

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

AI SENSI DELL'ART. 6, COMMA 3, DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

Indice

- 1) IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231 DELL'8 GIUGNO 2001;**
- 2) L'ADOZIONE E L'ATTUAZIONE DI UN MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO QUALE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DA REATO;**
- 3) LA COOPERATIVA SAN MARTINO: GENESI, STATUTO, ORGANIGRAMMA, MISSIONE;**
- 4) IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO IN CORRELAZIONE CON IL MANUALE INTEGRATO QUALITÀ – AMBIENTE – SICUREZZA;**
- 5) IDENTIFICAZIONE DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI DELLA COOPERATIVA E DEI REATI PER ESSE RILEVANTI – PROCEDURE DI CONTROLLO E CONTENIMENTO DEL RISCHIO;**
- 6) IL SISTEMA DISCIPLINARE;**
- 7) L'ORGANISMO INTERNO DI VIGILANZA: COMPOSIZIONE, COMPITI, FLUSSI DI INFORMAZIONE;**
- 8) MODIFICHE E AGGIORNAMENTI DEL MOG;**
- 9) COMUNICAZIONE E FORMAZIONE.**

Allegati:

- 1) Atto costitutivo Cooperativa San Martino;**
- 2) Statuto Sociale;**
- 3) Organigramma;**
- 4) Manuale integrato Qualità-Ambiente-Sicurezza;**
- 5) Codice etico e di comportamento;**
- 6) Sistema disciplinare e sanzionatorio;**
- 7) Statuto interno dell'ODV.**

1) IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231 DELL'8 GIUGNO 2001.

Il Decreto Legislativo 231/2001, recante la " *Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", è stato emanato in data 8 giugno 2001, in esecuzione della delega di cui all'articolo 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, ed è entrato in vigore il 4 luglio 2001.

Il Legislatore ha inteso adeguare la normativa in materia di responsabilità delle persone giuridiche alle Convenzioni interazionali cui l'Italia ha già aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 giugno 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione del 26 maggio 1997 (anch'essa siglata a Bruxelles) sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari dell'Unione Europea o degli Stati membri, e la convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e interazionali.

Il Legislatore ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti nell'ipotesi in cui alcune specifiche fattispecie di reato vengano commesse, nell'interesse o vantaggio dell'ente, da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente (i soggetti c.d. in *posizione apicale*) e da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (i soggetti c.d. in *posizione subordinata*).

La natura di questa nuova forma di responsabilità degli enti è di genere "misto" e la sua peculiarità risiede nel fatto che la stessa coniuga aspetti del sistema sanzionatorio penale e di quello amministrativo.

In base al Decreto, infatti l'Ente è punito con una sanzione di natura amministrativa, in quanto risponde di un illecito amministrativo, ma il sistema sanzionatorio è fondato sul processo penale poiché l'illecito è contestato da Pubblico Ministero e la sanzione è inflitta dal Giudice Penale.

La responsabilità amministrativa dell'Ente è distinta ed autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste anche qualora non sia stato identificato l'autore dello stesso, o quando il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia. In ogni caso, la responsabilità dell'ente va sempre ad aggiungersi, e mai a sostituirsi, a quella della persona fisica autrice del reato.

Il campo di applicazione del Decreto è molto ampio e riguarda tutti gli enti forniti di personalità giuridica, le società, le associazioni anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio.

* * *

Chiarito l'aspetto normativo generale del D.Lgs. 231/2001, occorre specificare che la Cooperativa può essere chiamata a rispondere soltanto per alcune tipologie di reato - c.d. reati presupposto - indicate dal Decreto o comunque previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto costituente reato.

Alla data di approvazione del presente documento, i reati presupposto appartengono alle categorie indicate di seguito:

- i reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);
- i reati informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis del Decreto);
- i delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto);
- i reati transnazionali (art. 10 - Legge 16 marzo 2006, n. 146);
- i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del Decreto);
- i delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 del Decreto);
- i reati societari (art. 25-ter del Decreto);
- i reati di corruzione tra privati (art. 25-ter, comma 1, lett. s-bis, del Decreto);
- i delitti con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del Decreto);
- le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 del Decreto);
- i delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del Decreto);
- i reati di abusi di mercato (art. 25-sexies del Decreto);
- i reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del Decreto);
- i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies del Decreto);
- i delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1 del Decreto);
- i delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del Decreto);
- i reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del Decreto);
- i reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto);
- i reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del Decreto);

- i reati di xenofobia e razzismo (art. 25-terdecies del Decreto);
- i reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati da mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies del Decreto);
- i reati tributari (art. 25-quinquiesdecies del Decreto);
- i reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies del Decreto).

* * *

Ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. 231/2001, l'Ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da *"persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente e di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso"* (i cc.dd. soggetti in posizione apicale o "apicali": art. 5, co. 1, lett. a, del Decreto);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale (cc.dd. soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza: art. 5, co. 1, lett. b, del Decreto).

L'Ente non risponde se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

* * *

La responsabilità sorge soltanto in occasione della realizzazione di determinati tipi di reato da parte di soggetti legati a vario titolo all'Ente e solo nelle ipotesi che la condotta illecita sia stata realizzata nell'interesse o vantaggio dello stesso. Dunque, non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, per l'Ente, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto-reato trovi ragione nell'interesse dell'ente.

Sul significato dei termini "interesse" e "vantaggio", la Relazione governativa che accompagna il Decreto attribuisce al primo una valenza soggettiva, riferita cioè alla volontà dell'autore (persona fisica) materiale del reato (questi deve essersi attivato avendo come fine della sua azione la realizzazione di uno specifico interesse dell'Ente), mentre al secondo una valenza di tipo oggettivo, riferita quindi ai risultati effettivi della sua condotta (il riferimento è ai casi in cui l'autore del reato, pur non avendo direttamente di mira un interesse dell'Ente, realizza comunque un vantaggio in suo favore).

