



Società Cooperativa Sociale - o.n.l.u.s.

# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

secondo il D. Lgs. 231/2001

Versione marzo 2020

## Sommario

<b>PARTE GENERALE</b> .....	<b>4</b>
1. LA COOPERATIVA SOCIALE CS4.....	4
2. DEFINIZIONI.....	4
3. LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO.....	5
3.1. LA NORMATIVA IN TEMA DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE IMPRESE (D. LGS. 231/2001).....	5
4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DI CS4.....	5
4.1 L'APPROCCIO ALLA DEFINIZIONE DEL MODELLO.....	5
4.2. L'ANALISI DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI (OVVERO IN CUI IL RISCHIO DI REATO E' RAVVISABILE).....	6
4.3. GLI OBIETTIVI DEL MODELLO.....	7
4.4. I DESTINATARI DEL MODELLO.....	7
5. ORGANIZZAZIONE PER L'ATTUAZIONE DEL MODELLO ex 231/2001.....	7
5.1. IL SISTEMA DI GESTIONE DELLA COOPERATIVA.....	8
5.2. IL PROCESSO DECISIONALE.....	8
5.3. I PROTOCOLLI EX D. LGS. 231/2001.....	9
6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	9
7. LINEE DI CONDOTTA.....	10
8. FORMAZIONE E DIVULGAZIONE DEL MODELLO 231/2001.....	11
9. RIESAME E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 231/2001.....	11
10. IL SISTEMA DISCIPLINARE.....	12
<b>PARTE SPECIALE</b> .....	<b>ERRORE. IL SEGNA LIBRO NON È DEFINITO.</b>
1. INTRODUZIONE.....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
1.1. METODOLOGIA PER L'ANALISI DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI.....	<b>ERRORE. IL SEGNA LIBRO NON È DEFINITO.</b>
2. INQUADRAMENTO E ASPETTI GENERALI.....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
3. GOVERNO, ORGANIZZAZIONE E SISTEMA AMMINISTRATIVO.....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
3.1. SISTEMA DI GOVERNO DELLA SOCIETÀ: RAPPRESENTANZA, POTERI E DELEGHE.....	<b>ERRORE. IL SEGNA LIBRO NON È DEFINITO.</b>
3.2. CONTROLLI SOCIETARI.....	<b>ERRORE. IL SEGNA LIBRO NON È DEFINITO.</b>
3.3. ORGANIZZAZIONE AZIENDALE.....	<b>ERRORE. IL SEGNA LIBRO NON È DEFINITO.</b>
3.4. ASPETTI AMMINISTRATIVI E GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE.....	<b>ERRORE. IL SEGNA LIBRO NON È DEFINITO.</b>
3.5. VALUTAZIONE ASPETTI DI GOVERNO, ORGANIZZAZIONE E SISTEMA AMMINISTRATIVO.....	<b>ERRORE. IL SEGNA LIBRO NON È DEFINITO.</b>
4. VALUTAZIONE DELLE AREE DI RISCHIO.....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>

