

MODELLO ORGANIZZATIVO E DI GESTIONE ai sensi del D.Lgs. 231/2001

Rev n. 00 del 21 ottobre 2013

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

In accordo al Decreto Legislativo del 08.06.2001 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Cooperative e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art.11 della legge 29.09.2000, n.300".

Questo documento è di proprietà di Filo d'Arianna Società Cooperativa Sociale - ONLUS, ogni divulgazione e riproduzione o cessione di contenuti a terzi deve essere autorizzata dalla cooperativa stessa.

Generalità del Decreto Legislativo 231

Il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, entrato in vigore il 4 luglio 2001 ed emanato in virtù della Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto nel nostro ordinamento giuridico il principio della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, nell'ipotesi di compimento di determinate fattispecie di reato nell'interesse o a vantaggio delle medesime da parte di:

- soggetti collocati in ruoli apicali dell'ente interessato (*"persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso"*, art. 5 comma 1, lett. a);
- semplici dipendenti (*"persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a"*, art. 5 comma 1, lett. b).

Costituisce presupposto essenziale della responsabilità dell'ente la circostanza che l'autore, sia esso soggetto apicale o meno, abbia commesso il reato nell'interesse o a vantaggio dell'ente: le due condizioni sono stabilite in via alternativa tra di loro, cosicché sarà sufficiente che il soggetto che ha compiuto il fatto abbia agito nell'interesse dell'ente, anche quando l'ente non abbia tratto beneficio dalla sua condotta.

La responsabilità dell'ente trova applicazione anche quando l'autore abbia agito solo parzialmente nell'interesse dell'ente: in tal caso, quando egli abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo, la sanzione pecuniaria è ridotta della metà.

La responsabilità dell'ente resta esclusa qualora la persona fisica che commette il reato abbia agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi e tale responsabilità non esclude la responsabilità penale della persona fisica che ha realizzato il reato.

La distinzione tra le due categorie di soggetti (apicali e sottoposti a direzione e vigilanza) riveste indubbia rilevanza, in quanto ne deriva una diversa graduazione di responsabilità dell'ente coinvolto, nonché una differente previsione dell'onere della prova; infatti, nel caso di reati commessi da soggetti apicali, sussiste in capo all'ente una presunzione di responsabilità determinata dalla circostanza che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica aziendale dell'Ente stesso e, quindi, la sua volontà ed azione esteriore.

In tal modo il legislatore italiano ha superato l'antico detto *"societas delinquere non potest"* e allineato la legislazione italiana a quella di altri Paesi della UE e a quella internazionale.

Quindi la società non può più essere considerata mera finzione giuridica, bensì soggetto cui possono essere imputate responsabilità in relazione a particolari comportamenti ed ecco quindi la ragione del riconoscimento della responsabilità amministrativa degli enti per reati posti in essere nell'interesse o a

vantaggio degli stessi e la conseguente introduzione di forme di controllo e di responsabilizzazione anche penalistica dei soggetti collettivi.

Il ricorrere all'interesse personale dell'autore della condotta illecita non vale ad escludere la sussistenza della responsabilità dell'ente, che è autonoma rispetto a quella del singolo.

Destinatari della norma e criteri di imputazione

Ai sensi dell'art. 1 e 2 del D.Lgs. 231/2001, i soggetti destinatari della norma sono individuati negli enti forniti di personalità giuridica e nelle società e associazioni anche prive di personalità giuridica. Ciò significa che il dettato del Decreto si applica a:

- enti dotati di personalità giuridica quali: SpA, Srl, società consortili, cooperative, associazioni riconosciute, fondazioni, altri enti privati, pubblici ed economici;
- enti privi di personalità giuridica quali snc, sas, consorzi, associazioni non riconosciute.

Gli enti individuati rispondono in via amministrativa, secondo quanto previsto da art.5 del D.Lgs 231/2001, della commissione dei reati, qualora siano stati perpetrati nel loro interesse o vantaggio da soggetti (apicali e non) già individuati al punto a.

I termini "interesse" e "vantaggio" dell'impresa devono essere intesi come indicato:

- interesse: azione finalizzata a ottenere un vantaggio per l'ente. Occorre in tal caso verificare l'intenzione dell'autore materiale del reato di recare benefici con il suo comportamento all'ente per cui opera;
- vantaggio: concreta acquisizione di una utilità economica evidente per la società beneficiaria. In tal caso l'indagine è oggettiva e il vantaggio è rappresentato dall'effettivo beneficio ottenuto dall'ente.

