

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL D.LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231
DI
COOPERATIVA SOCIALE SAN FRANCESCO ONLUS**

PARTE GENERALE

INDICE

PREMESSA

- 1. LA COOPERATIVA**
- 2. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE DA PARTE DELLA COOPERATIVA SAN FRANCESCO**
 - 2.1 Gli obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello Organizzativo
 - 2.2 La funzione del modello di organizzazione
 - 2.3 I principi ispiratori del Modello Organizzativo
 - 2.4 La metodologia impiegata per l'adozione e l'aggiornamento del Modello Organizzativo.
 - 2.5. Le verifiche periodiche sul Modello.
 - 2.6. L'aggiornamento e l'adeguamento del Modello.
 - 2.7. La diffusione del Modello Organizzativo.
 - 2.8 La struttura del Modello Organizzativo.
- 3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA**
 - 3.1 Il disposto normativo.
 - 3.2 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza.
 - 3.3 Nomina e composizione dell'Organismo di Vigilanza.
 - 3.4 Compiti e regole di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza.
 - 3.5 Funzionamento dell'OdV e rapporti con gli organi sociali.
 - 3.6 Flussi informativi e Whistleblowing
- 4. SISTEMA DISCIPLINARE**
 - 4.1 Sanzioni applicabili ai dipendenti
 - 4.2 Sanzioni applicabili a dirigenti, amministratori, collaboratori esterni e professionisti.

PREMESSA.

Il Modello 231 così come di seguito presentato è il risultato di un percorso volto ad assicurare il concreto adempimento delle prescrizioni normative a seguito

dell'introduzione nel nostro ordinamento della responsabilità amministrativa da reato degli Enti ex D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito il “**Decreto**”).

A tale proposito la Cooperativa San Francesco Onlus (di seguito la “**Cooperativa**”) ha adottato il presente Modello di Gestione, Organizzazione e Controllo nella convinzione che lo stesso, unitamente al Codice Etico, costituisca uno strumento di sensibilizzazione nei confronti di coloro che operano in nome e per conto della stessa, affinché ispirino i loro comportamenti a criteri di correttezza e trasparenza si da prevenire il rischio di commissione di reati nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

L'adozione del Modello di Gestione, Organizzazione e Controllo (di seguito il “**Modello**”) viene vissuto dalla Cooperativa Sociale San Francesco Onlus alla stregua di un'occasione di ripensamento organizzativo, attraverso il coinvolgimento organizzativo, attraverso il coinvolgimento delle figure che hanno responsabilità apicali, l'apporto delle figure intermedie, l'informazione alla compagine societarie e la possibilità data ai diversi interlocutori di intervenire segnalando eventuali criticità.

L'obiettivo perseguito attraverso l'adozione del Modello, unitamente all'introduzione del Codice Etico, vuole essere quello di dotare la Cooperativa di uno strumento dinamico ed in grado di prevenire reati e, più in generale, scongiurare l'adozione di condotte in contrasto con gli orientamenti valoriali e strategici della Cooperativa in ossequio ai principi che sin dai primi passi dell'esperienza della stessa, hanno ispirato la sua esperienza.

1. LA COOPERATIVA

La Cooperativa è una cooperativa senza scopo di lucro di tipo A), secondo l'art. 1 della legge 381 del 1991, e persegue lo scopo di svolgere la gestione di servizi socio sanitari nonché educativi.

La Cooperativa ha sede legale ed amministrativa sita in Roma, Via del Casaleto n. 400 – 00151, con codice fiscale/partita iva n. 01799401003.

All'interno delle proprie strutture, la Cooperativa assume, in modo integrale ovvero parziale, la gestione, *inter alia*, dei seguenti servizi:

- servizi di riabilitazione, residenziali e non;
- attività e servizi per l'infanzia e l'adolescenza;
- assistenza psichiatrica e psicologica;
- assistenza riabilitativa;

- assistenza medica;
- assistenza tutelare e ausiliaria.

2. ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DA PARTE DELLA COOPERATIVA SAN FRANCESCO ONLUS.

