficace attuazione, prima della commissione del fatto, di un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello realizzato ed avente le più semplici caratteristiche indicate nell'art. 7 del Decreto.

In entrambe le ipotesi, essenziali risultano quindi essere le funzioni di attuazione e di vigilanza sul funzionamento e sul rispetto del Modello stesso.

Solo per i reati commessi dai soggetti in posizione apicale, il decreto prevede espressamente che tali funzioni siano affidate ad un "organismo dell'ente", "dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo" e destinatario di adeguati flussi informativi dagli organi e dalle funzioni interne della Cooperativa stessa. È corretto, inoltre, ritenere che tale organismo, per il regolare svolgimento delle proprie funzioni, non debba essere investito di funzioni incompatibili e sia, comunque, funzionalmente autonomo rispetto ai soggetti controllati.

In coerenza con l'unitarietà del Modello e per ragioni di efficienza sotto il profilo dello svolgimento delle funzioni di attuazione e vigilanza sul Modello stesso, la Cooperativa, sulla base anche delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria, ha individuato un unico "organismo" (Organismo di Vigilanza), preposto allo svolgimento delle suddette funzioni con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale che ai soggetti sottoposti all'altrui direzione.

Analoghe funzioni sono attribuite a tale Organismo con riferimento al Codice Etico, anch'esso elemento del Modello.

Sempre in armonia con le opzioni previste nelle Linee Guida di Confindustria, la Cooperativa ha optato per l'adozione di un Organismo di Vigilanza monocratico. Preliminarmente alla scelta del componente dell'Organismo, la Cooperativa ha verificato che - lo stesso - non intrattenesse, né avessero di recente intrattenuto con la Cooperativa rapporti di natura patrimoniale o altre relazioni economiche di rilevanza tale da compromettere la propria autonomia di giudizio.

In particolare, con riferimento all'Organismo, si è ritenuto opportuno:

- ☐ prevedere specifici requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza per i componenti del predetto Organismo;
- ☐ prevedere che la revoca dei componenti possa avvenire solo per giusta causa (a titolo meramente esemplificativo: gravi ed accertati motivi di incompatibilità che mettano in discussione l'autonomia e l'indipendenza, grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico, coinvolgimento in un processo penale, violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'Organismo);
- ☐ garantire a tale Organismo indipendenza ed autonomia operativa, pur raccordata alle funzioni degli organi sociali e delle articolazioni dell'Ente, sulla base anche di apposite previsioni statutarie;
- ☐ garantire a tale Organismo adeguati poteri informativi, ispettivi e di denuncia nonché, sulla base di apposita previsione di budget, la necessaria dotazione finanziaria;

- assicurare a tale organismo l'ausilio di un adeguato staff e la possibilità di ricorrere al supporto di consulenti esterni e di advisor indipendenti.

In considerazione della struttura e delle funzioni attribuite, si è, poi, prescelto, per tale organismo, il nome di “Organismo di Vigilanza sul Modello Organizzativo di Creare Valore Cooperativa Sociale, ai sensi del D.lgs. 231/2001”, da individuarsi anche come “Organismo di Vigilanza” o con la sigla “OdV”.

4.2 Composizione dell’Organismo di Vigilanza sul Modello 231. Nomina, cessazione e sostituzione

In ottemperanza a quanto previsto dagli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001, la Cooperativa ha istituito un Organismo di Vigilanza con autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Tenuto conto dell'assenza di un organo di controllo interno quale il Collegio Sindacale e in considerazione dei requisiti di indipendenza richiesti per il mantenimento dell'accreditamento regionale per i servizi al lavoro e alla formazione, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di affidare le funzioni di OdV a un soggetto esterno in composizione monocratica, dotato di comprovata professionalità, onorabilità e indipendenza.

L'OdV rimane in carica per tre esercizi e il suo mandato è rinnovabile. L'incarico è remunerato con un compenso fisso predeterminato, non legato ai risultati economici della Cooperativa, al fine di garantirne la piena autonomia di giudizio. La nomina del componente dell'OdV è efficace a seguito di accettazione, comunicata per iscritto da parte del soggetto interessato. I predetti requisiti di onorabilità e professionalità debbono essere adeguatamente comprovati prima del perfezionamento della nomina.

L'incarico può essere revocato dal Consiglio di Amministrazione, soltanto per giusta causa. In ogni caso di cessazione dalla carica, si provvede tempestivamente alla sostituzione in conformità alle precedenti previsioni.

L'Organismo di Vigilanza adotta un regolamento interno sul proprio funzionamento, con particolare riguardo alla calendarizzazione delle attività, ai rapporti con gli organi sociali, alla predisposizione e trasmissione a questi ultimi di relazione periodiche ed ai flussi informativi relativi alle aree a rischio individuate che dovrà ricevere, con indicazione delle tempistiche.

4.3 Funzioni dell’Organismo di Vigilanza sul Modello Organizzativo

All'Organismo di Vigilanza sono attribuite le funzioni indicate nelle Parti Generale e Speciale del Modello e, comunque, ogni altra funzione riservata dalla legge.

All'Organismo di Vigilanza sono, in particolare, attribuiti autonomi poteri di iniziativa e controllo in ordine all'attuazione, all'osservanza, all'adeguatezza ed all'aggiornamento del Modello stesso, in conformità alle successive previsioni.

L'OdV svolge, altresì, le funzioni ad esso riservate dal Codice Etico, coordinandole con le ulteriori funzioni inerenti il Modello. Nell'ambito dell'esercizio delle funzioni previste dal Codice Etico, le previsioni del Modello trovano applicazione in quanto compatibili.

Il Consiglio di Amministrazione garantisce all'Organismo di Vigilanza, sulla base di un *budget* annuale definito dal Consiglio stesso in relazione alle esigenze comunicate dall'Organismo, un'adeguata dotazione finanziaria nonché la possibilità, per quest'ultima, di avvalersi, nello svolgimento delle proprie funzioni, in modo continuativo e con piena autonomia, di dipendenti o ausiliari della Cooperativa.