Gli enti non profit e le cooperative

L'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 231/2001 dispone l'applicazione delle norme sulla responsabilità amministrativa "[...] agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica", mentre non si applicano "[...] allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale".

La disciplina si rivolge, pertanto, oltre alle società, a tutti gli enti dotati di personalità giuridica, nonché alle associazioni anche prive di personalità giuridica, che, più facilmente, possono sottrarsi ai controlli statali, presentando quindi maggiori rischi di commissione di attività illecite. Per questo motivo il legislatore ha deciso di includere anche tale categoria nell'ambito dell'applicabilità del Decreto, utilizzando una formula più elastica come quella di "ente".

Da quanto appena detto, è evidente che anche gli enti non profit rientrano nell'applicazione della disciplina qui in esame, non rilevando lo scopo di lucro dell'ente, il quale non è, infatti, espressamente richiesto dal legislatore.

Ne consegue che il fine mutualistico (prevalente o meno che sia), o quello altruistico, non costituiscono elemento utile per discriminare gli enti dal loro assoggettamento alla disciplina in tema di responsabilità per i reati commessi nel loro interesse.

Non si deve dimenticare che il variegato mondo del non profit ricorre sempre più frequentemente all'esercizio di attività imprenditoriale di natura commerciale che, nonostante il presunto carattere strumentale, diviene economicamente rilevante. Pertanto, l'operatività gestionale ed organizzativa richiede notevole attenzione e comporta rischi patrimoniali e responsabilità anche di natura penale del tutto simili a quelli tipicamente sostenuti da entità produttive di reddito aziendale.

Catalogo dei reati

La responsabilità amministrativa dell'ente ai sensi del D.Lgs. 231/2001 non dipende dalla commissione di qualsiasi reato, bensì esclusivamente dalla commissione di uno o più di quei reati specificamente richiamati nel capo I, sezione III, agli articoli 24, 24 bis, 25, 25 bis, 25 bis 1, 25 ter, 25 quater, 25 quater 1, 25 quinquies, 25 sexies, 25 septies, 25 octies, 25 novies, 25 decies e 25 undecies del D.Lgs. 231/2001 (cosiddetti "reati-presupposto").

Originariamente prevista per i reati contro la Pubblica Amministrazione o contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione la responsabilità dell'ente è stata estesa, per effetto di provvedimenti normativi successivi al D.Lgs. 231/2001, ad altre tipologie di reato. Più analiticamente i reati previsti oggi dal D.Lgs. 231/2001 sono:

- Indebita percezione di erogazioni pubbliche, truffa in danno dello Stato o di un Ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un Ente pubblico (art. 24 del D.Lgs. 231/2001)
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis D.Lgs 231/2001, introdotti dalla Legge 28 febbraio 2008 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica, fatta a Budapest il 23 novembre 2001, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno")
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter, introdotto dal comma 29 dell'art. 2, L. 15 luglio 2009, n. 94)
- Reati di criminalità organizzata transnazionale previsti dalla legge n. 146 del 16 marzo 2006
- Corruzione e concussione (art. 25 del D.Lgs. 231/2001)
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 25-bis del D.Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art. 6 della L. 23 novembre 2001, n. 409)
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis. 1. aggiunto dalla lettera b) del comma 7 dell'art. 15, L. 23 luglio 2009, n. 99)
- Reati societari (art. 25-ter del D.Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art. 3 del D.Lgs. 11 aprile 2002, n. 61 ed integrato dall'art.31 L. 28 dicembre 2005 n.262)
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del D.Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art. 3 della L. 14 gennaio 2003, n. 7)
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art.25-quater.1, introdotto dall'art.8 L.9 gennaio 2006 n.7)
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del D.Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art.5 L. 11 agosto 2003, n.228)
- Abusi di mercato (abuso di informazione privilegiata e manipolazione del mercato) (art.25 sexies D.Lgs 231/2001, aggiunto dall'art.9 L. 18 aprile 2005, n. 62, si veda anche l' art.187 quinquies D.Lgs.24 febbraio1998 n.58)
- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 septies D.Lgs. 231/2001, introdotti dall'art. 9 L. 3 agosto 2007, n.123 e modificati dal D.Lgs. attuativo della delega di cui alla L. 3 agosto 2007, n.123)
- Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 octies D.Lgs. 231/2001, introdotti dal Decreto Legislativo 231/07 del 14 dicembre 2007)
- Reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies) previsti dalla legge sul diritto d'autore n. 633/1941 agli artt. 171 primo comma lettera a bis e terzo comma, 171 bis, 171 ter, 171 septies e 171 octies
- Reati contro l'attività giudiziaria (art 25 decies) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria introdotto dalla Legge 3 agosto 2009, n. 116 (art. 377 bis c.p.)
- Reati ambientali (art. 25 undecies) introdotti dal D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121, recante "Attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE che modifica

la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni"