Sempre la relazione suggerisce che l'indagine sulla sussistenza del primo requisito (l'interesse) richiede una verifica *ex ante*, mentre quella sul vantaggio che può essere tratto dall'Ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse, richiede sempre una verifica *ex post*,

dovendosi valutare solo il risultato della condotta criminosa.

* * *

Le sanzioni amministrative previste dalla legge a carico dell'Ente in conseguenza della commissione o tentata commissione degli specifici reati sopra menzionati, ai sensi dell'articolo 9 del Decreto, si distinguono in:

- sanzione pecuniaria;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

Da un punto di vista generale, è opportuno precisare che l'accertamento della responsabilità dell'ente, nonché la determinazione *dell'an* e del *quantum* della sanzione, sono attribuiti al Giudice penale competente per il procedimento relativo ai reati dai quali dipende la responsabilità amministrativa.

L'Ente è dunque ritenuto responsabile dei reati individuati dagli artt. 24 e ss. anche se questi siano realizzati nelle forme del tentativo. In tali casi però le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà.

L'Ente non risponde qualora volontariamente impedisca il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

Le sanzioni pecuniarie trovano regolamentazione negli artt. 10, 11 e 12 del Decreto e si applicano in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'Ente. Le sanzioni pecuniarie vengono applicate per quote, in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1000, mentre l'importo di ciascuna quota va da un minimo di 258,23€ a un massimo di 1.549,37€. Il Giudice determina il numero delle quote sulla base degli indici individuati del primo comma dell'articolo 11, mentre l'importo delle quote è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente coinvolto.

Le sanzioni interdittive, individuate dal 2° comma dell'articolo 9 del Decreto e irrogabili nelle sole ipotesi tassativamente previste e solo per alcuni reati, sono:

- a. l'interdizione dall'esercizio o dell'attività;
- b. la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c. il divieto di contrarre con la PA, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;

- d. l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e. il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Come per le sanzioni pecuniarie, il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono determinate dal Giudice penale, tenendo conto dei fattori meglio specificati dall'articolo 14 del Decreto. In ogni caso, le sanzioni interdittive hanno durata minima di 3 mesi e massima di 2 anni.

Uno degli aspetti più importanti da sottolineare è che esse possono essere applicate all'ente sia all'esito del giudizio, quindi accertata la colpevolezza dello stesso, sia in via cautelare quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- 5 l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- 6 in caso di reiterazione degli illeciti.

La confisca del prezzo o del profitto del reato è una sanzione obbligatoria che consegue all'eventuale sentenza di condanna (articolo 19 del Decreto).

La pubblicazione della sentenza è una sanzione eventuale e presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva (art. 18 del Decreto).

* * *

2) L'ADOZIONE E L'ATTUAZIONE DI UN MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO QUALE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DA REATO.

Il legislatore riconosce, agli articoli 6 e 7 del Decreto, forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente.

In particolare, l'articolo 6, comma I del Decreto prevede una forma specifica di esonero della responsabilità, qualora l'Ente dimostri che:

- l'organo dirigente dell'Ente, prima della commissione del fatto, abbia adottato ed efficacemente attuato Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- sia stato affidato ad un organismo dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli, nonché curare il loro aggiornamento;

- le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente i suddetti Modelli di organizzazione e gestione;
- non sia stata omessa o trascurata la vigilanza da parte dell'Organismo di Controllo.

Il contenuto del Modello è individuato dallo stesso articolo 6, il quale, al comma 2, prevede che l'ente debba:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Controllo deputato alla vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello Organizzativo;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

Inoltre, la Legge 30 novembre 2017, n. 179, recante " *Disposizioni per la tutela di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*", ha modificato l'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, introducendovi -tra gli altri - il comma 2-bis, ai sensi del quale:

"I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono altresì:

- uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'Ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;*
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;*
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;*
- nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si*

rivelano infondate”.

Nel caso di soggetti in posizione subordinata, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello comporta che l'Ente sarà chiamato a rispondere solo nell'ipotesi in cui il reato sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (combinato di cui ai commi 1° e 2° dell'articolo 7).

I commi 3 e 4 dell'art. 7 del Decreto introducono due principi che, sebbene siano collocati nell'ambito della norma sopra rammentata, appaiono rilevanti e decisivi ai fini dell'esonero della responsabilità dell'ente per entrambe le ipotesi di reato di cui all'articolo 5, lettere a) e b).

Segnatamente è previsto che:

- il Modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire tempestivamente situazioni di rischio, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta nonché la natura e dimensione dell'organizzazione;
- L'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e la modifica dello stesso, qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione; assume rilevanza altresì l'esistenza di un idoneo sistema disciplinare (condizione già prevista dalla lettera e sub articolo 6, comma 2).

Sotto un profilo formale l'adozione e l'efficace attuazione di un Modello non costituisce un obbligo, ma unicamente una facoltà per gli Enti, i quali potranno anche decidere di non conformarsi al disposto del Decreto, senza incorrere perciò in alcuna sanzione. Rimane tuttavia che l'adozione e l'efficace attuazione di un Modello idoneo è per gli Enti il presupposto irrinunciabile per poter beneficiare dell'esimente prevista dal Legislatore.

È importante inoltre considerare che il Modello non è da intendersi quale strumento statico, ma deve essere considerato, di converso, un apparato dinamico che permette all'Ente di eliminare, attraverso una corretta e mirata implementazione dello stesso nel corso del tempo, eventuali mancanze che, al momento della sua creazione, non era possibile individuare.

Si segnala che anche in caso di trasformazione aziendale l'Ente rimane responsabile per i reati presupposti commessi (cfr. artt. 28 e ss. del Decreto).

* * *

3) LA COOPERATIVA SAN MARTINO: GENESI, STATUTO, ORGANIGRAMMA, MISSIONE.

La Cooperativa San Martino nasce il 10.7.2001 con atto costitutivo ai rogiti del Dott. Mario

Piccinini rep. 52734 fasc. 20739 su volontà della Caritas Diocesana di Firenze, dunque si colloca come una realtà legata all'ambito ecclesiastico e di aiuto ai poveri ed ha per scopo *“il perseguimento dell'interesse generale della comunità alla promozione umana ed alla integrazione sociale dei cittadini nei modi indicati dalla legge n. 381/91 art. 1, comma 1, lett. b)”* (doc. 1).