Su richiesta motivata dell'Organismo di Vigilanza, che abbia ad oggetto uno o più questioni inerenti le proprie funzioni, l'organo competente può convocare il Consiglio di Amministrazione.

Su richiesta motivata dell'Organismo di Vigilanza, che abbia ad oggetto uno o più questioni inerenti le proprie funzioni e per le quali è prevista la competenza dell'Assemblea dei Soci, l'organo competente può convocare tale organo sociale.

Nell'esercizio delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza:

- ☐ si coordina con gli organi sociali; l'Organismo può, altresì, partecipare alle riunioni degli organi sociali in relazione a questioni attinenti il Modello;
- ☐ può ricorrere, al supporto di consulenti esterni, nel rispetto della riservatezza della Cooperativa e delle relative attività;
- ☐ può richiedere ed accedere ad informazioni, atti e documenti inerenti il personale e le attività della Cooperativa nelle Aree a Rischio di commissione dei reati contemplati dal richiamato Decreto, con le modalità previste nel Modello e senza necessità di alcun consenso preventivo;
- ☐ può compiere ispezioni, controlli e verifiche in ordine al personale ed alle attività della Cooperativa nelle Aree a Rischio di commissione dei reati contemplati dal richiamato decreto, con le modalità previste nel Modello;
- ☐ può prendere visione e trarre copia dei libri sociali nonché richiedere informazioni agli organi sociali;
- ☐ cura la tenuta della documentazione inerente l'esercizio delle proprie funzioni mediante apposita banca dati e definendo specifiche procedure, anche informatiche.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto alla massima riservatezza in ordine all'esercizio delle proprie funzioni ed alle informazioni di cui sia venuto in possesso.

Fuori dai casi nei quali ciò sia stato richiesto da un'Autorità giudiziaria o amministrativa, l'Organismo di Vigilanza comunica a soggetti diversi dai destinatari del Modello Organizzativo i contenuti di quest'ultimo, previa autorizzazione del Consiglio di Amministrazione.

5. Attuazione, osservanza, adeguatezza ed aggiornamento del Modello Organizzativo

5.1 Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza in ordine all'attuazione, osservanza, adeguatezza ed aggiornamento del Modello Organizzativo

Tra le condizioni per l'esonero della Cooperativa dalla responsabilità amministrativa di cui al Decreto, rileva che la Cooperativa abbia:

- a) efficacemente attuato il Modello in modo idoneo a prevenire la commissione dei suddetti reati;
- b) affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un OdV, munito di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Affinché il Modello sia realmente efficace, è pertanto necessario che:

- a) sia attuato mediante una costante attività regolamentare;
- b) venga istituito un idoneo sistema disciplinare coerente con il CCNL di settore;
- c) all'Organismo di Vigilanza sia affidato il compito di compiere con continuità attività di vigilanza e di riscontro in ordine:
 - ☐ all'osservanza da parte dei singoli destinatari delle prescrizioni contenute nel Modello nonché, più in generale, alla coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello stesso;
 - ☐ all'adeguatezza del Modello, ovverosia alla capacità di prevenire la commissione dei reati, attraverso attività di verifica;
 - ☐ all'opportunità di apportare modifiche ed aggiornamenti al Modello stesso.

Per quanto concerne, in particolare, all'attuazione, all'osservanza, all'adeguatezza e all'aggiornamento del Modello, all'Organismo di Vigilanza, fermo restando quanto previsto, in generale, nel precedente Capitolo, sono affidate le funzioni indicate nei successivi paragrafi 2, 3 e 4.

5.2 Attuazione del Modello Organizzativo

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i più ampi poteri di iniziativa e di vigilanza in ordine all'efficace attuazione del Modello.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza:

- a) può formulare proposte di adozione di istruzioni attuative dei controlli previsti nella Parte Speciale del Modello nonché note, chiarimenti, raccomandazioni in merito all'attuazione del Modello;
- b) verifica la pubblicità e la diffusione del Modello all'interno della Cooperativa attraverso la promozione e il monitoraggio di specifiche iniziative volte ad assicurare la conoscenza e la comprensione del Modello stesso;
- c) risponde alle richieste di informazioni e di chiarimenti provenienti dai destinatari del Modello;
- d) verifica, in stretta collaborazione con il l'Organo Gestionale ed in considerazione della struttura organizzativa di della Cooperativa, l'informazione al personale, attraverso corsi e aggiornamenti periodici. Nell'attività di informazione, l'Organismo di Vigilanza dedica particolare attenzione ai neo-assunti, ai cambi di mansione ed alla variazione nelle regole dell'Ente, qualora ve ne si manifesti la necessità.
- e) promuove e monitora l'adeguata informazione e formazione del personale.

In particolare, l'OdV:

- verifica che la Cooperativa programmi e realizzi attività formative periodiche e obbligatorie, differenziate per destinatari (formazione generale per tutto il personale; formazione specifica per coloro che operano in aree a rischio o con ruoli di gestione), con particolare riguardo al funzionamento dei canali di segnalazione, alle tutele garantite al segnalante e alle responsabilità disciplinari previste;
- verifica che un'informazione chiara, capillare e facilmente accessibile sulle modalità di segnalazione sia costantemente disponibile nei luoghi di lavoro, come previsto dalla normativa;
- dedica particolare attenzione all'informazione dei neo-assunti, del personale soggetto a cambi di mansione e in occasione di variazioni delle regole dell'Ente.

5.3 Osservanza del Modello Organizzativo

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare, in conformità alle successive previsioni, sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei singoli destinatari.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza, in conformità a quanto previsto nel Modello:

- a) assume le iniziative più opportune allo scopo di accertare eventuali violazioni o tentativi di violazione delle prescrizioni del Modello, effettuando periodicamente verifiche mirate su singoli atti e/o operazioni;
- b) promuove lo svolgimento delle attività di controllo in ordine al rispetto delle prescrizioni del Modello;
- c) esercita le funzioni allo stesso riservate nell'ambito del sistema disciplinare di cui al successivo Capitolo 7.

