

# **COOPERATIVA “CO.GE.S.S.”**

---

## **PARTE GENERALE**

### **Modello 231/01 di Organizzazione Gestione e Controllo**

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 26 marzo 2024

## SOMMARIO:

Termini e definizioni.....	3
1. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO .....	4
1.1. Il Decreto Legislativo 231/01 .....	4
1.2. Whistleblowing: la nuova disciplina europea sulla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'unione.....	5
1.3. Le fattispecie di reato .....	5
1.4. L'interesse o il vantaggio per l'Ente .....	6
1.5. Le linee guida per l'elaborazione del Modello .....	6
2. METODOLOGIA ADOTATA .....	7
3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO .....	7
3.1 Descrizione della cooperativa .....	7
3.2 Struttura del modello.....	9
3.3 Destinatari del Modello.....	9
3.4 Finalità e caratteristiche del Modello.....	9
3.5 Adozione del Modello.....	10
4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	10
4.1 Requisiti .....	10
4.2 Nomina dell'Organismo di Vigilanza .....	10
4.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	11
4.4 Informativa da e verso l'Organismo di Vigilanza.....	11
5. IL CODICE ETICO .....	12
6. IL SISTEMA DISCIPLINARE .....	12
7. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE .....	12
8. RISK ASSESSMENT .....	14

## Termini e definizioni

### **Modello Organizzativo o Modello**

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo secondo i requisiti del D. Lgs. 231/2001.

### **OdV**

Acronimo di "Organismo di Vigilanza". Si intende l'organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché al relativo aggiornamento.

### **CdA**

Acronimo di Consiglio di Amministrazione.

### **CCNL**

I Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nonché i Contratti Integrativi Aziendali.

### **D. Lgs. 231/2001 o Decreto**

D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" e successive modifiche ed integrazioni.

### **Dipendenti**

I soggetti che svolgono in favore della società una prestazione lavorativa, alle dipendenze e sotto la direzione della società con contratto a tempo indeterminato o determinato. I lavoratori con contratto di collaborazione autonoma, interinali e stagisti sono equiparati ai Dipendenti per ciò che riguarda l'osservanza delle norme del D. Lgs. 231/2001.

### **Fornitori**

I soggetti che forniscono alla Società beni e/o servizi in virtù di accordi e/o contratti.

### **Pubblica Amministrazione**

Si intende la pubblica amministrazione.

### **Stakeholders o Portatori di interesse**

I soggetti portatori di interessi nei confronti dell'azienda, siano essi interni o esterni alla sfera aziendale.

### **Sistema di Controlli Interno o SCI**

L'insieme delle direttive, delle procedure e dei regolamenti adottati dalla azienda allo scopo di assicurare l'attendibilità delle informazioni, la conformità alle leggi e alle normative e assicurare l'efficienza e l'efficacia aziendale.

### **Sistema Disciplinare**

Il documento tale denominato, parte del Modello Organizzativo che disciplina le sanzioni irrogabili ai destinatari del Modello per inosservanza delle disposizioni previste nel Modello stesso.

### **Regolamenti aziendali**

L'insieme delle regole e protocolli formalizzati che valgono a disciplinare, in forma vincolante per i Destinatari, le modalità in cui si espletano le varie attività aziendali.

### **Regolamento Lavoratori**

Documento che dichiara e regolarizza gli aspetti che riguardano lo svolgimento dell'attività lavorativa del personale, sia all'interno dei locali della Cooperativa, sia all'esterno ed esplicita le sanzioni disciplinari applicabili in caso di non osservanza degli stessi.

### **Direttiva UE Whistleblowing**

La Direttiva Europea sul Whistleblowing (2019/1937), in vigore a partire dal 17 dicembre 2021, prevede l'adozione di nuovi standard di protezione a favore dei "whistleblower" (in italiano "segnalanti").

## Piattaforma Openblow

Piattaforma di Whistleblowing per la gestione delle Segnalazioni.

## INTRODUZIONE

Lo scopo del "Modello di organizzazione e controllo" (nel seguito denominato anche "Modello") è di escludere la responsabilità amministrativa della Cooperativa Co.Ge.S.S. (nel seguito denominata anche "Cooperativa") nel caso di commissione dei reati dal D. Lgs. 231/2001 da parte di soci, amministratori, dirigenti, dipendenti o, in generale, collaboratori della cooperativa stessa.

L'obiettivo specifico è di ottimizzare il Sistema di Controllo Interno aziendale e renderlo conforme ai dettami del D. Lgs 231/2001 e quindi:

- porre le condizioni per prevenire i reati, evitando sanzioni e provvedimenti;
- evitare in ogni caso comportamenti inidonei e non etici nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e nei confronti di tutte le parti interessate ("Stakeholders") da parte di chi opera in cooperativa e di chi opera per conto di Co.Ge.S.S.

