

D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231

MANUALE DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

SOMMARIO

PARTE GENERALE 4

INTRODUZIONE 5

 Responsabilità della Cooperativa 5

 Soggetto apicale..... 6

 Soggetto subordinato 7

 Criteri oggettivi di imputazione..... 7

 La Cooperativa 8

 Obiettivi e finalità del MOG. 9

 Protocolli per la formazione e l’attuazione delle decisioni 11

 Diffusione del modello e formazione 12

 Codice Etico 12

 Codice Disciplinare..... 13

 Sistema di controllo interno..... 14

 Attività di controllo interno..... 15

 Integrazione con altri sistemi di gestione 15

 Organismo di Vigilanza..... 15

 Il sistema di segnalazioni all’Organismo di Vigilanza 16

 Leggi in materia di Whistleblowing 17

 Modalità di trasmissione delle informazioni all’OdV..... 17

SIGLE E ACRONIMI

Cooperativa	AZALEA cooperativa sociale Onlus
AMM	Responsabile Amministrazione
ASPP	Addetto al servizio di prevenzione e protezione
Cass.Civ.	Cassazione Civile
Cass.Pen.	Cassazione Penale
c.c.	Codice Civile
Codice	Codice Etico
CdA	Consiglio di Amministrazione
CdS	Collegio dei Sindaci
c.p.	Codice Penale
c.p.p.	Codice di procedura penale
D.lgs. 231	Decreto Legislativo 8 giugno 2001 nr. 231 e successive modifiche intervenute
Decreto Sicurezza	Decreto Legislativo. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche intervenute
D.L.	Decreto Legge
D.lgs.	Decreto legislativo
MOG	Modello di Organizzazione e Gestione (ex art. 6 c.1-a del D.lgs. 231/2001)
OdV	Organismo di Vigilanza (ex art. 6 c.1-b del D.lgs. 231/2001)
P.A.	Pubblica Amministrazione
Portatori di interessi	Soggetti (amministratori, dirigenti, dipendenti, collaboratori, sindaci, finanziatori, clienti, fornitori, Pubblica Amministrazione, partner, ecc.) che intrattengono con la Cooperativa relazioni significative e i cui interessi sono a vario titolo coinvolti nella sua attività in modo coerente con il proprio scopo o missione aziendale.
PRE	Presidente del Consiglio di Amministrazione
PRO	Responsabile Progettazione
REA	Responsabile di Area
RRU	Responsabile risorse Umane
RSPP	Responsabile Servizio di Prevenzione e Protezione

D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231

MANUALE DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

PARTE GENERALE

INTRODUZIONE

Il D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 ha introdotto nel nostro ordinamento una specifica responsabilità della persona giuridica nel caso in cui una persona fisica legata alla prima da un rapporto funzionale abbia commesso, nell'interesse o a vantaggio di essa, uno dei c.d. reati presupposto, previsti dal capo I, sez. III del decreto.

Nel sistema elaborato dal legislatore, si presume l'esistenza di una specifica ed autonoma responsabilità della persona giuridica, quando ricorrano i seguenti presupposti:

1. commissione di uno dei reati presupposto da parte di una persona fisica;
2. esistenza di un rapporto di natura organica tra l'autore del reato e la persona giuridica, al momento della commissione del fatto incriminato;
3. evidenza di una connessione tra la persona giuridica e il fatto-reato, basata sull'individuazione di un interesse o vantaggio comunque acquisito dalla persona giuridica in conseguenza del reato.

Ricorrendo tali condizioni, l'accertamento di un reato determina in capo alla persona giuridica, presunta responsabile, l'onere di fornire una prova contraria, che consiste nella dimostrazione di aver adottato ed attuato efficacemente dei modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quelli verificatesi.

Qualora l'Ente non dimostri il possesso di questa condizione esimente, il giudice applicherà nei confronti dell'Ente stesso una sanzione pecuniaria¹, accompagnandola, eventualmente, con alcune sanzioni accessorie (interdittive; confisca; pubblicazione della sentenza) correlate alla gravità del reato.