All'Organismo di Vigilanza non spettano compiti, né sono attribuiti poteri decisionali o di tipo impeditivo in ordine allo svolgimento delle rispettive attività da parte dei destinatari del Modello.

5.4 Adeguatezza ed aggiornamento del Modello Organizzativo

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i più ampi poteri di iniziativa e di vigilanza in ordine all'adeguatezza del Modello Organizzativo ed al suo aggiornamento.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza:

- a) effettua ricognizioni dell'attività al fine di aggiornare, ove necessario, le aree a rischio di commissione dei reati elencati nel decreto;
- b) verifica periodicamente che i vari elementi del Modello Organizzativo siano adeguati e coerenti con l'effettiva realtà dell'Ente;
- c) sulla base di attività ricognitive periodiche, propone l'aggiornamento e la revisione del Modello, indirizzandole al Consiglio di Amministrazione.

Per ulteriori dettagli, si veda il paragrafo "Manutenzione del Modello Organizzativo".

6. Flussi informativi

6.1 Flussi informativi verso il Consiglio di Amministrazione

L'Organismo di Vigilanza:

- a) con cadenza annuale, o su esplicita richiesta, riferisce per iscritto al Consiglio di Amministrazione in ordine: (i) all'adeguatezza ed all'attuazione del Modello; (ii) alle verifiche programmate; (iii) all'esercizio delle proprie funzioni nei confronti di dirigenti, dipendenti e collaboratori della Cooperativa e, in particolare, in ordine all'osservanza, da parte di questi, del Modello stesso;
- b) se richiesto, riferisce al Revisore in ordine ai punti sopra menzionati ivi inclusa l'osservanza del Modello stesso da parte dei membri del Consiglio di Amministrazione;
- c) ai fini della continuità di azione si relaziona costantemente con il Presidente del Consiglio di Amministrazione allo scopo di aggiornare la Cooperativa sulle proprie attività di vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di convocare l'Organismo di Vigilanza ove lo ritenga necessario; parallelamente l'OdV ha la facoltà di richiedere al Presidente del Consiglio di Amministrazione di convocare detto organo per motivi urgenti.

Alle riunioni del Consiglio di Amministrazione convocate per l'esame delle relazioni periodiche o straordinarie dell'Organismo di Vigilanza ed in genere per le attività che riguardano il Modello, dovrà partecipare anche il membro dell'Organismo di Vigilanza.

6.2 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

L'articolo 6, comma 2, lett. (d), del Decreto, individua, tra le "esigenze alle quali deve rispondere" un modello organizzativo idoneo, l'esplicita previsione da parte di quest'ultimo di "obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza" del modello stesso.

Detti obblighi informativi rappresentano, evidentemente, uno strumento essenziale per agevolare lo svolgimento dell'attività di vigilanza sull'attuazione, l'osservanza e l'adeguatezza del Modello nonché, laddove siano stati commessi dei reati, dell'attività di accertamento a posteriori delle cause che ne hanno reso possibile la commissione.

Sono tenuti all'osservanza di tali obblighi di informazione i componenti degli organi sociali, i dirigenti, i dipendenti nonché i collaboratori della Cooperativa e, comunque, tutti i soggetti tenuti al rispetto del Modello.

Detti soggetti devono segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza, quanto specificamente prescritto dallo stesso. In particolare, l'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio delle proprie funzioni può, anche in via generale, richiedere ai dirigenti, ai dipendenti ed ai collaboratori la comunicazione, anche periodica, di informazioni e documenti, fissandone le relative modalità. Allo stesso modo, il Consiglio di Amministrazione, su richiesta motivata dell'Organismo di Vigilanza, mette a disposizione di quest'ultimo informazioni, atti e documenti relativi allo svolgimento dei rispettivi uffici, purché inerenti le funzioni dell'Organismo stesso.

La Cooperativa provvede, in ogni caso, a trasmettere all'Organismo di Vigilanza il sistema delle deleghe e delle procure adottato ed ogni successiva modifica dello stesso.

Nel caso in cui nel corso delle ispezioni/verifiche, o nell'ambito dei rapporti con la Pubblica Amministrazione, siano emerse criticità, dovrà essere trasmessa copia del verbale (ovvero specifica informativa) redatto da parte della persona autorizzata alla gestione del rapporto con la Pubblica Amministrazione, avente ad oggetto l'informativa sull'attività svolta e l'indicazione di tutti i soggetti che hanno partecipato o presenziato alle suddette attività.

L'Organismo di Vigilanza raccoglie e valuta tutte le predette informazioni ed assume le dovute iniziative.

Tali flussi informativi, compresi quelli codificati, devono essere trasmessi all'Organismo tramite l'indirizzo e-mail dedicato, e da quest'ultimo archiviati, secondo lo schema di cui alla Tabella dei Flussi informativi, adottata dal consiglio di Amministrazione.

6.3 Sistema di segnalazione

Con il D.lgs. 24 del 10 marzo 2023 il legislatore ha novato la disciplina riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali, in attuazione della Direttiva UE 2019/1937.

Tale normativa ha implicato la modifica dell'articolo 6 del D.Lgs. 231/01 abrogando i commi 2-ter e 2-quater ed ha modificato il comma 2-bis che richiede che i Modelli prevedano "*i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare*" relativo al tema delle segnalazioni.

Conseguentemente, la Cooperativa ha adottato una procedura specifica, denominata Procedura Di Gestione Delle Segnalazioni *Whistleblowing* ex D.Lgs. 24/2023, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente Modello.

In conformità all'art. 4 del D.Lgs. 24/2023, tale procedura è stata definita e i relativi canali sono stati attivati sentite le rappresentanze sindacali dell'Ente, come attestato nella procedura stessa.