- 4.1. REATI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (ART. 24 E ART.25 D.LGS. 231/2001)..  
..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 4.2. DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI (ART.24 BIS D.LGS. 231/2001)**ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 4.3. DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA (ART. 24 TER D.LGS. 231/2001)**ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 4.4. FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO (ART. 25 BIS D.LGS. 231/2001) **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**  
AREE ORGANIZZATIVE E PROCESSI COINVOLTI ..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**  
SITUAZIONE ATTUALE..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 4.5. DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO (ART. 25 BIS 1 D.LGS.231/2001) ..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 4.6. REATI SOCIETARI (ART. 25 TER D.LGS.231/2001) .... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 4.7. DELITTI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO (ART. 25-QUATER. D.LGS. 231/2001) ..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 4.8. PRATICHE DI MUTILAZIONE DEGLI ORGANI FEMMINILI (ART. 25-QUATER. 1 D.LGS. 231/2001) **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 4.9. DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE (ART. 25-QUINQUES D.LGS. 231/2001)**ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 4.10. ABUSI DI MERCATO (ART. 25 SEXIES D. LGS 231/2001)..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 4.11. OMICIDIO COLPOSO O LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME, COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (ART. 25-SEPTIES D.LGS. 231/2001)..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 4.12. RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHÉ AUTORICICLAGGIO (ART. 25-OCTIES D.LGS.231/2001)..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 4.13. DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE (ART. 25-NOVIES D.LGS.231/2001) **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 4.14. INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA (ART. 25-DECIES D.LGS.231/2001) ..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 4.15. DELITTI IN MATERIA DI REATI AMBIENTALI (ART. 25-UNDECIES D.LGS.231/2001)..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 4.16. IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE (ART. 25-DUEDECIES D.LGS.231/2001)..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 4.17. RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI PER GLI ILLECITI AMMINISTRATIVI DIPENDENTI DA REATO (ART. 12, L. N. 9/2013)..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 4.18. REATI TRANSNAZIONALI (LEGGE 16 MARZO 2006, N.146 ART.10). **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 4.18BIS REATI - FRODE IN COMPETIZIONI SPORTIVE, ESERCIZIO ABUSIVO DI GIOCO O DI SCOMMESSA E GIOCHI D'AZZARDO ESERCITATI A MEZZO DI APPARECCHI VIETATI ..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 4.18TER. REATI TRIBUTARI (DECRETO LEGISLATIVO 10 MARZO 2000 N. 74)..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 4.19. RIEPILOGO VALUTAZIONI DI RISCHIO..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

4.20. *RIEPILOGO AZIONI DI MIGLIORAMENTO.....* **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

## **PARTE GENERALE**

### **1.LA COOPERATIVA SOCIALE CS4**

CS4 (Solidarietà, Sicurezza, Sociale, Servizi), si costituisce cooperativa sociale nel 1990, dopo due anni di raccolta e analisi dei bisogni del territorio operata da un'associazione del territorio e un gruppo di amministratori pubblici, con l'obiettivo di progettare e realizzare attività e, in collaborazione con i Servizi sociali territoriali.

Le attività presero il via nel marzo del 1991 con l'apertura del primo centro socio educativo.

Nel corso della sua storia la Cooperativa ha ampliato la tipologia dei servizi offerti, accogliendo e rispondendo a bisogni eterogenei evidenziati da famiglie, scuole e territorio.

La Cooperativa gestisce oggi una molteplicità di servizi e attività tra loro integrati, offrendo alle persone accolte la possibilità di sperimentarsi nella situazione più idonea via via che il loro progetto si modifica. I servizi si articolano oggi in alcune aree principali

- Area lavoro (Laboratori Occupazionali e Laboratori per la Formazione ai Prerequisiti Lavorativi);
- Area socio educativa ( Centri Socio-Educativi - CSE);
- Area Servizi Territoriali e di contesto ( Educativa Individualizzata)
- Area servizi di conciliazione dei tempi vita e lavoro, attivati anche su richiesta di famiglie e scuole (Extra Cse, Attività del Sabato, Bottega della Fantasia, Pomeriggi Facoltativi,...)
- Area Servizi alle scuole (Assistenza e sostegno scolastico ad alunni);
- Area residenziale – sperimentale (Appartamento Domotico, Residenzialità Temporanea, Residenzialità Leggera,...).

