

MODELLO
DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del D.Lgs n.231/01 e s.m.i.

EMISSIONE:		APPROVAZIONE:		
	Rev.	Data	Descrizione	
	0	10/2010	Prima emissione	
	1	06/2012	Seconda emissione	
	2	12/2016	Terza emissione	

INDICE

Sommario

INDICE.....	2
1. PREMESSA INTRODUTTIVA	3
I reati analiticamente previsti sono elencati nell'Allegato I.....	3
2. IL MODELLO	5
3. LA COOPERATIVA ANIMAZIONE VALDOCCO s.c.s.	8
4. LA CARTA ETICA	9
5. ORGANISMO DI VIGILANZA	11
6. IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	15
7. AZIONI IN TEMA DI FORMAZIONE.....	17
8. SCHEMA DELLE FUNZIONI	17
Si rinvia al Mansionario e all'Organigramma contenuti nel Manuale Qualità.	17
9. REGOLE DI COMPORTAMENTO.....	17
10. IL CONTROLLO INTERNO	21
11. REATI EX D. LGS. 231/2001	22
11.1. Tipologia dei reati	22
11.2. Identificazione del rischio: criterio generale.....	23
11.3. Mappatura dei rischi	26
11.4. Procedure di prevenzione e controllo.....	31
ALLEGATI.....	33

1. PREMESSA INTRODUTTIVA

1.1. La responsabilità amministrativa degli enti

Il presente documento descrive il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato e attuato dalla COOPERATIVA ANIMAZIONE VALDOCCO Società Cooperativa Sociale ONLUS (in seguito solo "Cooperativa") in conformità al Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (in seguito "Decreto"). Esso rappresenta il risultato della valutazione del rischio di illeciti effettuata dalla Cooperativa al fine di prevenire la realizzazione dei reati previsti dal Decreto.

Il citato Decreto, emanato in data 8 giugno 2001, in attuazione della delega di cui alla Legge 29 settembre 2000, n. 300 (art. 11) e entrato in vigore il 4 luglio successivo, ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, società e associazioni anche prive di personalità giuridica, ratificando una serie di convenzioni internazionali, con l'intenzione di adeguare la normativa interna in materia di responsabilità amministrativa degli enti collettivi.

Il nostro ordinamento si è così dotato di un modello di responsabilità sanzionatoria degli enti collettivi, che si innesta tra il sistema penale e quello dell'illecito amministrativo al fine di produrre un effetto disincentivante.

L'art. 5 del Decreto stabilisce che gli enti rispondono in via amministrativa della commissione dei reati espressamente individuati dal Decreto e successive modifiche, qualora siano stati commessi (nell'interesse o vantaggio degli stessi enti) da:

- persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione e o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi (cosiddetti "soggetti apicali")
- persone fisiche sottoposte alla direzione e vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Trattasi dunque di soggetti in rapporto qualificato con l'ente. L'individuazione di due categorie soggettive determina una differente graduazione di responsabilità dell'ente coinvolto. Ne derivano conseguenze anche in relazione alla diversa previsione dell'onere della prova. Se i reati sono commessi da soggetti apicali, sussiste in capo all'ente una presunzione di responsabilità determinata dalla circostanza che tali soggetti esprimono e rappresentano la volontà dell'ente.

Il reato deve essere commesso nell'interesse o vantaggio dell'ente¹, di contro, quest'ultimo non risponde se chi ha commesso il reato ha agito nel proprio esclusivo interesse ovvero di terzi.

Tale responsabilità non è alternativa a quella della singola persona fisica che ha commesso il reato, ma è aggiuntiva.

Condizione per l'attivazione della responsabilità in esame è che sia stato commesso un reato, consumato o tentato, che rientri nel c.d. "catalogo dei reati presupposto" individuati specificamente dalla norma e non per la commissione di qualsivoglia altro reato.

I reati analiticamente previsti sono elencati nell'Allegato I.

L'art. 7 del Decreto prevede che, in caso di reato commesso da soggetto sottoposto alla direzione o vigilanza, l'ente è responsabile se "la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza". In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato e efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

La responsabilità dell'ente si fonda essenzialmente su una "colpa di organizzazione o nell'organizzazione" la quale può essere esclusa se è stato adottato e efficacemente attuato un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto.

¹ Cfr. Cass. Pen., sez. 2, sent. n. 3615 del 20 dicembre 2005.

L'adozione e l'attuazione del modello organizzativo funge da esimente da responsabilità.

Il modello però deve rispondere alle seguenti esigenze:

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

Il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del modello, è demandato all'Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

1.2 Le sanzioni

Il sistema introdotto dal D. Lgs. 231/01 prevede un aspetto sanzionatorio particolarmente gravoso.

Oltre alla sanzione amministrativa pecuniaria prevista sempre per ogni singolo reato-presupposto da quantificarsi in quote, sono previste, nei casi più gravi, delle misure interdittive. In particolare, per alcune fattispecie attinenti ai rapporti con la Pubblica Amministrazione sono previsti: il divieto di contrarre con la P.A., la sospensione, la revoca di licenze e concessioni, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti, contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi (art. 9).

Sono poi previste, quali ulteriori sanzioni amministrative, la confisca del prezzo o del profitto del reato e la pubblicazione della sentenza di condanna.

In sintesi:

- 1) sanzioni pecuniarie;**
- 2) sanzioni interdittive;**
- 3) **confisca** del prezzo o del profitto del reato;
- 4) **pubblicazione della sentenza** di condanna.

1.3. I riferimenti del Modello

Per espressa previsione di legge (art. 6 comma 3 del Decreto), i modelli organizzativi possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero di giustizia.

La fonte del nostro modello sono state le Linee guida LEGACOOP SERVIZI per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex art.6 comma 3 del D. LGS. 231/2001, deliberate dalla Direzione Nazionale LEGACOOP SERVIZI (Roma, 2 luglio 2009), aggiornate e divenute efficaci il 19 gennaio 2010 sulla base delle osservazioni formulate dal Ministero della Giustizia il 18 Gennaio 2010 Dipartimento per gli Affari di Giustizia-Direzione Generale della Giustizia Penale Prot. M-dg DAG 18/01/2010 0007626.

I riferimenti normativi del Modello sono:

- Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 - Testo Unico Sicurezza sul Lavoro.
- Decreto Legislativo 30 giugno 2003 n. 196 - Codice in materia di protezione dei dati personali (Vigenza 31 luglio 2004 - Consolidato con la legge 27 luglio 2004, n. 188 di conversione con modifiche decreto-legge 24 giugno 2004, n. 158).
- Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (in Gazz. Uff., 19 giugno 2001 n. 140) - Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della L. 29 settembre 2000 n. 300.

Il vertice della Cooperativa Animazione Valdocco, rappresentato all'interno del Consiglio di Amministrazione dal Presidente, ha definito le responsabilità, le autorità ed i rapporti reciproci di tutto il personale che dirige, esegue e verifica le attività secondo il presente Modello in conformità al D.Lgs. 231/01.

Il Modello adottato dalla Cooperativa è in relazione ai seguenti manuali già adottati ed applicati:

- Sistema di Gestione predisposto in conformità alle norme ISO 9001:2008 per i seguenti servizi: progettazione, gestione ed erogazione di servizi socio-sanitari, assistenziali ed educativi, anche in global service, rivolti a minori, anziani, disabili, psichiatrici, tossicodipendenti, adulti in difficoltà, comunità locale. Tale certificazione è relativa al sistema impresa, non ad una singola linea di servizio

In conformità allo stesso standard abbiamo invece successivamente certificato specifiche linee di servizio:

- ✓ dal 04/04/2014, i servizi residenziali per anziani, secondo le linee guida UNI 10881:2013 (reg.no. ACVPR 127)
- ✓ dal 06/06/2014, i servizi per l'infanzia, secondo la norma UNI 11034:2003 (reg.no. ACVPR 143 -X)
- OHSAS 18001:2007 per i seguenti servizi: progettazione, gestione ed erogazione di servizi sanitari, sociosanitari, assistenziali, educativi, infermieristici, riabilitativi, di orientamento, anche in global service, rivolti a: infanzia, minori, anziani, disabili e disabili plurisensoriali, psichiatrici, tossicodipendenti, adulti in difficoltà, immigrati, comunità locale. Anche questa certificazione è relativa al sistema impresa, non ad una singola linea di servizio, ed in specifico alle sedi presenti in visura camerale.

Il Modello inoltre fa riferimento ai seguenti altri documenti interni:

- ✓ Documento di Valutazione dei Rischi a tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro elaborato ai sensi del D.Lgs. 81/2008 (si veda il capitolo Dati Identificativi in cui sono riportate le generalità del datore di lavoro, dei collaboratori e delle figure designate o nominate ai fini della sicurezza aziendale);
- ✓ Documento programmatico del Consorzio sulla sicurezza del trattamento dei dati personali in ambito amministrativo
- ✓ Documento programmatico della Cooperativa sulla sicurezza del trattamento dei dati personali dell'utenza finale dei servizi socio-assistenziali, sanitari ed educativi
- ✓ Regolamento consortile sull'uso degli strumenti informatici
- ✓ Procedure e Istruzioni Operative dei Manuali di Gestione per la qualità e sicurezza
- ✓ Mansioni e compiti delle funzioni aziendali associate alla prevenzione dei reati illustrati nel presente documento
- ✓ Statuto e Regolamenti approvati dall'Assemblea dei Soci

2. IL MODELLO

2.1. Principi ispiratori e finalità del Modello

La decisione di adottare e attuare il Modello 231/01 è coerente con la politica di trasparenza della Cooperativa e del Consorzio La Valdocco cui aderiamo.

La nostra Cooperativa applica la politica della trasparenza nella gestione della società sia all'interno verso soci, dipendenti e collaboratori, sia all'esterno verso partners e controparti contrattuali, al fine di perseguire il proprio scopo sociale nel rispetto della normativa vigente e dei principi etici fatti propri.

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

- consapevolezza: chi fa parte dell'organico dell'ente o per esso opera deve essere consapevole di poter incorrere in comportamenti illeciti, in caso di violazione delle

- disposizioni di cui al presente Modello, sanzionati con sanzioni penali e amministrative non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'ente;
- informazione: informare sul fatto che i comportamenti illeciti sono condannati dalla Cooperativa;
 - formazione: assicurare la corretta formazione, a tutti i livelli, dei soggetti destinatari del presente modello;
 - controllo, monitoraggio e capacità sanzionatoria per contrastare la commissione di reati;
 - conferire alle modalità di esercizio dei poteri un assetto formalizzato;
 - perseguire la separazione dei ruoli nello svolgimento di attività e processi;
 - evitare la convergenza di poteri di spesa e di poteri di controllo della stessa;
 - evitare vuoti di poteri e sovrapposizioni di competenze;
 - prevedere la formalizzazione dei poteri di rappresentanza;
 - oggettivare i processi decisionali;
 - garantire che le attribuzioni dei compiti siano ufficiali, chiare, organiche;
 - prevedere la c.d. "tracciabilità" delle scelte e assicurare la visibilità delle medesime;
 - dare priorità alle decisioni da cui dipende il rischio che all'ente derivino responsabilità per gli illeciti amministrativi da reato.