Modello di organizzazione, gestione e controllo

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera a) del D.Lgs. 231/2001, il modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito il "**Modello**") deve in via preliminare individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati considerati dal D.Lgs 231/2001 e in generale, introduce una particolare forma di esonero dalla responsabilità qualora l'ente dimostri:

- (i) di aver adottato ed efficacemente attuato attraverso il suo organo dirigente, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie indicata;
- (ii) di aver affidato ad un organismo dotato di autonomi poteri d'iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento;
- (iii) che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo in modo fraudolento i suddetti modelli di organizzazione e di gestione;
- (iv) che non sia stata omessa o si sia verificata insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui al punto (ii).

L'art. 7 del D.Lgs. 231/2001 prevede infatti che, in caso di reato commesso dal soggetto sottoposto a direzione o vigilanza "l'Ente é responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza". In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

È pertanto evidente come la responsabilità dell'ente si fondi, essenzialmente, su una "colpa di organizzazione", la quale non sussiste qualora si sia attuato un sistema organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati previsti, mediante l'adozione e l'efficace attuazione di modelli di organizzazione, gestione e controllo, da predisporre anche sulla base dei codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria (art. 6, comma 3).

L'adozione del Modello rappresenta, dunque, un requisito indispensabile per invocare l'esimente di responsabilità, ma non è una condizione sufficiente.

In particolare, tenuto conto dell'estensione dei poteri delegati e del rischio di commissione dei reati, il Modello deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- prevedere modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di detti reati;
- prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- configurare un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Occorre, inoltre, che il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello predisposto sia stato affidato ad un apposito organismo di vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Per ciò che concerne, infine, l'apparato sanzionatorio posto a presidio dell'osservanza dei precetti del Modello, si prevede l'applicazione all'ente di una sanzione amministrativa pecuniaria (espressa per quote) per ciascuna tipologia di reato espressamente indicata nel D.Lgs.231/2001.

Per alcune fattispecie, attinenti in particolare i rapporti con la Pubblica Amministrazione, sono altresì previste:

- sanzioni Interdittive, quali la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o la revoca di agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi;
- la confisca del prezzo o del profitto del reato;
- la pubblicazione della sentenza di condanna.

Il sistema sanzionatorio applicabile nei confronti dell'ente in caso di condanna prevede (artt. 9 ss.):

- sanzioni pecuniarie, quantificate per "quote" e commisurate secondo la gravità del fatto, il grado di responsabilità dell'ente e dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. Le sanzioni sono ridotte se l'autore ha commesso il fatto nell'interesse prevalente proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; se il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità; se l'ente ha risarcito integralmente il danno o ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è efficacemente adoperato in tal senso; se è stato adottato e reso operativo un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- sanzioni Interdittive, applicabili nei casi di reiterazione degli illeciti, ovvero nei casi di conseguimento, da parte dell'ente, di un profitto di rilevante entità e di presenza di gravi carenze organizzative che abbiano determinato o agevolato la commissione del reato.

Le sanzioni Interdittive sono le seguenti:

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

Esse non si applicano se l'autore ha commesso il fatto nell'interesse prevalente proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; ovvero se il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Le sanzioni Interdittive possono essere applicate in via cautelare quando sussistano gravi indizi di responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Alle sanzioni pecuniarie e Interdittive si aggiungono altre tipologie di misure, comunque applicabili all'ente, cumulativamente a quelle già esposte:

- la confisca del prezzo o del profitto che l'ente ha tratto dal reato, anche nella forma per equivalente;
- la pubblicazione della sentenza.

La responsabilità dell'ente è aggiuntiva e indipendente rispetto alla responsabilità personale dell'autore del fatto.

Infatti essa sussiste anche quando:

- l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile;
- il reato si è estinto per una causa diversa dall'amnistia.

Nel caso di tentativo dei delitti che precedono resta comunque applicabile la responsabilità amministrativa dell'ente, salvo riduzione delle sanzioni.