### **2.DEFINIZIONI**

All'interno del documento sono utilizzate le seguenti definizioni:

*Attività sensibile* Processo o attività all'interno del quale esiste un rischio di commissione di uno o più reati previsti dal D. Lgs. 231/2001; in altri termini, nell'ambito di tali processi/attività si potrebbero in linea teorica prefigurare le condizioni o le occasioni per la commissione dei reati

*Autorità* Autorità giudiziarie, di controllo o vigilanza

*D.Lgs. 231/2001 (Decreto)* Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 intitolato "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300", e successive modificazioni

*Modello* Il Modello di organizzazione, gestione e controllo messo in atto da CS4 ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera a) del D. Lgs. 231/2001

*Soggetti apicali* Le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'azienda, dotati di autonomia finanziaria e funzionale, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo aziendale (art. 5, comma 1, lettera a) del D. Lgs. 231/2001). In CS4 tali soggetti sono stati identificati collegialmente nel Consiglio di Amministrazione e singolarmente nel Presidente

*Sottoposti* Le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei Soggetti apicali (art. 5, comma 1, lettera b))

*Organismo di* Organo, dotato di poteri autonomi, a cui è affidato il compito di vigilare sul

<i>Vigilanza</i>	funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione e Gestione ex D. Lgs. 231/2001, nonché di segnalare le necessità di aggiornamento
<i>Procedura</i>	Documento di varia natura (procedura, istruzione, regolamento, ecc.) finalizzato a definire le modalità di realizzazione di una specifica attività o processo
<i>Reati</i>	Reati a cui si applica la disciplina prevista dal D. Lgs. 231/2001 ed indicati all'interno della stessa norma
<i>Sistema disciplinare</i>	Insieme delle misure sanzionatorie applicabili anche in violazione del Modello di Organizzazione e Gestione messo in atto da CS4

### **3.LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO**

#### **3.1. LA NORMATIVA IN TEMA DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE IMPRESE (D. LGS. 231/2001)**

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo n. 231 che ha inteso adeguare la normativa nazionale in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia aveva aderito<sup>1</sup>.

Il Decreto ha introdotto anche nel nostro Paese una forma di responsabilità amministrativa degli enti, associazioni e consorzi, qualora vi sia la commissione, o la tentata commissione, di alcuni reati da parte dei Soggetti apicali o dei Sottoposti, nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

La responsabilità amministrativa degli enti è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona che ha commesso il fatto.

Il D. Lgs. 231/2001 richiama esplicitamente i reati per i quali è configurabile la responsabilità amministrativa dell'ente, così come riassunti nell'allegato Mod. ERF (elenco dei reati e delle fattispecie).

### **4.IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DI CS4**

#### **4.1 L'APPROCCIO ALLA DEFINIZIONE DEL MODELLO**

Il D. Lgs. 231/2001 prevede forme di esonero della responsabilità amministrativa degli enti e, in particolare, è stabilito che la società non risponda se volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento. È prevista infatti l'esenzione dalla responsabilità amministrativa per gli enti che si siano dotati di effettivi ed efficaci modelli di organizzazione e di gestione, idonei a prevenire i reati inseriti all'interno del D. Lgs. 231/2001.

In caso di reato commesso da Soggetti apicali (art. 6.) la responsabilità è esclusa se l'ente prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i reati previsti;
- i compiti di vigilanza sull'osservanza dei modelli siano affidati ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (tranne il caso di enti di piccole dimensioni, per i quali è possibile affidare il compito di vigilanza all'organo dirigente stesso);
- le persone hanno commesso il fatto eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;

<sup>1</sup> Quali: la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione anch'essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità 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 internazionali.

d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza, previsto al punto b).

In caso di reati commessi da Sottoposti, che prefigurano una responsabilità in capo all'ente causata dall'inosservanza di obblighi di direzione o di vigilanza, la responsabilità amministrativa viene esclusa (art. 7.) quando l'ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i reati contemplati dal Decreto.

Il D. Lgs. 231/2001 non definisce uno standard di modello ma richiede (art. 7 comma 3) che sia coerente e correlato con la natura e le dimensioni della struttura organizzativa, nonché con le peculiarità dell'attività svolta e includa tutte le misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

L'adozione di modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 è facoltativa e non obbligatoria. Il Consiglio di Amministrazione di CS4 ha peraltro ritenuto, in linea con le politiche della Cooperativa, di procedere alla definizione e successiva attuazione di un tale modello, impegnandosi a mantenerlo aggiornato nel tempo.