Lo statuto della Cooperativa, così come modificato il 14.11.2019 ai rogiti del Notaio Simone Ghinassi Rep. n. 49927, racc. 20751, all'art. 4 specifica che: *“La Cooperativa rispetta le norme di cui alla legge 8.11.1991 n. 381 ed è quindi cooperativa sociale ai sensi dell'art. 111 septies c.c.. La Cooperativa si ispira ai principi evangelici della carità cristiana in modo particolare all'insegnamento di prossimità e condivisione del cap. 25 del Vangelo secondo Matteo nonché al magistero della dottrina sociale della Chiesa: “I valori della verità, della giustizia, della libertà nascono e si sviluppano dalla sorgente interiore della carità. Questi valori costituiscono dei pilastri dai quali ricevere solidità e consistenza l'edificio del vivere e dell'operare: sono valori che determinano la qualità di ogni azione e istituzione sociale”.*

La Cooperativa non ha scopo di lucro e si propone di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana ed all'integrazione sociale dei cittadini con particolare riferimento ai soggetti socialmente svantaggiati operando con i soci ed anche con i terzi. Essa ha per oggetto lo svolgimento di attività industriali, commerciali, artigianali, agricole e di servizio, al fine di consentire l'inserimento socio lavorativo di persone socialmente svantaggiate ai sensi dell'art. 1 comma 1 lettera b) legge 381/1991. A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo la cooperativa potrà pertanto svolgere servizi di autotrasporto di cose per conto terzi, servizi di pulizie e manutenzione di aree verde pubbliche e private, servizi inerenti l'igiene urbana e la raccolta differenziata dei rifiuti solidi e urbani e dei materiali destinati al riutilizzo...” (doc. 2).

Si segnala che ai sensi dell'art. 41 dello Statuto *“è vietata la distribuzione ai soci dei dividendi, le riserve sociali non sono ripartibili dai soci né durante la vita sociale né in occasione dello scioglimento della cooperativa. In caso di scioglimento della Cooperativa l'intero patrimonio sociale, dedotto soltanto il rimborso delle quote sociali versate dai soci, deve essere devoluto, a norma dell'art. 26 D.L.C.P.S. 14.12.1947 n. 577 e successive variazioni e dell'art. 11 della Legge 31.1.1992 n. 59 al Fondo mutualistico per la promozione e lo sviluppo della cooperazione.”.*

* * *

Sempre dalla disamina dello Statuto si evince che Organi della Cooperativa (cfr. art. 25) sono:

- l'Assemblea dei Soci (art. 29 dello Statuto) che approva i programmi annuali e pluriennali dell'attività sociale, approva il bilancio, nomina gli amministratori e delibera sull'emanazione di

eventuali regolamenti interni e comunque su tutte le materie devolute alla stessa ai sensi delle norme di legge;

- l'Organo Amministrativo (artt. 33 e seguenti dello Statuto) che può essere costituito da un Amministratore Unico ovvero da un Consiglio di Amministrazione, presieduto dal Presidente il quale è titolare dei poteri di firma. All'interno del Consiglio possono essere attribuite anche deleghe a Consiglieri per singole materie oppure a soggetti esterni per singole questioni.

Alla data odierna la Cooperativa è amministrata da un Consiglio di Amministrazione, ai cui Consiglieri non sono state attribuite deleghe; dunque, delibera secondo le ordinarie maggioranze;

- l'Organo di controllo (art. 39), che è costituito da Revisori contabili iscritti nel registro istituito presso il Ministero della Giustizia e che controlla sulla vigilanza e osservanza delle leggi dell'atto costitutivo da parte della società così come accerta la regolare tenuta della contabilità sociale, la corrispondenza del bilancio alle risultanze dei libri e delle scritture contabili e l'osservanza delle norme stabilite dalla legge per la valutazione del patrimonio sociale. Alla data odierna è incaricata della revisione la società Confcooperative che esegue periodicamente i necessari controlli senza sollevare rilievi sostanziali. I sindaci (art. 40), ove nominati, devono assistere alle adunanze del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea. Alla data odierna non vi sono i requisiti di legge per la nomina dei Sindaci revisori e quindi l'assemblea non ha provveduto alla loro nomina.

La Cooperativa ha altresì adottato un Organigramma ufficiale (doc. 3) nel quale vengono individuati i singoli settori strategici dell'attività sociale nonché i singoli soggetti responsabili degli stessi.

* * *

L'attività sociale ha inizio nel 1998 (prima della costituzione formale della Cooperativa) quando la Caritas Diocesana di Firenze inaugurava con la collaborazione della società Quadrifoglio S.p.A. un progetto denominato "RI-VESTI" per la raccolta di indumenti usati successivamente rivenduti a ditte espressamente autorizzate, al fine di permettere a persone appartenenti a categorie svantaggiate (come, ad esempio, ex detenuti) di introdursi nuovamente nel mondo del lavoro e nella società.

Il progetto aveva come ulteriore finalità quella di promuovere il riutilizzo di abiti usati per favorire la c.d. economia circolare.

Il Progetto RI-VESTI ha fin da subito mostrato la propria utilità sociale e lo stesso è stato successivamente sviluppato ed implementato dalla Cooperativa San Martino. Nello specifico a fronte di una iniziale estensione del servizio al Comune di Firenze e agli altri Comuni dell'area metropolitana, a seguito della partecipazione della Cooperativa alle Gare pubbliche indette da Alia SpA, attualmente il servizio si estende a molti altri Comuni nel Mugello, nell'Empolese Valdelsa ed

altri piccoli Comuni della provincia di Prato e del Valdarno.

Nel corso degli anni la Cooperativa ha iniziato anche un progetto denominato LAV(OR)IAMO INSIEME relativo ad un servizio di lavanderia interna presso l'Istituto Gozzini di Firenze, ma purtroppo tale attività è stata definitivamente chiusa a causa della pandemia da Covid-19.