2.1. Gli obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello Organizzativo.

La Cooperativa ha ritenuto utile e opportuno conformarsi alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 231 del 2001, adottando un proprio Modello Organizzativo e sottoponendolo a costante verifica e aggiornamento, al fine di assicurare le condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali.

Pertanto, anche in assenza di uno specifico obbligo legislativo, ma in presenza di una mera facoltà la Cooperativa ha ritenuto positivo sottoporre la propria organizzazione e le proprie procedure a un processo di analisi finalizzato al riscontro di eventuali aree a rischio di commissione dei reati-presupposto e alla conseguente adozione di un sistema di prevenzione degli stessi.

Invero, la Cooperativa ha considerato favorevolmente gli effetti positivi di tale iniziativa sull'organizzazione, sui metodi e sulle procedure di lavoro, comportando un'attività di indagine e valutazione dell'articolazione, dei contenuti, dei modi e delle forme di ripartizione di attribuzioni e competenze tra i soggetti inseriti nella compagine sociale o comunque coinvolti nei processi della stessa.

2.2. La funzione del Modello Organizzativo.

Il Modello Organizzativo si presenta come un sistema strutturato e organico di protocolli e regole di comportamento, volto a prevenire ed eliminare (o quanto meno ridurre) il rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001.

Tale obiettivo viene perseguito attraverso il rafforzamento del proprio sistema di controllo nonché sensibilizzando tutti i destinatari dello stesso al rispetto di comportamenti corretti, lineari e trasparenti.

Più esattamente, il presente Modello assolve le seguenti funzioni:

- informare tutti i soggetti che operano in nome e per conto della Cooperativa (di seguito i “**Destinatari**”) dell'adozione del Modello e del Codice Etico e favorire la diffusione dei principi ivi contenuti;
- porre tutti Destinatari nella condizione di percepire e riconoscere le situazioni che

potrebbero condurli a commettere reati nell'esercizio delle proprie funzioni e mansioni;

- rendere pienamente consapevoli tutti i Destinatari del rischio di poter incorrere, in caso di violazioni delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni di carattere disciplinare, penale, amministrativo che possono colpire non solo l'autore del reato, ma anche la Cooperativa;
- ribadire la propria contrarietà a ogni forma di violazione delle prescrizioni di cui al presente Modello nonché di commissione di qualsivoglia illecito in quanto contrario alle disposizioni di legge ed ai principi etico-sociali cui si ispira e si attiene la Cooperativa;
- consentire alla Cooperativa, grazie a un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

2.3. I principi ispiratori del Modello Organizzativo.

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

Attraverso l'adozione del Modello il CdA 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.

Il presente Modello è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del [-]. Essendo il Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (art. 6, comma I, lettera a) del Dlgs 231/01), le successive modifiche e integrazioni sono rimesse alla competenza del CdA, ivi compreso l'inserimento di ulteriori Parti Speciali relative a nuove tipologie di reato previste in futuro dal D.Lgs. 231/2001

Il presente Modello è strutturato in una "Parte Generale" e una "Parte speciale" predisposta per le diverse categorie di reato contemplate nel Decreto.

Destinatari del Modello sono sia i soggetti in posizione apicale, sia i soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza. Le disposizioni che seguono si applicano ad entrambe le categorie di soggetti, ove non diversamente specificato. In coerenza con la normativa in vigore, sono elementi costitutivi del Modello: -

- il presente documento;
- lo Statuto;
- le norme di comportamento, i valori ed i principi enunciati nel Codice Etico della Cooperativa;
- l'insieme delle procure e delle deleghe operative esistenti;
- il sistema sanzionatorio e disciplinare; -
- le procedure ed i protocolli adottati dalla Cooperativa ai sensi del Modello.

2.4. La metodologia impiegata per l'adozione e l'aggiornamento del Modello Organizzativo.

In considerazione degli obiettivi e della funzione del Modello Organizzativo la redazione del documento in esame ha preso le mosse dalle esigenze individuate dal Legislatore all'art. 6, comma 2, del D.Lgs. n. 231 del 2001.