Questa decisione risponde alle esigenze principali di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nei rapporti di affari con i propri clienti e la Pubblica Amministrazione, di garantire la medesima correttezza e trasparenza nella gestione delle attività interne e di tutelare i soci dal rischio perdite (derivanti dall'applicazione delle sanzioni previste dalla normativa), il lavoro dei soci e dei collaboratori, nonché la reputazione aziendale.

Il Consiglio di Amministrazione di CS4 ha adottato un proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (di seguito **Modello di Organizzazione e Gestione** o più semplicemente "**Modello**"), il quale richiama regole e comportamenti definiti nel più generale sistema di gestione aziendale e li integra per alcuni aspetti.

Le attività finalizzate all'adozione del modello sono consistite nell'analisi delle attività "sensibili" (cfr punto 4.2), individuazione delle procedure di regolamentazione e monitoraggio di tali attività nonché le azioni di miglioramento necessarie, formalizzazione e diffusione del "Codice Etico" (che riporta principi e linee di condotta volti a indirizzare i comportamenti dei destinatari del modello), identificazione della funzione di Organismo di Vigilanza (OdV), definizione di iniziative di formazione, informazione e sensibilizzazione dei destinatari del Modello, modulate in relazione ai diversi compiti, responsabilità e posizioni organizzative ricoperte, definizione del sistema disciplinare collegato all'applicazione del Modello 231/2001.

Il Consiglio di Amministrazione, avvalendosi anche della collaborazione dell'Organismo di Vigilanza, ha il compito di verificare le necessità di aggiornamento del modello che dovessero derivare dall'inserimento di nuove ipotesi di reato nel D. Lgs. 231/2001 applicabili, nonché da adeguamenti organizzativi di CS4.

La responsabilità di promuovere l'attuazione del **Modello di Organizzazione e Gestione** attiene al Presidente/Direttore e al Consiglio di Amministrazione.

#### **4.2. L'ANALISI DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI (OVVERO IN CUI IL RISCHIO DI REATO È RAVVISABILE)**

Sono stati individuati e esaminati tutti i processi aziendali, allo scopo di verificarne i contenuti, le modalità operative adottate, la ripartizione di competenze e responsabilità e la possibilità che si realizzino le fattispecie di reato indicate nel D.Lgs 231/2001.

Nello specifico, è stata condotta un'analisi di tutte le attività della Cooperativa, dei processi direzionali ed operativi e del sistema di controllo interno. Le aree a rischio di commissione di reato sono state identificate attraverso interviste e l'esame puntuale della documentazione disponibile. Rispetto ai rischi potenziali sono stati valutati l'insieme delle misure di prevenzione

attualmente esistenti e il sistema di controlli messi in atto dall'azienda (per entrambi si è identificata la necessità di adeguamento/miglioramento)

La mappatura delle attività in cui esiste il potenziale rischio di commissione di reati ha consentito, tra l'altro, di definire in modo maggiormente preciso i comportamenti che devono essere rispettati.

I principi comportamentali rappresentano parte integrante del Codice Etico, mentre specifiche regole di dettaglio sono contenute all'interno delle procedure e degli altri documenti che definiscono il sistema di gestione aziendale (si veda 0. 5.1. Il sistema di gestione ).

La metodologia adottata e i risultati dell'attività di analisi sono riepilogati nella Parte Speciale del Modello.

#### **4.3. GLI OBIETTIVI DEL MODELLO**

Il Modello di Organizzazione e Gestione di CS4 ha il principale scopo di definire "regole" volte a indirizzare i comportamenti da tenere nell'ambito delle attività individuate come sensibili, integrando o aggiornando le procedure e gli altri documenti del sistema di gestione aziendale.