Il principale fattore interno che ha indotto la Cooperativa a dotarsi del Modello è rappresentato dalla convinzione che siano utili degli strumenti in grado di consentire alla base sociale di esercitare il controllo sui processi decisionali con la massima trasparenza. Non si è trascurata l'esigenza di tutelarsi adottando un Modello opponibile quale esimente a proprio favore in caso di giudizio.

Quanto ai fattori esterni che hanno determinato l'assunzione del Modello, si è considerato che l'implementazione dello stesso, unitamente al recepimento del D. Lgs. 231/01, avrebbe avuto un positivo impatto sulle relazioni con gli stakeholder, rafforzando l'immagine di trasparenza, controllo ed eticità dei propri processi all'esterno, obiettivo che la Cooperativa sta perseguendo da anni con la redazione annuale del proprio Bilancio Sociale (prima edizione: 1993).

Il modello è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione che ha anche nominato l'ODV.

2.3. Approccio e metodologia

L'attività di individuazione delle aree più esposte (effettuata nella prima fase) viene aggiornata costantemente, al fine di identificare le modalità concrete con cui potrebbero essere realizzate le condotte vietate dal D.Lgs. 231/2001. Particolare attenzione è rivolta a eventuali variazioni organizzative della cooperativa. In tal caso, le procedure vengono adeguate ai nuovi assetti organizzativi.

Il Modello è sottoposto a verifica periodica e viene modificato nel caso in cui siano rilevate significative violazioni delle prescrizioni ovvero delle norme di riferimento. Le misure di prevenzione e controllo dei rischi sono state, ove possibile, inserite a completamento di procedure già definite nel sistema di gestione. Per quanto riguarda la gestione dei sistemi informativi, le procedure rimandano inoltre al Documento programmatico sulla sicurezza dei dati personali (redatto ai sensi del D.Lgs. 196/2003).

Viene costantemente verificata l'adeguatezza della struttura organizzativa attraverso l'individuazione dei documenti e dei controlli interni esistenti connessi alle attività previamente descritte, allo scopo di evidenziare la loro idoneità a prevenire i reati delle specie di quelli verificabili e procedendo, laddove evidenziasse una lacuna, alla opportuna implementazione.

L'obiettivo di ridurre e gestire il rischio di reato è stato perseguito tenendo in considerazione sia l'indice di probabilità di accadimento ed entità del danno accertato anche attraverso l'analisi delle conseguenze sanzionatorie.

Il modello grafico "*Tabella reati/rischi per area aziendale*" individua l'entità del rischio relativo alle diverse aree aziendali e le azioni da intraprendere.

A mente dell'art. 6 c. 2 del Decreto, la Cooperativa ha dato importanza all'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie, nell'ottica di impedire la commissione di reati. Una particolare attenzione è stata prestata, dunque, all'analisi dei flussi di denaro e delle aree e funzioni coinvolte.

Il Modello è stato discusso, analizzato, fatto proprio e convalidato in Consiglio di Amministrazione, il quale l'ha adottato con delibera.

Esso è stato implementato e applicato.

Nell'ambito dei rapporti con il Consorzio La Valdocco s.c.s. e le associate, si rimanda a quanto segue, con la precisazione che ciascuna associata adotta e attua il proprio Modello ex D.Lgs. 231/01.

3. LA COOPERATIVA ANIMAZIONE VALDOCCO s.c.s.

3.1. Presentazione e organizzazione aziendale

La COOPERATIVA ANIMAZIONE VALDOCCO Società Cooperativa Sociale ONLUS (siglabile "COOPERATIVA ANIMAZIONE VALDOCCO s.c.s. onlus") è stata costituita nel 1980.

Ad essa si applicano le disposizioni del codice civile e delle leggi speciali sulle Cooperative e le disposizioni in materia di società per azioni in quanto compatibili con la disciplina cooperativistica. In particolare la Cooperativa fa riferimento alla Legge 8 novembre 1991 n. 381 sulle cooperative sociali.

In quanto cooperativa sociale, la Cooperativa è di diritto a mutualità prevalente, indipendentemente dai requisiti di cui all'art. 2513 del Codice Civile, così come stabilito dall'art. 111-septies delle disposizioni per l'attuazione del C.C. e disposizioni transitorie (D.Lgs. n. 6/2003).

La Cooperativa è di diritto un'organizzazione non lucrativa di utilità sociale, ONLUS, ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. 4 dicembre 1997 n. 460, nonché un'impresa sociale ai sensi del D. Lgs. 155 del 24/3/2006 attuativo della L. 118 del 13/6/2005.

Essa persegue la propria funzione sociale, lo scopo e i principi mutualistici senza fini di speculazione privata.

Svolge le seguenti attività:

- a) servizi socio-assistenziali, sanitari ed educativi, anche a carattere residenziale rivolti a cittadini svantaggiati (ai sensi dell'art. 1, lettera a), della Legge 8 novembre 1991 n. 381), compresa la promozione e gestione di corsi di formazione volti alla qualificazione umana, culturale e professionale degli stessi soggetti svantaggiati;
- b) servizi culturali, ricreativi, turistici, mutualistici e sportivi, a valenza sociale;
- c) l'informazione culturale finalizzata alla sensibilizzazione dell'opinione pubblica sui temi della condizione giovanile, del disagio, della devianza e di ogni forma di emarginazione e delle politiche sociali, ai fini di una incisiva opera educativa e di prevenzione che coinvolga l'intera comunità;
- d) trasporto persone;
- e) attività di comunicazione di tipo librario, editoriale, musicale, teatrale, grafica e fotografica, cinematografico, radiotelevisivo, informatico, in relazione alle tematiche dell'oggetto sociale: problematiche professionali degli operatori e dei servizi socio-assistenziali, sanitari ed educativi, nonché le problematiche del disagio sociale;
- f) la cooperativa potrà promuovere e gestire corsi di formazione volti alla qualificazione umana, culturale e professionale di soggetti svantaggiati e servizi professionali finalizzati all'inserimento lavorativo degli stessi.

Scopo dell'attività sociale nella gestione di servizi socio-assistenziali, sanitari ed educativi è realizzare l'inclusione sociale, ossia offrire a cittadini esclusi, "svantaggiati", opportunità di reinserimento sociale, ridurre il rischio dell'emarginazione di singoli e gruppi di cittadini, coinvolgere l'intera comunità locale e gli enti che la rappresentano nell'analisi e nella ricerca di soluzioni dei problemi sociali sul territorio.

La Cooperativa si propone di rafforzare il Movimento Cooperativo unitario italiano, per ciò stesso aderisce a Legacoop Nazionale ed ai suoi organismi periferici nella cui giurisdizione ha la propria sede sociale.

La Cooperativa ha personalità giuridica propria.

La sede legale si trova in Torino, Via Le Chiuse 59.

3.2. Rapporti con il Consorzio La Valdocco s.c.s. e le altre Associate

I rapporti con il Consorzio La Valdocco sono disciplinati dal Regolamento Interno dello scambio mutualistico tra il Consorzio La Valdocco s.c.s. e le Associate.

Il consorzio si propone di fornire alle migliori condizioni alle cooperative consorziate servizi di natura commerciale, finanziaria, amministrativa, tecnica, contabile, e più in generale di assistenza nella assunzione ed esecuzione di opere, lavori o forniture pubbliche o private nonché nella realizzazione e gestione di attività di servizi socio sanitari ed educativi e di attività diverse - agricole, industriali,

commerciali, di servizi, anche finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate." (comma 8 art. 4 dello Statuto).

Il Consorzio contribuisce alle iniziative e alle scelte gestionali delle associate e favorisce la cooperazione su progetti tra le associate stesse, al fine di accrescere la loro capacità di realizzare le proprie finalità statutarie.

Esistono specifici contratti che disciplinano, ove stipulati, i rapporti di fornitura reciproci sia con il Consorzio che con le altre associate.

Nell'ottica del D. lgs. 231/01, la Cooperativa considera che può derivarle un rischio, in termini di ricaduta, nel caso in cui un comportamento illecito venisse contestato al Consorzio o a una o più delle altre Associate.

Parimenti, viene valutato il rischio, per il Consorzio e le altre associate, che il comportamento illecito venisse contestato alla Cooperativa.

Ciascun associato si è quindi impegnato ad implementare un proprio Modello ex D.Lgs. 231/01.

Pertanto, in applicazione di quanto previsto nel Regolamento Interno dello scambio mutualistico tra il Consorzio La Valdocco s.c.s. e le associate, il Consorzio "si impegna a fornire tutta la documentazione e le informazioni necessarie agli organi di vigilanza e controllo, interni ed esterni, delle singole cooperative ai fini dell'espletamento delle funzioni di controllo sulle attività svolte per conto delle stesse".

3.3. La missione aziendale.

La Cooperativa ha come missione quella di operare come impresa, mediante la solidale partecipazione della base sociale e di tutto il gruppo sociale che ad essa fa riferimento, proponendosi di svolgere in modo organizzato e senza fini di lucro un'attività finalizzata:

- alla ricerca di alternative globali all'attuale modello di sviluppo;
- alla ricerca di uno sviluppo sostenibile, anche in relazione ad un rapporto equilibrato con l'ambiente;
- al superamento di tutte le forme di violenza e di sfruttamento nei rapporti sociali;
- alla prevenzione di ogni forma di disagio o di emarginazione.

Si ispira a principi di mutualità, solidarietà, parità di trattamento, assenza di qualsiasi discriminazione, essenzialità contrapposta al consumismo e allo spreco, giusta distribuzione dei guadagni, lavoro non strutturato sullo sfruttamento, priorità dell'uomo sul denaro, democrazia, impegno, equilibrio delle responsabilità rispetto ai ruoli.

Si rinvia inoltre alla dichiarazione di Missione riportata nel Manuale SGQ e nel Bilancio Sociale.

4. LA CARTA ETICA

Si esplicitano di seguito i valori, i principi di comportamento, gli impegni di carattere generale assunti e fatti propri dalla Cooperativa verso tutti i destinatari ed utenti dei servizi, dei propri soci e di altri portatori di interessi.

La Cooperativa, in quanto impresa sociale è basata su principi di mutualità, solidarietà, cooperazione, eticità, trasparenza, equità, uguaglianza e legalità, e si impegna nella loro applicazione attraverso l'osservanza della Carta Etica, dello Statuto, dei Regolamenti Interni, di tutte le normative di settore, dei principi del Movimento Cooperativo, delle procedure codificate nel Manuale Qualità.

Sul piano etico la Cooperativa persegue le attività d'impresa con onestà ed integrità, nel rispetto di principi etici e morali.

Impegno, onestà, integrità morale, trasparenza e correttezza, centralità e valorizzazione dell'individuo, leadership e coinvolgimento del personale, trasparenza, moralità, riservatezza, imparzialità, sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, relazioni sindacali, concorrenza leale sono, in sintesi, le linee guida cui si ispira la Cooperativa.