Il Modello deve in via preliminare individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati considerati dal D. Lgs. 231/2001.

A tale scopo è stato opportuno procedere in via preliminare ad un'approfondita indagine della complessiva organizzazione della Cooperativa, ovvero ad una ricognizione delle aree, dei settori e degli uffici, delle relative funzioni e procedure e delle entità esterne in vario modo correlate con la Cooperativa stessa.

La mappatura dei settori "a rischio" richiede aggiornamenti continui nel tempo in relazione ai cambiamenti organizzativi, normativi o di mercato fronteggiati dall'ente nel quadro della propria attività imprenditoriale, istituzionale e societaria.

Il lavoro di realizzazione del Modello si è quindi sviluppato in diverse fasi, improntate ai principi fondamentali della documentazione e della verificabilità di tutte le attività così da consentire la comprensione e la ricostruzione di ogni atto e operazione realizzata nonché la coerenza con i dettami del D. Lgs. 231/2001.

a) Fase I: raccolta e analisi di tutta la documentazione essenziale

In tale fase, finalizzata alla predisposizione della documentazione di supporto ed alla pianificazione delle attività di rilevazione, sono state condotte analisi puntuali sulla documentazione oggi esistente: organigramma, statuto, manuali operativi/procedure, regolamenti, deleghe e procure.

Tali documenti sono stati quindi esaminati, al fine di costituire una piattaforma informativa della struttura e dell'operatività della Cooperativa nonché della ripartizione dei poteri e delle competenze.

b) Fase II: identificazione delle attività a rischio.

Si è proceduto alla individuazione e analisi di tutta l'attività della Cooperativa specificamente intesa a verificare sia i precisi contenuti, le concrete modalità operative, la ripartizione delle competenze, sia la possibilità che si realizzino le fattispecie di reato indicate dal D.Lgs. 231/2001.

Le aree a rischio di commissione di reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 sono state dunque identificate e condivise mediante interviste al fine di consentire un

esame congiunto di quanto esposto dagli intervistati, individuati nei soggetti con le responsabilità e comunque le migliori conoscenze dell'operatività di ciascun singolo settore di attività.

c) Fase III: identificazione e analisi degli attuali presidi al rischio.

Nel corso delle interviste ai soggetti responsabili dei processi identificati a rischio si è richiesto di illustrare le prassi operative e i concreti controlli esistenti e idonei a presidiare il rischio individuato; sulla base di dette valutazioni si è determinato il livello di criticità, in termini di profilo del rischio effettivo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, nell'ambito di ciascun processo.

d) Fase IV: gap analysis.

La situazione di rischio e dei relativi presidi è stata confrontata con le esigenze e i requisiti imposti dal D.Lgs. 231/2001 al fine di individuare le carenze del sistema esistente.

In relazione quindi alle aree di rischio identificate sono state individuate le opportune azioni correttive per migliorare il sistema dei controlli e ridurre il livello di criticità.

e) Fase V: definizione dei protocolli

Per ciascuna unità operativa in cui un'ipotesi di rischio sia stata ravvisata come sussistente, si è provveduto alla verifica della coerenza dei protocolli esistenti ed, ove necessario, si è identificata la necessità di definire un protocollo di decisione contenente la disciplina che il soggetto avente la responsabilità operativa ha concorso ad illustrare come la più idonea a governare il profilo di rischio individuato.

2.5. Le verifiche periodiche sul Modello.

Il presente Modello Organizzativo è soggetto a due tipi di verifiche da parte dell'Organismo di Vigilanza:

- verifiche sugli atti: su alcuni atti societari e su contratti di maggior rilevanza conclusi dalla Cooperativa in aree risultate sensibili;
- verifiche delle procedure: periodicamente l'effettivo funzionamento del presente Modello Organizzativo è sottoposto a controllo esercitato dall'OdV.

Inoltre, sono previste una revisione di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, degli eventi considerati rischiosi, una verifica delle conoscenze e della consapevolezza del

personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal D.Lgs. n. 231/2001, con interviste a campione o attraverso un questionario di autovalutazione.