Tutto ciò con l'obiettivo di:

- rendere noto a tutti i soci e collaboratori che eventuali comportamenti illeciti possono dare luogo a sanzioni penali per il singolo e sanzioni amministrative per la Cooperativa;
- assicurare la correttezza dei comportamenti dei collaboratori (interni ed esterni) e di tutti coloro che operano in nome o per conto della Società;
- rafforzare il sistema dei controlli interni, in modo da prevenire e contrastare la commissione dei reati;
- manifestare all'esterno le scelte in tema di etica, trasparenza e rispetto della legalità, che contraddistinguono l'operato di CS4.

#### **4.4. I DESTINATARI DEL MODELLO**

Il Modello di Organizzazione e Gestione è rivolto in primo luogo agli amministratori, ai soci, ai volontari al personale e collaboratori interni, con particolare riferimento a quelli impiegati nelle attività "sensibili". Le disposizioni sono indirizzate sia ai Soggetti apicali che ai loro Sottoposti, i quali vengono opportunamente formati e/o informati in merito ai contenuti del Modello stesso, per quanto di competenza.

Il Modello si rivolge anche ai collaboratori esterni (persone fisiche e persone giuridiche), nei confronti dei quali, quando possibile, viene raccolto in sede contrattuale l'impegno ad attenersi ai principi e alle regole stabilite quando svolgano attività a favore della Cooperativa.

I destinatari del Modello 231/2001, nello svolgimento delle proprie attività, devono attenersi:

- alle disposizioni legislative applicabili;
- alle previsioni dello Statuto di CS4;
- al Codice Etico;
- alle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione;
- alle disposizioni specificatamente previste in sede di attuazione del Modello 231/2001;
- ai regolamenti e alle procedure interne definite dal sistema di gestione di CS4.

#### **5.ORGANIZZAZIONE PER L'ATTUAZIONE DEL MODELLO EX 231/2001**

Il Modello di Organizzazione e Gestione è stato pienamente integrato nel sistema di gestione della Cooperativa che prevede tra l'altro una pianificazione specifica di interventi formativi volti all'applicazione concreta delle procedure, delle regole e delle linee di condotta definite



all'interno del sistema stesso.

### **5.1. IL SISTEMA DI GESTIONE DELLA COOPERATIVA**

CS4 ha definito un proprio sistema di gestione aziendale che comprende:

- la formalizzazione di precisi ruoli, responsabilità e deleghe;
- un insieme di manuali, procedure e altri documenti operativi e gestionali volti a definire in modo puntuale lo svolgimento delle attività operative, gestionali e direzionali;
- un sistema di controllo e monitoraggio delle attività, finalizzato a prevenire effetti indesiderati sotto il profilo legale, operativo e gestionale.

Il sistema di gestione aziendale è regolato con riferimento allo schema di certificazione volontario UNI EN ISO 9001 (Sistemi di gestione per la Qualità).

I principali riferimenti documentali che regolano il sistema di gestione aziendale sono:

- lo Statuto, che rappresenta il documento fondamentale su cui si basa il sistema di governo di CS4 e in cui vengono definiti l'oggetto sociale, lo scopo e le finalità della Cooperativa, nonché i compiti e le responsabilità del Consiglio di Amministrazione e del Presidente;
- il Codice Etico;
- le deliberazioni del Consiglio di Amministrazione;
- i regolamenti interni;
- la documentazione del sistema di gestione, che comprende tra l'altro:
  - l'organigramma e il funzionigramma aziendale;
  - il sistema delle deleghe attribuite ai diversi Organi Sociali e ai soggetti apicali;
  - la Politica e il Manuale dei Processi;
  - le procedure e istruzioni del sistema di gestione;
  - i Documenti di valutazione dei rischi (DVR) e in generale tutta la documentazione relativa alla gestione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Le modalità di gestione della documentazione del sistema di gestione sono riportate all'interno di una specifica procedura richiamata dal Manuale dei processi.

In sede di analisi delle attività sensibili si è proceduto a verificare la rispondenza del modello di gestione aziendale e della relativa documentazione ai requisiti previsti dal D. Lgs. 231/2001, con specifico riferimento all'art. 6, comma 2, lettere a), b) e c).