Alla fine del 2019 la Cooperativa ha iniziato un Progetto insieme alla Caritas di Prato finalizzato alla creazione di un Laboratorio di cucito all'interno del Carcere di Prato mediante supporto della Ditta Pointex S.p.A. che fornisce macchinari e commesse.

Alla data odierna quindi l'attività della Cooperativa può essere così sintetizzata:

- raccolta di abiti ed accessori di abbigliamento usati in virtù di una serie di contratti di appalto con Alia S.p.A. e vendita di tali indumenti a soggetti specializzati ed espressamente autorizzati che si occupano del loro riuso/riciclo;
- Laboratorio di cucito nel Carcere di Prato.

I ricavi derivanti dall'esercizio di tali attività (raccolta di indumenti e vendita a soggetti specializzati) vengono utilizzati per pagare i costi della Cooperativa, nello specifico lo stipendio dei dipendenti che provengono in massima parte da categorie svantaggiate e che dunque necessitano di essere inseriti nella società, e per il finanziamento di progetti promossi dalla Caritas Diocesana di Firenze.

* * *

4 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO IN CORRELAZIONE CON IL MANUALE INTEGRATO QUALITÀ – AMBIENTE – SICUREZZA.

La Cooperativa San Martino, nell'esercitare le proprie attività e al fine di perseguire la propria missione, ha sempre cercato di mantenere uno standard qualitativo il più alto possibile: la stessa si è infatti dotata di un Manuale Integrato Qualità, Ambiente e Sicurezza (doc. 4) finalizzato a garantire che l'attività sociale sia conforme agli standards di cui alle normative di riferimento, vale a dire:

- UNI EN ISO 9001:2015 (requisito della Qualità);
- UNI EN ISO 14001:2015 (requisito Ambiente);
- UNI ISO 45001:2015 (requisito Sicurezza).

Ogni anno la Cooperativa effettua degli Audit interni a mezzo di enti di certificazione ufficiali, a seguito dei quali l'Ente vede sempre confermata la permanenza dei requisiti richiesti per le certificazioni ufficiali UNI EN ISO 9001:2015 (Qualità), UNI EN ISO 14001:2015 (Ambiente) e UNI ISO 45001:2015 (Sicurezza).

La Cooperativa è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle sue attività, a tutela della propria posizione e immagine, delle aspettative degli *stakeholders* e del lavoro dei propri dipendenti ed è, altresì, consapevole dell'importanza di dotarsi di un Sistema di Controllo Interno, strumento idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti.

Per questo motivo, proprio nell'ambito della ricerca dei più elevati livelli di organizzazione e gestione dell'attività che da sempre ha caratterizzato la Cooperativa, in accordo con la tutela qualitativa, ambientale e della sicurezza del lavoro di cui al proprio Manuale Integrato, la stessa ha deciso di dotarsi di un Modello di Organizzazione e Gestione ai sensi del Decreto legislativo 231/2001.

La Cooperativa ha dunque intrapreso un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la corrispondenza degli stessi alle finalità previste dal Decreto e, se necessario, ad integrare quanto già esistente.

Attraverso l'adozione del Modello, la Cooperativa vuole:

- consolidare una cultura della prevenzione del rischio e del controllo nell'ambito del raggiungimento degli obiettivi statutarî;
- prevedere un sistema di monitoraggio costante delle attività volto a consentire all'Ente di prevenire o impedire la commissione dei Reati;
- adempiere compiutamente alle previsioni di legge ed ai principi ispiratori del Decreto attraverso la formalizzazione di un sistema strutturato ed organico, già esistente, di prassi organizzative/procedure ed attività di controllo (ex ante ed ex post) volto a prevenire e presidiare il rischio di commissione dei Reati mediante l'individuazione delle relative Attività Sensibili;
- costituire uno strumento efficace di gestione dell'Ente, riconoscendo al Modello anche una funzione di creazione e protezione del valore dell'Ente stesso;
- fornire adeguata informazione ai dipendenti, ai terzi ed a coloro che agiscono su incarico dell'Ente o sono legati allo stesso, in merito a:
 - le attività che comportano il rischio di commissione dei Reati in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice Etico ed alle altre regole Etico/prassi organizzative/procedure (oltre che alla legge);
 - le conseguenze sanzionatorie che possono derivare ad essi o alla Ente per effetto della violazione di norme di legge o di disposizioni interne.

- diffondere ed affermare una cultura improntata alla legalità, con l'espressa riprovazione da parte dell'Ente di ogni comportamento contrario alla legge o alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello;
- prevedere un efficiente ed equilibrata organizzazione dell'Ente, con particolare riguardo ai processi di formazione delle decisioni ed alla loro trasparenza, ai controlli, preventivi e successivi, nonché all'informazione interna ed esterna.

* * *

Il Modello di Organizzazione e Gestione della Cooperativa San Martino si rivolge a tutti i soggetti ("i Destinatari") come di seguito individuati:

- gli organi statutari della Cooperativa (Assemblea dei Soci, Consiglio di Amministrazione e Organo di Controllo) e tutti coloro che rivestono funzioni di gestione e direzione nell'ambito dell'attività dell'Ente o in una sua divisione e/o unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- tutti coloro che intrattengono con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato (dipendenti);
- tutti coloro che collaborano con l'Ente in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato (es. apprendisti, etc.);
- coloro i quali operano su mandato o per conto dell'Ente nell'ambito delle attività sensibili, quali ad esempio i consulenti.

La Cooperativa si è dotata altresì di un Codice Etico (doc. 5) sulla base delle disposizioni previste dal D.Lgs. 231/01, in accordo con le *"Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo"*, elaborate da Confindustria ed emanate il 7 marzo 2002 con ultimo aggiornamento nel marzo 2014: per i soggetti che operano su mandato o per conto dell'Ente, i contratti che ne regolano i rapporti devono prevedere specifiche clausole che indichino chiare responsabilità in merito al mancato rispetto dei principi di cui al Codice Etico, nonché, qualora ritenuto opportuno, l'obbligo di ottemperare alle richieste di informazione e/o di esibizione di documenti da parte del costituendo OdV.