Tale responsabilità è esclusa quando l'ente volontariamente abbia impedito il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

Adozione del Modello

Attività della Cooperativa

La "Filo di Arianna Società Cooperativa Onlus" (di seguito la "Cooperativa") è stata fondata a Monza nel 1995. Partecipa dalla sua fondazione al Consorzio Farsi Prossimo, con cui condivide la sede milanese e rispetto al quale accorda le proprie strategie di sviluppo e rafforzamento. Negli anni consolida le proprie azioni di intervento su anziani, salute mentale e AIDS. Nel 2010, attraverso la fusione con la Cooperativa Orizzonti di Abbiategrasso, attiva L'Area minori e famiglie.

La Cooperativa si prefigge da Statuto, "... lo scopo di sviluppare tutte le attività necessarie e utili alla promozione pastorale e culturale della carità, attuando e condividendo le finalità e la cultura della Fondazione Caritas Ambrosiana" sul territorio pastorale della Diocesi di Milano. La Cooperativa è ispirata ai principi della mutualità e solidarietà senza finalità di lucro di cui al D.L.C.P.S. 14 dicembre 1947 nr. 1577 e della Legge 8 novembre 1991 n. 381.

Per la Cooperativa la *mission* si identifica con la risposta ai bisogni della persona umana, intesa come risposta al bisogno lavorativo e come risposta al bisogno dell'altro, e si fonda su alcuni principi e valori che trovano la loro sintesi nel concetto di "impresa di comunità". L'impresa di comunità concepisce l'intervento in campo produttivo secondo una nuova logica, che vuole conciliare l'attenzione alla sostenibilità economica con l'intervento a favore dello sviluppo locale e di un approccio democratico alla gestione dell'impresa.

Il principio dell'imprenditorialità è finalizzato al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Ricerca e sostenibilità dell'impresa
- Scelta di attrarre risorse di diversa natura
- Capacità progettuale
- Approccio promozionale per le persone prese in carico
- Mantenimento spinta motivazionale

il principio comunitario è finalizzato al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Partecipazione democratica
- Territorialità e riferimento alla comunità
- Sviluppo di relazionalità
- Scelta di mutualità e sussidiarietà per un sistema di governante del territorio

La Cooperativa si riconosce pienamente in questi principi e orienta i suoi interventi con l'obiettivo di concorrere ad uno sviluppo di comunità sostenibile e generatore di risorse sociali.

Principi ispiratori del Modello

La scelta del Consiglio di Amministrazione della Cooperativa di dotarsi di un modello di organizzazione e di gestione si inserisce nella più ampia politica dell'ente di sensibilizzazione alla gestione trasparente e corretta della Cooperativa stessa, nel rispetto della normativa vigente e dei fondamentali principi di etica degli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale.

Attraverso l'adozione del Modello il Consiglio di Amministrazione intende perseguire le seguenti finalità:

- conferire alle modalità di esercizio dei poteri un assetto formalizzato, esprimendo in modo chiaro quali soggetti abbiano poteri decisionali, quali abbiano poteri gestionali, quali abbiano poteri di autorizzazione alla spesa, per quali tipologie d'attività, con quali limiti;
- evitare le eccessive concentrazioni di potere, in particolare di operazioni a rischio di reato o di illecito, in capo a singoli uffici dell'ente o a singole persone, attuando nel concreto il principio della segregazione funzionale/contrapposizione degli interessi;
- evitare la convergenza di poteri di spesa e di poteri di controllo della stessa e distinguere tra poteri autorizzativi e poteri organizzativi e gestionali;
- prevedere la formalizzazione anche all'esterno dei poteri di rappresentanza;
- garantire che le attribuzioni di compiti siano ufficiali, chiare ed organiche, utilizzando per esse procedure formali, evitando tanto i vuoti di potere quanto le sovrapposizioni di competenze;
- assicurare la verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione aziendale;
- garantire l'effettiva corrispondenza tra i modelli di rappresentazione della struttura organizzativa e le prassi concretamente attuate;
- dare priorità, per l'attuazione di decisioni che possano esporre l'ente a responsabilità per gli illeciti amministrativi da reato, alla trasparenza nella formazione di dette decisioni e nelle attività conseguenti, con costante possibilità di controllo.

Finalità del Modello

Il Modello:

- fornisce indicazioni sui contenuti del decreto e sulle conseguenze in merito alla mancata applicazione e presa in considerazione;
- chiarisce gli aspetti di responsabilità della cooperativa per i reati commessi, nel proprio interesse o vantaggio, da propri esponenti (apicali) o propri dipendenti;
- delinea il modello di organizzazione, gestione e controllo della Cooperativa, volto a informare riguardo i contenuti della legge e a indirizzare le attività della cooperativa sulla linea marcata dal Modello;
- definisce le modalità di vigilanza e controllo sull'effettiva implementazione e osservanza del Modello stesso.