### **5.2. IL PROCESSO DECISIONALE**

I poteri e le deleghe sono definiti dallo Statuto e/o dalle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione. Vengono resi noti a tutti i soci e collaboratori interni, nonché, quando necessario, ai terzi.

Le varie fasi del processo decisionale sono documentate e verificabili.

Nel corso delle attività di analisi del sistema di gestione aziendale, è stato verificato il grado di copertura delle procedure applicate, o in assenza delle prassi operative, valutandone in particolare l'idoneità a prevenire eventuali comportamenti illeciti o inadempienze normative.

Per quanto attiene specificatamente la formazione e l'attuazione del processo decisionale, il controllo è efficacemente garantito da:

- particolari modalità comportamentali che privilegiano sempre la condivisione delle informazioni all'interno del Consiglio di Amministrazione e nelle quotidiane attività operative e amministrative;
- le verifiche e i controlli interni previsti dal sistema di gestione, dalla normativa applicabile alla Cooperativa, dalle convenzioni e dai contratti stipulati.

### 5.3. I PROTOCOLLI EX D. LGS. 231/2001

Il Codice etico e i Regolamenti che operano su un piano “di principio” non possono esaurire di per sé i presidi di organizzazione, gestione e controllo necessari alla corretta attuazione del Modello di Organizzazione e Gestione ex 231/2001. Il Modello deve infatti fondare la sua possibile efficacia esimente anche su altri elementi che chiariscono ed esplicitano la portata applicativa dei principi generali, agevolando il controllo della loro osservanza. Sono ricompresi tra tali elementi certamente i “protocolli”, che sono nella sostanza procedure operative che dettagliano comportamenti ritenuti auspicabili sia per assicurare l’efficienza e l’efficacia delle attività, sia per prevenire la commissione di reati e orientare le prassi aziendali nella direzione della legalità.

Concettualmente, le procedure hanno lo scopo di fare in modo che, in un determinato ambito, tutti i destinatari agiscano in modo uniforme e formalmente riconosciuto. Le procedure scritte sono importanti anche per agevolare e rendere concretamente possibile l’attività di controllo/vigilanza.

**In CS4 hanno valenza di procedura nell’accezione sopra delineata i documenti che fanno parte del Sistema di gestione per la qualità, tutti i documenti dispositivi predisposti in osservanza di norme cogenti** (quali ad esempio la normativa sulla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e la normativa sulla tutela dei dati personali), eventuali **documenti predisposti a fronte delle richieste di Enti finanziatori e/o richiesti da clienti in ambito contrattuale.**

### 6.L’ORGANISMO DI VIGILANZA

Il ruolo di Organismo di Vigilanza (OdV) viene attribuito ad un organismo nominato dal Consiglio di Amministrazione.

Tale Organismo ha la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l’attuazione del Modello 231/2001, individuare interventi correttivi e di miglioramento e proporre gli eventuali aggiornamenti, nonché, in particolare:

- diffondere il Modello di Organizzazione e Gestione all’interno della Cooperativa ed esaminarne continuamente il funzionamento;
- definire i flussi informativi di cui necessita per l’espletamento della propria funzione;
- definire e comunicare le modalità attraverso le quali i soci, i collaboratori e gli altri destinatari possono effettuare segnalazioni di eventuali comportamenti illeciti, anche sospetti, o di violazione del Modello di Organizzazione e Gestione e del Codice Etico;
- accertare le violazioni al Modello di Organizzazione e Gestione che possano configurare l’insorgere di responsabilità amministrative in capo alla Cooperativa;
- proporre al Consiglio di Amministrazione l’adozione di provvedimenti nei confronti dei soggetti che si sono resi responsabili di violazione del Modello di Organizzazione e Gestione e/o del Codice Etico, in base al sistema disciplinare stabilito;
- sollecitare al Consiglio di Amministrazione l’aggiornamento del Modello 231/2001, a seguito di variazioni nella normativa, nell’organizzazione o nei processi aziendali.