Per assicurare il pieno rispetto di questi principi, gli stessi vengono declinati nella carta Etica cui si rinvia e si intendono applicati a tutti i soci, dipendenti e collaboratori dell'Ente.

4.1 Carta Etica della Cooperativa Animazione Valdocco

La Cooperativa si è dotata della prima Carta Etica ratificata dall'Assemblea dei Soci in data 01/10/2006. Tale documento è stato successivamente oggetto di revisioni nell'ottica del D.Lgs. 231/01.

La Cooperativa richiama anche:

- il Codice Etico e la Carta dei Valori di Legacoop nazionale cui aderisce (che sono consultabili sul sito www.legacoop.it);
- Linee guida LEGACOOP SERVIZI per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex art.6 comma 3 del D. LGS. 231/2001, deliberate dalla Direzione Nazionale LEGACOOP SERVIZI (Roma, 2 luglio 2009), aggiornate e divenute efficaci il 19 gennaio 2010 sulla base delle osservazioni formulate dal Ministero della Giustizia il 18 Gennaio 2010 Dipartimento per gli Affari di Giustizia-Direzione Generale della Giustizia Penale Prot. M-dg DAG 18/01/2010 0007626.

5. ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1. La norma

L'art. 6 comma 1 del Decreto dispone che l'Ente non risponde se prova che:

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

5.2. Requisiti dell'Organismo di vigilanza

L'Organismo di Vigilanza (in seguito anche "OdV") per svolgere al meglio le proprie funzioni conformemente al detto normativo deve rispondere a precise caratteristiche, ossia:

- stabilità e continuità: l'OdV deve essere costituito in modo stabile all'interno dell'organizzazione aziendale, così da esercitare la propria attività di monitoraggio e aggiornamento del modello in modo continuativo, attuando tutte le modifiche necessarie in seguito all'eventuale mutamento dell'organizzazione aziendale e dell'attività. L'OdV deve essere un costante punto di riferimento per chi intende effettuare segnalazioni e per chi necessita di un parere sulle condotte da osservare;
- autonomia e indipendenza: l'OdV esercita le proprie funzioni con indipendenza di giudizio e autonomia di iniziativa;
- professionalità: l'OdV si contraddistingue per capacità di valutazione e gestione dei rischi, per le competenze e conoscenza in materia di analisi delle procedure, di organizzazione e controllo aziendale e di pratica professionale;
- onorabilità: i membri dell'OdV devono possedere requisiti di onorabilità e moralità
- assenza di condizioni che ostino alla nomina, quali:
 - circostanze di ineleggibilità e decadenza previste dall'art. 2382 c.c.;
 - indagini per reati sanzionati dal D.Lgs.n. 231/2001;
 - sentenza di condanna (o patteggiamento), anche non definitiva, per aver compiuto uno dei reati sanzionati dal D.Lgs.n. 231/2001.
 - sanzioni interdittive, anche temporanee, dalla titolarità di cariche pubbliche o da uffici direttivi di persone giuridiche.

I requisiti di autonomia e indipendenza sono assicurati dall'impossibilità, per qualsiasi organo o funzione sociale, di sindacare le decisioni e/o le attività poste in essere dall'OdV.

5.3. Composizione e presidenza dell'organismo di vigilanza

A mente dell'art. 6 c. 1 lett. b) D. Lgs. 231/01 l'organismo di Vigilanza è un organo di Cooperativa Animazione Valdocco.

L'istituzione del medesimo mantiene invariate tutte le attribuzioni e le responsabilità del Consiglio di Amministrazione cui si aggiunge, a seguito dell'entrata in vigore del D. Lgs. 231/01, la responsabilità relativa all'adozione ed efficace attuazione del Modello, compresa l'istituzione dell'Organismo di Vigilanza.

Al fine di garantirne il più possibile la dialettica interna, l'Organismo di Vigilanza ha carattere collegiale e si compone di due o tre membri, a seconda della decisione assunta dal Consiglio di Amministrazione in sede di nomina.

5.4. Cause di ineleggibilità, incompatibilità o decadenza

Non possono essere eletti alla carica di membro dell'OdV e, se eletti, decadono dall'ufficio:

- il coniuge, i parenti e gli affini sino al quarto grado degli Amministratori;
- coloro contro i quali vi sia una sentenza di condanna (o di patteggiamento).

5.5. Nomina, sostituzione e cessazione dall'ufficio

L'Organo di Vigilanza rimane in carica in coincidenza del termine di mandato del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato.

Esso è rieleggibile.

Il sopravvenire, nel corso del mandato, di cause di ineleggibilità, incompatibilità e/o decadenza ovvero dei requisiti di cui al paragrafo 5.2 determina la decadenza dall'incarico.

I suoi membri possono essere revocati dal Consiglio di Amministrazione solo per giusta causa. In tale caso, il CdA provvede tempestivamente alla sostituzione del membro revocato.

L'OdV decade per la revoca di tutti i suoi membri.

Determina altresì la revoca la dolosa inerzia rispetto a comportamenti inosservanti del Modello di cui l'Organo di Vigilanza sia consapevole.

In questo, come in ogni altro caso, il Consiglio di Amministrazione provvederà tempestivamente alla sostituzione dei membri mancanti.

5.6. Doveri e poteri dell'organismo di vigilanza

Premesso che il Decreto prevede all'art. 6, comma 1 lett. b) che i compiti dell'OdV sono di:

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

Inoltre, esso è tenuto a vigilare sull'osservanza della normativa antiriciclaggio e a comunicare le violazioni delle relative disposizioni di cui venga a conoscenza nell'esercizio dei propri compiti o di cui abbia altrimenti notizia, ex art. 52 D.lgs. 231/07 e s.m.i., dal punto di vista operativo l'OdV:

1. conduce ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle aree di attività a rischio, segnalando al CdA i possibili punti di intervento;
2. effettua periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nelle aree di attività a rischio così come individuate nelle Parti Speciali del presente Modello;
3. effettua procedure di auditing al fine di accertare che i punti di controllo generale previsti dal sistema aziendale siano effettivamente operanti e che i punti di controllo preventivo specifici, all'interno delle diverse procedure, siano efficaci;
4. elabora le risultanze delle attività di controllo effettuate, al fine di comunicarne gli esiti agli altri Organi Sociali;
5. si coordina con le altre funzioni aziendali per migliorare il monitoraggio dell'attività e delle aree a rischio, ai sensi della normativa vigente;
6. promuove idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predispone la documentazione contenente le istruzioni, i chiarimenti e gli aggiornamenti relativi al funzionamento del Modello stesso;
7. raccoglie, elabora e conserva le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello ai sensi dell'art. 6 del Decreto 231/01;
8. conduce indagini interne volte all'accertamento delle presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
9. segnala al Consiglio di Amministrazione, al Direttore Amministrativo e al Collegio Sindacale, ove nominato, le notizie circa la violazione del Modello;
10. predispone gli aggiornamenti del Modello, avvalendosi del supporto delle strutture aziendali.

5.7. Riunioni e delibere

L'OdV deve riunirsi presso la sede della società almeno una volta ogni novanta giorni.

La riunione può svolgersi inoltre a seguito di convocazione da parte del Presidente dell'OdV stesso ogniqualvolta questo ne ravvisi la necessità, oppure qualora ne faccia richiesta anche uno solo dei membri dell'OdV.

La convocazione deve essere effettuata almeno cinque giorni lavorativi prima di quello fissato per l'adunanza, con mezzi idonei a garantire una comunicazione certa e immediata. In caso di urgenza

il termine può essere ridotto a tre giorni lavorativi. L'avviso di convocazione dovrà indicare il giorno, l'ora della riunione nonché l'elenco delle materie da trattare.

Per la validità della costituzione è sufficiente la presenza di 2 componenti. L'impedimento eccezionale di uno dei membri, deve essere sorretto da giustificato motivo.

Il membro che, senza giustificato motivo, non partecipa a tre riunioni dell'organismo di Vigilanza decade dalla carica.

Le deliberazioni sono prese a maggioranza assoluta dei voti. Nel caso in cui l'OdV sia costituito da due soli componenti o la riunione si tenga con 2 soli componenti a causa dell'assenza del terzo e la votazione registri parità, prevale il voto del Presidente dell'OdV.

Di ogni adunanza viene redatto un verbale, sottoscritto dal Presidente e dal Segretario all'uopo designato. Il membro dissenziente ha diritto di fare iscrivere a verbale i motivi del proprio dissenso.

5.8. Reporting tra l'organismo di vigilanza e gli organi sociali

L'OdV riferisce:

- su base continuativa al Presidente della cooperativa;
- su base semestrale al CdA e al Collegio Sindacale, in merito all'attuazione del Modello e sulle eventuali segnalazioni effettuate ai sensi della normativa antiriciclaggio ex art. 52 D. Lgs. 231/07 e s.m.i.
- annualmente redige relazione sull'attività svolta.

5.9. Obblighi informativi

L'art. 6, comma 2, lett. d) del Decreto prevede uno specifico dovere di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

I flussi informativi hanno ad oggetto tutte le informazioni e tutti i documenti che, ai sensi del Decreto 231/01, devono essere portati a conoscenza dell'OdV, secondo quanto previsto dai protocolli e dal Modello.

Più specificamente:

- a) obblighi di segnalazione di violazioni a carico di tutti i destinatari del Modello;
- b) obblighi di informazione relativi ad atti ufficiali a carico dei Destinatari del Modello e/o delle Funzioni interessate.

Con particolare riferimento alla lettera b), devono essere trasmesse all'OdV le informazioni relative a:

- il sistema delle deleghe vigenti tempo per tempo;
- l'organigramma aziendale vigente tempo per tempo;
- ogni atto relativo all'avvio di un procedimento giudiziario per i reati previsti ex D.Lgs. 231/01;
- gli eventuali rapporti preparati dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito delle proprie attività, dai quali si evincono fatti, atti, eventi o omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del Decreto 231/01;
- gli interventi organizzativi e/o normativi diretti all'effettiva attuazione a tutti i livelli del Modello;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari avviati, nascenti o derivanti dal D. Lgs. 231/01, alle eventuali sanzioni applicate o all'eventuale archiviazione di tali procedimenti, con le relative motivazioni;
- le risultanze di ogni atto di ispezione e controllo effettuati da organismi pubblici ed enti di certificazione;
- tutto quanto identificato come utile alla propria attività e richiesto dall'OdV per l'espletamento delle proprie funzioni e attività.

5.10. Denuncia delle violazioni

L'OdV riceve le denunce effettuate dai destinatari del Modello ed eventualmente anche di terzi.

Le denunce devono essere redatte in forma scritta.

L'OdV valuta le denunce pervenute e adotta le iniziative che, a propria esclusiva discrezionalità, ritiene più opportune.

L'OdV, al fine di prevenire qualsiasi forma di ritorsione e/o discriminazione, deve garantire la riservatezza dell'identità del soggetto denunciante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Cooperativa e delle persone erroneamente e/o in mala fede accusate.

E' predisposto un canale telematico di comunicazione diretta verso l'OdV (email: odv231cav@lavaldocco.it), al fine di facilitare il flusso delle segnalazioni e delle informazioni.