In particolare si propone di:

- determinare in tutti coloro che operano per nome e per conto della Cooperativa in attività "sensibili" in base al decreto, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni di legge, in un illecito, passibile di sanzioni sia nei propri confronti che in quelli della Cooperativa (se questa ha tratto vantaggio dalla commissione del reato, ovvero se comunque il reato è stato commesso nell'interesse della Cooperativa stessa);
- ribadire che i comportamenti illeciti sono condannati dalla Cooperativa in quanto contrari alle disposizioni di legge e ai principi cui la Cooperativa intende attenersi nell'erogazione dei propri servizi in linea con la mission dell'ente;
- esporre tali principi ed esplicitare il Modello, gestione e controllo in uso;
- consentire azioni di monitoraggio e controllo interno, indirizzati in particolare agli ambiti maggiormente esposti al rischio secondo le specifiche del decreto per prevenire e contrastare la commissione eventuale del reato.

Organismo di vigilanza

L'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 231/2001 dispone che l'ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed attuato un Modello di organizzazione idoneo;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza di detto Modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

La previsione normativa di un "organismo dell'ente", unitamente alle considerazioni espresse, sul punto nella relazione illustrativa al D.Lgs. 231/2001, fanno ritenere che esso debba essere interno alla Cooperativa e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Requisiti

Per conformarsi al dettato normativo e poter svolgere al meglio i propri compiti, l'Organismo di Vigilanza (di seguito "OdV") deve rispondere a determinate caratteristiche, ovvero:

- **stabilità e continuità:** l'OdV deve essere istituito in modo stabile all'interno dell'organizzazione aziendale, in modo da poter esercitare la propria attività di monitoraggio ed aggiornamento del Modello in modo continuativo, attuando tutte le modifiche rese necessarie dall'eventuale mutamento dell'attività o dell'organizzazione aziendale. Deve divenire un costante punto di riferimento per tutti coloro che intendono effettuare segnalazioni ovvero richiedere indicazioni e pareri sulle condotte da osservare;
- **indipendenza ed autonomia:** l'OdV deve poter esercitare le proprie funzioni con indipendenza di giudizio e autonomia di iniziativa ed operativa, in modo da poter vigilare sull'applicazione del Modello anche da parte degli organi di vertice dell'ente. Tali caratteristiche presuppongono che l'OdV sia collocato, all'interno dell'organigramma aziendale, in una posizione gerarchicamente elevata, e che riferisca unicamente al Presidente ed al Consiglio di Amministrazione in raccordo con il Direttore Generale per l'organizzazione del lavoro e che i membri dell'OdV siano estranei alla gestione operativa dell'ente;
- **professionalità:** occorre garantire la concreta possibilità di azione all'OdV in un contesto che richiede sia capacità di valutazione e gestione dei rischi, sia competenze e conoscenze in materia di analisi delle procedure, di organizzazione e controllo aziendale e di pratica professionale;
- **onorabilità:** i membri dell'OdV devono possedere requisiti di autorevolezza morale e onorabilità.

Nomina e composizione

In considerazione della specifica realtà della Cooperativa, l'ente identifica l'OdV in un organo composto da uno o più membri esterni e da un responsabile di funzione aziendale, i cui componenti sono individuati in una apposita delibera del CdA stesso.

Tale soluzione è stata riconosciuta come la più adeguata sulla base del possesso, in capo a ciascuno di essi, dei seguenti requisiti:

- autonomia di iniziativa e di controllo;
- stabilità e qualificazione professionale;
- efficienza operativa e continuità di azione;
- indipendenza, autonomia e libertà di giudizio.

Sono previste le seguenti cause di incompatibilità o di decadenza dall'ufficio:

- trovarsi nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c., ovvero interdizione, inabilitazione, fallimento o condanna ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi
- l'essere membri esecutivi del Consiglio di Amministrazione o direttori generali della Cooperativa, o della società di Revisione cui è stato conferito l'incarico di revisione contabile, ai sensi della vigente normativa, o revisori da questa incaricati;

- l'averne relazioni di coniugio, parentela o affinità fino al quarto grado con i soggetti indicati al punto precedente;
- intrattenere, direttamente o indirettamente, relazioni economiche con la Cooperativa, con le sue controllate o con la controllante, con gli amministratori esecutivi, di rilevanza tale da condizionare l'autonomia di giudizio e compromettere l'indipendenza.

Nel caso del responsabile della funzione interna varranno i medesimi requisiti fatta eccezione per quelli indicati all'ultimo punto.