* * *

5 IDENTIFICAZIONE DELLE ATTIVITA' SENSIBILI DELLA COOPERATIVA E DEI REATI PER ESSE RILEVANTI – PROCEDURE DI CONTROLLO E DI CONTENIMENTO DEL RISCHIO.

Dopo un'attenta analisi dell'organizzazione e dell'attività della Cooperativa San Martino come individuata nel paragrafo che precede, tra le varie fattispecie penali elencate agli artt. 24, 25 e 26 del

Decreto legislativo 231/2001, gli organi statutari hanno individuato come rilevanti per l'attività dell'Ente i seguenti reati presupposto:

- i delitti di truffa ai danni dello Stato o di altri enti pubblici o di indebita percezione di erogazioni in danno dello Stato o di altri enti pubblici (art. 24 del Decreto);
- i delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto);
- i delitti di peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25 del Decreto);
- i reati societari (art. 25-ter del Decreto);
- i delitti di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del Decreto);
- i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché l'autoriciclaggio (art. 25-octies del Decreto);
- i delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1 del Decreto);
- i delitti di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del Decreto);
- i reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto);
- i reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del Decreto);
- i reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies del Decreto);
- i reati tributari (art. 25-quinquiesdecies del Decreto).

Nella seguente tabella, la Cooperativa ha inteso sintetizzare:

- ambito generale in cui ricade l'attività presa in considerazione;
- singola attività oggetto di analisi;
- reati possibili nell'ambito della singola attività;
- strumenti di prevenzione e procedure di controllo.

AMBITO	ATTIVITA'	REATI	STRUMENTI E PROCEDURE
<i>Amministrazione</i>	<i>Redazione del bilancio e comunicazioni sociali</i>	- reati societari (art. 25-ter);	il Consiglio di Amministrazione effettua comunicazioni di carattere informativo nei confronti dell'Assemblea dei soci relative

			all'andamento dell'attività della Cooperativa e alla situazione contabile e patrimoniale della stessa.
Amministrazione	<i>Gestione delle spese ordinarie relative all'attività della Cooperativa</i>	- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1);	il Consiglio di Amministrazione, vigila affinché nessun soggetto estraneo all'Amministrazione della Cooperativa possa appropriarsi anche occasionalmente degli strumenti di pagamento intestati all'Ente.
Amministrazione	<i>Adempimenti fiscali</i>	- reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);	la Cooperativa ha nominato un soggetto terzo ed indipendente che verifica la correttezza delle dichiarazioni fiscali dell'Ente.
Rapporti con la PA	<i>Partecipazione a gare di appalto e affidamenti di servizi nonché erogazione di fondi pubblici</i>	- truffa ai danni dello Stato (art. 24); - turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.); - turbata libertà del procedimento di scelta dei contraenti (art. 353 bis c.p.); - corruzione, concussione, peculato, induzione indebita (art. 25);	le gare di appalto relative alla raccolta di abiti usati sono tutte sottoposte al controllo stringente di Alia S.p.A.; la Cooperativa comunica all'Assemblea dei soci la partecipazione ad ogni tipo di gara od offerta pubblica di erogazione di fondi, e comunica quanto sopra al nominando Organo di Controllo;

<i>Rapporti con la PA</i>	<i>Eventuali procedimenti penali relativi a reati-presupposto di cui al Decreto</i>	- induzione a non rendere dichiarazioni all'AG o a renderle mendaci (art. 25-decies);	la Cooperativa istituirà al suo interno un Organismo Interno di Vigilanza che garantirà la totale riservatezza in relazione ad ogni tipo di segnalazione di commissione di reati effettuata da dipendenti o soci nei confronti di soggetti con posizioni apicali o direttive nella Cooperativa;
<i>Risorse umane</i>	<i>Gestione dell'attività di raccolta degli abiti usati</i>	- omicidio colposo o lesioni gravi e gravissime in violazione delle regole antinfortunistico sul lavoro (art. 25-septies);	la Cooperativa ha nominato al suo interno un responsabile della sicurezza sul lavoro nella persona di _____, il quale si occupa di verificare il corretto e totale rispetto delle normative antinfortunistico da parte dei singoli lavoratori, dei soci e dei soggetti di livello apicale.
<i>Risorse umane</i>	<i>Procedure di selezione e assunzione</i>	- impiego di soggetti con permesso di soggiorno irregolare (art. 25-duodecies);	la società Alia S.p.A. effettua uno stretto controllo su ciascun lavoratore e sulla correttezza formale di tutta la documentazione ad essi inerente.
<i>Risorse umane</i>	<i>Rapporti tra dipendenti, soci e dirigenti</i>	- razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);	i dipendenti e i soci della Cooperativa sono tenuto a rispettare il Codice Etico e d Comportamento che espressamente sanziona ogni tipo di condotta discriminatoria e xenofoba; responsabile del rispetto di tale Codice da parte di tutti i

			soggetti è il Consiglio di Amministrazione, sotto il controllo dell'ODV.
Progetto RI-VESTI	<i>Vendita degli abiti usati raccolti nei cassonetti.</i>	- criminalità organizzata (art. 24-ter);	la Cooperativa è autorizzata a vendere gli abiti usati solo ed esclusivamente a soggetti espressamente autorizzati ai sensi della LR 25/1998 e del d.lgs 152/2006.
Progetto RI-VESTI	<i>Raccolta di abiti usati ricevuti in donazione.</i>	- ricettazione e riciclaggio (art. 25-octies);	la Cooperativa riceverà abiti usati in donazione solo da soggetti che dichiareranno sotto la loro responsabilità che gli abiti oggetto della liberalità sono di loro proprietà e regolarmente acquistati.
Progetto RI-VESTI	<i>Raccolta abiti usati dai cassonetti.</i>	- reati ambientali (art. 25-undecies);	i mezzi in dotazione della Cooperativa sono attrezzati con un sistema di monitoraggio collegato ad Alia. Il peso di tutto il materiale raccolto viene certificato da Alia che controlla tutto l'iter dei rifiuti affinché non vi sono margini per nessun tipo di dispersione di rifiuti nell'ambiente ma tutto verrà regolarmente stoccato nei depositi autorizzati.