Il canale interno, disciplinato dalla suddetta procedura, rappresenta l'unico strumento designato dalla Cooperativa per la segnalazione sia delle violazioni previste dal D.Lgs. 24/2023, sia di ogni altra violazione del presente Modello Organizzativo e del Codice Etico, al fine di garantire coerenza, efficacia e razionalizzazione del processo di segnalazione, come raccomandato da ANAC.

La Cooperativa ha individuato l'Organismo di Vigilanza Monocratico come Gestore delle Segnalazioni (SGS).

La procedura, cui si rinvia integralmente, disciplina in dettaglio:

- l'oggetto e l'ambito di applicazione delle segnalazioni;
- i soggetti legittimati a segnalare;
- i canali di segnalazione (piattaforma informatica, posta tradizionale, incontro diretto), che garantiscono la riservatezza del segnalante;
- la gestione delle segnalazioni, incluse quelle anonime, nel rispetto delle tempistiche normative (7 giorni per l'avviso di ricevimento e 3 mesi per il riscontro);
- la gestione dei conflitti d'interesse del gestore;
- le misure di tutela della riservatezza e di protezione dei dati personali;
- il divieto assoluto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante e degli altri soggetti tutelati.

Il sistema disciplinare, collegato alla violazione delle norme in materia di segnalazioni, è trattato nel successivo Capitolo 7 della presente Parte Generale.

In base al D.Lgs. 24/2023, per le Cooperative che presentano tali caratteristiche, le violazioni oggetto di segnalazione devono riguardare condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel d.lgs. n. 231/2001, per le quali è utilizzabile esclusivamente il canale interno predisposto dalla Cooperativa.

Dal lato soggettivo, la procedura adottata della si applica ai lavoratori subordinati e/o autonomi, ai liberi professionisti e consulenti, ai volontari e tirocinanti, che prestano la propria attività per la Cooperativa ed agli azionisti.

La Cooperativa ha individuato, tra quelle possibili, due forme mediante le quali effettuare le segnalazioni:

- (a) Piattaforma informatica dedicata;
- (b) Forma scritta - posta tradizionale: con l'invio della segnalazione per posta tradizionale, rispettando quanto previsto dalla procedura, al seguente indirizzo indicato in Procedura;

- (c) Forma orale – richiesta d’incontro: Il segnalante può richiedere alla SGS un incontro in presenza per presentare la segnalazione.

La procedura tratta, poi, nello specifico:

- gli impegni di comunicazione con il segnalante,
- il trattamento delle segnalazioni anonime,
- i casi di conflitto d’interesse,
- le modalità di gestione della riservatezza,
- le modalità di gestione della protezione dei dati personali,
- le modalità di conduzione dell’istruttoria,
- la gestione degli esiti dell’istruttoria,
- l’eventuale applicazione di sanzioni,
- la formazione,
- la pubblicità della procedura,
- la conservazione della documentazione.

La Cooperativa è impegnata ad assicurare adeguate forme di tutela dei segnalanti e di tutti i soggetti coinvolti stabilendo il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, collegabili alle segnalazioni (Procedura di Gestione delle Segnalazioni). Il sistema disciplinare collegato alla procedura delle segnalazioni è trattato nel successivo capitolo 7 della presente Parte Generale.

7. Il sistema disciplinare

7.1 Il sistema disciplinare di cui agli articoli 6 e 7 del Decreto

7.1.1 Principi generali

Ai sensi degli articoli 6, comma 2, lett. (e), e 7, comma 4, lett. (b), del Decreto, l’efficace attuazione del Modello Organizzativo nel suo complesso richiede che la Cooperativa adotti un sistema disciplinare idoneo a reprimere il mancato rispetto delle regole contenute nel Modello e di quelle previste nel Codice Etico.

Sempre l’art. 6, comma 2*bis*, come già indicato nel paragrafo 6.3, richiama il sistema sanzionatorio relativo alle segnalazioni.

Il presente sistema è, pertanto, diretto a sanzionare, in conformità di quanto previsto dai CCNL di riferimento, sia il mancato rispetto delle regole e delle prescrizioni contenute nel Codice Etico e nel Modello Organizzativo adottato dalla Cooperativa, sia gli illeciti derivanti dal sistema di segnalazione ex D.Lgs. 24/23 regolamentati da specifica procedura dell’Ente. Esso costituisce parte integrante del Modello e, ai sensi dell’art. 2106 c.c., integra, per quanto non previsto e limitatamente alle fattispecie qui contemplate, i CCNL soprarichiamati, ferma restando l’applicazione dello stesso per le ipotesi ivi delineate.

L’irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione delle regole contenute nel Codice Etico e delle procedure e/o prescrizioni indicate nel Modello prescinde dall’eventuale instaurazione e dall’esito di un giudizio penale per la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto e successive integrazioni.

7.1.2 Destinatari

Il presente sistema disciplinare è suddiviso in nr. 7 Sezioni; le prime cinque sono definite a seconda della funzione svolta e della categoria di inquadramento dei destinatari ex art. 2095 c.c. nonché dell’eventuale natura autonoma o parasubordinata del rapporto che intercorre tra i destinatari stessi e la Cooperativa ed è rivolto, per quanto di rispettiva competenza:

1. a quadri, impiegati e operai,
2. dirigenti (ove applicabile o designati),
3. soggetti apicali, ovvero i componenti del Consiglio di Amministrazione e i datori di lavoro;
4. ai soggetti esterni alla Cooperativa;

5. all'Organismo di Vigilanza.

La Sesta Sezione tratta del sistema sanzionatorio collegato alle figure previste dal D.Lgs. 24/23 in materia di segnalazioni.

La Settima Sezione, invece, descrive il processo per l'irrogazione delle sanzioni.

7.1.3 Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche verranno applicate in proporzione alla gravità delle mancanze e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- a) elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa, quest'ultima per imprudenza, negligenza o imperizia anche in considerazione della prevedibilità o meno dell'evento);
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) gravità del pericolo creato;
- d) entità del danno eventualmente creato alla Cooperativa dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal Decreto e successive modifiche e integrazioni;
- e) livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- f) presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari nell'ultimo biennio;
- g) eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la mancanza.