RESPONSABILITÀ DELLA COOPERATIVA

Ai sensi dell'art. 3 del D.lgs. n. 231/2001, tale disciplina si applica «agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica» mentre non si applica «allo Stato, agli altri enti pubblici non economici, nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale».

La giurisprudenza è intervenuta più volte per individuare quali siano gli esatti destinatari della normativa non facilmente individuabili dalla generica espressione di legge.

¹ La sanzione pecuniaria viene applicata dal giudice, ai sensi dell'art. 10, comma 2, D.lgs. n. 231/2001, per quote in un numero non inferiore a cento, né superiore a mille.

La responsabilità della Cooperativa viene connessa alla posizione funzionale rivestita dai soggetti autori del reato presupposto, che devono avere agito nell'interesse o a vantaggio dell'ente e possono rivestire le seguenti qualifiche²:

1. "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso", ovvero i c.d. soggetti in posizione apicale;
2. "persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)", ovvero i soggetti sottoposti.

Viene quindi introdotto un sistema sanzionatorio autonomo degli enti in considerazione del fatto che, nell'ambito di illeciti commessi nell'attività d'impresa, la persona fisica non è quasi mai l'esclusivo autore del fatto reato ma che il reato è spesso espressione della politica aziendale o deriva da una colpa di organizzazione.

SOGGETTO APICALE

Per i reati commessi da soggetti in posizione di responsabilità apicale, il D.lgs. 231/2001 introduce una presunzione di responsabilità oggettiva della Cooperativa, responsabilità che la Cooperativa può escludere, richiamando la c.d. "clausola esimente" prevista dal comma 1 dell'art. 6³, dimostrando:

3. che l'organo dirigente o responsabile, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato modelli organizzativi e gestionali idonei a prevenire quel reato⁴;
4. che la Cooperativa o l'ente abbia affidato all'Organismo di Vigilanza (OdV), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo - il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza dei modelli e sul loro aggiornamento⁵;
5. che le persone che hanno commesso il reato abbiano fraudolentemente eluso i modelli di organizzazione e gestione⁶;
6. che l'OdV abbia efficacemente operato e interagito prontamente per la prevenzione dei reati societari, escludendo omissioni o insufficiente vigilanza⁷.

² art. 5, comma 1, D.Lgs. n. 231/2001

³ Se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a), l'ente non risponde se prova che (...)

⁴ Dlgs 231/2001 art. 6, co. 1, lett. a)

⁵ Dlgs 231/2001 art. 6, co. 1, lett. b)

⁶ Dlgs 231/2001 art. 6, co. 1, lett. c)

⁷ Dlgs 231/2001 art. 6, co. 1, lett. d)

SOGGETTO SUBORDINATO

La Cooperativa può essere chiamata a rispondere anche nel caso venga accertato che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza, dolosa o colposa, degli obblighi di direzione o vigilanza⁸ gravanti sul vertice aziendale.

L'art. 7, rubricato "Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'ente", individua i soggetti "sottoposti alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti c.d. "apicali".

In tal senso, trattandosi di persone fisiche la cui commissione di reati è in grado di impegnare la responsabilità della Cooperativa, la definizione di "sottoposto" va considerata in modo estensivo includendo sia i "dipendenti" della Cooperativa sia i soggetti "esterni" cui sia stato affidato un incarico soggetto alla direzione e controllo da parte di uno dei soggetti apicali.

Il comma 2^o dell'art. 7, conferma la presenza del c.d. "carattere esimente", già indicato all'art. 6¹⁰, applicabile solo nel caso in cui il vertice abbia adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione idoneo a prevenire i reati presupposto.

L'efficacia dell'attuazione corrisponde a due specifici interventi:

- a. una verifica periodica del MOG e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- b. un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Tutte le condizioni di cui sopra, nessuna esclusa, devono essere state applicate prima della commissione del reato per essere qualificate "esimenti".

CRITERI OGGETTIVI DI IMPUTAZIONE

Perché la Cooperativa risponda del reato si rende necessario che il fatto (reato presupposto) sia stato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio¹¹.