L'esito della verifica deve essere sottoposto all'attenzione dell'Organo Amministrativo con il rapporto annuale predisposto dall'OdV, che evidenzi le possibili manchevolezze e suggerisca le azioni da intraprendere.

2.6. L'aggiornamento e l'adeguamento del Modello.

Gli interventi di adeguamento e aggiornamento del Modello Organizzativo sono espressamente prescritti dall'art. 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 231/2001 e saranno realizzati qualora ciò risulti opportuno.

In particolare, il Modello sarà aggiornato in occasione di:

- modifiche legislative e delle Linee Guida delle principali Associazioni di categoria ispiratrici del presente Modello Organizzativo;
- eventuali violazioni del Modello Organizzativo e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo;
- cambiamenti della struttura organizzativa o mutamenti della strategia che aprano nuovi campi di attività.

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

In conformità al ruolo in tal senso assegnatogli dal D.Lgs. n. 231/2001, è compito dell'Organismo di Vigilanza apportare i necessari aggiornamenti e adeguamenti di carattere ordinario e formulare proposte di aggiornamento e di adeguamento di carattere sostanziale, da sottoporre all'organo amministrativo per l'approvazione finale.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica, al fine di garantire la continuità del proprio mantenimento in relazione all'evoluzione delle esigenze della Società.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a comunicare all'organo amministrativo le informazioni delle quali sia venuto a conoscenza, che possano determinare l'opportunità

di procedere a interventi di aggiornamento e adeguamento del Modello Organizzativo.

2.7. La diffusione del Modello Organizzativo.

Al fine di dare efficace attuazione alle prescrizioni dettate dal D.Lgs. n. 231 del 2001 nonché al Modello, devono essere adeguatamente garantite la diffusione e la conoscenza dello stesso sia all'interno sia, per quanto possibile, all'esterno della Cooperativa medesima.

In particolare, obiettivo della Cooperativa è estendere la comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello non solo ai Destinatari ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano anche occasionalmente per il conseguimento degli obiettivi della Cooperativa in forza di rapporti contrattuali.

L'attività di comunicazione e relativa formazione è stata affidata all'Organismo di Vigilanza che a tal fine deve coordinarsi con l'ufficio Risorse Umane.

La Società si impegna a rendere disponibile e accessibile il Modello e il Codice Etico sul sito *internet* aziendale <http://www.sanfrancescocoop.it> e sull'*intranet* aziendale in un'area dedicata.

Si impegna inoltre a organizzare sessioni di *training* di formazione e informazione diversificati per i Destinatari e a comunicare e fornire ai neo-assunti, al momento dell'assunzione, copia di tali atti.

Dall'altro lato, ogni dipendente è tenuto a:

- conoscere e far propri i contenuti del Modello e del Codice Etico;
- rivolgersi a proprio superiore gerarchico in caso di dubbi e/o richiesta di chiarimenti sulle prescrizioni e sui principi dettati nei predetti documenti;
- apprendere le modalità operative con cui deve essere svolta funzione e le attività assegnate;
- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Infine, la Cooperativa garantisce la diffusione dei contenuti e dei principi del presente Modello nonché del Codice Etico anche nei confronti di soggetti terzi più è richiesto di

sottoscrivere una dichiarazione attestante la conoscenza di tali atti e l'impegno al rispetto dei medesimi.

2.8 La struttura del Modello Organizzativo.

Il presente Modello Organizzativo è composto, nella sua versione attuale, da:

- una "Parte Generale";
- una "Parte Speciale", all'interno della quale sono previsti una pluralità di protocolli predisposti per le diverse tipologie di reato-presupposto che si considerano, con riferimento alla particolare attività svolta dalla Cooperativa a rischio di verificaione;
- un'Appendice Legislativa
- Allegati.

La presente **Parte Generale** si propone di definire la struttura del Modello, disciplinandone finalità e funzioni, descrivere il fondamentale ruolo dell'Organismo di Vigilanza, istituire un sistema di flussi informativi e un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Modello stesso e del Codice Etico.