5.11. Risorse dell'organismo di vigilanza

Il CdA approva il budget annuale.

Esso dovrà coprire:

1. il compenso dei membri;
2. un budget per le spese necessarie per l'espletamento delle proprie funzioni.

Qualora si rendesse necessaria l'erogazione di somme ulteriori in ragione di circostanze eccezionali, il Presidente dell'OdV formulerà richiesta motivata al CdA, il quale potrà motivatamente negarla.

Le spese sostenute sono da documentarsi con pezze giustificative fiscalmente idonee.

5.12. Rapporti con gli organismi delle cooperative socie del Consorzio La Valdocco

L'OdV della Cooperativa si rapporta con l'OdV del Consorzio La Valdocco e di ciascuna Associata, ove presente, ovvero a norma dell'art. 6 comma 4 del Decreto, con l'organo dirigente delle stesse qualora si tratti di enti di piccole dimensioni, in coerenza con il Regolamento Interno dello Scambio Mutualistico.

6. IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

L'osservanza del presente Modello rappresenta parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutti coloro che operano, a qualsivoglia titolo e ruolo di responsabilità, per la Cooperativa Animazione Valdocco. Quest'ultima da tempo utilizza procedure, regolamenti, modelli di organizzazione e sistemi di controllo le cui violazioni sono di per sé soggette al sistema sanzionatorio vigente.

Nessun comportamento illecito, od illegittimo, o scorretto, o comunque in violazione di disposizioni del presente Modello può essere giustificato o considerato meno grave se compiuto nell'interesse od a vantaggio della Cooperativa Animazione Valdocco. Al contrario, stante la - drastica, inequivocabile, insuperabile e priva di eccezioni - volontà della Cooperativa di non intendere in alcun caso avvalersi di siffatti "interessi" o "vantaggi", tale intento -ove posto in essere nonostante le contrarie misure realizzate - costituirà una giusta causa di applicazione di sanzione disciplinare.

Le sanzioni disciplinari sono definite in conformità alle vigenti previsioni di legge e della contrattazione nazionale e territoriale di settore (Allegato Sistema disciplinare) e sono distinte in misure adottate nei confronti di:

- amministratori e dei sindaci
- soggetti in posizione apicale
- soggetti in posizione non apicale
- soggetti terzi.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal presente Modello organizzativo sono adottate dalla Cooperativa Animazione Valdocco in piena autonomia, indipendentemente dal reato che eventuali condotte possano determinare. Alla luce di ciò, verranno altresì sanzionati gli atti od omissioni diretti in modo non equivoco a violare le regole stabilite da Cooperativa Animazione Valdocco, anche se l'azione non si compie ovvero l'evento non si verifica per qualsivoglia motivo.

Costituisce illecito disciplinare da parte del dipendente dell'Impresa:

- la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta prescritta per i processi sensibili;
- l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni, incluso l'Organismo di Vigilanza, o altre condotte idonee alla violazione o elusione del sistema di controllo;
- l'omissione o la violazione di qualsiasi prescrizione finalizzata a garantire la sicurezza e la salute sul posto di lavoro;
- le violazioni ingiustificate e reiterate delle altre prescrizioni del Modello e della Carta Etica.

La sanzione disciplinare, graduata in ragione della gravità della violazione, è applicata al lavoratore, anche su segnalazione e richiesta dell'Organismo di vigilanza, nel rispetto della vigente normativa di legge e di contratto. I contratti di collaborazione stipulati dall'Impresa con lavoratori parasubordinati, consulenti, agenti, rappresentanti e assimilati devono contenere una clausola di risoluzione del rapporto per gli inadempimenti alle prescrizioni del Modello loro riferite ed espressamente indicate. Le violazioni rilevanti delle pertinenti prescrizioni del Modello commesse da persone che rivestono, o che di fatto esercitano, funzioni di rappresentanza, di

amministrazione o di direzione dell'Impresa sono segnalate dall'Organismo di Vigilanza all'organo dirigente per le determinazioni del caso.

7. AZIONI IN TEMA DI FORMAZIONE

Al fine di garantire l'efficacia del presente Modello, la Cooperativa ha come obiettivo quello di assicurare la corretta formazione, a tutti i livelli, dei soggetti destinatari di questo documento, in funzione del loro diverso coinvolgimento nelle aree a rischio-reato.

a) Formazione del personale

Essa avverrà attraverso:

1. invio/consegna a tutto il personale in organico al momento dell'adozione del Modello di una lettera informativa per comunicare che la Cooperativa si è dotata di un Modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01;
2. informativa di carattere generale su presupposti e *ratio* del D. Lgs. 231/01 e di carattere più specifico su principi e procedure operative contenuti nel Modello;
3. lettera informativa da consegnare in occasione di ogni nuova assunzione;
4. comunicazione tempestiva di eventuali aggiornamenti e/o modifiche al Modello;
5. viene comunicato l'indirizzo di posta elettronica dell'OdV per effettuare eventuali segnalazioni di rilievo;
6. l'Ente prescrive una specifica formazione alle risorse che operino nelle aree a rischio, nonché alle posizioni apicali preposte al controllo interno.

b) Formazione del personale con contratti di consulenza o collaborazione

- 1) In sede di stipulazione del contratto è indicato il sito web dal quale prendere visione della Carta Etica e-del Modello, al fine del loro rispetto;
- 2) verranno altresì tempestivamente comunicati gli eventuali aggiornamenti o modifiche al medesimo;
- 3) viene comunicato l'indirizzo di posta elettronica dell'OdV per effettuare eventuali segnalazioni di rilievo;
- 4) La Cooperativa si riserva di risolvere il contratto in essere laddove i collaboratori pongano in essere condotte rilevanti ai sensi del D. lgs. 231/01.

c) Comunicazioni all'esterno

1. comunicazione dell'adozione del Modello a tutti i partner commerciali in essere e ai fornitori di beni e servizi con cui si abbiano rapporti di stabilità;
2. nei contratti con terzi e/o fornitori e/o consulenti verrà richiesta la conoscenza delle disposizioni del D. Lgs. 231/01 e del Modello adottato dalla Cooperativa, nonché l'impegno al rispetto del medesimo e della Carta Etica.
3. La Cooperativa si riserva di risolvere il contratto in essere laddove fornitori e partner pongano in essere condotte rilevanti ai sensi del D. lgs. 231/01.

8. SCHEMA DELLE FUNZIONI

Si rinvia al Mansionario e all'Organigramma contenuti nel Manuale Qualità.

9. REGOLE DI COMPORTAMENTO

La Cooperativa impone le regole che seguono al proprio organico, a chiunque svolga e a qualsiasi titolo, funzioni di rappresentanza, anche di fatto.

Il Consorzio La Valdocco di cui la nostra Cooperativa fa parte chiede a tutte le proprie Associate di uniformarsi a loro volta a tali regole generali, che la nostra Cooperativa condivide.

9.1. Regole generali

1. La Cooperativa agisce nel rispetto della legge e di tutte le norme vigenti, nel rispetto delle procedure di cui al SGA e dei principi definiti dalla propria Carta Etica.
2. Essa esige comportamenti eticamente corretti, tali da non pregiudicare la propria moralità e affidabilità professionale.
3. La Cooperativa si riserva di adottare le misure necessarie affinché il vincolo del rispetto della legislazione e di tutte le norme vigenti, nonché delle procedure a tale scopo preordinate sia conosciuto e rispettato da tutto il proprio organico e da chiunque svolga a qualsiasi titolo funzioni di rappresentanza, anche di fatto, nonché da consulenti, fornitori, clienti e da chiunque intrattenga rapporti con essa.
4. La Cooperativa non offre né accetta denaro, beni o altra utilità sotto qualsiasi forma, per promuovere o favorire la conclusione di affari a proprio vantaggio in violazione di leggi o norme vigenti. Omaggi di cortesia sono ammessi solo se di modico valore e non inducano ad essere considerati come un mezzo per ottenere favori o privilegi, in violazione delle norme vigenti.
5. La Cooperativa persegue l'oggetto sociale nel rispetto della legge, dello statuto, della Carta Etica, dei regolamenti interni, del presente Modello, assicurando il corretto funzionamento degli organi sociali e la tutela dei diritti partecipativi e patrimoniali dei soci, salvaguardando l'integrità del patrimonio e del capitale sociale.
6. La Cooperativa assicura la corretta tenuta dei libri sociali nel rispetto della legge e dello statuto.
7. Essa garantisce il rispetto dei principi di veridicità e correttezza nella redazione di qualsiasi documento giuridicamente rilevante.
8. Essa garantisce la corretta informazione dei soci, degli organi e delle funzioni competenti, in ordine ai fatti significativi concernenti la gestione societaria e contabile.
9. Ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificata e verificabile, legittima, congrua e coerente, nel rispetto delle legge e delle norme vigenti.
10. La Cooperativa adempie, in qualità di contribuente, correttamente e tempestivamente a tutti gli obblighi posti a suo carico dalle legge.
11. La Cooperativa tutela l'integrità psicofisica dei lavoratori, assicurando il rispetto della normativa vigente in materia e il corretto adempimento degli obblighi di legge.
12. La medesima garantisce il rispetto dell'ambiente nell'esercizio delle proprie attività, assicurando il rispetto della normativa vigente in materia e il corretto adempimento degli obblighi di legge.

9.2. Regole specifiche nei rapporti con la Pubblica Amministrazione

1. I rapporti con la Pubblica Amministrazione sono tassativamente riservati alle funzioni aziendali competenti e a ciò delegate, secondo l'organizzazione aziendale.
2. La Cooperativa vieta comportamenti e/o condotte tali da integrare le fattispecie di reato di cui agli articoli 24 e 25 del Decreto Lgs. 231/01.
3. Essa vieta qualsiasi situazione di conflitto di interessi nei confronti della Pubblica Amministrazione in relazione a quanto previsto dalle ipotesi di reato di cui agli articoli 24 e 25 del Decreto Lgs. 231/01.
4. Sono vietate pratiche di corruzione o comportamenti collusivi di qualsivoglia natura o in qualsiasi forma espressi.
5. I destinatari del Modello e tutti i soggetti coinvolti devono tenere comportamenti improntati alla massima trasparenza, al rispetto della legge, ai principi di correttezza e verità.
6. In sede di verifiche ispettive, i destinatari del Modello sono tenuti ad adottare un comportamento di collaborazione e trasparenza.
7. E' fatto espresso divieto di effettuare elargizioni di denaro o altra utilità a pubblici ufficiali, nonché di accordare vantaggi di qualsiasi natura, comprese promesse di assunzioni, in favore di esponenti o rappresentanti della Pubblica Amministrazione.