⁸ D.lgs. 231/2001 art. 7, co. 1 – "Nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza"

⁹ D.lgs. 231/2001 art. 7, co. 2 – "In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi"

¹⁰ Se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a), l'ente non risponde se prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

¹¹ D.lgs 231/2001 art. 5, c.1 - 1. L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio (...)

Se i due concetti di interesse e vantaggio rappresentano due condizioni giuridiche affatto diverse, dove l'interesse rappresenta una imputabilità "ex ante" mentre il vantaggio ha una sua individuazione "ex post", secondo parte della dottrina, anche il vantaggio attiene al risultato ottenuto grazie alla commissione dell'illecito, prescindendo da ogni considerazione inerente la soggettiva intenzione di chi l'ha commesso.

Il richiamo all'interesse della Cooperativa va correlato necessariamente alla condotta della persona fisica autrice del fatto, bastando come condizione che il fatto abbia favorito l'ente, indipendentemente dalla volontà del trasgressore e dalla circostanza che l'obiettivo sia stato conseguito.

In ogni caso, la responsabilità della Cooperativa è collegata sempre e comunque al principio di legalità cioè risponde solo se, in relazione al singolo reato, è espressamente prevista la responsabilità amministrativa della società con legge entrata in vigore prima della commissione del fatto.

LA COOPERATIVA

In ragione della specifica ragione sociale, la Cooperativa denominata "AZALEA" si configura come Cooperativa Sociale Onlus, iscritta alla CCIAA di Verona dal 12/05/1989 alla posizione 02110180235 (REA VR-218338), e iscritta, dal 30/12/2004, alla posizione nr. A102863 dell'Albo delle Società Cooperative, Sezione Cooperative a Mutualità Prevalente di cui agli artt. 2512 c.c. e seg., Categoria Cooperative Sociali e Categoria attività esercitata: Produzione e lavoro di servizi (tipo A).

La Cooperativa è gestita da un Consiglio di Amministrazione composto da cinque membri dei quali un Presidente e un Vicepresidente. La rappresentanza della Cooperativa spetta unicamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

La Cooperativa è controllata da un Collegio Sindacale composto da tre membri effettivi e due supplenti

Le attività sono svolte nella sede secondaria della Cooperativa in via Walter Fleming, 13 a Settimo di Pescantina (VR), nonché presso enti pubblici e privati al riguardo delle attività esercitabili solo presso i committenti.

Nello specifico, la Cooperativa, temporaneamente o stabilmente, con il lavoro di soci e dipendenti gestisce:

Area Cure Primarie Servizi di assistenza anziani (domiciliari e non);

Area Inclusione Servizi rivolti a sostegno psichiatrico (domiciliari e non), Servizi di riabilitazione, servizi di sostegno all'inserimento lavorativo.

Area Educazione e cultura Servizi di sostegno all'infanzia (gestione asili nido) e ai minori, servizi di mediazione culturale, assistenza domiciliare ausiliaria a sostegno di soggetti autistici.

L'organigramma aziendale si sviluppa secondo lo schema riportato in allegato.

OBIETTIVI E FINALITÀ DEL MOG.

Gli articoli 6¹² e 7¹³ del D.lgs. 231, prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa della Cooperativa, qualora quest'ultima dimostri:

- a. di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di Organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati contemplati nel D.lgs. 231, e
- b. che sia stato istituito, all'interno della Cooperativa stessa, un organismo di vigilanza e di controllo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo con il compito di verificare il funzionamento, l'attuazione e l'aggiornamento del MOG.

La Cooperativa ritenendo di primaria importanza assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, a salvaguardia del ruolo istituzionale proprio e delle società controllate, ha ritenuto pienamente conforme alle proprie politiche aziendali procedere alla dichiarazione dei principi generali per l'adozione di un modello di organizzazione e di gestione previsto dal D.lgs. 231/2001.

¹² **Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente** - 1. Se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a), l'ente non risponde se prova che: a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi; b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo; c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione; d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b). 2. In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere alle seguenti esigenze: a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati; b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire; c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati; d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli; e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello. 3. I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati. 4. Negli enti di piccole dimensioni i compiti indicati nella lettera b), del comma 1, possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente. 4-bis. Nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza di cui al comma 1, lettera b). 5. È comunque disposta la confisca del profitto che l'ente ha tratto dal reato, anche nella forma per equivalente.