Quanto alla **Parte Speciale**, occorre rilevare in generale, che ciascuno dei protocolli che la compongono, in considerazione delle attività svolte dalla Società, ha l'obiettivo di predisporre e attuare un sistema di principi di riferimento, di regole di condotta e di protocolli che, unitamente al Codice Etico e alle procedure esistenti, è volto a indirizzare il comportamento dei Destinatari operanti all'interno delle differenti aree a rischio al fine di prevenire la commissione dei reati-presupposto potenzialmente idonei a realizzarsi in ambito aziendale.

Com'è noto, è praticamente impossibile dar vita a un sistema di controllo interno in grado di eliminare *in toto* l'eventualità di situazioni di rischio; pertanto, il presente Modello e le relative prescrizioni mirano a ridurre il rischio a livelli accettabili, sia riducendo la probabilità che si manifesti, sia riducendone l'impatto sulla compagine aziendale.

Con riferimento al sistema di controllo preventivo ideato dal Legislatore in relazione alla commissione dei reati-presupposto la soglia concettuale di accettabilità, almeno nei casi di reati dolosi, è stata individuata all'art.6 del D.Lgs. n. 231 del 2001, in cui si prevede che i modelli siano tali che il reato possa essere commesso solo attraverso una loro elusione fraudolenta¹.

Con riferimento ai reati di natura colposa (come alcuni illeciti ambientali ovvero i reati previsti con violazione delle norme infortunistiche e in tema di salute e igiene sui luoghi di lavoro), non essendo evidentemente compatibile il concetto di elusione fraudolenta, si richiede la realizzazione di una condotta (non volontaria dell'evento) che viola le prescrizioni del Modello in materia di sicurezza o di ambiente, nonostante la dimostrata e puntuale vigilanza prevista dal sistema e richiesta dal D.Lgs. n. 231/2001.

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (di seguito l'"OdV").

3.1 Il disposto normativo.

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

- che l'organo dirigente ha adottato ed attuato un Modello di organizzazione idoneo;
- che 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 non possa essere identificato con un soggetto esterno all'Ente medesimo.

3.2 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza.

Per conformarsi al dettato normativo e poter svolgere al meglio i propri compiti, l'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 ai massimi vertici aziendali (Presidente, Vice Presidente, CdA, Direttore Generale alla gestione) 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 ed onorabilità.

3.3 Nomina e composizione dell'Organismo di Vigilanza.

In considerazione della specifica realtà aziendale della Cooperativa, si è deciso di attribuire il ruolo di OdV ad un organo costituito in forma monocratica.

Con delibera del [-] ha istituito e nominato il proprio Organismo di Vigilanza nominando quale Presidente [-] (di seguito il "**Presidente**"). La scelta di tale nomina è stata determinata dal fatto che il Presidente è stato riconosciuto come il più adeguato ad assumere il ruolo dell'OdV in quanto, oltre ai requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione che si richiedono per tale funzione, e alle capacità specifiche in tema di attività ispettive e consulenziali, possiede altresì quei requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito affidato, quali onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice.

Sono, pertanto, 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 CdA della Cooperativa, di società da questa controllate o della controllante;
- l'avere relazioni di coniugio, parentela o affinità fino al quarto grado con i soggetti indicati al punto precedente;
- l'aver intrattenuto rapporti di lavoro autonomo o subordinato, nell'ultimo biennio, con entità con le quali, o nei confronti delle quali, possono essere compiuti i reati e gli illeciti di cui al D. Lgs. 231/2001;

- 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.

L'eventuale decadenza dalla funzione o dalla carica ricoperta da parte del presidente dell'OdV, comporta la necessaria valutazione del CdA della Cooperativa della sua sostituzione.

Il venir meno dei requisiti di cui sopra ovvero l'insorgenza di cause di incompatibilità, in costanza del mandato, determina la decadenza dall'incarico del Presidente e, in tal caso, il CdA provvede tempestivamente alla nuova nomina nel rispetto dei principi indicati. L'OdV della Cooperativa San Francesco resta in carica 3 anni, è rieleggibile e il Presidente può essere revocato dal CdA solo per giusta causa. In tal caso, il CdA provvede tempestivamente alla sostituzione del Presidente revocato.