8. E' fatto espresso divieto di riconoscere compensi in favore dei collaboratori esterni che non siano adeguatamente giustificati in relazione al tipo di incarico da svolgere.
9. Sono proibiti pagamenti anche indiretti a funzionari pubblici e/o a terzi volti ad influenzare un atto d'ufficio o a determinare favori illegittimi.
10. La Cooperativa fornisce documentazioni, certificazioni e informazioni veritiere.
11. E' fatto divieto di presentare dichiarazioni, documentazioni, informazioni e/o certificazioni non veritiere a chicchessia e in particolar modo a enti pubblici nazionali e/o comunitari al fine di ottenere erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati.
12. E' fatto divieto di destinare somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, di contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli cui erano destinati.
13. E' fatto divieto di accedere senza autorizzazione ai sistemi informatici della Pubblica Amministrazione per ottenere o modificare informazioni a vantaggio della Cooperativa.

9.3. Regole specifiche della gestione societaria, contabile, redazione del bilancio e utilizzo delle risorse

1. La Cooperativa assicura la tenuta delle scritture contabili, la formazione e la redazione del bilancio d'esercizio, di tutte le situazioni economiche, delle relazioni, dei prospetti, delle comunicazioni sociali in genere e di quant'altro richiesto per legge, in conformità alla normativa vigente. A tal fine, essa vigila sul buon operato dei propri esponenti aziendali e, in generale, delle persone a qualsiasi titolo coinvolte nelle attività sopra elencate.
2. La Cooperativa favorisce una corretta e tempestiva informazione a tutti gli organi e funzioni interessate in ordine alla formazione e la redazione del bilancio d'esercizio, delle situazioni economiche infrannuali, delle relazioni, dei prospetti, delle comunicazioni sociali in genere e di quant'altro richiesto per legge, in conformità alla normativa vigente. Essa si adopera al fine di assicurare collaborazione tra le suddette funzioni aziendali e favorisce i controlli da parte delle funzioni e degli organi competenti.
3. E' fatto divieto di porre in essere o collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato previste dall'art. 25 ter del Decreto L.gs. 231/01 ovvero di comportamenti che, sebbene tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle di cui sopra, possano potenzialmente diventarlo. E' fatto divieto di esporre nelle predette comunicazioni sociali fatti non veritieri ovvero di occultare fatti rilevanti.
4. E' fatto obbligo ai destinatari del presente Modello di tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo nel rispetto delle norme vigenti, delle procedure aziendali e del presente Modello.
5. E' fatto divieto di trasmettere o rappresentare per l'elaborazione e la rappresentazione in bilanci, prospetti o relazioni, dati falsi, lacunosi, non rispondenti a realtà, relativi alla situazione economica, patrimoniale, finanziaria della società.
6. E' fatto divieto di omettere la comunicazione di dati o informazioni dovuti per legge sulla situazione economica, patrimoniale, finanziaria della società.
7. E' fatto obbligo ai destinatari del Modello di preservare e tutelare l'integrità e l'effettività del patrimonio sociale, nel rispetto della legge e delle procedure interne.
8. E' fatto divieto ai predetti destinatari di ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva.
9. E' fatto divieto ai predetti destinatari di restituire conferimenti ai soci o liberare gli stessi dall'obbligo di eseguirli, al di fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale.
10. Non si devono acquistare o sottoscrivere azioni della società o di società controllate, se non rispettando le modalità previste dallo statuto e nei soli casi previsti dalla legge.
11. Non si devono effettuare riduzioni di capitale sociale, fusioni o scissioni in violazione delle norme di legge a tutela dei creditori.
12. Non si deve procedere alla formazione o aumento fittizio di capitale sociale attribuendo azioni per un valore inferiore al loro valore nominale in sede di costituzione di società partecipate o controllate e in caso di aumento del capitale.

13. Non si devono distrarre beni sociali in sede di liquidazione della società dalla loro destinazione ai creditori.

14. Non si deve determinare né influenzare l'assunzione di deliberazioni dell'Assemblea, ponendo in essere atti simulati o fraudolenti finalizzati ad alterare il regolare procedimento di formazione della volontà assembleare.

15. Non si devono porre in essere comportamenti che impediscano materialmente o che ostacolino, mediante l'occultamento di documenti o l'uso di altri mezzi fraudolenti, lo svolgimento di attività di controllo o di revisione della gestione sociale da parte del Collegio Sindacale, della società di certificazione esterna, dell'OdV e di Legacoop.

16. E' fatto obbligo di coordinare e agevolare il lavoro svolto dagli Organi di cui al punto 15.

17. E' fatto obbligo di effettuare con tempestività, buona fede e correttezza tutte le comunicazioni previste per legge nei confronti delle Autorità di vigilanza, non opponendo alcun ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste esercitate.

9.4. Regole specifiche di comportamento volte a garantire la tutela della personalità individuale

Sul punto si rinvia a quanto disposto dall'apposito Documento Programmatico sulla Sicurezza, il quale definisce le regole di sicurezza nei trattamenti dei dati personali.

9.5. Regole specifiche di comportamento in merito ai reati informatici

Si rinvia a quanto disposto dal Regolamento Interno per l'utilizzo dei servizi di rete, internet e posta elettronica redatto dal Consorzio la Valdocco, da cui riceviamo il servizio collegato alla messa a disposizione della rete informatica, il quale regola e definisce le regole di utilizzo degli strumenti informatici concessi in uso dal Consorzio alle società sue socie.

9.6. Regole specifiche in merito alla sicurezza sul lavoro

1. E' fatto obbligo a tutti i dipendenti della Cooperativa di attenersi alle prescrizioni contenute nel Documento di Valutazione dei Rischi ex art. 28 D. Lgs. 81/08 e s.m.i. nonché a quelle previste dall'art. 21 e 26 del citato decreto.
2. E' fatto obbligo di attenersi alle disposizioni di cui al D. Lgs. 81/08 e s.m.i.
3. La Cooperativa esegue i servizi di cui è affidataria con la piena osservanza dei documenti emessi e in conformità con le disposizioni di legge in materia.
4. E' fatto obbligo di garantire che il valore economico dell'offerta sia adeguato e sufficiente rispetto al costo del lavoro e al costo relativo alla sicurezza.
5. E' fatto obbligo che il costo della sicurezza sia congruo rispetto all'entità e alle caratteristiche dei lavori e servizi e che venga espressamente indicato nell'offerta.

10. IL CONTROLLO INTERNO

La Cooperativa ha individuato i principi basilari che consentono e agevolano il controllo interno relativo all'attuazione del Modello 231/01.

1) Individuazione delle funzioni

L'analisi e la definizione esatta dell'assetto organizzativo della società è fondamentale e propedeutico alla corretta individuazione delle diverse funzioni aziendali, anche in relazione alle deleghe esistenti.

In tale direzione si è andati predisponendo lo schema delle funzioni in essere in azienda, schema contenuto nel Manuale Qualità.

2) Separazione e contrapposizione delle responsabilità

Si persegue l'obiettivo di separare, all'interno del singolo processo a rischio e di quelli ad esso indirettamente collegati, la funzione decisionale e autorizzativa, da quella che realizza la spesa, da quella, infine, che controlla.

Questo deve valere per tutti i poteri dell'organico aziendale, i quali devono essere soggetti a controlli predefiniti e proceduralizzati.

3) Procedure chiare, organiche e definite

Tutti i processi aziendali, in modo particolare quelli a rischio, devono essere definiti da procedure, regole, protocolli chiari, univoci, organici e resi noti ai destinatari.

4) Il Modello prevede controlli di *routine* e controlli a sorpresa, periodici, nei confronti delle attività aziendali sensibili.

5) Il Modello implementa specifiche procedure di ricerca ed identificazione dei rischi, laddove si presentino circostanze particolari, quali ad esempio un elevato turn-over del personale ovvero l'emersione di precedenti violazioni.

6) Documentazione dei controlli

E' fondamentale la tracciabilità dei controlli effettuati in ciascun processo, così da poter anche successivamente risalire e verificare chi ha effettuato il controllo e la correttezza del suo operato.

11. REATI EX D. LGS. 231/2001

11.1. Tipologia dei reati

La tipologia di reati cui si applica la disciplina della responsabilità amministrativa è prevista ed applicabile in conseguenza dell'accertamento delle ipotesi previste dal D.Lgs 231/2001 e da altre norme di legge.

Nell'allegato ELENCO REATI si riportano le fattispecie di reato previste, alla data di stesura e aggiornamento del presente Modello dal D.Lgs. 231/01 ai fini della responsabilità amministrativa della Cooperativa. Il catalogo dei reati con la relativa definizione è prodromico all'analisi dell'attività sociale ed alla mappatura delle attività di rischio e consente di individuare i reati che potenzialmente possono essere posti in essere dai soggetti operanti per la cooperativa, autonomamente od in concorso con terzi, nell'interesse o comunque a vantaggio della stessa. Per agevolarne la conoscenza da parte di tutti i destinatari del presente documento, di riprodurre di seguito i principali articoli richiamati dal D.Lgs. 231/2001. Inoltre, ove ritenuto necessario, le norme sono state sviluppate e commentate.

In linea generale, si osserva che una parte dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 non presenta la caratteristica della peculiarità nell'ambito dell'attività della cooperativa, ovvero il rischio che si verifichino in ragione della specifica attività svolta dalla stessa. Si tratta infatti di reati generali non connessi, se non in modo occasionale, allo svolgimento del ruolo istituzionale e -per tale motivo- non riconducibili a specifiche aree di attività.

Questo comporta l'adozione di un Modello e di una Carta Etica che richiama i principi di correttezza e probità nei comportamenti dei soggetti, apicali, sottoposti alla direzione di questi o collaboratori, che operano per conto della Cooperativa.

In conformità a quanto sopra espresso la Cooperativa vieta espressamente ai soggetti per essa operanti di:

- porre in essere comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato sotto elencate ovvero qualsiasi altra fattispecie considerata dalla Legge come un reato;
- porre in essere comportamenti che, sebbene non costituiscano di per sé reato, possano potenzialmente diventarlo;
- porre in essere situazioni di conflitto di interessi, nei confronti della Pubblica Amministrazione, delle altre società o persone.

Le famiglie di reati per le quali il D.lgs 231/2001, e norme specifiche prevedono la responsabilità amministrativa sono le seguenti:

REATI	ARTICOLO DEL DLGS 231
1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un Ente Pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un Ente Pubblico.	Art. 24
2. Delitti informatici e trattamento illecito dei dati.	Art. 24 bis
3. Delitti di criminalità organizzata.	Art.24 ter

4. Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione).	Art. 25
5. Reati di falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento.	Art. 25 bis
6. Delitti contro l'industria e il commercio.	Art. 25 bis.1
7. Reati societari.	Art.25 ter
8. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico.	Art. 25 quater
9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili.	Art. 25 quater.1
10. Delitti contro la personalità individuale.	Art. 25 quinquies
11. Reati di abuso di mercato.	Art. 25 sexies
12. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.	Art. 25 septies
13. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita.	Art.25 octies
14. Violazione del diritto d'autore.	Art.25 nonies
15. Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.	Art. 25 decies
16. Reati ambientali.	Art. 25 undecies
17. Reati transnazionali.	art.10 Legge 146/2006
18. Impiego di cittadini di paesi terzi con soggiorno irregolare.	Art 25 duodecies

Le disposizioni del D.lgs 231/2001 in tema di responsabilità amministrativa dell'ente sono richiamate anche dalla Legge 146/2006 relativa ai reati di criminalità organizzata transnazionale e dalla Legge 190/2012 relativa ai reati di corruzione tra privati.