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

La recidiva nel biennio comporta automaticamente l'applicazione della sanzione più grave nell'ambito della tipologia prevista.

I principi della tempestività e della immediatezza impongono l'irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'esito dell'eventuale giudizio penale.

7.2 Prima Sezione - Quadri, Impiegati

7.2.1 Ambito di applicazione

In considerazione dell'entrata in vigore dell'art. 25- *undecies* del D.lgs. n. 231/2001, inserito dall'art. 2 del D.lgs. del 7 luglio 2011, n. 121 in recepimento della direttiva 2008/99/CE del 19 novembre 2008, che ha introdotto i reati cd. ambientali e dell'art. 25 - *septies* del D.lgs. 231/2001 (rubricato come "omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro" e inserito dall'art. 9 della legge 3 agosto 2007 n. 123 e successivamente sostituito dall'art. 300 del D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81), l'applicazione del presente sistema disciplinare è estesa anche alla categoria degli operai, sia pure, per quanto riguarda questi ultimi reati, limitatamente ai comportamenti rilevanti in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Pertanto, ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b), e 7 del Decreto, ferma la preventiva contestazione e la procedura prescritta dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (cd. Statuto dei Lavoratori), le sanzioni previste nella presente Sezione si applicano nei confronti di quadri, impiegati ed operai (questi ultimi con i limiti di cui si è detto per quanto riguarda i reati di cui all'art. 25-*septies*) alle dipendenze della Cooperativa ovvero in regime di distacco presso terzi, che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- a) mancato rispetto delle procedure e/o prescrizioni del Modello dirette a garantire lo svolgimento dell'attività in conformità della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, ai sensi del Decreto;
- b) violazione e/o elusione dei sistemi di controllo interno, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero mediante impedimento del

controllo o dell'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;

- c) inosservanza delle regole contenute nel Codice Etico;
- d) inosservanza degli obblighi di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico;
- e) omessa vigilanza in qualità di “responsabile gerarchico”, sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti funzionale alla verifica della loro condotta nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- f) omessa comunicazione in qualità di “responsabile funzionale” al responsabile gerarchico e/o all'Organismo di Vigilanza sul mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte di soggetti funzionalmente assegnati;
- g) inosservanza degli obblighi di comportamento in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro come disciplinati dalla legge (art. 20 del D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81), regolamenti e/o altre disposizioni dell'Ente;
- h) violazione o omissione per grave negligenza, imperizia o imprudenza di qualsiasi prescrizione diretta a prevenire inquinamento o danno ambientale.

7.2.2 Sanzioni

Il mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo precedente, lettere da a) ad h), a seconda della gravità della infrazione, è sanzionato con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- e) licenziamento con preavviso;
- f) licenziamento senza preavviso.

Ove i dipendenti sopra indicati siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Cooperativa, l'irrogazione della sanzione più grave della multa comporterà anche la revoca automatica della procura stessa.

7.2.2.a) Rimprovero verbale

Verrà irrogata la sanzione del rimprovero verbale nelle seguenti ipotesi:

- a) nei casi di violazione colposa delle prescrizioni indicate nella presente Sezione, paragrafo 7.2.1, lettere da a) ad f), e/o errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore aventi rilevanza esterna;
- b) recidiva nel biennio, nelle violazioni delle procedure e prescrizioni di cui al precedente punto a), non aventi rilevanza esterna.

7.2.2.b) Rimprovero scritto

Verrà irrogata la sanzione del rimprovero scritto nell'ipotesi di recidiva nel biennio nei casi di violazione colposa di procedure e/o prescrizioni indicati nel paragrafo 7.2.1, lettere da a) ad f), e/o errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore aventi rilevanza esterna.

7.2.2.c) Multa

Oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione del rimprovero scritto, la sanzione della multa potrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo

e/o negligente possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello; si indicano, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- 1) l'inosservanza di un obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico o funzionale;
- 2) la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle procedure e prescrizioni indicate nel Modello, nell'ipotesi in cui essi hanno riguardato o riguardano, un rapporto e/o un procedimento di cui una delle parti è la Pubblica Amministrazione.

7.2.2.d.) Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione

Verrà irrogata la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa, nei casi di grave violazione delle procedure e/o prescrizioni indicate nel paragrafo 7.2.1, lettere da a) ad f), tali da esporre la Cooperativa al rischio di sanzioni e responsabilità.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo, si applica la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione in caso di:

- 1) inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe attribuite con riguardo ad atti e documenti inerenti rapporti con la Pubblica Amministrazione e/o le attività degli organi sociali;
- 2) omessa vigilanza dei superiori gerarchici e/o funzionali sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti funzionale alla verifica della loro condotta nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- 3) infondate segnalazioni relative a violazioni del Modello e del Codice Etico, effettuate con dolo;
- 4) inosservanza di disposizioni in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti ai fini della protezione individuale ovvero utilizzazione non appropriata di dispositivi di protezione ovvero ancora mancata partecipazione a programmi di formazione e/o addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- 5) inosservanza delle prescrizioni autorizzative in materia ambientale e delle prescrizioni e procedure contenute nel Sistema di gestione ambientale della Cooperativa, da cui non siano derivate situazioni di pericolo, anche solo potenziale, di danno o di inquinamento ambientale.

7.2.2.e) Licenziamento con preavviso

Verrà irrogata la sanzione del licenziamento con preavviso nei casi di reiterata grave violazione delle prescrizioni indicate nel paragrafo 7.2.1, lettere da a) ad f), aventi rilevanza esterna nello svolgimento di attività nelle aree a rischio reato individuate nella Parte Speciale del Modello.