La nomina quale componente dell’OdV è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità. Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza dei componenti dell’OdV:

- trovarsi in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall’art. 2382 del codice civile;
- aver riportato sentenza di condanna o patteggiamento, ancorché non definitiva per uno più reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

L’autonomia e l’indipendenza dell’OdV sono garantite dal possesso dei requisiti di competenza, onorabilità e professionalità da parte dei singoli componenti (si può trattare anche di un singolo

componente), nonché dal riporto diretto al Consiglio di Amministrazione.

All'OdV sono riconosciuti, nel corso delle verifiche ed ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli. Nell'esercizio delle loro funzioni i membri dell'OdV non devono trovarsi in situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse con la Cooperativa.

L'OdV, a composizione monocratica o plurisoggettiva, è composto da uno o più soggetti:

- dotati di adeguata esperienza aziendale e delle cognizioni tecniche e giuridiche necessarie per svolgere efficacemente le attività proprie dell'Organismo;
- in grado di garantire la necessaria continuità nell'esercizio delle proprie funzioni, anche attraverso la programmazione e pianificazione dell'attività e dei controlli, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi da e verso la Cooperativa.

I componenti (o il componente monocratico) dell'OdV possono essere revocati dal Consiglio di Amministrazione solo per giusta causa, dove per giusta causa si intende:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico;
- l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'OdV – secondo quanto previsto dall'art.6, comma 1, lett. d), D. Lgs. 231/2001;
- la perdita dei requisiti soggettivi;
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno della Cooperativa, incompatibili con i requisiti di autonomia e indipendenza e continuità di azione propri dell'OdV;
- gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino l'indipendenza e l'autonomia.

## **7.LINEE DI CONDOTTA**

I principi e le linee di condotta adottate dalla Cooperativa sono riportate all'interno del Codice Etico.

Il Codice Etico si ispira ai seguenti principi generali:

- la Cooperativa riconosce la legalità, intesa come rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti, come principio primo e imprescindibile a cui orientare i propri comportamenti e quelli di tutti i soggetti che operano per conto di essa a qualsiasi titolo;
- ogni operazione rilevante deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima e coerente;
- tutte le azioni, le operazioni e le negoziazioni compiute e, in genere, i comportamenti posti in essere dalla Cooperativa nello svolgimento delle proprie attività sono ispirati alla massima correttezza, alla completezza e trasparenza delle informazioni e alla legittimità, nonché alla chiarezza e veridicità dei documenti contabili secondo le norme vigenti, le procedure e i regolamenti interni;
- pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni, dirette e/o attraverso terzi, di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri, sono senza eccezione proibiti e sanzionati in base al sistema disciplinare interno;
- non è mai consentito corrispondere né offrire, direttamente o indirettamente, pagamenti, benefici materiali e altri vantaggi di qualsiasi entità a terzi, pubblici ufficiali e dipendenti pubblici o privati, per influenzare o compensare un atto del loro ufficio.

Inoltre, con specifico riferimento ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, il Codice Etico, le procedure del Sistema di Gestione Integrato e altra documentazione, anche a carattere contrattuale, contengono indicazioni che si riferiscono alla prevenzione dei rischi, alla loro valutazione, alla programmazione della prevenzione, all'adeguamento dell'ambiente di lavoro ed alla formazione del personale.

## **8.FORMAZIONE E DIVULGAZIONE DEL MODELLO 231/2001**

Il Modello di Organizzazione e Gestione di CS4 è portato a conoscenza di tutti i destinatari interni attraverso interventi di comunicazione e formazione modulati in base alle responsabilità ricoperte nell'ambito dell'organizzazione e al diverso livello di coinvolgimento nelle aree di attività considerate a rischio. Tali interventi vengono opportunamente registrati e documentati. L'informazione fornita deve essere completa, tempestiva, accurata, accessibile e continua.