¹³ **Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'ente** - 1. Nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. 2. In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. 3. Il modello prevede, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio. 4. L'efficace attuazione del modello richiede: a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività; b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

La Cooperativa ritiene che la previsione normativa fornisca l'opportunità di migliorare sempre più il rapporto con la società civile, rafforzando l'importanza del rispetto di valori di tipo etico e a tal proposito ha adottato un proprio Codice Etico.

La "moralizzazione" dell'impresa ed il perseguimento "dell'integrità" aziendale rappresentano al tempo stesso una sicura valorizzazione delle attività gestite.

Il MOG tiene conto di tutte le prescrizioni del Decreto, ed è ispirato alle linee guida elaborate in materia da Legacoop, Confindustria e ANAC nonché alle best practices di prevenzione dei reati in ambito internazionale che si possono riassumere in:

1. individuazione delle attività a rischio reato. In particolare, l'individuazione delle aree nelle quali possono astrattamente essere commesse le fattispecie di reato rilevanti ex D.lgs. 231/2001, presuppone che all'interno della Cooperativa siano vagliati tutti i processi aziendali. I risultati emersi dalla mappatura delle attività a rischio, sono oggetto di specifica verifica di adeguatezza e di aggiornamento da parte dell'OdV che informa periodicamente il CdA.
2. identificazione dell'organismo dell'ente (ODV) a cui è affidata la vigilanza e la definizione delle idonee modalità di azione;
3. definizione del flusso informativo rilevante verso tale organismo;
4. definizione di protocolli di comportamento e di attuazione delle decisioni nelle attività a rischio reato;
5. definizione di un sistema disciplinare predisposto per sanzionare i comportamenti dei dipendenti posti in essere in violazione delle prescrizioni definite nel MOG;
6. programmazione dell'attività di formazione, con particolare attenzione alle figure interessate alla gestione di attività a rischio.

In tal modo il MOG ha lo scopo di:

- a. determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Cooperativa nelle "aree di attività a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Cooperativa;
- b. Ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Cooperativa in quanto, anche nel caso in cui la Cooperativa fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio, esse sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui la Cooperativa intende attenersi nell'espletamento della propria missione;

- c. consentire alla Cooperativa, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle "aree di attività a rischio", di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare a commissione dei reati stessi.

PROTOCOLLI PER LA FORMAZIONE E L'ATTUAZIONE DELLE DECISIONI

In ragione dell'articolazione delle attività e della complessità organizzativa della Cooperativa, l'Amministrazione ha deciso di adottare un sistema di deleghe di poteri e di 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.

L'organigramma aziendale, con l'indicazione delle funzioni attribuite a ciascuna posizione, è disponibile presso la DG e comunicato a tutte le funzioni e viene aggiornato in occasione di ogni sua variazione significativa.

Con riferimento alle attività relative ai processi sensibili espressamente individuate, il MOG, Parte speciale, prevede specifiche procedure contenenti la descrizione formalizzata:

- a. delle prassi interne per l'assunzione e l'attuazione delle decisioni di gestione, con l'indicazione delle modalità relative e dei soggetti titolari delle funzioni, competenze e responsabilità;
- b. delle modalità di documentazione e di conservazione degli atti delle procedure in modo da assicurare la trasparenza e verificabilità delle stesse;
- c. delle modalità di controllo della conformità tra le procedure previste e la loro attuazione e documentazione.

Le procedure interne previste assicurano la separazione e l'indipendenza gerarchica tra chi elabora la decisione, chi la attua e chi è tenuto a svolgere i controlli.

Sono stabiliti 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 persone.

Il superamento di tali limiti quantitativi può avere luogo nel rispetto delle procedure di autorizzazione e di rappresentanza stabilite, sempre assicurando separazione ed indipendenza gerarchica tra coloro che autorizzano la spesa, coloro che la devono attuare e coloro ai quali sono stati affidati i controlli.