7.2.2.f) Licenziamento senza preavviso

Verrà irrogata la sanzione del licenziamento senza preavviso per mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione neppure anche provvisoria del rapporto di lavoro (cd. giusta causa), quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- 1) violazione di regole, procedure e/o prescrizioni del Modello, incluso il Codice Etico, aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti nel Decreto, a prescindere dal perfezionamento del reato stesso, tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro.
- 2) violazione e/o elusione dei sistemi di controllo interno, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o

l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;

- 3) inosservanza di disposizioni in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti ai fini della protezione collettiva ovvero rimozione o modifica senza autorizzazione di dispositivi di sicurezza o segnalazione o controllo ovvero compimento di propria iniziativa di operazioni o manovre pericolose che possano compromettere l'incolumità propria o di altri lavoratori ovvero ancora, mancata segnalazione al datore di lavoro, dirigente o preposto di eventuali condizioni di pericolo grave e incombente;
- 4) comportamento non conforme alle procedure e/o prescrizioni del Modello diretto in modo non equivoco alla commissione di un reato ambientale sanzionato dall'art. 25-undecies del D.lgs. n. 231/2001 e s.m.i. da cui siano derivate situazioni di pericolo, anche potenziale, di danno o di inquinamento ambientale e la concreta applicazione, anche in via cautelare, a carico della Cooperativa delle relative sanzioni;
- 5) violazione od omissione, dovute anche a negligenza, imperizia o imprudenza, delle procedure di gestione delle emergenze in materia ambientale.

Qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze di cui al presente paragrafo, la Cooperativa potrà disporre la sospensione cautelare con effetto immediato.

Nel caso in cui la Cooperativa decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare.

7.2.3 Accertamento delle infrazioni e potere di irrogazione delle sanzioni

Il potere (i) di accertare le infrazioni commesse dai quadri, dagli impiegati e dagli operai, anche in regime di distacco, e (ii) di irrogare le sanzioni al solo personale dipendente e non distaccato verrà esercitato dal Consiglio di Amministrazione, nel rispetto delle disposizioni di legge, del Contratto Collettivo e di quanto previsto nel Modello e nel Codice Etico ed informando previamente l'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza assiste il Consiglio di Amministrazione nello svolgimento delle rispettive funzioni di accertamento e sanzione; inoltre, segnala allo stesso le violazioni commesse dai quadri e dagli impiegati, delle quali sia venuto a conoscenza attraverso l'esercizio dei poteri ispettivi e di controllo conferitigli.

7.3 Seconda Sezione – Dirigenti (ove applicabile)

7.3.1 Ambito di applicazione

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7, del Decreto e, limitatamente a tali norme, nel rispetto della procedura prevista dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300, le sanzioni indicate nella presente Sezione si applicano nei confronti dei dirigenti, anche in regime di distacco presso terzi (ivi comprese le Cooperative controllate, collegate e/o partecipate) che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- a) mancato rispetto delle procedure e/o prescrizioni del Modello dirette a garantire lo svolgimento dell'attività in conformità della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, ai sensi del D.lgs. 231/2001;
- b) violazione e/o elusione dei sistemi di controllo interno, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- c) inosservanza delle regole contenute nel Codice Etico;
- d) inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico o funzionale;

- e) omessa supervisione, controllo e vigilanza, in qualità di “responsabile gerarchico”, sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti funzionale alla verifica della loro condotta nell’ambito delle aree a rischio reato;
- f) omessa comunicazione in qualità di “responsabile funzionale” al responsabile gerarchico e/o all’Organismo di Vigilanza sul mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte di soggetti funzionalmente assegnati;
- g) violazione delle norme in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro come disciplinati dalla legge (D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81), regolamenti e/o altre disposizioni dell’Ente e/o omesso controllo sul rispetto delle citate norme, regolamenti e/o altre disposizioni dell’Ente;
- h) violazione od omissione per grave negligenza, imperizia o imprudenza di qualsiasi prescrizione finalizzata a prevenire inquinamento o danno ambientale;
 - i) comportamento non conforme alle procedure e/o prescrizioni del Modello diretto in modo non equivoco alla commissione di un reato sanzionato dal del D.lgs. 231/2001 e s.m.i. da cui siano derivate situazioni di pericolo, anche potenziale, di danno o di inquinamento ambientale e la concreta applicazione, anche in via cautelare, a carico della Cooperativa delle relative sanzioni;
- j) violazione od omissione dovute anche a negligenza, imperizia o imprudenza delle procedure di gestione delle emergenze in materia ambientale.

7.3.2 Sanzioni

Il mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo precedente, lettere da a) a j), a seconda della gravità della infrazione ed in considerazione della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, potrà giustificare il licenziamento con preavviso (cd. giustificata) e, nei casi più gravi, il licenziamento senza preavviso (cd. giusta causa) del dirigente, da comminarsi ai sensi delle disposizioni di Legge e del Contratto Collettivo applicato.

Ove il dirigente sia munito di procura con potere di rappresentare all’esterno la Cooperativa, l’irrogazione della sanzione disciplinare espulsiva comporterà anche la revoca della procura stessa.

7.3.3 Accertamento delle infrazioni e potere di irrogazione delle sanzioni

Il potere (i) di accertare le infrazioni commesse dai dirigenti, anche in regime di distacco, e di (ii) irrogare le sanzioni al solo personale dipendente e non distaccato verrà esercitato dal Consiglio di Amministrazione, nel rispetto delle disposizioni di legge, del Contratto Collettivo e di quanto previsto nel Modello, nel Codice Etico e in atti regolamentari interni ed informando previamente l’Organismo di Vigilanza.

L’Organismo di Vigilanza assiste il Consiglio di Amministrazione nello svolgimento delle rispettive funzioni di accertamento e sanzione. L’Organismo di Vigilanza segnala, inoltre, al Consiglio di Amministrazione le violazioni commesse dai dirigenti, delle quali sia venuto a conoscenza attraverso l’esercizio dei poteri ispettivi e di controllo conferitigli.