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 del Presidente dell'OdV è determinato dal CdA al momento della nomina e rimane invariato per l'intero periodo di durata dell'incarico.

Il CdA approva, annualmente e su proposta dell'OdV, la previsione delle spese, anche di carattere straordinario, necessarie allo svolgimento delle attività di vigilanza e controllo previste dal Modello, nonché il consuntivo delle spese dell'anno precedente.

3.4 Compiti e funzioni dell'OdV.

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.

In ossequio alla citata disposizione legislativa, le funzioni ed i compiti che vengono attribuiti dal CdA all'OdV sono i seguenti: -

- valutare l'idoneità e l'adeguatezza del Modello, in relazione alle specifiche attività svolte dalla Cooperativa 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 della Cooperativa 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 CdA 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 CdA eventuali notizie di violazione del Modello;
- predisporre relazioni informative periodiche al CdA;
- 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 prassi/procedure: verifica dell'effettivo funzionamento del Modello e delle relative procedure, secondo gli standard professionali previsti dalla Cooperativa.

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

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.

Il presidente dell'OdV deve adempiere ai propri doveri con la diligenza del mandatario ed è responsabile della verità delle loro attestazioni.

3.5 Funzionamento dell'OdV e rapporti con gli organi sociali.

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

- disporre di mezzi finanziari adeguati per lo svolgimento delle attività di vigilanza e controllo previste dal Modello. In tal senso il CdA approva annualmente, su proposta dell'OdV, la previsione delle spese per l'anno in corso nonché il consuntivo delle spese dell'anno precedente;
- 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.

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 Sociali della Cooperativa.

A tal fine l'OdV relaziona al CdA:

- a seguito di una seduta di particolare importanza, su proposta del Presidente, 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 CdA 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 CdA 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.

3.6 Whistleblowing e flussi di informazione.

L'OdV è destinatario di flussi di informazione provenienti dai Destinatari nonché da soggetti che a qualsiasi titolo collaborano con la Cooperativa aventi ad oggetto segnalazioni circostanziate di condotte illecite.

A tale proposito l'OdV dovrà:

- al fine di agevolare i predetti flussi informativi attivare due canali informativi, uno analogico ed uno digitale, al fine di incentivare le comunicazioni aventi ad oggetti tali illeciti;
- verificare che tali comunicazioni siano circostanziate, riportino la descrizione degli elementi posti a loro fondamento e fornire tutti gli elementi necessari per consentire l'esercizio dei suoi poteri di verifica e controllo.

Le segnalazioni anonime verranno prese in considerazione nel caso gli elementi addotti a sostegno della stessa risultino tali da comprovare immediatamente la commissione di un illecito rilevante ai sensi della normativa di riferimento;

- valutare, in ragione della segnalazione ricevuta, se ascoltare eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivare per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad un'indagine interna;
- assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante durante tutte le fasi della gestione della segnalazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della

Cooperativa delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede, ed evitare che lo stesso possa subire ritorsioni in ragione della comunicazione effettuata.

- garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Cooperativa o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede
- valutare le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti applicabili in conformità a quanto previsto dal sistema sanzionatorio.

L'OdV è destinatario di flussi di informazione relativi ad atti ufficiali a carico dei Destinatari e/o delle funzioni interessate.

Devono senza indugio essere trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- il sistema delle deleghe e l'organigramma tempo per tempo vigenti;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. 231/2001 commessi nell'interesse o a vantaggio della Cooperativa;
- l'avvio di un procedimento giudiziario per i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- ogni atto/documento relativo a finanziamenti pubblici ricevuti dalla Società;
- i prospetti riepilogativi redatti a seguito di gare pubbliche ovvero di trattative private con Enti Pubblici;
- gli eventuali rapporti preparati dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della propria attività, dai quali si evincano fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del D.Lgs. 231/2001;
- gli interventi organizzativi e normativi diretti all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello;
- le notizie in merito ai procedimenti disciplinari avviati, alle eventuali sanzioni applicate ovvero all'archiviazione di tali procedimenti, con le relative motivazioni.