11.2. Identificazione del rischio: criterio generale

La valutazione del rischio [R], necessaria per definire le priorità degli interventi di miglioramento della sicurezza aziendale, è stata effettuata tenendo conto dell'entità del danno [E] (funzione del numero di persone coinvolte e delle conseguenze sulle persone in base ad eventuali conoscenze statistiche o in base al registro degli infortuni o a previsioni ipotizzabili) e della probabilità di accadimento dello stesso [P] (funzione di valutazioni di carattere tecnico e organizzativo, quali le misure di prevenzione e protezione adottate - collettive e individuali-, e funzione dell'esperienza lavorativa degli addetti e del grado di formazione, informazione e addestramento ricevuto).

L'Entità del danno [E] è la quantificazione (stima) del potenziale danno derivante da un fattore di rischio dato. Essa può assumere un valore sintetico tra 1 e 4, secondo la seguente gamma di soglie di danno:

- * [E4] = 4 Entità del danno: gravissimo
- * [E3] = 3 Entità del danno: grave
- * [E2] = 2 Entità del danno: serio
- * [E1] = 1 Entità del danno: lieve

La Probabilità di accadimento [P] è la quantificazione (stima) della probabilità che il danno, derivante da un fattore di rischio dato, effettivamente si verifichi. Essa può assumere un valore sintetico tra 1 e 4, secondo la seguente gamma di soglie di probabilità di accadimento:

- * [P4] = 4 Probabilità di accadimento: alta
- * [P3] = 3 Probabilità di accadimento: media
- * [P2] = 2 Probabilità di accadimento: bassa
- * [P1] = 1 Probabilità di accadimento: bassissima

Individuato uno specifico pericolo o fattore di rischio, il valore numerico del rischio [R] è stimato quale prodotto dell'Entità del danno [E] per la Probabilità di accadimento [P] dello stesso.

* $[R] = [P] \times [E]$

Il Rischio [R], quindi, è la quantificazione (stima) del rischio. Esso può assumere un valore sintetico compreso tra 1 e 16, come si può evincere dalla matrice del rischio di seguito riportata.

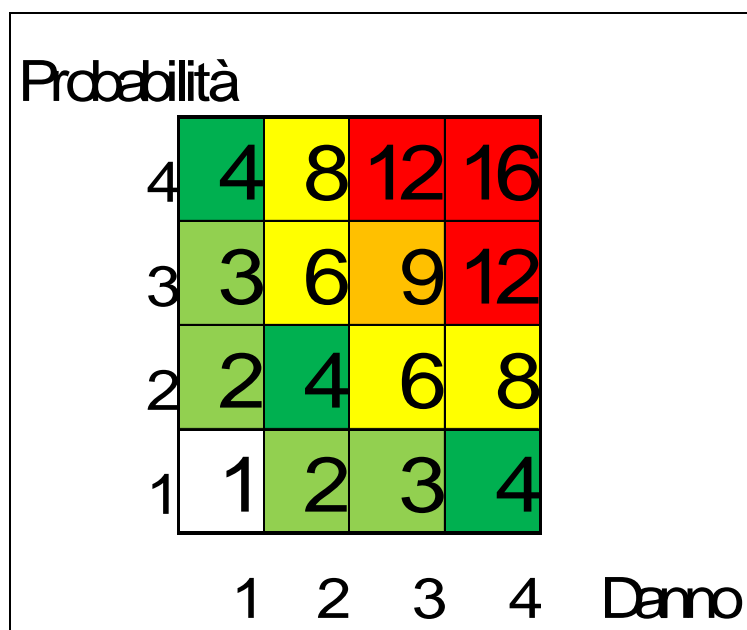
Rischio [R]	Probabilità bassissima [P1]	Probabilità bassa [P2]	Probabilità media [P3]	Probabilità alta [P4]
Danno lieve [E1]	Rischio basso $[P1] \times [E1] = 1$	Rischio basso $[P2] \times [E1] = 2$	Rischio moderato $[P3] \times [E1] = 3$	Rischio moderato $[P4] \times [E1] = 4$
Danno serio [E2]	Rischio basso $[P1] \times [E2] = 2$	Rischio moderato $[P2] \times [E2] = 4$	Rischio medio $[P3] \times [E2] = 6$	Rischio rilevante $[P4] \times [E2] = 8$
Danno grave [E3]	Rischio moderato $[P1] \times [E3] = 3$	Rischio medio $[P2] \times [E3] = 6$	Rischio rilevante $[P3] \times [E3] = 9$	Rischio alto $[P4] \times [E3] = 12$
Danno gravissimo [E4]	Rischio moderato $[P1] \times [E4] = 4$	Rischio rilevante $[P2] \times [E4] = 8$	Rischio alto $[P3] \times [E4] = 12$	Rischio alto $[P4] \times [E4] = 16$

I valori sintetici (numerici) del rischio [R], che vanno appunto da 1 a 16, sono ricompresi negli intervalli riportati nella seguente gamma di soglie del rischio da valutare:

* $12 \leq [R] \leq 16$	Rischio:	elevato
* $9 \leq [R] \leq 10$	Rischio:	alto
* $6 \leq [R] \leq 8$	Rischio:	medio
* $3 \leq [R] \leq 4$	Rischio:	basso
* $2 \leq [R] \leq 3$	Rischio:	molto basso
* $1 \leq$	Rischio:	insignificante

Rischio elevato (indice da 12 a 16): prevedere una frequenza alta delle verifiche ed eventuali proposte correttive
Rischio alto (indice 9): prevedere una frequenza significativa delle verifiche ed eventuali proposte di adeguamento
Rischio medio (indice da 6 a 8): prevedere una adeguata frequenza delle verifiche ed eventuali proposte di adeguamento
Rischio basso (indice 4): prevedere delle verifiche almeno annuali e monitorare comportamenti
Rischio molto basso (indice da 2 a 3): prevedere delle verifiche atte a confermare i comportamenti in essere
Rischio insignificante (indice 1): Prevedere verifiche di aggiornamento in caso di modifiche significative delle attività.

Evidenziazione del livello di rischio attraverso il Codice Colore



11.3. Mappatura dei rischi

La mappatura dei rischi, di cui segue una sintesi per alcuni dei 19 reati, è riepilogata nell'Allegato Tabella rischi e sviluppata nelle Procedure operative associate a ciascun ambito aziendale coinvolto. Per ciascuno dei reati appartenenti alle diverse famiglie individuate ex D.lgs 231/2001 s.m.i è stata indicata una o più:

- fattispecie concreta, ovvero fatti che vengono ricondotti alla descrizione astratta contenuta nella norma;
- ambito aziendale, funzioni ed uffici dei processi interessati;
- controllo preventivo, applicato per ridurre il livello di rischio ad una soglia accettabile.

1.1 Truffa aggravata ai danni dello Stato. La truffa si caratterizza per l'immutazione del vero in ordine a situazioni la cui esistenza, nei termini falsamente rappresentati, è essenziale per l'atto di disposizione patrimoniale da parte della P.A. Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui i soggetti che operano per la Cooperativa pongano volutamente in essere comportamenti ingannevoli, artifici o raggiri nei confronti di un ente pubblico al fine di indurlo in errore dal quale questa trae un vantaggio e per l'ente pubblico deriva un danno.

1.2 Frode informatica. Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui i soggetti che operano per la Cooperativa, alterando o violando il sistema informatico della Pubblica Amministrazione, ottengano per la stessa un ingiusto profitto (es. acquisizione di notizie riservate, modifica dell'importo del finanziamento ricevuto) a danno di terzi.

1.3. Reati in tema di erogazioni pubbliche. Si tratta di tipologie di reato che possono essere realizzate in molte aree aziendali, ovviamente sussistono alcuni ambiti ove il rischio si può presentare in misura maggiore. Ad esempio, nel caso di:

- malversazione a danno dello Stato; tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, dopo aver ricevuto un finanziamento o contributo pubblico a giusto titolo, i soggetti che operano per la Cooperativa non lo utilizzino per lo scopo per cui il contributo è stato erogato ed ottenuto;
- indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato; tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui i soggetti che operano per la Cooperativa, mediante la presentazione di dichiarazioni e documenti falsi o l'omissione di informazioni dovute, ottengano per la Cooperativa, senza che la stessa ne abbia diritto, contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni pubbliche. Tali ipotesi è residuale rispetto a quella successiva di truffa ai danni dello Stato e si configura, quindi, solo se la condotta sopra descritta non integra il reato di truffa;
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche. Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui la truffa definita al punto precedente è posta in essere dai soggetti che operano per la Cooperativa per ottenere indebitamente erogazioni pubbliche.

2. Delitti informatici e trattamento illecito dei dati. Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui i soggetti che operano per la Cooperativa effettuino interventi volti a violare i sistemi informatici o telematici protetti da misure di sicurezza al fine di manometterli, intercettare abusivamente comunicazioni o modificarne illegalmente i contenuti. Detenzione e/o diffusione di codici abusivi di accesso a sistemi informatici e/o telematici. Notizie riservate, modifica dell'importo del finanziamento ricevuto a danno di terzi.

3. Delitti di criminalità organizzata. L'inserimento dei delitti contro la criminalità organizzata tra i reati presupposto previsti dal d.lgs. 231/01 non rappresenta una novità assoluta. Infatti, l'art. 10 della

legge 146/2006 "Ratifica della Convenzione ONU sulla lotta alla criminalità organizzata transnazionale" aveva già previsto alcuni delitti associativi tra i reati presupposto nel caso in cui tali reati avessero carattere transnazionale. Tale introduzione ed estensione anche all'ambito nazionale risponde all'esigenza di rafforzare la lotta contro la criminalità di impresa (ad esempio frodi fiscali, il traffico illecito di rifiuti, ecc.). soprattutto in determinati contesti socio-economici, in cui c.d. "delitti di criminalità organizzata", ed in particolare quelli relativi ai fenomeni di carattere mafioso di cui all'art. 416-bis del Codice Penale, possono essere commessi ad ogni livello gerarchico, anche strumentalizzando la Cooperativa per finalità illecite. In concreto, la principale attività di prevenzione per questo categoria di reati sarà rappresentata dalla verifica che la persona fisica o giuridica con la quale la Cooperativa intrattiene rapporti commerciali sia in possesso di adeguati requisiti di professionalità e di onorabilità.