7.4 - Terza Sezione - Soggetti Apicali

7.4.1 Ambito di applicazione

Ai fini del Decreto, nell’attuale organizzazione della Cooperativa sono “Soggetti apicali” i componenti del Consiglio di Amministrazione. Per quanto riguarda i membri del Consiglio di Amministrazione, la violazione delle norme del Modello costituisce un grave inadempimento ai doveri imposti dalla legge e dallo statuto. In caso di violazioni commesse da amministratori delegati (la Presidente o, in sua vece, il Consigliere vicario), il Consiglio di Amministrazione, informato dall’OdV, valuterà l’adozione dei provvedimenti più opportuni, inclusa la revoca delle deleghe conferite e la proposizione all’Assemblea dei Soci di un’azione di responsabilità.

La violazione fraudolenta del Modello da parte di un soggetto apicale, finalizzata a commettere un reato, costituisce una condotta elusiva che, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, può consentire all'Ente di andare esente da responsabilità. Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera a) e 6 del Decreto, le sanzioni previste nella presente Sezione si applicano nei confronti dei "Soggetti apicali" nei seguenti casi:

- a) mancato rispetto delle procedure e/o prescrizioni previsti nel Modello inerenti la formazione e l'attuazione delle decisioni della Cooperativa nonché delle regole contenute nel Codice Etico, inclusa la violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma ed al sistema delle deleghe nonché la violazione delle misure relative alla gestione delle risorse finanziarie;
- b) violazione e/o elusione dei sistemi di controllo interno previsto nel Modello, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero mediante impedimento del controllo o dell'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- c) violazione degli obblighi di informativa previsti nel Modello nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e/o degli organi sociali; inadempimento, nell'esercizio dei poteri gerarchici e nei limiti derivanti dal sistema delle deleghe, degli obblighi di controllo e vigilanza sul comportamento dei diretti sottoposti, intendendosi tali solo coloro che, alle dirette ed immediate dipendenze del soggetto apicale, operano nell'ambito delle aree a rischio di reato.

7.4.2 Soggetti apicali ai sensi del D.lgs. n. 81/2008 e sanzioni

Ai soli fini delle disposizioni del D.lgs. n. 81/2008 in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, devono considerarsi soggetti apicali coloro che assumano la veste di "datore di lavoro" come definito dall'art. 2 lett. b) del citato D.Lgs. n. 81/2008. Nel caso in cui tali soggetti pongano in essere violazioni delle norme in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, regolamenti e/o altre disposizioni dell'Ente già in vigore nonché quelle che saranno definite in conformità all'art. 30 del D.lgs. n. 81/2008, ovvero omettano di operare il controllo sul rispetto delle citate norme, regolamenti e/o altre disposizioni dell'Ente già in vigore nonché quelle che saranno definite in conformità all'art. 30 del D.lgs. n. 81/2008, verranno applicate le sanzioni stabilite nelle sezioni prima e seconda, con le procedure ivi previste, in base alla qualifica di appartenenza con la gradualità e proporzionalità previste dalle vigenti norme di legge e di contratto. Le medesime sanzioni verranno applicate, sulla base degli stessi criteri, in caso di violazione, da parte del datore di lavoro, degli obblighi di vigilanza e controllo ovvero di omissione degli obblighi informativi nei confronti dei soggetti terzi operanti nell'ambito delle unità produttive di cui il datore di lavoro è responsabile.

7.4.3 Accertamento delle infrazioni e potere di irrogazione delle sanzioni

A seconda della gravità dell'infrazione commessa da uno dei soggetti apicali, i restanti componenti del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza, assumeranno i più opportuni provvedimenti, ivi inclusi l'avocazione a sé di operazioni rientranti nelle deleghe, la modifica o la revoca delle deleghe stesse e la convocazione dell'Assemblea dei Soci, per l'eventuale adozione, nei casi più gravi, dei provvedimenti di cui agli artt. 2383 e 2393 del Codice Civile.

7.4.4 Coesistenza di più rapporti in capo al medesimo soggetto

Nel caso in cui il soggetto apicale abbia un rapporto di consulenza professionale con la Cooperativa, nel caso di violazioni poste in essere in qualità di apicale, a questo verranno applicate le sanzioni della presente Sezione, fatta salva in ogni caso l'applicabilità delle diverse azioni disciplinari esercitabili in base al rapporto di lavoro subordinato intercorrente con la Cooperativa e nel rispetto delle procedure di legge, in quanto applicabili. Nell'ipotesi in cui la violazione delle procedure e/o prescrizioni previste nel Modello venga posta in essere dal soggetto apicale nell'ambito delle mansioni dirigenziali svolte,

l'eventuale applicazione della sanzione espulsiva comporterà, previa assunzione delle necessarie delibere, la revoca delle deleghe e la cessazione dalla carica.

7.5 - Quarta Sezione - Soggetti terzi

7.5.1 Ambito di applicazione

Il Sistema Disciplinare ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni del Modello commesse da soggetti anche diversi da quelli sopra indicati.

Si tratta, in particolare, di tutti i soggetti (di seguito, collettivamente denominati anche 'Soggetti terzi') che, pur se esterni alla Cooperativa, sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù del rapporto che intrattengono con la Cooperativa. A titolo non esaustivo, nell'ambito di tale categoria, possono farsi rientrare i subappaltatori, i collaboratori a progetto, i consulenti, i professionisti, i soggetti cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ecc..

7.5.2 Accertamento delle infrazioni e potere di irrogazione delle sanzioni

Il potere (i) di accertare le infrazioni commesse dai Soggetti terzi e (ii) di irrogare le sanzioni, verrà esercitato dal Consiglio di Amministrazione, informando previamente il l'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza assiste il Consiglio di Amministrazione nello svolgimento delle rispettive funzioni di accertamento e sanzione; inoltre, segnala allo stesso le violazioni commesse dai Soggetti terzi, delle quali sia venuto a conoscenza attraverso l'esercizio dei poteri ispettivi e di controllo conferitigli.