Nel caso in cui siano previste modalità di rappresentanza congiunta è assicurato un principio di indipendenza gerarchica tra coloro che sono titolari del potere di rappresentanza in forma congiunta.

Deroghe ai protocolli previsti nel MOG, sono ammesse in caso di emergenza oppure di impossibilità temporanea di attuazione delle stesse. La deroga, con l'espressa indicazione della sua ragione, è immediatamente comunicata all'Organismo di Vigilanza.

Le procedure sono aggiornate anche su proposta o segnalazione dell'OdV stesso.

DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE

La Cooperativa si impegna a promuovere la comunicazione e la conoscenza del Modello da parte dei Destinatari, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo.

I principi e i contenuti del Modello sono inoltre divulgati mediante corsi di formazione. I dirigenti e tutti i responsabili dell'azienda, nonché il personale dipendente sono tenuti a frequentare i corsi di formazione sul sistema relativo al D.Lgs. n. 231/2001 con cadenza periodica.

L'impostazione e la programmazione dei corsi di formazione è definita dalla Cooperativa in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza.

Il Modello è portato a conoscenza di tutti coloro con i quali la Cooperativa intrattiene relazioni d'affari. L'impegno al rispetto dei principi del Modello da parte dei terzi aventi rapporti contrattuali con la Cooperativa - dall'approvazione del presente Modello - dovrà essere previsto da apposita clausola contrattuale.

CODICE ETICO

La Cooperativa ha definito e adottato il proprio Codice Etico.

Le regole di comportamento contenute nel presente MOG si integrano con quelle del Codice Etico aziendale pur presentando, il MOG, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione dei precetti dati dal D.lgs. 231, una portata diversa rispetto al Codice Etico.

Sotto tale profilo, infatti, il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Cooperativa.

Le regole ed i principi di condotta contenuti nel Codice integrano il comportamento che tutti coloro che agiscono in nome e per conto della Cooperativa sono tenuti ad osservare in virtù delle leggi civili e penali vigenti, con particolare riferimento ai doveri generali di correttezza, diligenza e buona fede nell'esecuzione del

contratto, di cui agli artt. 1175¹⁴, 1176¹⁵ e 1375¹⁶ c.c., al fine di garantire il rispetto dei valori di imparzialità, indipendenza, riservatezza e trasparenza, riconducibili all'etica aziendale.

Per i dipendenti, inoltre, il rispetto del Codice è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104¹⁷ del codice civile.

Il MOG risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel D.lgs. 231, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati per fatti che, commessi apparentemente a vantaggio della Cooperativa, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo.

CODICE DISCIPLINARE

L'art. 6, comma 2, lett. e)¹⁸ e l'art. 7, comma 4, lett. b)¹⁹ del D.lgs. 231 stabiliscono espressamente (con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione) che l'esonero da responsabilità dell'ente è subordinato, tra l'altro, alla prova dell'avvenuta introduzione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e con finalità deterrenti) applicabili in caso di violazione delle regole adottate dalla Cooperativa in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel presente documento, rende efficiente l'azione di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza ed ha lo scopo di garantire l'effettività e la serietà del MOG stesso.

La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, un requisito essenziale del MOG medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della società.

Nell'ambito del MOG, si ritiene pacifico che violazioni alle disposizioni ivi contenute ledano il rapporto di fiducia instaurato con la Cooperativa e possano di conseguenza comportare l'adozione di azioni disciplinari, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato.

¹⁴ **Comportamento secondo correttezza** - Il debitore e il creditore devono comportarsi secondo le regole della correttezza

¹⁵ **Diligenza nell'adempimento** - Nell'adempire l'obbligazione il debitore deve usare la diligenza del buon padre di famiglia. Nell'adempimento delle obbligazioni inerenti all'esercizio di un'attività professionale, la diligenza deve valutarsi con riguardo alla natura dell'attività esercitata.

¹⁶ **Esecuzione di buona fede** - Il contratto deve essere eseguito secondo buona fede.

¹⁷ **Diligenza del prestatore di lavoro** - Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.