4. Corruzione e concussione. Si tratta di tipologie di reato che possono essere realizzate in molte aree aziendali, ovviamente sussistono alcuni ambiti ove il rischio si può presentare in misura maggiore. Ad esempio, nel caso di:

- Concussione. Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui un pubblico ufficiale, per il compimento di un atto che concerne il proprio ufficio, ponga in essere pressioni per costringere o indurre i soggetti che operano per la Cooperativa a consegnargli o promettergli del denaro o altre utilità non dovutegli. Si tratta di un'ipotesi di reato residuale in quanto è riferita ad un pubblico ufficiale o ad un incaricato di pubblico servizio e potrebbe configurarsi solo nel caso in cui un soggetto operante per la Cooperativa concorra nel reato del pubblico ufficiale protratto verso terzi. Tale reato si differenzia dal reato di corruzione di seguito definito in quanto, nell'ipotesi di concussione, il soggetto privato subisce la condotta del pubblico ufficiale mentre, nell'ipotesi di corruzione, tra corrotto e corruttore esiste un accordo finalizzato a raggiungere un vantaggio reciproco.
- Corruzione per un atto d'ufficio. Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui i soggetti che operano per la Cooperativa propongano, consegnino o promettano ad un pubblico ufficiale denaro o altra utilità non dovutagli per compiere atti del suo ufficio (es. velocizzare una pratica la cui evasione è di sua competenza), determinando un vantaggio per la stessa.
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio. Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui i soggetti che operano per la Cooperativa propongano, consegnino o promettano ad un pubblico ufficiale denaro o altra utilità non dovutagli per omettere o ritardare atti del suo ufficio (es. rinvio di un accertamento fiscale, ovvero la non menzione nel relativo verbale delle riscontrate irregolarità), determinando un vantaggio per la stessa.
- Corruzione in atti giudiziari. Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui la Cooperativa sia parte di un procedimento giudiziario ed, al fine di ottenere per essa la migliore sentenza possibile, i soggetti che operano per la Cooperativa corrompano un pubblico ufficiale (magistrato, cancelliere od altro funzionario).
- Istigazione alla corruzione. Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, in presenza di un comportamento finalizzato alla corruzione, il pubblico ufficiale rifiuti la proposta illecitamente.
- Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri. Tali ipotesi di reato si configurano negli stessi casi già sopra definiti, ove però la controparte del reato è identificabile fra i membri degli organi delle Comunità europee, funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri.

5. Falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento. I reati riguardanti falsità in monete, carte di pubblico credito e in valori di bollo, si inquadrano tutti nel contesto della tutela della fede pubblica, ossia dell'affidamento sociale nella genuinità ed integrità di alcuni specifici simboli, essenziale ai fini di un rapido e certo svolgimento del traffico economico. Si tratta di ipotesi delittuose non strettamente collegate alla tipica e specifica attività svolta dalla Cooperativa ed in essa difficilmente configurabili, soprattutto in considerazione del fatto che la Cooperativa non gestisce importi rilevanti dei valori in oggetto (la gestione della liquidità della Cooperativa è svolta quasi esclusivamente tramite il sistema bancario). La Cooperativa, in ogni

caso, condanna i comportamenti ivi contemplati e promuove al proprio interno la diffusione dei valori di onestà, correttezza, buona fede e rispetto della legge e dei regolamenti, anche tramite la divulgazione del proprio Modello di organizzazione. Non sono invece, per le ragioni sopra esposte, previste specifiche procedure di gestione del rischio di commissione di questa fattispecie di reati, proprio per la difficoltà di inquadrarlo in una specifica area di attività.

6. Delitti contro l'industria e il commercio. L'articolo riguarda le tipologie di reato che tendono ad impedire la libera e leale concorrenza, quali: turbata libertà dell'industria e del commercio; l'illecita concorrenza con minaccia o violenza; le frodi contro le industrie nazionali e nell'esercizio del commercio; la vendita di prodotti industriali con segni mendaci; la fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale; la vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine; la contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari. Si tratta di tipologie di reati che prevedono attività di commercializzazione di beni, attività di norma non attuate dalla cooperativa.

7. Reati societari. L'articolo riguarda i reati in materia societaria previsti dal codice civile commessi, nell'interesse della società, da amministratori o dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari; nonché dei sindaci e dei liquidatori quando il fatto non sarebbe avvenuto se essi avessero vigilato in conformità degli obblighi inerenti alla loro carica. Tali reati riguardano il falso in bilancio, le false comunicazioni sociali, le azioni atte ad impedire il controllo sulle attività amministrative, le azioni in danno dei creditori e, più recentemente, il reato di corruzione tra privati.

8. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico. L'articolo riguarda i reati aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico. E' assai remota la possibilità che i reati previsti possano essere compiuti dai soggetti operanti per la Cooperativa nell'interesse o comunque a vantaggio della Cooperativa stessa. Si ritiene che questa tipologia di reato, condannata ed in contrasto con l'etica diffusa nella Cooperativa sia compiuta nell'esclusivo interesse del reo. Ritiene tuttavia doveroso contrastare i reati in oggetto sia tramite una diffusa comunicazione del Modello di organizzazione che attraverso il monitoraggio dei comportamenti per evitare che strumento di promozione di tali reati.

9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili. La *ratio* della norma è di sanzionare quegli enti e strutture (in particolare, strutture sanitarie, organizzazioni di volontariato, ecc.) che si rendano responsabili dell'effettuazione, al loro interno, di pratiche mutilative vietate. Nel presente Modello si assume che tali reati non siano di per se ipotizzabili, in linea di massima, con riferimento alla Cooperativa.

10. Delitti contro la personalità individuale. Nel presente Modello si assume che altre tipologie di reati contro la personalità individuale come ad esempio la prostituzione e la pornografia minorile, iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile non siano di per sé applicabili con riferimento alla cooperativa. Parimenti con riferimento alla riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù, tratta di persone, acquisto e alienazione di schiavi. Tuttavia in questo ultimo caso possono esistere (in situazioni complesse nelle quali la cooperativa non è l'unico attore), comportamenti potenzialmente riconducibili al quadro dei delitti contro la personalità individuale. Tali comportamenti sono identificabili nell'utilizzo di lavoratori irregolari "in nero" provenienti da immigrazione clandestina sopra trattati. Tale rischio è stato ripreso nella legislazione contro il caporalato che prevede tale reato sia per chi recluta manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori; e chi utilizza, assume o impiega manodopera sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno.

Così come per le altre fattispecie di reato con riguardo alle quali sorge la responsabilità dell'ente, anche i delitti sopra richiamati devono essere commessi nell'interesse o a vantaggio dell'impresa. Per alcuni dei reati sopra richiamati è difficile individuare la sussistenza di un interesse o vantaggio per l'ente (es. prostituzione minorile). Vi sono tuttavia ipotesi in cui l'ente può trarre beneficio dall'illecito. L'articolo riguarda i reati contro la persona individuale ossia le attività illecite legate alla tratta delle persone ed alla pedopornografia. Anche questo genere di reati può riguardare la Cooperativa soltanto qualora si sostenga il coinvolgimento diretto del suo personale e l'interesse alla loro commissione da parte della stessa ovvero l'apporto ad essa di un diretto vantaggio, in conseguenza appunto del fatto criminoso. Come si può ben vedere, allora, se lette in tale chiave le previsioni appaiono assolutamente

improbabili. Si ritiene che questa tipologia di reato, condannata dalla Cooperativa ed in contrasto con l'etica diffusa dalla cooperativa, sia compiuta nell'esclusivo interesse del reo. La Cooperativa considera tuttavia doveroso contrastare i reati in oggetto sia tramite una diffusa comunicazione del Modello di organizzazione, sia attraverso il monitoraggio della gestione del sistema informativo e di comunicazione onde evitare che essa diventi possibile strumento, inconsapevole, di promozione di tali reati.

11. Reati di abuso di mercato. L'articolo riguarda i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato. Trattasi di figure criminose del tutto estranee alla Cooperativa ed all'attività svolta in quanto risulta quasi impossibile per i servizi offerti una posizione dominante anche solo a livello locale. La Cooperativa che condanna questa tipologia di reato perché in contrasto, anche, con l'etica diffusa dalla Cooperativa stessa, considera tuttavia doveroso contrastare i reati in oggetto sia tramite una diffusa comunicazione del Modello di organizzazione e gestione, sia attraverso il monitoraggio della gestione delle proprie risorse finanziarie, e delle iniziative commerciali onde evitare che la Cooperativa diventi possibile, pur se del tutto improbabile, strumento di promozione di tali reati.

12. Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro. Vi è una stretta relazione tra la politica aziendale di Risk Management e i programmi per la sicurezza sui luoghi di lavoro. Tale relazione è emersa in tutta la sua evidenza con l'emanazione del D.Lgs 81/08 e la connessione di questo con le politiche di prevenzione dei rischi-reato di cui al D.Lgs.231/01, anche mediante il riferimento all'adozione di un Modello organizzativo. Infatti l'art. 30 del D.Lgs. 81/2008 si riaggancia alla previsione del decreto 231/2001, prevedendo che i modelli di gestione aziendali adottati devono essere idonei ad assicurare l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici previsti dal decreto 81 e, in particolare rispetto degli standard tecnici per attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici, biologici, valutazione dei rischi, gestione delle emergenze, sorveglianza sanitaria, informazione/formazione dei lavoratori, attività di vigilanza sul rispetto delle procedure, acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie, iniziativa di verifica dell'efficacia delle procedure adottate. Per adempiere a tali doveri di sicurezza e prevenzione la Cooperativa ha una specifica organizzazione certificata, la definizione degli incarichi e delle mansioni per i responsabili, ed una attenta gestione degli eventi e dei mancati incidenti. Questo permette di aggiornare la valutazione dei rischi, di estenderla alle nuove attività in maniera efficiente per eliminare il rischio di esporsi a grave conseguenze sanzionatorie.

13. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro e beni di provenienza illecita. Il rischio che si verifichino i reati di riciclaggio concerne in particolare: l'instaurazione e la gestione dei rapporti di incasso, anche continuativi; in generale, i flussi finanziari in entrata; il trasferimento di fondi; i rapporti con fornitori e partner a livello nazionale e transnazionale. La Cooperativa ritiene importante richiamare l'attenzione alle specifiche limitazioni all'uso del contante e dei titoli al portatore. Una specifica attenzione andrà posta nei rapporti di fornitura e sub-fornitura di beni e servizi e nella attenzione alle caratteristiche delle imprese fornitrici, su questo aspetto si soffermerà la procedura acquisti.

14. Violazione del diritto di autore. Tratta della violazione delle norme previste dagli articoli 171, primo comma, lettera a-bis), e terzo comma, 171-bis, 171-ter, 171- septies e 171- octies della legge 22 aprile 1941, n. 633 che tutelano le opere d'ingegno. Il reato si configura in caso di utilizzo commerciale di tali opere senza le necessarie autorizzazioni degli autori. Non riguarda l'attività della Cooperativa e potrebbe proporsi esclusivamente in caso di utilizzo improprio di strumenti della Cooperativa, soprattutto informatici, da parte di alcuni. La Cooperativa vieta espressamente tali comportamenti e li ritiene sanzionabili sul piano disciplinare.

15. Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria. Il reato punisce chi, con violenza o minaccia, o con offerta o promessa di denaro o di altra utilità, induce a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci alle autorità giudiziarie. La Carta Etica della Cooperativa esclude tali comportamenti e comunque opererà per contrastarli.