Il rispetto delle regole che costituiscono il Modello della Cooperativa dovrà essere sistematicamente incluso tra le clausole contrattuali delle lettere d'incarico, degli accordi e dei contratti che governano i rapporti con Consulenti, Collaboratori e terzi. Qualsiasi comportamento in contrasto con tali regole potrà determinare l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale. Tali comportamenti verranno integralmente valutati dall'Organismo di Vigilanza che riferirà tempestivamente e per iscritto al Consiglio di Amministrazione. Qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Cooperativa, la stessa si riserva il diritto di promuovere un'azione di risarcimento dinanzi alle competenti sedi giudiziarie per una migliore tutela dei propri interessi.

7.6 - Quinta Sezione - l'Organismo di Vigilanza

7.6.1. Ambito di applicazione e procedimento applicativo delle sanzioni

Il componente dell'Organismo di Vigilanza è sottoposto al sistema sanzionatorio previsto dal presente Modello.

I provvedimenti da adottare nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, a fronte di comportamenti posti in essere in violazione alle regole del Modello, del Codice Etico, nonché di comportamenti negligenti che abbiano dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello stesso, saranno di competenza dell'intero Consiglio di Amministrazione nella sua collegialità.

7.7 - Sesta Sezione - Il sistema sanzionatorio ex D.Lgs. 24/23 in materia di segnalazioni

In attuazione di quanto previsto dall'art. 6, co. 2-bis, del D.Lgs. 231/2001 e dall'art. 21, co. 2, del D.Lgs. 24/2023, il presente sistema disciplinare è integrato per sanzionare specificamente le violazioni della normativa a tutela del segnalante. Tali violazioni costituiscono un inadempimento agli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro o di collaborazione e una violazione del Modello Organizzativo. Le sanzioni disciplinari, da irrogarsi nel rispetto dei principi di proporzionalità e adeguatezza di cui al paragrafo 7.1.3 e secondo le procedure previste per ciascuna categoria di destinatari (Sezioni Prima,

Seconda, Terza, Quarta e Quinta), si applicano in caso di accertata commissione di una delle seguenti condotte:

- a) Atti di ritorsione: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o della divulgazione pubblica, che provochi o possa provocare al segnalante o agli altri soggetti tutelati un danno ingiusto (es. licenziamento, demansionamento, trasferimento punitivo, mancata promozione, etc.), come definito dall'art. 17 del D.Lgs. 24/2023.
- b) Ostacolo alla segnalazione: qualsiasi azione od omissione che ostacoli o tenti di ostacolare la presentazione di una segnalazione.
- c) Violazione dell'obbligo di riservatezza: la rivelazione non autorizzata dell'identità del segnalante, del segnalato, delle persone comunque menzionate nella segnalazione, nonché del contenuto della stessa e della relativa documentazione, in violazione di quanto previsto dalla normativa e dalla procedura dell'Ente.
- d) Mancata gestione della segnalazione: l'omessa o palesemente negligente gestione di una segnalazione da parte dei soggetti a ciò preposti (la Struttura di Gestione delle Segnalazioni - SGS), inclusa la mancata effettuazione delle attività di verifica e analisi richieste dalla procedura o il mancato rispetto delle tempistiche previste senza giustificato motivo.
- e) Segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave: la presentazione di segnalazioni che si rivelino infondate, qualora effettuate con dolo o colpa grave, ovvero quelle manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il segnalato o altri soggetti. Tale condotta è sanzionabile fermo restando che la tutela del segnalante non opera qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la sua responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia o la sua responsabilità civile per lo stesso titolo nei casi di dolo o colpa grave.

Le sanzioni applicabili a tali violazioni, a seconda della gravità del fatto, del grado di colpa o dolo e del ruolo ricoperto dal responsabile, spazieranno dal rimprovero scritto fino al licenziamento senza preavviso per le infrazioni più gravi che ledano irrimediabilmente il rapporto fiduciario, conformemente a quanto dettagliato nelle sezioni precedenti del presente capitolo.

Le sanzioni disciplinari saranno proporzionate all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno anche giungere alla risoluzione del rapporto, nel rispetto delle disposizioni di legge e delle normative di CCNL applicabili.

7.8 - Settima Sezione - Irrogazione delle sanzioni

In caso di violazione delle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico commesse da quadri, impiegati, operai e dirigenti, l'OdV trasmette tempestivamente una relazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione che contiene:

- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello/Codice Etico che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Ove la violazione risulti commessa da uno o più membri, ovvero dall'intero Consiglio di Amministrazione, l'OdV informerà tempestivamente, con le medesime modalità sopra descritte, l'Assemblea dei Soci per l'adozione degli opportuni provvedimenti. Entro 10 giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione convoca il membro o i membri indicati dall'OdV per un'adunanza da tenersi entro e non oltre 30 giorni dalla ricezione della relazione stessa.

La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto;

- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- indicare la data della adunanza, con l'avviso all'interessato della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte e sia verbali.

Nel corso dell'adunanza, a cui è invitato a partecipare anche l'OdV, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione o l'Assemblea dei Soci, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

Nel caso in cui la violazione riguardi uno o più membri, ovvero dall'intero Consiglio di Amministrazione, provvedimenti sanzionatori, a seconda della natura (colposa o dolosa) e della gravità dell'infrazione commessa e accertata, potranno comportare secondo il principio di proporzionalità anche la riduzione degli emolumenti (compensi, bonus, fringe benefit, ecc.), la revoca di poteri delegati, fino alla revoca dell'incarico, analogamente a quanto disposto dall'art. 2383 c.c., con conseguente sostituzione del membro.

Anche nell'interesse del componente imputato, senza che ciò configuri un sanzionamento, l'OdV può proporre al Consiglio di Amministrazione il provvedimento di sospensione temporanea dall'esercizio dei poteri/funzioni rivestiti, per il tempo necessario all'effettuazione degli accertamenti di eventuali responsabilità.

Resta in facoltà della Cooperativa agire in responsabilità nei confronti del membro dell'OdV autore della violazione accertata.