I membri dell'OdV devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità previsti, per tutti gli amministratori, dalla Cooperativa e non avere riportato condanne, anche non definitive, per uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Il Consiglio di Amministrazione valuta, preventivamente all'insediamento dell'interessato e successivamente, con adeguata periodicità, la sussistenza dei predetti requisiti soggettivi in capo ai membri dell'OdV. Il venir meno di uno di essi, ovvero l'insorgenza di cause di incompatibilità, in costanza del mandato, determina la decadenza dall'incarico di componente dell'OdV e, in tal caso, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla nomina del membro mancante, nel rispetto dei principi indicati.

L'OdV della Cooperativa resta in carica 3 esercizi, è rieleggibile e i suoi membri possono essere revocati dal Consiglio di Amministrazione solo per giusta causa. In tal caso, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione del membro revocato.

L'OdV decade per la revoca di tutti i suoi membri. In tal caso il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sua ricostituzione.

Tenuto conto dei compiti e delle responsabilità attribuite, nonché delle specifiche conoscenze professionali richieste, l'OdV può avvalersi del supporto di altre funzioni interne nonché di consulenti esterni.

Il compenso dei membri dell'OdV è determinato dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina e rimane invariato per l'intero periodo di durata dell'incarico.

Compiti e poteri

L'art. 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 231/2001, quanto ai compiti dell'OdV, prevede che esso debba:

- vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- curarne l'aggiornamento.

La medesima disposizione, quanto ai requisiti dell'OdV, prevede che esso debba essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Le funzioni ed i compiti che vengono attribuiti dal Consiglio di Amministrazione all'OdV sono i seguenti:

- valutare l'idoneità e l'adeguatezza del Modello, in relazione alle specifiche attività svolte dall'Ente ed alla sua organizzazione, al fine di evitare la commissione delle categorie di reati per la prevenzione dei quali il Modello è stato introdotto;
- vigilare sulla rispondenza dei comportamenti concretamente realizzati all'interno dell'Ente con quanto previsto nel Modello, evidenziandone gli scostamenti, al fine di apportare eventuali adeguamenti alle attività realmente svolte;
- curare l'aggiornamento del Modello attraverso la verifica circa l'eventuale mutamento delle condizioni aziendali e l'analisi della efficacia e funzionalità delle modifiche proposte.

Al fine di espletare detti compiti, senza che l'elencazione che segue possa intendersi esaustiva delle attività da porre in essere, l'OdV dovrà:

- monitorare ed interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello rispetto a tale normativa, segnalando al Consiglio di Amministrazione le possibili aree di intervento;

- formulare proposte in merito alla necessità di aggiornamento e adeguamento del Modello adottato;
- assicurare, con il supporto delle strutture aziendali competenti, il mantenimento e l'aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle aree a rischio, ai fini dell'attività di vigilanza;
- elaborare le risultanze delle attività di controllo sulla base delle verifiche;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione eventuali notizie di violazione del Modello;
- predisporre relazioni informative periodiche al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, come descritto al successivo punto 3.4.4.;
- monitorare le iniziative volte alla diffusione e alla conoscenza del Modello, e quelle finalizzate alla formazione dei destinatari e ad assicurare i flussi informativi verso l'OdV.

In relazione allo specifico compito di monitoraggio e di aggiornamento del Modello l'OdV sottopone lo stesso a due tipi di verifiche periodiche:

- *verifiche sugli atti*: verifica dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla Cooperativa nelle aree di attività a rischio;
- *verifiche sulle procedure*: verifica dell'effettivo funzionamento del Modello e delle relative procedure, secondo gli standard professionali in materia di cooperative.

Tali verifiche tengono conto delle eventuali segnalazioni ricevute e dei risultati di interviste da realizzarsi tra i destinatari del Modello.

Ferme restando le competenze di vigilanza interna previste dalla legge, le attività poste in essere dall'OdV non potranno essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale.

I membri dell'OdV devono adempiere ai loro doveri con la diligenza del mandatario e sono responsabili della verità delle loro attestazioni. Il Consiglio di Amministrazione approva annualmente la previsione delle spese per l'anno in corso nonché il consuntivo delle spese dell'anno precedente.

L'OdV, al fine di poter assolvere in modo esaustivo ai propri compiti, deve:

- essere dotato di poteri di richiesta ed acquisizione di dati, documenti e informazioni da e verso ogni livello e settore della Cooperativa;
- essere dotato di poteri di indagine, ispezione e accertamento dei comportamenti (anche mediante interrogazione del personale con garanzia di segretezza e anonimato), nonché di proposta di eventuali sanzioni a carico dei soggetti che non abbiano rispettato le prescrizioni contenute nel Modello.