I Responsabili sono messi nella condizione e incaricati di gestire una diretta informativa da rivolgere al personale alle proprie dipendenze, a collaboratori esterni o volontari dei quali abbiano la diretta gestione.

L'Organismo di Vigilanza supporta la Cooperativa nella definizione dei fabbisogni informativi e formativi relativi al Modello.

### **Informazione agli Amministratori**

Il Modello è comunicato formalmente dall'Organismo di Vigilanza a ciascun componente del Consiglio di Amministrazione che dovesse subentrare ai Consiglieri che lo hanno approvato.

### **Informazione e formazione ai Responsabili e dipendenti**

Il Modello è comunicato formalmente a tutti i Responsabili delle Funzioni di staff e delle Aree operative, agli operatori e al personale amministrativo mediante specifici interventi formativi che illustrano i principi e contenuti del D. Lgs. 231/2001 e del Modello di CS4. Il livello di informazione e formazione è stabilito sulla base di un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle "attività sensibili". La partecipazione al programma di formazione è obbligatoria. Qualora necessario, la formazione viene estesa anche a eventuali volontari maggiormente coinvolti nelle attività e servizi a maggior rischio della Cooperativa.

### **Comunicazione iniziale**

Particolare cura viene dedicata alla informazione dei neoassunti e dei nuovi collaboratori di CS4, ai quali viene fornita una raccolta informativa con il fine di assicurare le conoscenze primarie del Modello 231/2001 adottato.

La Cooperativa raccoglie da tali soggetti una dichiarazione sottoscritta in cui si attesta di aver ricevuto e di conoscere i contenuti della raccolta informativa fornita.

### **Comunicazione ai fornitori, consulenti, personale non esclusivo e terzi**

I principi e i contenuti del Codice Etico e nel Modello di Organizzazione e Gestione ex D. Lgs. 231/2001 sono portati a conoscenza, con diverse modalità in relazione al tipo di rapporto, di tutti coloro con i quali la Cooperativa intrattiene relazioni contrattuali. L'impegno all'osservanza della legge e dei principi di riferimento del Codice Etico e del Modello da parte dei terzi aventi rapporti contrattuali con la società è previsto da apposita clausola del relativo contratto ed è oggetto di accettazione da parte del terzo contraente.

## **9.RIESAME E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 231/2001**

Il Modello di Organizzazione e Gestione viene riesaminato periodicamente dal Consiglio di Amministrazione. il quale, con il supporto dell'Organismo di Vigilanza, verifica le necessità di aggiornamento del Modello stesso e apporta, quando necessario, le opportune variazioni.

La Cooperativa procede all'adeguamento tempestivo del modello nei casi in cui siano introdotti nel D. Lgs. 231/2001 nuovi reati rilevanti per le attività di CS4, siano apportate significative variazioni all'organizzazione e/o al sistema delle deleghe, vengano avviate nuove attività che possano risultare "sensibili" al rischio di commissione dei reati in base a quanto disposto dal D. Lgs. 231/2001, emergano carenze nel Modello 231/2001 tali da suggerirne un immediato adeguamento.

## **10.IL SISTEMA DISCIPLINARE**

L'introduzione di un sistema disciplinare volto a sanzionare il mancato rispetto delle misure contenute nel Modello di Organizzazione e Gestione costituisce un aspetto fondamentale nella gestione della responsabilità amministrativa della Cooperativa (art. 6., comma 2., lett. e) del D. Lgs. 231/2001).

Le sanzioni si applicano in caso di violazione delle disposizioni del Modello indipendentemente dalla commissione o meno del reato e dall'esito dell'eventuale procedura penale avviata dall'Autorità Giudiziaria. L'adeguatezza del sistema disciplinare è oggetto di monitoraggio da parte Consiglio di Amministrazione e dell'Organismo di Vigilanza.

Il Sistema disciplinare, diversamente strutturato a seconda dei soggetti destinatari nel rispetto delle procedure e di quanto previsto dalla normativa cogente e dalla contrattazione collettiva, viene riportato nel Codice Etico.