6 IL SISTEMA DISCIPLINARE.

Ai sensi degli articoli 6 e 7 del Decreto, il Modello può ritenersi efficacemente attuato, ai fini dell'esclusione di responsabilità dell'Ente, se prevede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure ivi indicate.

Il Sistema Disciplinare è volto a sanzionare le violazioni di principi, delle norme e delle misure

previste nel Modello e nei relativi Protocolli, nel rispetto delle norme previste dalla contrattazione collettiva nazionale, nonché delle norme di legge o di regolamento vigenti. Inoltre, per effetto delle modifiche apportate all' art. 6 del Decreto dalla Legge 30 novembre 2017, n. 179, recante *"Disposizioni per la tutela di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato"*, il medesimo Decreto sancisce che *"I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono: a) [...] d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate."*

Nel rispetto di quanto stabilito dalle Linee Guida di Confindustria, l'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'applicazione delle relative sanzioni, prescinde dall' eventuale instaurazione e/o dall'esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del Sistema Disciplinare.

La Cooperativa si è dotata di un Sistema Disciplinare e Sanzionatorio (doc. 6) ove vengono specificate le singole sanzioni comminabili ai soggetti destinatari del presente Modello di Organizzazione e Gestione, in caso di violazione dei principi e delle regole ivi indicate nonché in caso di violazione del codice etico e di comportamento, e ove viene descritto il procedimento di accertamento della violazione e di irrogazione delle sanzioni.

* * *

7 L'ORGANISMO INTERNO DI VIGILANZA: COMPOSIZIONE, COMPITI, FLUSSI DI INFORMAZIONE.

Come già accennato nei precedenti paragrafi, nel caso in cui uno dei soggetti destinatari del MOG commetta uno dei reati presupposto nell'interesse o a vantaggio della Cooperativa, il D.LGS. 231/01 condiziona l'esenzione dalla responsabilità amministrativa dell'Impresa:

- Da un lato, all'adozione ed efficace attuazione di un proprio Modello Organizzativo idoneo a prevenire gli illeciti (art. 6 comma 1, lett. a);
- Dall'altro lato, all'istituzione di un Organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, che vigili sul funzionamento e sull'osservanza dei principi etici statuiti e delle prescrizioni contenute nel Modello Organizzativo e che ne curi l'aggiornamento (art. 6 comma 1, lett. b).

Per assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello Organizzativo, l'Organismo di Vigilanza (di seguito denominato OdV) deve, in particolare, essere caratterizzato da:

Autonomia e indipendenza: l'OdV non ha dipendenza gerarchica bensì è in posizione in staff al

Consiglio di Amministrazione ed a questo organo riferisce direttamente; è composto da soggetti che non hanno compiti operativi e non si trovano in posizione di conflitto di interessi.

Professionalità: i componenti dell'OdV sono dotati di un bagaglio di strumenti e tecniche coerenti con lo svolgimento dell'attività in oggetto, sia per la capacità di svolgere le funzioni ispettive, sia per la capacità di garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare al Consiglio di Amministrazione.

Continuità di azione: è importante che l'OdV vigili costantemente sul rispetto del Modello Organizzativo, verifichi assiduamente l'effettività e l'efficacia dello stesso, assicuri il continuo aggiornamento e rappresenti un referente costante per il personale.

Onorabilità: sebbene il D.Lgs. 231/2001 non contenga alcuna indicazione esplicita circa i requisiti di onorabilità dei componenti dell'OdV, è nella logica del Decreto il rinvio ad altri settori della normativa vigente, prevedendo specifiche cause di ineleggibilità quale componente del citato organo di controllo e di incompatibilità alla permanenza nella carica quali, a titolo esemplificativo:

- la condanna con sentenza anche non irrevocabile per aver commesso uno dei reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- la condanna ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche;
- l'esistenza di procedimenti penali pendenti per uno dei reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001.

* * *

L'Organismo di Vigilanza della Cooperativa San Martino:

- è nominato (ed eventualmente revocato) dal Consiglio di Amministrazione;
- la sua carica coincide con la durata del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato.

L'Organismo decaduto conserva le proprie funzioni fino all'insediamento del nuovo OdV.

All'atto della nomina, saranno stabiliti eventuali compensi o rimborsi delle spese sostenute per ragioni d'ufficio.

Il Presidente del CdA provvede ad informare tutti i livelli aziendali dell'avvenuta nomina dell'OdV, dei suoi poteri, responsabilità e competenze, oltre alle modalità individuate per poter effettuare all'OdV segnalazioni di difformità di comportamenti rispetto al Modello Organizzativo.

La nomina dell'OdV è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità e rispettabilità, nonché all'assenza di cause di incompatibilità con la nomina stessa. In particolare, la persona designata deve, all'atto del conferimento dell'incarico, rilasciare una dichiarazione nella quale attesta l'assenza di motivi di incompatibilità, quali:

- conflitti di interesse con la Cooperativa – anche potenziali – tali da pregiudicare l’indipendenza richiesta;
- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell’OdV, ovvero all’instaurazione del rapporto di consulenza / collaborazione con lo stesso Organismo – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- sentenza di condanna passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. “patteggiamento”), in Italia o all’estero, per i delitti richiamati dal D.Lgs. 231/01 od altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;
- condanna, con sentenza passata in giudicato, a una pena che importa l’interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l’interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- essere stato membro di OdV in seno ad Enti nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall’art. 9 del D.Lgs. 231/01.

Nella dichiarazione attestante l’assenza di queste cause di incompatibilità, l’OdV si impegna anche a comunicare espressamente e tempestivamente eventuali variazioni rispetto a quanto dichiarato.