Tutte la documentazione concernente l'attività svolta dall'OdV (segnalazioni, informative, ispezioni, accertamenti, relazioni etc.) è conservata per un periodo di almeno 5 anni (fatti salvi eventuali ulteriori obblighi di conservazione previsti da specifiche norme) in apposito archivio, il cui accesso è consentito esclusivamente ai componenti dell'OdV.

Regole di funzionamento

Il Consiglio di Amministrazione designa, tra i componenti dell'OdV, un membro con funzioni di Presidente e un membro con funzioni di Segretario. Il Presidente assente o impossibilitato è sostituito in tutte le sue attribuzioni dal membro più anziano per età.

L'OdV si riunisce con cadenza almeno semestrale, su convocazione del Presidente.

È inoltre convocato dal Presidente ogniquale volta il medesimo ne ravvisi la necessità, nel luogo fissato, a mezzo di apposito avviso trasmesso a tutti i componenti, nonché in caso di richiesta anche di uno solo dei suoi componenti ovvero di uno degli altri organi sociali quali il Collegio Sindacale o il Consiglio di Amministrazione.

La convocazione è effettuata con un preavviso di almeno dieci giorni, salvo il caso d'urgenza, mediante comunicazione scritta che riporta gli argomenti posti all'ordine del giorno ed è corredata dalle informazioni necessarie per la discussione.

Il Presidente ed il Segretario redigono e sottoscrivono i verbali delle riunioni che vengono conservati a cura del Segretario in ordine cronologico. Per la validità delle deliberazioni occorre la presenza della maggioranza dei membri in carica. Le deliberazioni sono prese a maggioranza assoluta di voti. A parità dei voti prevale quello di chi presiede la riunione.

L'assenza ingiustificata per più di due riunioni consecutive comporta la decadenza dalla carica.

Alle adunanze dell'OdV possono partecipare, con funzione informativa e consultiva, altri soggetti (membri del Collegio Sindacale, società di Revisione ecc.) qualora espressamente invitati dall'OdV.

Rapporti con gli Organi Sociali

Pur nel rispetto dei principi di autonomia e indipendenza, al fine di consentire che l'OdV espliciti la massima efficacia operativa, è necessaria l'istituzione di specifici canali di comunicazione e adeguati meccanismi di collaborazione tra l'OdV e gli altri organi della Cooperativa.

A tal fine l'OdV relaziona al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale:

- periodicamente, nel corso delle riunioni degli Organi Sociali, circa l'attività svolta;
- annualmente, sullo stato di attuazione del Modello, evidenziando le attività di verifica e di controllo compiute, l'esito di dette attività, le eventuali lacune del Modello emerse, i suggerimenti per le eventuali azioni da intraprendere. In tale occasione presenterà altresì il piano annuale delle verifiche predisposto per l'anno successivo.

L'OdV potrà chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione ogni qualvolta ritenga opportuno un esame o un intervento di siffatto organo in materie inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello.

L'OdV potrà, a sua volta, essere convocato in ogni momento dal Consiglio di Amministrazione e dagli altri Organi Sociali per riferire su particolari eventi o situazioni relative al funzionamento e al rispetto del Modello.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, l'OdV ha inoltre la possibilità, al fine di un pieno e corretto esercizio dei suoi poteri, di chiedere chiarimenti o informazioni direttamente al Presidente e agli altri membri del Consiglio.

Principi di comportamento e sistema disciplinare

Principi generali

Ai fini della valutazione dell'efficacia e dell'idoneità del Modello a prevenire i reati indicati dal D.Lgs. 231/2001, è necessario che il Modello individui e sanzioni i comportamenti che possono favorire la commissione di reati. Ciò in quanto l'art. 6, comma 2, D.Lgs. 231/2001, nell'elencare gli elementi che si devono rinvenire all'interno dei modelli predisposti dall'impresa, alla lettera e) espressamente prevede che l'impresa ha l'onere di "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello".

L'esercizio del potere disciplinare e l'applicazione delle misure sanzionatorie non pregiudica eventuali conseguenze (anche di altra natura - penale, amministrativa e tributaria) che possano derivare dal medesimo fatto.