¹⁸ e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

¹⁹ b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

È importante sottolineare, inoltre, come la concreta irrogazione delle sanzioni disciplinari prescinda dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal MOG sono assunte dalla Cooperativa in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

Quanto alla tipologia delle sanzioni irrogabili, in via preliminare va precisato che, nel caso di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7²⁰ dello Statuto dei Lavoratori e/o da normative speciali, di legge o di contratto, dove applicabili, caratterizzato, oltre che dal principio di tipicità delle violazioni, anche dal principio di tipicità delle sanzioni.

La parte del MOG che contempla il codice sanzionatorio, nel rispetto del dettato normativo di cui all'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, è portata a conoscenza dei dipendenti mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

È l'insieme degli strumenti volti a fornire una ragionevole garanzia in ordine al raggiungimento degli obiettivi di efficienza e di efficacia operativa, affidabilità delle informazioni finanziarie e gestionali, rispetto delle leggi e dei regolamenti, nonché salvaguardia del patrimonio sociale anche contro possibili frodi. Il sistema di controllo interno si fonda e si qualifica su alcuni principi generali, appositamente definiti nell'ambito del Modello Organizzativo, il cui campo di applicazione si estende trasversalmente a tutte le diverse funzioni dell'azienda.

²⁰ **Sanzioni disciplinari** - Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano. Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni. In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale, non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa. Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio. Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro aderisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

ATTIVITÀ DI CONTROLLO INTERNO

Tali attività presentano un'analoga struttura che si sostanzia in un complesso di regole volte ad individuare le principali fasi di ogni processo, i reati che possono essere commessi in relazione ai singoli processi, le specifiche attività di controllo per prevenire ragionevolmente i correlativi rischi di reati, nonché appositi flussi informativi verso l'OdV al fine di evidenziare situazioni di eventuale inosservanza delle procedure stabilite nei modelli di organizzazione.

Sono state elaborate per tutti i processi operativi a rischio e per i processi strumentali.

Gli schemi di controllo interno sono stati elaborati alla luce di tre regole cardine e precisamente:

- La separazione dei ruoli nello svolgimento delle attività inerenti ai processi;
- La tracciabilità delle scelte ovvero la costanza visibilità delle stesse al fine di consentire l'individuazione di precisi punti di responsabilità e la motivazione delle scelte stesse;
- L'oggettivazione dei processi decisionali nel senso di prevedere che nell'assumere decisioni si prescindano da valutazioni meramente soggettive facendosi invece riferimento a criteri precostituiti.

Il Modello Organizzativo, peraltro, si completa con l'istituzione di un OdV che, come previsto dall'Articolo 6 del D.lgs. 231/2001, deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo al fine di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello Organizzativo stesso curandone, altresì, il costante aggiornamento.

Tale profilo è ulteriore condizione per l'applicazione dell'esimente prevista dalla norma.

INTEGRAZIONE CON ALTRI SISTEMI DI GESTIONE

Particolare rilievo al sistema di controllo interno è dato dall'integrazione nel MOG del Sistema integrato di gestione interna, costituito dalle procedure UNI EN ISO 9001, la cui applicazione consente il mantenimento di un elevato standard di controllo continuativo e documentato.

ORGANISMO DI VIGILANZA

L'incarico di istituire ed individuare un Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello Organizzativo stesso nonché di curarne l'aggiornamento è proprio del Consiglio di Amministrazione della Società.

L'Organismo di Vigilanza, così individuato, dispone di risorse adeguate e professionalmente idonee nonché di completa autonomia operativa, ragion per cui l'Organismo di Vigilanza adotta un proprio autonomo regolamento operativo.

IL SISTEMA DI SEGNALAZIONI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'OdV è informato, mediante segnalazioni da parte di qualsiasi portatore di interesse quali a titolo esemplificativo, amministratori, sindaci, dirigenti, dipendenti, consulenti e partner in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Cooperativa ai sensi del D.lgs. 231.