* * *

La revoca dell’OdV in carica e l’attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per “giusta causa”, mediante un’apposita delibera del Consiglio di Amministrazione. Rientrano tra le ipotesi di “giusta causa”:

- la perdita dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità, rispettabilità e indipendenza presenti in sede di nomina;
- il sopraggiungere di un motivo di incompatibilità;
- una grave negligenza nell’assolvimento dei compiti connessi con l’incarico;
- l’omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall’art. 6, comma 1, lett. d), D.Lgs. 231/01 – risultante da una sentenza di condanna, passata in giudicato, emessa nei confronti dell’Ente. ai sensi del D.Lgs. 231/01 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);
- l’attribuzione di funzioni e responsabilità operative all’interno dell’organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di “autonomia e indipendenza” e “continuità di azione” propri dell’OdV.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione può disporre la sospensione dei poteri

dell'OdV e la nomina di un Organismo ad interim.

Oltre che per revoca, l'OdV cessa il proprio ruolo per rinuncia o sopravvenuta incapacità. In tali casi il Consiglio di Amministrazione provvede alla sostituzione del componente con la massima tempestività.

* * *

L'OdV ha la funzione di vigilare:

- sull'osservanza del Codice Etico e del Modello Organizzativo da parte degli Organi Sociali, dei Dipendenti, dei Collaboratori, dei Fornitori e, in ogni caso, di quanti sono obbligati a rispettarli;
- sull'efficacia ed efficienza del Codice Etico e del Modello Organizzativo in relazione alla struttura della Cooperativa ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
- sull'opportunità di aggiornamento del Codice Etico e del Modello Organizzativo, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento degli stessi in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative. A tale riguardo l'Organismo può formulare proposte al Consiglio di Amministrazione per l'aggiornamento del Codice Etico e/o del Modello.

Entro tali funzioni generali, l'OdV ha poi i seguenti compiti specifici:

Controlli sull'operatività della Cooperativa:

- attuare le procedure di controllo previste dal Modello Organizzativo;
- condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura dei processi sensibili;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti attuati dalla Cooperativa, soprattutto nell'ambito delle "attività sensibili" e delle attività a rischio;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello;
- attivare e svolgere indagini interne, per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello, nell'ambito di attività pianificate e/o a seguito di segnalazioni ricevute

Formazione e comunicazioni:

- coordinarsi con il Presidente e con i Referenti interni 231 per la definizione dei programmi

di formazione per il personale e del contenuto di comunicazioni dirette a dipendenti, collaboratori e agli organi sociali, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.Lgs. 231/01;

- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello Organizzativo e predisporre la documentazione interna necessaria.

Provvedimenti disciplinari:

- coordinarsi con il Presidente per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, ferma restando la competenza di quest'ultimo e del C.d.A. per quanto riguarda l'irrogazione della sanzione stesse e del relativo procedimento disciplinare.

Aggiornamenti:

- interpretare la normativa rilevante e verificare l'adequatezza del Modello Organizzativo alle previste prescrizioni;
- valutare le esigenze di aggiornamento del Modello, anche in relazione ad eventuali cambiamenti e trasformazioni a livello della struttura e del funzionamento organizzativo.

Verifiche sull'adequatezza del Modello:

- verifiche a campione dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza in relazione ai processi sensibili ed alla conformità degli stessi alle regole di cui al presente Modello;
- riesame di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV, degli eventi considerati rischiosi e della consapevolezza dei dipendenti, collaboratori e degli organi sociali rispetto alle problematiche rilevate con verifiche a campione.

I componenti dell'Organismo devono garantire la riservatezza delle informazioni di cui vengono in possesso, in particolare se relative a segnalazioni in ordine a possibili violazioni del Modello. Inoltre, si devono astenere dal ricercare notizie riservate per fini estranei a quelli stabiliti dal Decreto, salvo il caso di espressa autorizzazione del CdA. In ogni caso, ogni informazione ricevuta verrà trattata in conformità alle norme vigenti in materia di trattamento e protezione dei dati personali. L'inosservanza dei suddetti obblighi comporta la decadenza dall'incarico da adottare, con delibera del Consiglio di Amministrazione.

L'OdV ha infine il dovere di autoverifica costante riguardo al mantenimento dei propri requisiti di indipendenza, professionalità, continuità dell'azione e onorabilità. È tenuto a segnalare all'Organo di Governo eventuali fatti che possano modificare la situazione esistente al momento della nomina.

* * *

L'OdV deve essere informato tramite apposite segnalazioni da parte dei Destinatari del Modello di ogni circostanza che potrebbe generare in capo all'Impresa la responsabilità prevista dal D.Lgs. 231/01.

I segnalanti in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza e l'anonimato del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Le segnalazioni riguardano, in genere, tutte le notizie riguardanti la presumibile commissione – nel contesto dell'attività della Cooperativa - di reati previsti dal Decreto o a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dall'Ente (espresse nel Codice Etico e nel MOG).

L'OdV è anche responsabile della disciplina Whistleblowing.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- i dipendenti ed i collaboratori devono segnalare tutte le violazioni (o deroghe) delle procedure aziendali, del Codice Etico e del Modello Organizzativo, nonché gli ordini ricevuti dai superiori ritenuti in contrasto con la legge o la normativa vigente;
- i dipendenti, i collaboratori, gli organi sociali ed i fornitori devono segnalare all'OdV le notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati;
- i dipendenti ed i collaboratori che hanno una funzione di coordinamento del personale hanno l'obbligo di segnalare all'OdV le violazioni del Modello Organizzativo commesse da dipendenti o collaboratori che a loro rispondono gerarchicamente;
- se un dipendente o un collaboratore desidera segnalare le violazioni del Modello Organizzativo, deve contattare il suo diretto superiore. Qualora la segnalazione riguardi direttamente quest'ultimo, il dipendente o il collaboratore riferiscono direttamente all'OdV (anche fornitori e partner effettuano le segnalazioni a cui sono tenuti direttamente all'OdV);
- ogni informazione e segnalazione ricevuta prevista dal presente Modello è conservata a cura dell'OdV in un apposito database (informatico o cartaceo). L'accesso al database è consentito ai membri del Consiglio di Amministrazione ed al Presidente, salvo che non riguardino indagini nei loro confronti, nel qual caso sarà necessaria l'autorizzazione del Consiglio di Amministrazione nella sua collegialità, sempre che tale accesso non sia comunque garantito da norme di legge vigenti.

A tal fine l'Ente predispone specifici canali di comunicazione che vengono opportunamente

pubblicati sul sito aziendale ed in ogni caso resi noti a tutti destinatari, gestiti in modo da garantire la massima riservatezza del segnalante e tutelare l'onorabilità delle persone segnalate.

Le attività svolte dall'OdV, le informazioni raccolte e le segnalazioni ricevute vengono registrate e conservate a cura dell'OdV in un apposito archivio (informatico o cartaceo). L'accesso all'archivio è consentito ai soli componenti dell'OdV.

* * *

8 MODIFICHE E AGGIORNAMENTI DEL MOG.

Il Decreto legislativo 231/2001 prevede espressamente la necessità di aggiornare il MOG ed i documenti allegati allo scopo di rendere gli stessi sempre rispondenti agli obiettivi di prevenzione dei reati presupposto fissati e, in ogni caso, ogni qualvolta intervenga una modifica legislativa.

La Cooperativa San Martino, al fine di mantenere i predetti documenti costantemente adeguati alle specifiche esigenze proprie e della sua concreta operatività, adotta interventi di adeguamento e/o aggiornamento in occasione di:

- innovazioni normative;
- violazioni del MOG e/o rilievi emersi nel corso di verifiche sull'efficacia del medesimo;
- modifiche della struttura organizzativa della Cooperativa;
- costituzione e/o acquisizione di nuove aree di attività (che comportino nuova tipologia di utenza e/o di interventi).

L'aggiornamento del MOG spetta al Consiglio di Amministrazione su proposta dell'Organismo di Vigilanza, il quale provvede senza indugio a rendere operative le modifiche del MOG e del Codice Etico ed a curare la divulgazione dei nuovi contenuti all'interno e all'esterno della Cooperativa.

* * *

9 COMUNICAZIONE E FORMAZIONE.

Per garantire l'efficacia del MOG la Cooperativa si pone l'obiettivo di assicurarne la corretta conoscenza da parte di tutti i destinatari, anche in funzione del loro diverso livello di coinvolgimento nei processi sensibili.

Ai fini di una corretta ed esaustiva comunicazione del MOG a dipendenti e collaboratori della Cooperativa e ai fini della loro formazione, le iniziative previste e adottate dall'Ente sono le seguenti:

Piano di comunicazione e formazione verso i dipendenti:

- Diffusione del MOG sul sito internet mediante:
 - un'informativa di carattere generale relativa al D.lgs. 231/2001, eventualmente

- corredata dalle risposte alle domande più frequenti in relazione alla normativa in oggetto;
- estratto relativo a struttura e principali disposizioni operative del MOG adottato;
 - procedura di segnalazione all'Odv e modalità per la comunicazione da parte del dipendente di eventuali comportamenti, di altri dipendenti o di terzi, ritenuti potenzialmente in contrasto con i contenuti del MOG (whistleblower).
- Comunicazione al momento dell'adozione del Modello: invio a tutti i dipendenti in organico di una comunicazione da parte del Presidente del Consiglio di Amministrazione per comunicare che la Cooperativa si è dotata di un Modello ai sensi del D.lgs. 231/2001, rimandando al sito Internet della Cooperativa per maggiori dettagli e approfondimenti. La comunicazione è tracciata con sistemi informatici e/o cartacei a comprova dell'avvenuta ricezione da parte dei dipendenti.
- Consegna ai nuovi dipendenti e collaboratori di un'apposita informativa sul MOG adottato: inserimento di una nota informativa nel corpo della lettera di assunzione dedicata al D.Lgs. 231/2001 ed alle caratteristiche del MOG adottato.
- Formazione in aula alle prime linee ed ai responsabili operativi: presentazione a beneficio delle prime linee e dei responsabili operativi della Cooperativa nel corso della quale:
- si informa in merito alle disposizioni del D.Lgs. 231/2001;
 - si sensibilizzano i presenti sull'importanza attribuita dalla Cooperativa all'adozione di un sistema di governo e di controllo dei rischi;
 - si descrivono la struttura e i contenuti principali del MOG adottato, nonché l'approccio metodologico seguito per la sua realizzazione e il suo aggiornamento;
 - si descrivono i comportamenti da tenere in materia di comunicazione e formazione dei propri dipendenti gerarchici, in particolare del personale operante nelle aree aziendali ritenute sensibili;
 - si illustrano i comportamenti da tenere nei confronti dell'Odv, in materia di comunicazioni, segnalazioni e collaborazione alle attività di vigilanza e aggiornamento del MOG.
- Formazione ai dipendenti e collaboratori operanti nell'ambito di settori sensibili ai reati contemplati dal D.lgs. 231/2001: sensibilizzazione da parte dei responsabili delle funzioni aziendali potenzialmente a rischio di reato dei propri dipendenti gerarchici, in relazione al comportamento da osservare, alle conseguenze derivanti da un mancato rispetto delle stesse

e, in generale, del MOG adottato.

- Comunicazione ai fornitori su MOG e richiesta di presa d'atto delle responsabilità contemplate dal D.Lgs. 231/2001;

Piano di comunicazione e formazione verso i collaboratori:

- Pubblicazione sul sito internet aziendale: creazione di specifiche pagine web, costantemente aggiornate, ai fini della diffusione al pubblico del MOG adottato dalla Cooperativa contenenti in particolare:
 - un'informativa di carattere generale relativa al D.Lgs. 231/2001 e all'importanza attribuita dalla Cooperativa all'adozione di un sistema di governo e di controllo dei rischi;
 - struttura e principali disposizioni operative del MOG adottato dalla Cooperativa.
- Inserimento di una dichiarazione, in qualunque contratto di fornitura, servizio e consulenza (nel corpo del proprio testo o in allegato):
 - di conoscenza delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001 e delle prescrizioni del MOG;
 - di impegno al rispetto dello stesso.