La Cooperativa prevede una graduazione delle sanzioni applicabili, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

Si è pertanto creato un sistema disciplinare che, innanzitutto, sanziona tutte le infrazioni al Modello, dalla più grave alla più lieve, mediante un sistema di gradualità della sanzione e che, secondariamente, rispetti il principio della proporzionalità tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

In virtù dei principi esposti, il potere disciplinare di cui al D.Lgs., 231/2001 è esercitato, su delibera dell'OdV, dalla funzione della Cooperativa dotata dei poteri necessari, secondo le procedure e le modalità previste dal vigente sistema disciplinare.

In ogni caso le sanzioni previste dal Modello, dovranno essere irrogate nel rispetto delle procedure previste dal CCNL - Cooperative Sociali.

Ogni violazione del Modello e delle procedure stabilite in attuazione dello stesso da chiunque commesse devono essere immediatamente comunicate all'OdV.

Sanzioni applicabili agli impiegati e ai quadri

In caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello, in proporzione alla gravità delle infrazioni verranno applicate le sanzioni qui di seguito indicate:

Rimprovero verbale:

- lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello o adozione di un comportamento negligente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;
- tolleranza o omessa segnalazione, da parte dei preposti, di lievi irregolarità commesse da altri appartenenti al Personale.

Rimprovero scritto:

- mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure interne previste dal Modello o adozione ripetuta di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso);
- omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità non gravi commesse da altri dipendenti;
- ripetuta omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri dipendenti.

Sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni:

- inosservanza delle procedure interne previste dal Modello o negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello;

- omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale che siano tali da esporre la Cooperativa ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare per essa riflessi negativi.

Licenziamento per giustificato motivo:

- violazione delle prescrizioni del Modello con un comportamento tale da configurare una possibile ipotesi di reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001.

Licenziamento per giusta causa:

- comportamento in palese violazione delle prescrizioni del Modello e tale da comportare la possibile applicazione a carico della Cooperativa delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001, riconducibile a mancanze di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso.

Sanzioni applicabili ai dirigenti

In caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello, in proporzione alla gravità delle infrazioni verranno applicate le sanzioni qui di seguito indicate:

Rimprovero verbale:

- lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello o adozione di un comportamento negligente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.
- tolleranza o omessa segnalazione di lievi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale.

Rimprovero scritto:

- mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure interne previste dal Modello o adozione ripetuta di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso);
- omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità commesse da altri appartenenti al personale;
- ripetuta omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al personale.

Licenziamento ex art. 2118 c.c.:

- inosservanza delle procedure interne previste dal Modello o negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello;
- omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al Personale;
- violazione delle prescrizioni del Modello con un comportamento tale da configurare una possibile ipotesi di reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001 di una gravità tale da esporre la Cooperativa ad una situazione oggettiva di pericolo o tale da determinare riflessi negativi per la Cooperativa, intendendosi in tal modo un inadempimento notevole degli obblighi a cui il lavoratore è tenuto nello svolgimento del proprio rapporto di lavoro.

Licenziamento per giusta causa:

- adozione di un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del Modello e tale da determinare la possibile concreta applicazione a carico della Cooperativa delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001, riconducibile a mancanze di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso.

Disciplina applicabile nei confronti degli amministratori e/o eventuali dirigenti non dipendenti

In caso di violazione del Modello da parte di amministratori della Cooperativa sarà cura dell'OdV darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale dell'azienda, i quali provvederanno ad assumere le opportune misure previste dalla normativa vigente e/o contrattuali.

Ipotesi di sanzioni applicabili:

- sanzione pecuniaria (2/5 volte una mensilità);
- revoca delle procura/delega;
- revoca della carica (per i casi più gravi).

Disciplina applicabile nei rapporti con collaboratori esterni e partners

Ai fini di una piena e perfetta efficacia preventiva del Modello, rispetto ai reati indicati dal D.Lgs. 231/2001, sono istituite previsioni a valere a disciplina anche nei rapporti con i collaboratori esterni e i partners commerciali.

Segnatamente, nei contratti stipulati tra Cooperativa e siffatti soggetti devono essere inserite specifiche clausole risolutive espresse che prevedano appunto la risoluzione del contratto qualora le controparti contrattuali tengano comportamenti contrari con i principi contenuti nel presente Modello, cui la Cooperativa si attiene nello svolgimento dell'attività sociale, e integranti un pericolo di commissione dei reati indicati dal D.Lgs. 231/2001, salvo e impregiudicato comunque il diritto della Cooperativa di chiedere il risarcimento del danno, qualora la condotta della controparte sia tale da determinare un danno a carico della Cooperativa.

A tali fini, copia del Modello deve essere consegnata alle controparti contrattuali.