4. SISTEMA DISCIPLINARE

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”**.

In particolare, tale sistema definisce le sanzioni e le modalità applicative da intraprendere nei confronti dei soggetti (dipendenti o terze parti) responsabili di comportamenti illeciti o di violazione delle norme contenute nei documenti di cui si compone il Modello.

La Cooperativa, coerentemente al CCNL applicato, prevede una gradualità delle sanzioni applicabili, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati e che, secondariamente, rispetti il principio della proporzionalità tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

Il sistema disciplinare, individuate le possibili infrazioni, descrive le tipologie di sanzioni applicabili, differenziate in base alla categoria di appartenenza del soggetto responsabile dell'illecito, tenuto conto delle leggi vigenti che regolano i rapporti di lavoro.

La definizione, attraverso un sistema disciplinare, di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello, rende efficiente l'azione di vigilanza dell'OdV ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso.

In virtù dei principi esposti, il potere disciplinare di cui al D. Lgs., 231/2001 è esercitato, su delibera del CdA, secondo le procedure e le modalità previste dal vigente sistema disciplinare.

4.1 Sanzioni applicabili ai dipendenti

a) PROVVEDIMENTO DI RICHIAMO SCRITTO.

Tale provvedimento viene adottato in caso di violazione delle procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio non osservazione delle procedure prescritte, omessa comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni stabilite, ecc.) o adozione, nell'espletamento delle attività a rischio, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello stesso.

b) MULTA NON ECCEDENTE L'IMPORTO DI 5 ORE DI RETRIBUZIONE.

Tale provvedimento viene adottato in caso di violazione ripetuta delle procedure interne previste dal presente Modello o ripetuta adozione, nell'espletamento delle attività a rischio, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello stesso.

c) SOSPENSIONE DALLA RETRIBUZIONE E DAL SERVIZIO PER UN MASSIMO DI 7 GIORNI.

Tale provvedimento viene adottato in caso di violazione delle procedure interne previste dal presente Modello e, attraverso l'adozione nell'espletamento delle attività a rischio di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, esposizione della Società a situazioni oggettive di pericolo.

d) LICENZIAMENTO DISCIPLINARE.

Tale provvedimento viene adottato in caso di:

- adozione, nell'espletamento delle attività a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello diretto, in modo univoco, al compimento di un reato sanzionato dal Dlgs. 231/01;

- adozione, nell'espletamento delle attività a rischio, di un comportamento in violazione alle

prescrizioni del presente Modello tale da determinare l'applicazione a carico della Società delle sanzioni previste dal Dlgs. 231/01 o comunque un rilevante danno.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dall'esito di procedimenti penali per reati previsti dal D.lgs. 231, in quanto le regole di condotta previste dal Modello sono assunte dalla Cooperativa in piena autonomia ed indipendentemente dall'accertamento in sede giurisdizionale di reati scaturenti dalla violazione del Modello.

4.2 Sanzioni applicabili a dirigenti, amministratori, collaboratori esterni e professionisti.

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

a) Misure nei confronti dei Dirigenti.

In caso di violazione delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree e funzioni a rischio, di un comportamento difforme dalle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei loro confronti le misure ritenute più idonee nella fattispecie, coerentemente alle disposizioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti di Azienda applicato.

b) Misure nei confronti degli Amministratori.

In caso di violazione del Modello da parte di Amministratori della Società sarà cura dell'OdV darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione, i quali provvederanno ad assumere le opportune misure previste dalla normativa vigente.

c) Misure nei confronti di collaboratori e professionisti

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori esterni o da professionisti in contrasto con le linee di condotta indicate nel Modello, e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.lgs. 231/01, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle clausole inserite nei contratti/lettere di incarico, la risoluzione del rapporto e l'eventuale richiesta di risarcimento danni qualora da tale comportamento la Cooperativa possa subire l'irrogazione di misure sanzionatorie.