L'ambito di applicazione del Modello Organizzativo è costituito da tutte le aree e processi aziendali di rilevanza interna ed esterna di Co.Ge.S.S.

## 1. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

### 1.1. Il Decreto Legislativo 231/01

In data 8 giugno 2001 è stato emanato - in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 - il D. Lgs. 231/2001, recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*".

Il citato decreto, ha introdotto per la prima volta in Italia una responsabilità diretta degli enti per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi:

- da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società 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 (cd. Soggetti Apicali);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (cd. Soggetti Subordinati).

La nuova responsabilità amministrativa introdotta dal D. Lgs. 231/2001 mira innanzitutto a colpire il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione di alcune, individuate, fattispecie criminose. E' quindi prevista, in tutti i casi, l'applicazione di una sanzione pecuniaria in misura variabile a seconda della gravità del reato e della capacità patrimoniale dell'ente onde garantirne la reale "afflittività". Per le ipotesi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Gli articoli 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001 prevedono, tuttavia, una forma di esonero dalla responsabilità qualora la Società dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato *modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione dei reati* considerati.

Il sistema prevede, inoltre, l'istituzione di un *organismo di controllo* interno alla Società (ODV) con il compito di vigilare sul funzionamento e osservanza dei modelli nonché di curarne l'aggiornamento.

I suddetti modelli devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare i processi e le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere specifici protocolli e procedure utili a prevenire la commissione dei reati;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire la commissione dei reati;

- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- introdurre un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

### 1.2. Whistleblowing: la nuova disciplina europea sulla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'unione

Novità introdotte a livello legislativo:

La Direttiva Europea sul Whistleblowing (2019/1937), in vigore a partire dal 17 dicembre 2021, prevede l'adozione di nuovi standard di protezione a favore dei "whistleblower" (in italiano "segnalanti"). Il termine "whistleblowing" si riferisce alla pratica di segnalare violazioni di leggi o normative all'interno di un'organizzazione.

In base a quanto previsto dall'art. 54 bis del d.lgs. n. 165/2001 così come modificato dalla legge 30 novembre 2017, n. 179, tutti gli enti pubblici e le società hanno l'obbligo di implementare un processo di ricezione e gestione delle segnalazioni di comportamenti scorretti e violazioni di leggi e regolamenti.

Possono, inoltre, essere effettuate segnalazioni di condotte rilevanti ai sensi della disciplina 231/2001, se l'ente rientra nel perimetro di applicazione di tale disciplina e ha adottato un modello organizzativo.

### 1.3. Le fattispecie di reato

I reati che comportano in capo alla Società la responsabilità amministrativa di cui al D. Lgs. 231/2001, sono contenuti nel capo I, sezione III, del medesimo testo di legge.

Nella sua prima configurazione il Decreto ha introdotto gli artt. 24 e 25 ovvero i **reati contro la Pubblica Amministrazione** (corruzione, concussione, truffa in danno allo Stato o di altro ente pubblico, truffa per il conseguimento di erogazioni pubbliche, indebita percezione di erogazioni pubbliche, malversazione, frode informatica in danno allo Stato). Successivamente il legislatore è intervenuto a più riprese per rafforzare la normativa nazionale e adeguarla alle convenzioni internazionali:

- a) la Legge 23 novembre 2001, n.4092 ha aggiunto al decreto l'art. 25 *bis* relativo ai reati di **falso in moneta, carte di credito e valori bollati**;
- b) il D. Lgs. 61/2002, con l'inserimento dell'art. 25 *ter*, ha esteso la responsabilità dell'ente ai reati societari dal codice civile e commessi nell'interesse della Società da amministratori, direttori generali, liquidatori o da persone sottoposte alla loro vigilanza (in particolare, falsità nelle comunicazioni sociali, falso in prospetto, impedito controllo, illecite operazioni sul capitale, ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza, indebita influenza sull'assemblea)
- c) la Legge di ratifica ed esecuzione della "Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre del 1999" del 14 gennaio 2003 n. 7 con l'art 25 *quater*, ha introdotto i reati relativi al terrorismo e all'eversione dell'ordine democratico; resta ancora da disciplinare la responsabilità della Società per i reati relativi alla tutela dell'incolumità pubblica, in attuazione della delega contenuta nell'art. 11 della Legge n. 300/2000;
- d) la Legge 11 agosto 2003 n. 228 ha introdotto all'art. 25 *quinqüies* i reati relativi alla tratta delle persone;
- e) la Legge n. 62 del 2005 ha ampliato la sfera di responsabilità delle Società anche ai casi di reati di manipolazione del mercato ed *insider trading* (art. 25 *sexies*);
- f) la Legge 16 marzo 2006, n. 146, "Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001" all'art. 10 ha esteso la responsabilità amministrativa della Società anche per i reati di associazione per delinquere, associazioni per delinquere finalizzate al contrabbando di tabacchi lavorati esteri o finalizzati al traffico illecite di sostanze stupefacenti o psicotrope, associazione di tipo mafioso, favoreggiamento personale, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita ed in materia di immigrazione clandestina;
- g) la Legge 3 agosto 2007 n. 123 con l'art. 9 ha aggiunto al Decreto 231 l'art. 25 *septies* che prevede la responsabilità amministrativa della Società per i reati di omicidio colposo (art. 589 c.p.) e lesioni personali colpose (art. 590 c.p.) commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul luogo di lavoro;

- h) il D. Lgs. 231/2007 ha introdotto nella disciplina del D. Lgs 231/2001 la direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo e la direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione con l'art. 25 *octies*, che prevede la responsabilità delle Società per i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita di cui agli artt. 648, 648 bis e 648 ter del codice penale.
- i) il 27 febbraio 2008 il Senato ha approvato il disegno di legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica, che ha introdotto l'art. 24 *bis* al Decreto 231/01, intitolato "Delitti informatici e trattamento illecito dei dati".
- j) la Legge del 15 luglio 2009, n. 94 ha introdotto l'art. 24 *ter* relativo ai "Delitti di criminalità organizzata";
- k) la Legge del 23 luglio 2009, n. 99 ha introdotto l'art. 25 *bis* 1 "Delitti contro l'industria ed il commercio" e l'art. 25 *novies* "Delitti in materia di violazione del diritto d'autore";
- l) la legge 3 agosto 2009, n. 116 (pubblicata sulla G.U. n. 188 del 14 agosto 2009), "Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dalla Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 con risoluzione n. 58/4, firmata dallo Stato italiano il 9 dicembre 2003, nonché norme di adeguamento interno e modifiche al codice penale e al codice di procedura penale", all'art. 4 ha introdotto nel D. Lgs. 231/01 l'art. 25 *novies* "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria".
- m) il D. Lgs. 121/2011 approvato dal Consiglio dei Ministri in data 7 Luglio 2011 che modifica il D. Lgs. 231/2001 ha introdotto nel D. Lgs. 231/01 l'art. 25 *undecies* "Reati ambientali", estendendo la responsabilità amministrativa anche per i reati ambientali introdotti nel codice penale (introduzione dell'art. 727 *bis* e 733 *bis*) e previsti dalla normativa di settore: D. Lgs. 152/2006 (modificata), legge 7 febbraio 1992, n. 150, legge 28 dicembre 1993, n. 549 e D. Lgs. 6 novembre 2007, n. 202. Il D. Lgs. 121/2011 ha inoltre modificato il D.Lgs. 231/01 inserendo l'Art. 25 *decies* "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria" andando così a risolvere un problema di sovrapposizione di reati, mantenendo all'Art. 25 *novies* i soli reati in violazione del diritto di autore;
- n) D. Lgs. 109/2012, recante norme in attuazione della direttiva 2009/52/CE sulle norme minime relative a sanzioni e provvedimenti nei confronti dei datori di lavoro che impegnano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare; ha introdotto l'art. 25 *duodecies* "Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare";
- o) Legge 190/2012, "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 265 del 13.11.2012, sono stati introdotti due nuovi reati-presupposto nel novero di quelli previsti e puniti dal D.Lgs. n. 231/2001: induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater cod. pen.) e di corruzione tra privati (art. 2635 cod. civ.).

#### 1.4. L'interesse o il vantaggio per l'Ente

Presupposto necessario per l'imputazione della responsabilità all'ente è l'esistenza di un interesse o vantaggio dello stesso, non necessariamente di tipo economico.

In conformità alla stessa Relazione governativa di accompagnamento al D. Lgs. n. 231/2001, il concetto di "interesse dell'ente" andrebbe interpretato in senso soggettivo, con riferimento cioè alla volontà dell'autore materiale del reato da valutare ex ante; al contrario, il vantaggio andrebbe letto in senso oggettivo, facendo riferimento cioè agli effettivi risultati della condotta criminosa, da valutare ex post.

Resta fermo, in ogni caso, il principio per cui "l'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 [ndr soggetti apicali e subordinati] hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi" (art. 5, comma 2, D. Lgs 231/2001).

#### 1.5. Le linee guida per l'elaborazione del Modello

Ai sensi dell'art. 6, comma 3, D.Lgs 8 giugno 2001, n. 231, i modelli di organizzazione, gestione e controllo possono essere adottati 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 reati".

Il Modello 231/01 adottato da Co.Ge.S.S. è conforme alle “Linee guida per la costruzione dei modelli di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.LGS. 231/2001” di Confcooperative, approvate dal Ministero della Giustizia con comunicazione del 10 novembre 2010.

Il Modello è conforme inoltre alle disposizioni contenute nelle normative Europee, Statali, Regionali e di ATS di competenza delle aree dei servizi e progetti, conservate aggiornate nelle specifiche cartelle dello spazio Icloud OneDrive secondo questi percorsi: “QUALITA’ DIREZIONE” → “NORMATIVE E LEGGI”, quando d’interesse di tutti i servizi, accreditati e non, “QUALITA’” → “NORMATIVE E LEGGI TRASVERSALI”.

## 2. METODOLOGIA ADOTATA

Come da indicazioni nelle Linee Guida di Confcooperative il Modello è stato realizzato in base alla seguente metodologia:

- **Fase1:** mappatura dei processi aziendali per identificazione delle aree sensibili - evidenziando in maniera particolare gli ambiti in cui siano presenti contatti diretti con la PA o con Incaricati del Servizio Pubblico - valutazione dei rischi potenziali per ogni area/processo – evidenziando le possibili modalità attuative dei reati nelle diverse aree aziendali;
- **Fase 2:** valutazione / costruzione / adeguamento del sistema di controllo interno, per portare i rischi rilevati ad un livello accettabile (realizzazione del sistema di controllo e prevenzione);
- **Fase 3:** adozione del Modello e sua comunicazione ai soggetti interessati.

## 3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO

### 3.1 Descrizione della cooperativa

Co.Ge.S.S. è una cooperativa sociale che si propone di realizzare, avvalendosi prevalentemente dell’attività lavorativa dei soci operatori, iniziative mutualistiche, all’interno dei quali viene data particolare attenzione al mondo della disabilità.

Tra i principali servizi erogati:

- **servizi diurni sociosanitari e sociali:** diurni, ambulatoriali ed altri servizi accessori, consolidando le unità d’offerta già presenti, quali i CDD. di Idro e di Villanuova s/C, il servizio Trasporti, Poliblu, ambulatorio per la disabilità e fragilità, la Fattoria La Mirtilla quale centro specializzato in Terapie ed Educazione Assistita con Animali;
- **servizi per la residenzialità:** quali Abilitando, CSS di Idro, Dopo di Noi, Sollievo, Co-housing che permettono alle persone adulte di poter sperimentare limiti e risorse con lo scopo di valutare la possibilità di condurre una vita autonoma, mettendo a disposizione spazi, strumenti e competenze adeguati;
- **servizi di accompagnamento educativo e/o assistenziali per minori e adulti:** quali l’Ad Personam di Valle Sabbia e di Desenzano per l’ambito scolastico e domiciliare, la Misura B1 come sostegno alle famiglie di persone con disabilità grave o gravissima, l’AdP Specialistico in Valle Sabbia per tipologie particolari di disabilità (autismo), Misura di sostegno al reddito;
- **servizi di inclusione sociale e di attivazione comunitaria e/o territoriale:** nei quali attraverso il Co.Ge.S.S. BAR – Non solo BAR Co.Ge.S.Sport di Gavardo, Bar Co.Ge.S.S. di Salò, l’Ostello Sociale Borgo Venno, Casa Maer, il Servizio Catering, Orto sociale di Idro si sono consolidate modalità innovative per l’inclusione sociale di uno specifico target a cui il territorio non dava risposta;
- **attività di sensibilizzazione culturale alla disabilità:** quali lo Yoga Inclusivo, il Calamaio, Misura B2, Trekking che da sempre rivestono per la cooperativa un significato fondamentale per la loro azione a favore del benessere delle persone, della sensibilizzazione del territorio e dell’inclusione sociale;

- **attività di people & fund raising, Creatività e Comunicazione:** quali innovativi strumenti da volgere a favore di tutte le attività caratteristiche della cooperativa attraverso il reperimento e l'inserimento di volontari nei servizi da un lato e di attrazione di risorse economiche e/o strumentali dall'altro;
- **attività di Formazione Specialistica:** rivolta agli Istituti Scolastici della Valle Sabbia e Desenzano sull'autismo ma anche alle aziende profit del territorio attraverso specifiche attività di Welfare Aziendale e di formazione sulla sicurezza facilitata attraverso il progetto Uscite di sicurezza utilizzo delle piattaforme online per la formazione;
- **servizi di orientamento e/o d'Inserimento Lavorativo:** prevedono la collocazione lavorativa di persone con disabilità in possesso dei requisiti della L. 68/99 presso le attività della cooperativa o presso altre aziende profit che devono assolvere l'obbligo di assunzione; propedeutico a tale attività è il Progetto Labor, il cui fine è l'osservazione tecnica delle attitudini lavorative di persone con disabilità, o in situazioni di svantaggio L.381/91, per individuare la mansione idonea e il percorso professionale che meglio possa rispondere alle aspettative del personale progetto di vita lavorativa, che sia anche realisticamente conforme con la valorizzazione delle proprie aspettative, potenzialità, abilità e/o competenze; Labor si connota anche come servizio-ponte dai servizi di tipo A della Cooperativa verso i servizi di tipo B e/o verso aziende profit del territorio.

L'attività della cooperativa viene annualmente rendicontata agli stakeholder nel bilancio sociale (<https://www.coopcogess.org/bilancio-sociale/>) pubblicato sul sito istituzionale, a cui si rimanda per avere informazioni sull'attività della cooperativa e sulla struttura organizzativa.

Il modello di governo della cooperativa è il seguente:

- Assemblea dei soci
- Consiglio di amministrazione
- Consiglieri delegati
- Staff di direzione

L'assemblea dei Soci è competente a deliberare in sede ordinaria e straordinaria sulle materie alla stessa riservate dalla legge.

Il Consiglio di amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società, esclusi quelli riservati all'Assemblea dalla legge. Allo stesso è attribuita la competenza sulle materie previste dall'art. 2381 del codice civile, dei poteri in materia di ammissione, recesso ed esclusione dei soci, ad uno o più dei suoi componenti, determinandone il contenuto, i limiti e le eventuali modalità di esercizio della delega.

In caso di mancanza sopravvenuta di uno o più amministratori, gli altri provvedono a sostituirli nei modi previsti dall'art. 2386 del codice civile.

La rappresentanza della cooperativa di fronte ai terzi ed in giudizio spetta al Presidente del Consiglio di amministrazione.

In allegato la composizione degli organi sociali e il sistema di deleghe in essere.

L'assetto organizzativo è caratterizzato da unità organizzative di supporto che operano per la struttura e unità specifiche dedicate ai servizi con evidenza dei servizi classificati di TIPO A e di TIPO B.

L'organigramma è definito e costantemente aggiornato, sono attribuiti con chiarezza ruoli e responsabilità.

La cooperativa è certificata secondo i requisiti ISO 9001/2015 per il servizio CDD (Centro diurno disabili), ciò comporta un costante aggiornamento dei processi e dei mansionari in essere, ed una attenzione costante per il miglioramento della qualità del servizio.

Gli altri servizi pur non essendo certificati sono gestiti con processi strutturati e ben definiti al pari dei CDD.

In allegato l'organigramma della cooperativa.

## 3.2 Struttura del modello

Il presente **Modello** è costituito da una **Parte Generale** di una **Parte Speciale** e del **Documento di Analisi dei rischi**.

**Sono parte integrante del modello i seguenti documenti:**

- Codice Etico, cioè l'insieme di norme etiche cui la Cooperativa si ispira nell'ambito dello svolgimento della propria attività a tutela dei propri interessi e degli interessi di terzi
- Sistema disciplinare, che individua i comportamenti in violazione delle prescrizioni del Modello e le relative sanzioni applicabili, nel rispetto del CCNL di riferimento;

Sono allegati al Modello:

- a) Organigramma e funzionigramma Ente;
- b) Mappa delle Figure Apicali;
- c) Flussi OdV;
- d) Procedure attuative aziendali e/o Protocolli, Job description;
- e) Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

Gli allegati al Modello, essendo documenti operativi sono soggetti a revisione costante non richiedono l'aggiornamento dell'intero Modello ed una formale approvazione del C.d.A. ma una delibera dell'O.d.V., previa approvazione dei contenuti da parte del Presidente.

## 3.3 Destinatari del Modello

I Destinatari del Modello nonché del Codice Etico sono tutti coloro che a vario titolo operano nella Società e/o per conto di essa:

- soci;
- dipendenti;
- organi sociali;
- collaboratori esterni e liberi professionisti, che intrattengono rapporti non occasionali con l'Ente;
- volontari;
- partner (clienti, fornitori e tutti coloro che collaborano con la Cooperativa per il perseguimento dell'oggetto sociale).

## 3.4 Finalità e caratteristiche del Modello

Obiettivo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure, protocolli, regole e attività di controllo, volto a prevenire e contrastare il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto (art.6 comma 1 e comma 2 del Decreto).

A tal fine il presente Modello è stato realizzato per:

- individuare ed isolare le attività all'interno delle quali possono essere commessi i reati-presupposto rilevati ai fini del D. Lgs 231/2001;
- definire specifiche procedure finalizzate alla gestione della formazione del personale e finalizzate a dare attuazione alle decisioni dell'ente al fine di prevenire i reati-presupposto;
- introdurre specifici protocolli per la gestione delle diverse attività aziendali al fine di limitare la possibilità di commettere specifici reati.

Nella Parte Speciale del Modello è riportata la "mappatura dei rischi-reato".

### 3.5 Adozione del Modello

In conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a, del Decreto l'approvazione e l'adozione formale del Modello, così come le successive modifiche ed integrazioni, avvengono con delibera del Consiglio di Amministrazione. Le modifiche al Modello possono ritenersi necessarie a seguito di aggiornamenti normativi, cambiamenti nell'organizzazione, nei processi e nelle attività aziendali, al verificarsi di eventi straordinari (gravi violazioni, contestazioni, sanzioni ecc.). Dopo la delibera del CdA, è compito dell'Organismo di Vigilanza procedere all'attuazione e alla diffusione delle innovazioni apportate.

Gli allegati al Modello, essendo documenti operativi e soggetti a revisione costante non richiedono l'aggiornamento dell'intero Modello ed una formale approvazione del C.d.A. ma una delibera dell'O.d.V., previa approvazione dei contenuti da parte del Presidente.

## 4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

### 4.1 Requisiti

In conformità alle disposizioni contenute negli artt. 6 e 7 del Decreto 231/01/2001, l'Organismo di Vigilanza (di seguito "OdV") di Co.Ge.S.S. deve essere in possesso dei seguenti requisiti:

- **autonomia e indipendenza:** i soggetti nominati nell'OdV non devono svolgere attività di gestione o incarichi di natura operativa all'interno della Società affinché non si generino conflitti di interesse. All'OdV è inoltre garantito un'indipendenza gerarchica il più alta possibile grazie alla nomina di professionisti esterni.
- **professionalità:** i membri dell'OdV devono avere specifiche competenze tecniche, un'adeguata conoscenza della normativa prevista dal D.lgs. 231/01 e dei modelli di organizzazione da esso previsti;
- **continuità di azione:** per garantire una efficace e costante attuazione del Modello 231/01, la struttura dell'OdV è provvista di un adeguato budget e di adeguate risorse ed è dedicata esclusivamente all'attività di vigilanza;
- **onorabilità ed assenza dei conflitti di interessi:** ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza non deve avere un profilo professionale e personale che possa pregiudicare l'imparzialità di giudizio, l'autorevolezza e l'eticità della condotta;
- **autonomia dei poteri di controllo nell'attività ispettiva:** all'OdV deve essere garantito pieno e libero accesso a tutte le informazioni che si riterranno necessarie per effettuare le verifiche programmate in esecuzione all'attività di controllo prevista dal Modello 231/01. Proprio per questo motivo, l'OdV più che organo superiore al vertice aziendale, è da ritenersi indipendente. In quest'ottica esso può esercitare i poteri di controllo e di indagine che gli spettano ex Decreto 231/01, nonché curare l'aggiornamento del Modello 231/01. La mancata o parziale collaborazione con l'OdV costituisce una violazione disciplinare.

### 4.2 Nomina dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione contestualmente all'adozione del presente Modello di Organizzazione e Controllo. Gli amministratori definiscono i requisiti soggettivi dei suoi componenti, la durata dell'incarico, le cause di decadenza, di revoca e di ineleggibilità dalla carica di membri dell'OdV. Al momento della nomina, viene concordato un autonomo budget di spesa. La nomina dell'OdV, i suoi compiti ed i suoi poteri, sono oggetto di tempestiva comunicazione alla struttura.

L'OdV di Co.Ge.S.S. è un organo monocratico composto da un membro esterno.

Successivamente alla nomina l'OdV si dota di un regolamento che ne disciplina il funzionamento.

### 4.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

A norma dell'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 l'OdV ha "il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento".

I principali compiti affidati all'OdV sono i seguenti:

- **verifica e di vigilanza sul Modello, ovvero:**
  - verificare l'adeguatezza del Modello, vale a dire la sua idoneità a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, nonché ad evidenziarne l'eventuale realizzazione;
  - verificare l'effettività del Modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso.
- **aggiornamento del Modello, ovvero:**
  - curare l'aggiornamento del Modello, proponendo, se necessario, al Consiglio di Amministrazione o alle funzioni aziendali eventualmente competenti, l'adeguamento dello stesso, al fine di migliorarne l'adeguatezza e l'efficacia, anche in considerazione di eventuali sopraggiunti interventi normativi e/o di variazioni della struttura organizzativa o dell'attività aziendale e/o riscontrate significative violazioni del Modello;
- **informazione e formazione sul Modello, ovvero:**
  - promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni (Destinatari);
  - promuovere e monitorare le iniziative, ivi inclusi i corsi e le comunicazioni, volte a favorire un'adeguata conoscenza del Modello da parte di tutti i destinatari;
  - riscontrare con la opportuna tempestività, anche mediante la predisposizione di appositi pareri, le richieste di chiarimento e/o di consulenza provenienti dalle funzioni o risorse aziendali ovvero dagli organi amministrativi e di controllo, qualora connesse e/o collegate al Modello.
- **gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV, ovvero:**
  - assicurare il puntuale adempimento, da parte dei soggetti interessati, di tutte le attività di reporting inerenti il rispetto del Modello;
  - esaminare e valutare tutte le informazioni e/o le segnalazioni ricevute e connesse al rispetto del Modello, ivi incluso per ciò che attiene le eventuali violazioni dello stesso;
  - informare gli organi competenti, in merito all'attività svolta, ai relativi risultati ed alle attività programmate;
  - segnalare agli organi competenti, per gli opportuni provvedimenti, le eventuali violazioni del Modello ed i soggetti responsabili, proponendo la sanzione ritenuta più opportuna rispetto al caso concreto;
  - in caso di controlli da parte di soggetti istituzionali, ivi inclusa la Pubblica Autorità, fornire il necessario supporto informativo agli organi ispettivi.

Per l'espletamento dei compiti ad esso assegnati, all'OdV sono riconosciuti tutti i poteri necessari ad assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.

### 4.4 Informativa da e verso l'Organismo di Vigilanza

Co.Ge.S.S. comunica all'OdV il sistema delle deleghe e dei poteri attribuiti ai funzionari e ai dirigenti, nonché le eventuali modifiche.

Inoltre effettua comunicazione con tempestività all'OdV anche dei seguenti documenti e informazioni:

- provvedimenti o notizie relativi all'avvio di indagini da parte dell'Autorità giudiziaria, dai quali si evince lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per reati di cui al decreto 231/01;
- le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al Decreto 231/01;
- le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli, del Modello, con evidenza dei provvedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con relative motivazioni;

Le segnalazioni in merito a possibili violazioni del Modello devono essere effettuate in forma scritta non anonima, e portate a conoscenza dell'OdV mediante appositi canali riservati. Esaminate le segnalazioni

ricevute, l'OdV valuta le indagini da eseguire e le modalità più adatte. L'OdV motiva per iscritto la decisione di procedere a un'accurata indagine interna o l'archiviazione della segnalazione.

L'OdV relaziona al Consiglio d'Amministrazione sulla propria attività con frequenza annuale. Ogni anno, entro fine febbraio come da requisito di Accredimento Regionale e richiesta di ATS, l'Organismo di vigilanza trasmette inoltre all'Organo Amministrativo ed all'Organo di controllo, una relazione consuntiva avente ad oggetto l'attività svolta nell'adempimento dei propri doveri, nonché il proprio programma di attività per l'anno successivo. Tale relazione è comunicata all'Assemblea dei soci unitamente allo schema del bilancio di esercizio.

Altri report sull'attività dell'OdV possono essere redatti su specifica richiesta del Presidente/Amministratore/i Delegato/i o del Consiglio di Amministrazione.

### 5. IL CODICE ETICO

Il codice etico costituisce parte integrante del Modello di organizzazione e controllo di Co.Ge.S.S. Come definito nelle Linee Guida Confcooperative può essere definito "un documento che, a partire dalla presentazione dei valori e dalle regole comportamentali cui l'ente intende fare riferimento nell'esercizio della propria attività imprenditoriale, stabilisce le responsabilità etico sociali dei "portatori d'interesse" (Organi Sociali, Soci, Dipendenti, Collaboratori, Consulenti, Fornitori, Clienti, Pubblica Amministrazione, ecc.) nei confronti dell'ente e viceversa, sia in termini di principi generali sia in termini di condotte attese".

### 6. IL SISTEMA DISCIPLINARE

L'effettività delle disposizioni del codice etico è assicurata dal regime disciplinare di cui all'articolo 6 del D. Lgs. n.231 del 2001, al quale spetta di prevedere sanzioni adeguate e proporzionate alla gravità delle eventuali infrazioni commesse, a prescindere dall'eventuale rilevanza penale dei comportamenti assunti e/o dell'instaurazione di un procedimento penale ove ricorra un reato.

Il sistema disciplinare assume quindi una duplice funzione:

- sanzionare in termini disciplinari, *ex post*, le violazioni del Codice Etico, del Regolamento Lavoratori e delle procedure previste dal Modello Organizzativo;
- stigmatizzare e quindi prevenire la realizzazione di condotte inosservanti, attraverso la minaccia della sanzione disciplinare.

Il sistema disciplinare costituisce parte integrante del Modello di organizzazione.

L'organizzazione si dota, inoltre, di un regolamento interno lavoratori cooperativa Co.Ge.S.S. che ha lo scopo di dichiarare e regolarizzare gli aspetti che riguardano lo svolgimento dell'attività lavorativa del personale, sia all'interno dei locali della Cooperativa, sia all'esterno ed esplicitare le sanzioni applicabili in caso di non osservanza degli stessi. Lo statuto è stato validato e, successivamente, entrato in vigore a decorrere dal mese di settembre 2020.

### 7. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

Co.Ge.S.S. diffonde, nella propria organizzazione ed all'esterno, i principi contenuti nel Modello e nel Codice Etico ed i successivi aggiornamenti in modo completo, accurato e continuo.

Il Modello è comunicato formalmente agli organi sociali e al personale della cooperativa, mediante una riunione informativa (su finalità e contenuti del Modello), e consegna di una copia del Modello e del Decreto 231/01, anche su supporto informatico e/o in via telematica. Della eseguita consegna e dell'impegno da parte dei destinatari al rispetto delle regole previste viene conservata traccia documentale agli atti dell'OdV.

Per i nuovi assunti è prevista la consegna di un set informativo, costituito dal presente Modello, dal Decreto 231/01 e dal Codice Etico e con cui assicurare agli stessi le conoscenze considerate di maggior rilievo.

Per i terzi destinatari tenuti al rispetto del Modello, lo stesso è reso disponibile sul sito della Cooperativa. In riferimento a tale aspetto, al fine di formalizzare l'impegno al rispetto dei principi del Modello, nonché dei protocolli ad esso connessi da parte di terzi destinatari, si prevede l'inserimento nei contratti di riferimento di un'apposita clausola e, per i contratti già in essere, la sottoscrizione di una specifica pattuizione integrativa.

Per garantire l'effettiva conoscenza del Modello con tutti i suoi elementi costitutivi a tutti i livelli, soprattutto in seguito agli aggiornamenti, il Consiglio di Amministrazione in collaborazione con l'OdV, annualmente pianifica ed attua adeguati interventi formativi rivolti al personale ed a collaboratori esterni.

In particolare:

- sessioni specifiche basate sui processi sensibili e sulle procedure di pertinenza;
- sessioni specifiche basate sui processi sensibili e sulle procedure di pertinenza a seguito di mutamenti organizzativi, legislativi e di percezione del rischio.

Il programma di comunicazione e formazione dei destinatari del Modello è definito, documentato, implementato, monitorato e periodicamente aggiornato.

## 8. RISK ASSESSMENT

Categoria Reati	Processo
Delitti contro l'industria e il commercio -ART. 25-bis.1	Approvvigionamento beni e servizi
Delitti informatici e trattamento illecito dei dati -ART 24-bis	Gestione finanziaria
	Gestione sistemi informativi e tutela della privacy.
	Fund raising
	Gestione dei servizi di TIPO A e TIPO B
Disposizioni in materia di criminalità organizzata e all'infiltrazione mafiosa - ART. 24-ter	Gestione finanziaria
	Approvvigionamento beni e servizi
	Gestione convenzioni, contratti, gare/appalti.
Reati ambientali - ART. 25-undecies	Gestione rifiuti
Reati contro la PA (Corruzione e concussione) - ART. 25 D.Lgs 231/2001 - (Indebita percezione di erogazioni, Truffa, Frode informatica) - ART. 24 D.Lgs 231/2001	Gestione sicurezza luoghi di lavoro
	Gestione finanziaria
	Gestione della fatturazione attiva dei servizi e delle prestazioni erogate.
	Gestione contabile e amministrativa
	Gestione delle risorse umane
	Gestione Ispezioni e Verifiche della Pubblica Amministrazione
	Gestione accreditamenti/ autorizzazioni con la PA
	Approvvigionamento beni e servizi
	Gestione omaggi
	Fund raising
	Legale e contenzioso
	Gestione convenzioni, contratti, gare/appalti
	Gestione servizi diurni sociosanitari e sociali
	Gestione servizi per la residenzialità
	Gestione servizi di accompagnamento educativo e/o assistenziali per minori e adulti
	Gestione servizi di inclusione sociale e di attivazione comunitaria e/o territoriale
Gestione attività di sensibilizzazione culturale alla disabilità	
Gestione attività di people & fund raising, Creatività e Comunicazione	
Gestione attività di Formazione Specialistica	
Gestione servizi di orientamento e/o d'Inserimento Lavorativo	
Categoria Reati	Processo
Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime - ART 25-septies	Gestione sicurezza luoghi di lavoro
	Gestione servizi diurni sociosanitari e sociali
	Gestione servizi per la residenzialità

	Gestione servizi di accompagnamento educativo e/o assistenziali per minori e adulti
	Gestione servizi di inclusione sociale e di attivazione comunitaria e/o territoriale
	Gestione attività di sensibilizzazione culturale alla disabilità
	Gestione attività di people & fund raising, Creatività e Comunicazione
	Gestione attività di Formazione Specialistica
	Gestione servizi di orientamento e/o d'Inserimento Lavorativo
Reati societari - ART. 25-ter	Gestione finanziaria
	Gestione della fatturazione attiva dei servizi e delle prestazioni erogate.
	Gestione contabile e amministrativa
	Approvvigionamento beni e servizi
	Gestione convenzioni, contratti, gare/appalti.
	Gestione incombenze societarie. Gestione dei rapporti con gli organi sociali e di controllo.
Ricettazione, riciclaggio - ART.25-octies	Gestione finanziaria
	Approvvigionamento beni e servizi
Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore - ART.25-novies	Gestione sistemi informativi e tutela della privacy.
	Gestione marketing e comunicazione.
Delitti contro la personalità individuale - ART 25-quinquies	Gestione delle risorse umane
Impiego manodopera irregolare - ART. 25-duodecies	Gestione delle risorse umane
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria - ART.25-decies	Gestione delle risorse umane