In ambito aziendale, devono essere comunicati all'OdV:

- a. le segnalazioni, reclami e le informazioni/dati/notizie richieste alle singole strutture della Cooperativa devono essere trasmesse, periodicamente, per iscritto nei tempi e nei modi che saranno definiti dalla procedura MOG 18.00 "flussi informativi all'OdV";
- b. Il verbale e le decisioni che ne sono derivate ogni qualvolta venga effettuato il "Riesame della Direzione"
- c. ogni altra informazione, di qualsiasi genere, proveniente anche da terzi ed attinente l'attuazione del MOG nelle aree di attività a rischio di reato nonché il rispetto delle previsioni del D.lgs. 231, che possano risultare utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'OdV ("segnalazioni").

Debbono, comunque, essere obbligatoriamente segnalate per iscritto o via telematica all'OdV le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati, avviate anche nei confronti di ignoti;
- segnalazioni inoltrate alla Cooperativa dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per uno dei reati;
- rapporti predisposti dalle strutture aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del D.lgs. 231 o del MOG;
- le notizie relative all'effettiva attuazione del MOG a tutti i livelli aziendali;
- l'informativa relativa all'avvio di indagini dirette ad appurare ed eventualmente sanzionare il mancato rispetto dei principi di comportamento e dei protocolli previsti dal Modello, nonché l'informativa sulle eventuali sanzioni irrogate.

In particolare è fatto obbligo a tutti i portatori di interesse di segnalare la commissione, o la ragionevole convinzione di commissione, di fatti di reato previsti dal D.lgs. 231 o comunque di condotte non in linea con le regole di comportamento di cui al MOG.

La segnalazione può essere riferita direttamente all'OdV senza intermediazioni.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto dal MOG in tema di sanzioni disciplinari.

Le segnalazioni possono essere inviate via email (su apposita casella odv231@azalea.coop, posta, normale o raccomandata, indirizzata all'Organo di Vigilanza presso la Cooperativa; la busta sarà aperta solo dai membri dell'OdV.

Coloro che effettuano segnalazioni in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Cooperativa o delle persone accusate erroneamente e/o in malafede.

LEGGI IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING

Il MOG è stato implementato con la procedura MOG 19.00 che contiene le disposizioni volte a tutelare il dipendente od il collaboratore che segnali illeciti nel settore privato in applicazione del Dlgs 24/2023.

MODALITÀ DI TRASMISSIONE DELLE INFORMAZIONI ALL'ODV

Con riferimento alle modalità di trasmissione di segnalazioni, reclami e informazioni / dati / notizie valgono le seguenti prescrizioni:

- i flussi informativi debbono pervenire per iscritto all'OdV ad opera delle strutture aziendali interessate mediante le modalità definite dall'OdV medesimo;
- Qualora una segnalazione fosse inoltrata a uno solo dei membri dell'OdV, lo stesso si impegna a portarla a completa conoscenza degli altri membri nell'arco delle 24 ore.
- le segnalazioni che hanno ad oggetto l'evidenza o il sospetto di violazione del MOG devono pervenire ad opera dei portatori d'interesse.

Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel MOG sono conservati dall'OdV in un apposito archivio riservato (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni.

L'accesso all'archivio informatico riservato, con poteri di lettura e scrittura, è consentito esclusivamente ai membri dell'OdV.

Al CdA è consentito l'accesso all'archivio riservato informatico in sola lettura e con la copertura di ogni dato e/o informazione necessaria a tutelare l'anonimato del segnalatore.

CRITERI DI AGGIORNAMENTO DEL MOG

Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del MOG sono espressamente prescritti dall'art. 6, co. 1, lett. b)²¹ del D.lgs. 231 e saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- modifiche legislative;
- violazioni e/o esiti di verifiche sull'efficacia del MOG;
- cambiamenti della struttura organizzativa e gestionale della Cooperativa;
- cambiamenti dell'attività aziendale

In conformità al ruolo assegnatogli dal D.lgs. 231, l'OdV comunicherà al CdA ogni notizia, della quale sia venuto a conoscenza, che possa rendere necessari interventi di aggiornamento e adeguamento del MOG.

Il MOG sarà in ogni caso sottoposto a procedura di revisione periodica al fine di garantire la continuità di riferimento alle attività aziendali.

Le proposte di aggiornamento del MOG verranno sottoposte dall'OdV al CdA per l'approvazione.

²¹ il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;