16. Reati ambientali. Il legislatore delegato con il *D.Lgs. 121/2011* "Attuazione della direttiva 2008/99/CE" sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE che modifica la

direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni" ha recepito nell'ordinamento italiano la direttiva 2008/99/ce, sulla tutela penale dell'ambiente. Il sistema previsto dalla direttiva è rivolto direttamente alle persone giuridiche: infatti, gli artt. 6 e 7 della stessa prevedono l'introduzione di un regime di responsabilità e di sanzioni adeguate e dissuasive, allorché si considerino responsabili penalmente le persone che ricoprono un ruolo di vertice al loro interno (potere di rappresentanza, potere di decisione, potere di esercitare un controllo) o qualora il reato sia commesso da un sottoposto all'altrui controllo e vigilanza.

17. Reati di criminalità organizzata transnazionale. I reati di criminalità organizzata commessi in un contesto transnazionale non sono "tipici" del settore servizi anche se possono essere, in linea di principio, ipotizzati per le realtà cooperative di servizi che operino, attraverso imprese controllate, anche all'estero, cosa che oggi non avviene.

18. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare. Tale reato colpisce il datore di lavoro che utilizzi personale senza permesso di soggiorno. Nella Cooperativa tale eventualità è esclusa, le stesse procedure di assunzione prevedono un controllo tra rapporto societario e di lavoro. Va però considerato il rischio derivante da possibili contratti di servizi acquisiti, come già indicato al punto 10.

Sulla base della precedente analisi dei reati che i soggetti operanti per Cooperativa Animazione Valdocco possono porre in essere, autonomamente od in concorso con terzi, è emerso che determinati reati ben difficilmente possano essere commessi nell'interesse ed a vantaggio della Cooperativa Animazione Valdocco. Quest'ultima ha tuttavia proceduto al compimento di una dettagliata analisi delle attività svolte e delle dinamiche operative; nonché all'individuazione delle aree a rischio (mappatura dei rischi), intendendosi per queste ultime le aree di attività che risultano interessate dalle potenziali casistiche di reato.

Si è effettuata una rilevazione e mappatura dei rischi riscontrati con specifico riferimento alle attività effettivamente svolte ed alle funzioni di fatto esercitate.

Tale analisi ha comunque evidenziato quali attività siano in maggior misura esposte alla commissione dei reati indicati dalla Legge. Le macro-aree di attività individuate sono:

- la gestione amministrativa, finanziaria e contabile necessaria alla conduzione della cooperativa, svolta attraverso i servizi consortili;
- la gestione dei rapporti con Pubblica Amministrazione, Istituzioni e Organismi pubblici.

Le modalità di gestione del rischio si sviluppano su più livelli. La prima attività di prevenzione al compimento dei reati è collegata alla diffusione della conoscenza del Modello di organizzazione e gestione. La gestione di tali attività si articola nei seguenti punti:

- informativa per il personale del Modello di organizzazione e gestione nella lettera di assunzione o di nomina;
- presa visione del Modello di organizzazione e gestione e del relativo sistema disciplinare applicato per il mancato rispetto del presente documento al personale di Cooperativa Animazione Valdocco;
- attività di formazione rivolta ai soggetti in posizione apicale della Cooperativa Animazione Valdocco con particolare riferimento alle responsabilità introdotte dalla normativa in materia di società.

Tutti i soggetti operanti per la Cooperativa Animazione Valdocco hanno il dovere di segnalare all'Organismo di Vigilanza, anche informalmente ed ufficiosamente, ogni violazione o sospetto di violazione del presente Modello di organizzazione. L'Organismo di Vigilanza valuterà di prendere in considerazione le segnalazioni ricevute anche nel caso in cui queste non siano complete della firma del soggetto segnalante, in relazione alla specifica gravità di quanto oggetto di informazione. E' certo -però- che la mancanza di dettagli precisi, nonché facilmente ed oggettivamente riscontrabili, nelle singole segnalazioni può non consentire all'Organismo di Vigilanza la propria attività di controllo, con il conseguente inadempimento all'obbligazione di segnalazione da parte del soggetto segnalante.

L'Organismo di Vigilanza deve inoltre essere informato, da parte del Consiglio di Amministrazione, di:

- tutti i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da altra Autorità relativi allo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati nel D.Lgs. 231/2001;
- richieste di assistenza legale da parte di soggetti operanti per Cooperativa Animazione Valdocco in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati contemplati nel D.Lgs. 231/2001;
- provvedimenti disciplinari e sanzioni irrogate a seguito di violazioni del presente Modello di organizzazione e gestione.

11.4. Procedure di prevenzione e controllo

La Cooperativa Animazione Valdocco si è dotata di un sistema di gestione aziendale rispondente ai requisiti delle norme ISO 9001 e OSHAS 18001. Tale sistema di gestione integrato per la qualità e la sicurezza descrive nel dettaglio l'organizzazione aziendale, i processi, le procedure, le attività, le responsabilità e le metodologie adottate. Sulla base del sistema di gestione integrato la Cooperativa ha definito il presente Modello di organizzazione e gestione, idoneo a prevenire reati in conformità al D.Lgs. 231/01.

Annualmente l'OdV definisce un piano dei controlli delle funzioni aziendali sottoposte a rischio di illecito. Tale ricognizione viene rivista in concomitanza di eventi aziendali o esterni straordinari (nuovi servizi, nuovi mercati, aggiornamento normativo, non conformità interne, ecc.). In ogni caso si ritiene necessario compiere annualmente una ricognizione finalizzata alla manutenzione del Modello e della Carta Etica, anche alla luce dei risultati della attività di auditing e monitoraggio aziendale. I controlli interni si classificano in funzione del loro oggetto - controlli generali o specifici, ed in funzione del momento del loro operare - controlli preventivi od ispettivi.

I controlli generali riguardano l'ambiente e l'organizzazione aziendale e costituiscono una condizione necessaria, ma non sufficiente, alla copertura del rischio.

I controlli specifici sono relativi ad una o più particolari modalità di manifestazione del rischio.

I controlli preventivi sono finalizzati ad impedire o scoraggiare gli errori o le irregolarità.

I controlli ispettivi sono finalizzati ad identificare e correggere errori e/o irregolarità dopo che sono avvenuti, ma in ogni caso prima che possano manifestare conseguenze dannose.

Vi sono tuttavia alcuni principi base che in ogni caso devono essere rispettati. I più importanti sono i seguenti:

- verificabilità delle operazioni: ogni operazione deve essere documentata, così che in ogni momento si possa identificare la responsabilità di chi ha operato (valutato, deciso, autorizzato, effettuato, controllato);
- separazione e contrapposizione di responsabilità, all'interno di un processo aziendale: funzioni separate devono decidere una operazione ed autorizzarla, effettuarla, registrarla, controllarla. Idealmente anzi è opportuno creare tra queste responsabilità una contrapposizione, così che l'errore o l'irregolarità commessa da una funzione sia disincentivata, ed eventualmente individuata, da un'altra funzione coinvolta nel processo. Inoltre i poteri e le responsabilità devono essere chiari, definiti e conosciuti. Infine i poteri, anche della dirigenza, devono essere bilanciati da altri poteri, generalmente di controllo, e devono svolgersi all'interno di procedure definite;
- documentazione dei controlli: i controlli che vengono effettuati all'interno di un processo o una procedura devono lasciare una traccia documentale, così che si possa, anche in un momento successivo, identificare chi ha eseguito un controllo ed il suo corretto operare.

Tutti i dipendenti ed i collaboratori della Cooperativa Animazione Valdocco, indipendentemente dalla loro posizione gerarchica e/o tipologia dell'incarico, sono tenuti al più rigoroso rispetto di quanto definito e descritto nel presente Modello di organizzazione, che per sua stessa natura prevede specifiche procedure ed attività di controllo, di pertinenza dei soggetti in posizione apicale.

Passando da previsioni di livello generale a previsioni specifiche riferite alle aree di attività individuate, si riportano in allegato le procedure definite per lo svolgimento delle attività in questione, evidenziando che la Cooperativa Animazione Valdocco vuole -in particolare- evitare gestioni improprie delle proprie risorse finanziarie e qualsivoglia tipo di rapporto improprio e/o illegittimo con la Pubblica Amministrazione.

In relazione alle attività svolte a seguito di specifica analisi dei rischi (vedi Tabella reati per area aziendale), sono individuate le seguenti aree funzionali nel cui ambito si possono manifestare fattori di rischio relativi alla commissione di violazioni delle norme penali indicate dal D.Lgs. n. 231 del 2001 o, in generale, della Carta Etica della Cooperativa Animazione Valdocco:

- Societario (Presidenza, Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale e Revisore Contabile);
- Direzione Generale
- Progettazione, Gestione ed Erogazione dei servizi
- Servizi resi dal Consorzio La Valdocco (Amministrativo, Contabile, Acquisti e Logistica, Ufficio Legale, Sistemi Informativi, Privacy)
- Area Sviluppo Organizzativo
- Salute e Sicurezza sul lavoro

Il Modello individua per ciascun processo sensibile le modalità di svolgimento delle relative attività e indica, ove rilevanti, le specifiche procedure cui attenersi, contenenti la descrizione formalizzata:

- delle modalità interne di attuazione delle decisioni (incluso il normale svolgimento delle relative attività), con l'indicazione dei soggetti titolari delle funzioni, competenze e responsabilità;
- delle modalità di documentazione e di conservazione, degli atti delle procedure, in modo da assicurare trasparenza e verificabilità delle stesse;
- delle modalità di controllo della conformità tra le procedure previste e la loro attuazione e documentazione tramite auditing interno e dell'Organismo di Vigilanza.

Le procedure interne previste dai protocolli assicurano la separazione e l'indipendenza gerarchica tra chi elabora la decisione, chi la attua e chi è tenuto a svolgere i controlli. In ragione dell'articolazione delle attività e della complessità organizzativa la Cooperativa Animazione Valdocco adotta un sistema di deleghe di poteri e funzioni. Ogni delega, formalizzata e consapevolmente accettata dal delegato, prevede in termini espliciti e specifici l'attribuzione degli incarichi a persone dotate di idonea capacità e competenza, assicurando al delegato l'autonomia ed i poteri necessari per lo svolgimento della funzione. Sono stabiliti dal CdA limiti all'autonomia decisionale per l'impiego delle risorse finanziarie, mediante fissazione di puntuali soglie quantitative in coerenza con le competenze gestionali e le responsabilità organizzative affidate a singole funzioni.

Il Modello prevede per le attività relative ai processi sensibili espressamente individuate, specifici obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza. In ogni caso l'Organismo ha accesso a tutta la documentazione relativa ai processi. E' assicurata piena libertà a tutto il personale di rivolgersi direttamente all'Organismo di vigilanza, per segnalare violazioni del Modello o eventuali irregolarità.

Le procedure sono aggiornate anche su proposta o segnalazione dell'Organismo di Vigilanza.

ALLEGATI

- Carta Etica
- Sistema Disciplinare
- Elenco reati
- Informativa personale idonea a prevenire reati
- Procedure operative per area aziendale
- Tabella reati e Rischi per area aziendale
- Regolamento di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza