

Alla Presidente e ai/alle componenti del  
Consiglio di amministrazione  
di  
Co.Ge.S.S. ETS  
Via Stoppini 26, Barghe (BS)

Gavardo, 27/01/2025

**RELAZIONE ANNUALE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA SULL'ATTUAZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ADOTTATO DA Co.Ge.S.S. ETS, AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001.**

L'organismo di vigilanza Co.Ge.S.S. ETS, composto da:

- Luca Tavernini (esperto di organizzazione, controllo e tecniche di audit, membro esterno);
- Sabrina Bergamini (segreteria OdV)

in forza della nomina ricevuta, in seguito alla riunione del CDA, illustra le attività ed i controlli effettuati nell'anno 2024. L'OdV è stato rinnovato e dotato di una capacità di spesa pari a €500 da Verbale del Consiglio d'Amministrazione del 12.12.2023 ma la somma non è stata utilizzata.

Nel presente documento si rappresentano, oltre ai riscontri ottenuti a seguito dello svolgimento delle predette attività di verifica e controllo, anche le attività inerenti all'aggiornamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Da ultimo, si riferisce in merito a violazioni al Modello di Organizzazione, gestione e controllo dell'ente, nonché a segnalazioni ricevute dal presente Organismo di Vigilanza (OdV).

La relazione è redatta in conformità al Regolamento approvato dall'Organismo di Vigilanza e alle Linee guida per Organismi di Vigilanza degli enti accreditati, emanate da Regione Lombardia.

## Sommario

RIEPILOGO .....	3
AGGIORNAMENTO DEL MODELLO .....	3
LE VERIFICHE E I CONTROLLI REALIZZATI E I RISCONTRI OTTENUTI .....	3
SEGNALAZIONI.....	7
FLUSSI INFORMATIVI ODV .....	8

## RIEPILOGO

Il Modello di Organizzazione, gestione e controllo adottato è stato approvato con delibera del CdA della Co.Ge.S.S ETS ed è composto dei seguenti documenti:

- Codice Etico;
- Parte Generale;
- Parte Speciale;
- Documento di analisi dei rischi.

Copia del Modello e di tutti i suoi allegati è stata fornita ai membri dell'OdV per le necessarie analisi, valutazioni e approfondimenti.

L'Organismo di Vigilanza si è riunito con continuità a cadenze predefinite nel corso del presente anno di esercizio. Nello specifico, nel corso del 2024, sono stati effettuati i presenti sopralluoghi:

- 30/05/2024;
- 17/12/2024;
- 23/01/2025.

A tali incontri ha partecipato con continuità la Dr.ssa Sabrina Bergamini in qualità di Segretaria dell'OdV, a cui l'organismo ha anche affidato la custodia dell'archivio ICloud, nel quale sono archiviati tutti i verbali e gli allegati in essi richiamati.

## AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Il modello di Organizzazione e Controllo adottato da Co.Ge.S.S. viene mantenuto attivo costantemente, in linea con l'evolversi dell'organizzazione.

Viene, inoltre, aggiornato lo schema di valutazione del rischio.

L'ultimo aggiornamento al Modello risale a marzo 2024, con validazione da parte del CdA in data 26.03.2024.

## LE VERIFICHE E I CONTROLLI REALIZZATI E I RISCONTRI OTTENUTI

### 1. Incontro 30/05/2024

Al primo incontro hanno partecipato le seguenti risorse: Carli Mariavittoria, Bergamini Sabrina, Paterlini Lara. L'incontro si è svolto presso una delle sedi della Coop Co.Ge.S.S. ETS – - CDD di Villanuova s/C, sito in Viale XXIV Maggio, 7, 25089 Villanuova sul Clisi BS.

Il Centro Diurno Disabili (CDD) nasce nel 1996 con sede a Villanuova sul Clisi, in Via XXIV Maggio n. 7, (come CSE). Il CDD è una struttura non residenziale che mette a disposizione 15 posti abilitati all'esercizio (attualmente ospitati n 13 posti), autorizzati e accreditati ad utenti con disabilità medio-grave, offrendo loro un'assistenza continua di tipo sociosanitario ed interventi educativi mirati e personalizzati; si configura anche come struttura d'appoggio alla vita familiare, con l'obiettivo di aiutare la famiglia e permetterle di mantenere al proprio interno la persona disabile. Il Centro ha vissuto fino ad oggi molti cambiamenti istituzionali e gestionali per riuscire a rispondere in modo efficace ai bisogni del territorio, delle famiglie e degli utenti che ospita.

Durante l'incontro sono stati trattati i seguenti argomenti:

**1. Variazioni organizzative e rinnovo cariche:**

- Cambiamenti nei coordinatori dei servizi (ad personam, CSS e CDD Idro).
- Apertura candidature per il CDD Idro e svolgimento di Assessment di gruppo per definire le competenze richieste.
- Collaborazione con un libero professionista per strutturare una procedura standard di selezione del personale, con identificazione delle competenze generali per il ruolo di coordinatore.
- Programma in corso per ridefinire i ruoli interni della direzione, con valutazione e descrizione dei job profile.

**2. Partecipazione a bandi:**

- Presentazione al Bando Capacity Building di Fondazione Cariplo, con focus sul personale, in attesa di esito ufficiale.

**3. Situazione OdV e cambiamenti organizzativi:**

- Discussione generale sulle dinamiche che hanno coinvolto l'organizzazione e il ruolo dell'Organismo di Vigilanza (OdV).

**4. Percorsi formativi:**

- Corso sulla movimentazione pazienti, considerato critico dato che il personale è esclusivamente femminile.
- Formazione per la movimentazione in caso di incendio.
- Formazione sul Modello Organizzativo 231 programmata per settembre, destinata ai coordinatori dei servizi, che successivamente la trasmetteranno agli operatori.

**Osservazioni:**

L'incontro ha evidenziato un'organizzazione dinamica, impegnata nell'adeguamento dei processi interni e nella formazione del personale, in linea con i principi del Modello 231.

**2. Incontro 17/12/2024**

Al secondo incontro, svolto presso la sede direttiva della Coop Co.Ge.S.S. ETS, hanno preso parte: Carli Mariavittoria, Bergamini Sabrina, Bruscolini Alessandra, Galelli Francesco, Persavalli Antonio.

Durante l'incontro sono stati trattati i seguenti argomenti:

**1. Organigramma e Rinnovo Cariche:**

- Cambiamenti nella gestione dei coordinatori, con temporanea assunzione di ruoli da parte del direttore generale e introduzione di nuove figure per il servizio ADP.
- Riorganizzazione del coordinamento dei CDD di Idro e Villanuova con modello a tre funzioni specifiche.
- Avvio del ruolo di "referente servizio pulizie".

## **2. Risorse Umane:**

- Alto turnover nel servizio pulizie e numerose assunzioni per il servizio ADP scolastico.

## **3. Bandi e Progetti Attivi:**

- Successo di campagne di raccolta fondi (Pacchi Natale, Calendari, ecc.).
- Ottenimento di fondi dal Bando Cariplo e chiusura del progetto sulla transizione digitale.
- Formalizzazione della coprogettazione dei CDD e del servizio trasporti.

## **4. Cambiamenti Organizzativi:**

- Acquisto di un immobile a Salò con avvio della fase progettuale per ristrutturazione.
- Supporto alla Cooperativa La Cascina di Desenzano con risorse dedicate.

## **5. Sicurezza:**

- Assenza di infortuni e segnalazioni.

## **6. Formazione:**

- Percorsi formativi su stimolazione del centro basale, progetti di vita, transizione software e Modello Organizzativo 231.
- Aggiornamento delle competenze del personale sui documenti interni e la mission aziendale.

## **7. Ispezioni:**

- Controlli positivi da ATS, HACCP e Regione Lombardia.

## **8. MOG 231 e Whistleblowing:**

- Aggiornamento documentazione MOG 231 e formazione conclusa.
- Aggiunta di una voce sulla piattaforma Whistleblowing per molestie e ritorsioni, in linea con il percorso di certificazione per la Parità di Genere (prevista per maggio/giugno 2025).

## **9. Software e Gestionali:**

- Introduzione di nuovi strumenti per flussi informativi e gestione donatori (KUDU), con integrazione ai sistemi esistenti.

## **10. Fornitori:**

- Cambio del fornitore per la gestione antincendio e della mensa del CDD Villanuova.

## 11. Pianificazione Strategica:

- Avvio del processo per la definizione della pianificazione strategica 2025-2028, con identificazione degli obiettivi e chiarimento delle funzioni dello staff di direzione.

L'incontro ha evidenziato un'organizzazione in evoluzione, con significativi cambiamenti sia a livello operativo che strategico. È fondamentale mantenere un costante monitoraggio sull'implementazione delle nuove misure, garantendo il coinvolgimento attivo di tutte le risorse e la comunicazione efficace tra i diversi livelli organizzativi. L'attenzione verso la formazione, la sicurezza e l'innovazione tecnologica rappresenta un punto di forza che potrà supportare la Coop Co.Ge.S.S. ETS nel raggiungimento degli obiettivi futuri.

### 3. Incontro 23/01/2025

Il terzo ed ultimo incontro è stato svolto via call, in quanto era utile per allineamento con la Direzione circa le attività ed argomenti da indicare nella Relazione Finale 2024. Hanno preso parte all'incontro: Bergamini Sabrina, Bruscolini Alessandra.

Argomenti oggetto dell'incontro:

#### **Variazioni relative ad organigramma/mansionario e rinnovo cariche:**

- Nessun cambiamento rilevante.

#### **Cambiamenti che hanno coinvolto l'organizzazione:**

- Si è verificato un licenziamento relativo alla figura di marketing sociale.

#### **Sicurezza:**

- Non si sono registrati infortuni o segnalazioni di alcun tipo.

#### **Ispezioni:**

- Controllo dell'Ufficio Igiene presso la sede di Villanuova a gennaio 2024.

#### **Progettazione nuovo anno:**

- **Pianificazione strategica 2025-2028:**  
Avviato il processo per la stesura del documento strategico, che guiderà l'organizzazione nei prossimi anni.
- **Definizione degli obiettivi macro:**  
In corso l'identificazione degli obiettivi principali per la nuova pianificazione.
- **Ruoli e funzioni dello staff di direzione:**  
Si sta lavorando alla definizione delle responsabilità e degli obiettivi specifici dello staff di direzione.

#### **Sistemi di Gestione - Parità di Genere (PDR):**

- Avanzamento delle attività e nomina del comitato di guida per la parità di genere.
- Formazione del comitato guida avvenuta in data 15/01/2025.

#### Osservazione Finale:

L'incontro ha rappresentato un momento di sintesi dell'anno appena concluso e un'importante occasione per consolidare le basi della pianificazione strategica futura. L'attenzione posta alla parità di genere e alla definizione di ruoli e responsabilità dimostra un forte impegno verso l'innovazione organizzativa e il miglioramento continuo. Sarà cruciale mantenere alta la partecipazione attiva delle risorse e un monitoraggio costante degli obiettivi prefissati per il 2025.

## SEGNALAZIONI

Non si sono riscontrate violazioni al Modello. Non sono pervenute segnalazioni all'OdV ed in particolare non si registrano:

- richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura proceda per i reati previsti dal Decreto;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria o altre autorità da cui si evince lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per reati che possono coinvolgere l'attività della Società.

L'OdV è stato informato dei provvedimenti disciplinari adottati, nessuno dei quali per violazioni presunte o accertate dal Codice Etico o del Modello.

È stato definito l'utilizzo della **piattaforma informatica sicura**, fruibile da tutti gli stakeholders interni ed esterni di Co.Ge.S.S. sul sito della Cooperativa da febbraio 2024, di cui sono stati informati i dipendenti in occasione della formazione interna del 26.03.2024 e che sarà formalizzato grazie ad una informativa diffusa a tutti i dipendenti in febbraio 2025.

La **piattaforma di Whistleblowing** serve a consentire ai dipendenti, collaboratori e altre parti interessate di segnalare in modo sicuro e anonimo eventuali comportamenti illeciti, irregolarità o violazioni di norme e regolamenti all'interno dell'organizzazione.

#### Finalità principali:

1. **Promuovere la trasparenza:** Garantisce un ambiente di lavoro etico e trasparente, favorendo il rispetto delle leggi e dei valori aziendali.
2. **Prevenire e individuare illeciti:** Permette di individuare tempestivamente comportamenti non conformi, come frodi, corruzione, molestie, discriminazioni o altre irregolarità.
3. **Tutela del segnalante:** Offre un canale protetto che garantisce l'anonimato e protegge il whistleblower da eventuali ritorsioni o discriminazioni.
4. **Adeguamento normativo:** Aiuta l'organizzazione a rispettare normative nazionali e internazionali
5. **Miglioramento continuo:** Fornisce informazioni utili per correggere criticità nei processi aziendali e rafforzare i sistemi di controllo interno.

#### Funzionamento:

- **Segnalazione:** Il segnalante accede alla piattaforma per inviare una segnalazione, che può essere anonima o nominativa.
- **Gestione:** Le segnalazioni vengono raccolte e analizzate dagli esponenti dell'OdV, attraverso un iter che garantisce completa privacy per il segnalante.

- **Azioni correttive:** Se la segnalazione è fondata, l'organizzazione avvia le azioni necessarie per risolvere il problema.

## FLUSSI INFORMATIVI ODV

Dall'esame dei flussi informativi periodici preventivamente predisposti provenienti dalla cooperativa, non è emersa alcuna segnalazione di rilievo ai sensi del decreto. Procede la nuova modalità di tracciamento dei flussi, avviata nel corso del 2021.

Il presente documento è stato redatto dall'Organismo di Vigilanza.

Il Sig. Luca Tavernini lo sottoscrive e procede all'invio dello stesso.

L'Organismo di Vigilanza

Luca Tavernini

